

Strategiset riskit ja niiden hallinta vuonna 2026		
Riski ja sen merkittävyys	Hallintakeinot 2026	Riskien seuranta 9.9.2026
Organisaatiouudistuksen tavoitteiden toteutuminen, toimintakulttuurin sekä esihenkilötyön ja johtamisen muutos	Riski kohdistuu organisaatiouudistuksen toimeenpanoon. Hallintakeinoina riittävä organisaatiokulttuurin ja toimintatapojen uudistaminen sekä henkilöstön kuunteleminen ja osaamisen varmistaminen. Hyvinvoinnin johtamismatriisin luominen tukee hallintaa. Muutoksen johtaminen ja seuranta: määritellään toimenpiteet, vastuutetaan tekeminen ja seuranta.	Riskiä hallitaan työyhteisön hyvinvointityöllä. Johtamisen ja esihenkilötyön laatu sekä henkilöstön hyvinvointi on vuoden 2026 mittauksen perusteella kehittynyt myönteisesti, vaikka kehitettävää edelleen on. Jokainen esihenkilö sopii johdettaviensa kanssa toimenpiteet hyvinvointimittausten jälkeen. Tavoite on, että esihenkilökohtaista kehittymistä mitataan 2 krt/vuosi.
Kunnan rooli elinkeinotoiminnassa, työllisyyden hoidossa. Yritystontit ja tonttien myynti	Kunta kehittää teollisuustonttien tarjontaa ympäri kuntaa. Kunta on aktiivisesti mukana kasvattamassa olemassa olevan teollisuuden ympärille kasvua. Asunto- ja tonttitarjonnasta tehdään houkuttelevat materiaalit kunnan nettisivuille ja mainoksia varten. Kunta mahdollistaa uusien asuntojen rakentamisen, jotta se houkuttelisi uusia asukkaita ja yrittäjiä. Haluamme osaltamme taata, että yrityksillä on osaavaa työvoimaa tarjolla yhteistyöllä oppilaitosten kanssa. Kehitämme yritys yhteistyötä olemalla aktiivisia, tarjoamalla neuvontaa ja jalkautumalla yritysten pariin. Valmistellaan kuntalisän maksamisen periaatteet työntekijän työllistämiseen.	Teollisuus-/yritystonttien osalta tapahtumat: 1 kpl vuokrasopimuksia lisämaaksi, 2 kpl vuokrasopimus määräalasta, 1 kpl määräalakauppa lisämaaksi ja 1 kpl määräaikainen varaus vuoden 2026 loppuun saakka liiketontista. Kunta osallistui Kehittämiskeskuksen koordinoimalle messuosastolle Teollisuusmessuilla keväällä 2026. Messuilla markkinoitiin tonttitarjontaa ja teollisuusalueita, mm. Tuohimaata. Yhteistyötä oppilaitosten, yritysten ja Raahan työvoimaviranomaisten kanssa on tiivistetty Tulevaisuuden rakentajat pilottihankkeella kuin myös muilla toimenpiteillä. Yritysyhteistyötä toteutetaan myös Siikalatvan yritysten yhteistyöryhmässä.
Kunnan veto- ja pitovoiman riittävyys	Kunta mahdollistaa uusien asuntojen rakentamisen, jotta se houkuttelisi uusia asukkaita ja yrittäjiä. Kunnostamme olemassa olevia ulkoilu- ja liikuntapaikkoja. Kunnan uudet asukkaat ja yritykset toivotetaan tervetulleeksi infopakettilla. Kylien raittien ilmettä kohennetaan pitämällä huolta ympäristöstä ja rakennuksista. Luodaan digitaalisia palveluja sekä mahdollistetaan asukkaiden asiointi kunnassa laajasti.	Siikalatvan kunta ja Yrittäjäyhdistys allekirjoittivat elinvoimalupaukseen keväällä 2026. Uudisasuntotuotannon rakentamisen konseptia on kartoitettu. Yksityistä asuntorakentamista on edistetty Teollisuusmessuilla.
Konsernirakenteen uudistaminen	Konsernirakennetta tarkastellaan kunnan kokonaisedun näkökulmasta. Aktiivinen, laadukas ja vaikuttava konsernijohtaminen ja omistajaohjaus.	Siikalatvan kunta on ohjeistanut konserniyhtiöitä ottamaan käyttöön salassapitosopimukset, jotka hyväksyttiin kunnanhallituksessa keväällä 2026. Lisäksi kunnanhallitus hyväksyi päivitetyn raportointipohjan yhtiöiden puolivuotiskatsauksille. Helmikuussa 2026 järjestettiin koulutus konserniyhtiöiden luottamushenkilöille yhtiöiden hallitustyöskentelyn vastuista, velvoitteista ja oikeuksista. Yhtiöitä koskeviin päätöksiin kohdistuvat valitukset vaikuttavat osaltaan konsernin kokonaisuuteen.
Sudenrohkea –brändi ja kunnan toiminta ja teot eivät kohtaa	Riskinä, että kuntalaisten odotukset kunnan toimintaa ja palveluita kohtaan ovat ristiriidassa kunnan tekojen kanssa. Pystyttävä lunastamaan tehdyt lupaukset. Tekojen ja toiminnan laatua on kyettävä nostamaan, ”yhdessä onnistumme” -kulttuurimuutosta on edistettävä. Tämä edellyttää hyvää johtamista ja muutoksen määrätietoista läpiviientä. Myös tavoitteiden ja resurssien on oltava tasapainossa. On huolehdittava, että kaikki positiiviset asiat tulevat viestittyä.	Riskiä hallitaan viestimällä säännöllisesti kunnan palveluista sekä eri toimielinten ja työryhmien toiminnasta. ”Yhdessä onnistumme” kulttuurimuutoksessa on parannettavaa. Henkilöstön vastausten perusteella eniten kehitettävää on luottamushenkilöiden toimimisessa yhteen hiileen (ei vastakkainasettelua), arvosana 2,6 / 5 sekä luottamushenkilöt osoittamassa tuessa henkilöstön työtä kohtaan ja siinä, miten antavat tunnustusta hyvästä työstä.
Joukkoliikenteen ja logististen palveluiden riittävyys	Toimivat ja laadukkaat asiointiliikennepalvelut sekä joukkoliikenne.	Riskiä hallitaan kehittämällä asiointiliikennettä yhteistyössä kuntalaisten ja liikennöitsijöiden kanssa. Asiointiliikenne on kilpailutettu keväällä 2026. Hankintasopimukset on tehty.
Yhdyspintatyössä ja hyvinvointityössä onnistuminen	Huolehdimme, että kuntatason tavoitteet ja toimintamallit ovat toimivat ja selkeät. Rakennamme yhteistyötä eri yhdyspinnoilla, verkostoissa ja organisaatorajat ylittäen. Sote -yhteistyön toimivuus, palveluiden saatavuus.	Oulun eteläinen hyvinvointi -verkosto toimii. Kunnassa tehty hyvinvointikertomus vuodelta 2025. Kunnassa tekeillä strategiaan pohjautuva hyvinvointisuunnitelma. Tehty yhdyspintatyötä kunnan Hyte –ryhmässä. Lape -työryhmä toiminnassa (yhteistyö perhekeskusverkoston kanssa). Yhteisövaikuttavuus johtoryhmätoiminnassa. Laaja hyvinvointikertomus ja vuosikertomus 2025 valmisteltu. Ylläpidämme säännöllistä vuoropuhelua Pohteen kanssa (mm. kuntajohtajafoorumi) sekä Siikalatvan kunnan sosiaali- ja terveyspalveluja tuottavan Mehiläinen Siikalatvan kanssa.
Strategian läpiviienti, tavoitteiden priorisointi ja resurssien kohdentaminen	Talousarvion 2026 laadinnan yhteydessä on määritetty painopisteet vuodelle 2026. Varataan resursseja kehittämiseen. Onnistunut yhteistyö ja vuorovaikutus luottamushenkilöiden kanssa. Strategisten tavoitteiden sisältö & yhteisymmärrys on varmistettava vuorovaikutuksella. Selkeät tavoitteet ja vaikuttavat toimenpiteet. Yhteistyö palvelualueiden kesken. Selkeät mittarit. Riittävä osaaminen.	Riskiä hallitaan edistämällä valittuja painopisteitä suunnitelman mukaisesti. Tavoitteiden toteumaa on seurattu. Palvelualueiden välinen yhteistyö on kehittynyt, mutta edelleen on kehitettävää. Henkilöstön osaamisen kehittämistä on tehty koulutussuunnitelman mukaisesti. Uusi kuntastrategia on valmistumassa.

Toiminnalliset riskit ja niiden hallinta vuonna 2026

Riski ja sen merkittävyys	Hallintakeinot 2026	Riskien seuranta 9.9.2026
Henkilöstön uudistuminen ja hyvinvointi	Luodaan hyvinvoinnin johtamismatriisi ja hyödynnetään osaamiskartoituksen tulokset. Mahdollistetaan henkilöstön osaamisen kehittäminen ja yhteisöllisyyden parantaminen työyhteisössä. Koulutetaan esihenkilöt johtamaan hyvinvointia edistäen. Johdetaan työterveystiedolla. Vahvistetaan esihenkilöiden valmiuksia tukea henkilöstöä itsensä ja oman toiminnan kehittämisessä. Hyvinvointimittausten jälkeen esihenkilö sopii toimenpiteet jokaisessa työyhteisöryhmässä. Uusissa kehittämishankkeissa tulee resursoida tarvittavalla tavalla ja tiedostaa kuntasektorin ns. jatkuvat, lakisääteiset tehtävät ja velvoitteet. Ohjeistusten päivittäminen. Eduhousen verkkokoulutusten hyödyntäminen.	Riskiä hallitaan oikea-aikaisella ja oikeasuhtaisella johtamisella. Esihenkilöt on valmennettu hyödyntämään 13-15 esihenkilötyön hyvää käytäntöä. Henkilöstö osallistetaan työyhteisön kehittämiseen. Henkilöstön uudistumiskyvystä huolehditaan mm. osaamiskartoituksen ja kehityskeskusteluiden pohjalta. Henkilöstöohjeistuksia on uudistettu ja ohjeistusten päivitystyö jatkuu edelleen. Henkilöstön virkistyspäivää vietettiin toukokuussa. Koulutussuunnitelman mukainen henkilöstön kehittäminen jatkuu. Esihenkilötyön työkalupakki on laadittu ja hyvinvoinnin johtamismatriisi tehty 2025.
Avainhenkilöiden jaksaminen ja henkilöstöriskit	Tuki johtamistyöhön ja esihenkilöiden valmentaminen johtamaan hyvinvointia. Toimiva vuorovaikutus ja yhteistyö johtavien viranhaltijoiden ja luottamushenkilöiden välillä.	Riskiä hallitaan huolehtimalla arvostavasta käyttäytymisestä, selkeistä vastuualueista, avainhenkilöiden mahdollisuudesta saada valmennusta ja tarvittavaa tukea työhönsä, vahvistamalla palvelualueiden yhteistyötä sekä kunnan eettisten ohjeiden mukaisella toiminnalla. Henkilöstön vastausten perusteella eniten kehitettävää on luottamushenkilöiden toimimisessa yhteen hiileen (ei vastakkainasettelua), arvosana 2,6 / 5 sekä luottamushenkilöt osoittamassa tuessa henkilöstön työtä kohtaan ja siinä, miten antavat tunnustusta hyvästä työstä. Luottamushenkilöiden saama kokonaisarvosana: 2,87 / 5. Esihenkilötyön työkalupakki on laadittu ja hyvinvoinnin johtamismatriisi tehty 2025.
Kyberturvallisuus, jatkuvuudenhallinta ja tietoliikennehäiriöt	Henkilökuntaa koulutetaan tietoturva- ja -suoja-asioissa. Huolehditaan tietohallinnon kyvykkydet tunnistaa haitallista liikennettä verkosta. Kaksivaiheinen tunnistautuminen VPN -etäkäytössä, mikä estää tunnuksen väärinkäyttöä ja parantaa etätyön tietoturvaa. Kunnan käyttämät sovellukset SaaS -palveluna sovellustoimittajien kautta. Riskien hallitsemiseksi vahvistetaan henkilökunnan osaamista. Myös kunnan laatimissa sopimuksissa kiinnitetään huomiota jatkuvuuden hallintakeinoihin. Pohjois-Pohjanmaan valmiusharjoitus ja valmiussuunnittelu johtoryhmälle ja tarvittaville tahoille.	Riskiä hallitaan huolehtimalla kyvykkyyydestä havaita hyökkäyksiä kunnan järjestelmiä kohtaan. Konserniyhtiöiden rajapinta kunnan järjestelmiin huomioitu riskienhallinnassa, ja tytäryhtiöt eriytetään omiin järjestelmiinsä pois kunnan järjestelmistä ja verkoista. Henkilökuntaa on koulutettu tietoturva- ja tietosuoja-asioissa. Koulutusta jatketaan edelleen. Kunnan edustajat ovat osallistuneet mm. valmiusharjoituksiin. Siikalatvan kunnan tietoturva- ja tietosuojapolitiikka 2025 – 2029 on laadittu ja hyväksytty (Kvalt. 02.06.2025 § 84). Tekoälyn osalta kunta laatii yleisen linjauksen tai strategian tekoälyn käytön reunaehdoista osana kunnan toimintaa. Tekoälyn osalta riskiä hallitaan henkilöstöä kouluttamalla, henkilöstön tekoälylukutaitoa vahvistamalla ja ohjeistuksia laatimalla. Lisäksi asetuksen avoimuusperiaatteen ohjeistaminen ja noudattaminen sekä tekoälyllä työstettävän lähdemateriaalin rajaaminen auttavat hallitsemaan riskiä.
Varautumisessa ja valmiussuunnittelussa onnistuminen	Varautumisen ja valmiussuunnitelmien ajantasaisuus kunta- ja palvelualueetasolla. Käytännön ohjeistukset ja harjoitukset.	Kunta on osallistunut valmiusharjoituksiin ja Pelastusopiston koulutukseen. Koko kunnan valmiussuunnitelman päivittäminen jatkuu. Konserniyhtiöiden valmiussuunnittelu jatkuu. Evakuointisuunnitelmaa on Pohteen kanssa edistetty. On osallistuttu Lupa- ja valvontaviraston järjestämään moniviranomaisharjoitukseen. Palvelualueiden valmiussuunnitelmien työstäminen jatkuu. Asiakaspalvelutyön turvallisuusohje on hyväksytty. Koulujen sisälle suojautumiskoulutus on järjestetty keväällä 2026. Maaseutupalvelut on toteuttanut maatilojen varautumisen ja valmiussuunnittelun kehittämistä. Co safe –mobiiliturvallisuusjärjestelmän käyttöönottoaminen. Kunnassa on tehty päätös kyläradiojärjestelmän hankinnasta.

Vahinkoriskit ja niiden hallinta vuonna 2026

Riski ja sen merkittävyys	Hallintakeinot 2026	Riskien seuranta 9.9.2026
Turvallisuushkat, kv-konfliktit, radikalisoituminen	Varautumisen ja valmiussuunnittelun ajantasaisuus. Yhteistyö viranomaisten kanssa.	Valmiussuunnitelman päivitystyö. Yhteistyö Pohteen sekä Lupa- ja valvontaviraston kanssa. Koulupoliisitoiminta on käynnissä, mutta sitä on tarve edelleen vahvistaa.
Tietosuojavelvoitteiden täyttäminen	Riskin tietosuojan osoitusvelvollisuuden täyttämiseksi muodostavat mm. puutteet henkilöstön osaamisessa ja ohjeistuksissa, epäselvyydet henkilötietojen käsittelyyn liittyvissä toimintamalleissa, prosesseissa ja vastuissa, sekä puutteet hankintoihin kohdistuvien tietosuojanäkökohtien huomioimisessa. Riskit minimoidaan ylimmän johdon tuella toteutetun suunnitelmallisen tietosuojatyön avulla. Verkkokoulutusta järjestetään koko henkilökunnalle. Lisäksi hyödynnetään työsuojeluvaltuutetun tuki sekä päivitetään ohjeistus henkilöstölle.	Riskiä hallitaan tietosuojakoulutuksella sekä jatkuvalla sisäisellä valvonnalla ja riskienhallinnalla. Käyttövaltuushallinnan toimenpiteillä on varmistettu, että tarvittavat ohjelmat sekä pääsyoikeudet ovat käytettävissä vain silloin, kun niitä tarvitaan. Tietoturvakoulutus järjestetty henkilökunnalle. Tietosuojaprosessi on käsitelty henkilöstöinfossa. Siikalatvan kunnan tietoturva- ja tietosuojapolitiikka 2025 – 2029 sekä ohjeistus on laadittu ja hyväksytty (Kvalt. 02.06.2025 § 84).
Ympäristövahingot	Ympäristöriskien hallitseminen liittyy Siikalatvalla sijaitsevien pohjavesialueiden, vesistöjen ja luonnon suojeluun. Pohjaveden pilaantuminen ja sen antoisuuden heikkeneminen ovat sekä sisäisiä toiminnallisia riskejä että ulkoisia vahinkoriskejä. Esimerkiksi valtatie 4:n liikennemäärä nykytilanteessa (KVL 2022) on 3200-5800 ajon./vrk. Raskaan liikenteen osuus 14-25 %. Kunnan keskeisin tapa edistää pohjaveden suojelua on sen ottaminen huomioon maankäytön suunnittelussa ja yhdyskuntarakentamisessa.	Pohjavesien suojelusuunnitelman päivitys on tavoitteena käynnistää vuonna 2025- 2026. Edellinen suojelusuunnitelma on laadittu 30.11.2013 ja se suositellaan uusittavan vähintään 10 vuoden välein. Asiasta on käyty alustavat keskustelut Pohjois-Pohjanmaan Elinvoima-, liikenne-, ja ympäristökeskuksen pohjavesiasiantuntijoiden kanssa. Hankkeeseen on mahdollisuus saada Elinvoimakeskukseen avustusta. Pohjavesien suojelua tehdään myös muilta osin, esimerkiksi Ympäristönsuojelulain (527/2014) 17 § ja 28 § mukaisesti vaatimalla ympäristöluvan hakemista pohjavesialueella toimivilta riskin muodostavilta yrityksiltä. Pohjavesien suojelusuunnitelmaa ollaan päivittämässä ja projekti on käynnistetty. Vesistöjen suojeluun ja niiden kuntoon pyritään vaikuttamaan muun muassa Siikajoen vesistöverkoston kunnostushankkeiden myötä sekä ilmoituksiin ja huolenaiheisiin puuttumalla.
Tulipalot, vesivahingot ym.	Vakuuttaminen ja henkilöstön kouluttaminen. Säännöllinen riskienarviointi.	Paloilmoitin- ja sprinklerilaitteet on tarkastettu ja huollettu säännöllisesti. Henkilöstöä on koulutettu koulutussuunnitelman mukaisesti (mm. tulityökorttikoulutus). Riskiä hallitaan mm. huolehtimalla henkilöstön riittävästä EA1-koulutuksesta ja -osaamisesta. Riskienhallintatyökalu RiskiPulssi on käytössä.

Taloudelliset riskit ja niiden hallinta vuonna 2026

Riski ja sen merkittävyys	Hallintakeinot 2026	Riskien seuranta 9.9.2026
Sote -kiinteistöt	Neuvottelut Pohteen kanssa ennakoon sotepalveluista v. 2026 eteenpäin.	Riski ei ole laimentunut. Pohde on ilmoittanut, että Siikalatvan sosiaali- ja terveyspalvelujen kokonaisulkoistussopimus päättyy. Sopimus päättyy 31.12.2026, eikä sitä tulla enää uusimaan tai neuvottelemaan jatkosta. Pohteen virallinen linjaus on ottaa Siikalatvan sotepalvelut omaksi toiminnaksi ja arvioida tilannetta sekä kustannustasoa sen jälkeen uudelleen vuoden 2027 aikana.
Kiinteistömassa ja omaisuus sekä korjausvelka	Valmistelemme kiinteistöjen PTS:n kiinteistökohtaisesti.	Kiinteistöjen PTS-suunnitelmien laatimiseen on palkattu työntekijä, joka on aloittanut työnsä v. 2025. Suunnitelma valmistuu vuoden 2027 aikana.
Väestörakenteen muutos	Aktiivinen tonttimarkkinointi, laadukkaat sivistys- ja varhaiskasvatuspalvelut, lapsiperheiden tuki ja vaikuttavat elinkeinopalvelut	Toteutettu elinkeino-ohjelmaa. Joka kylällä toimii päiväkodit, joissa toteutetaan myös esiopetus. Arkipäivien vuorohoito järjestetään myös joka päiväkodissa. Monipuolista kansalaisopistotoimintaa. Perheneuvolatoimintaa Pohteen kautta.
Pitkäaikaistyöttömyyden lisääntyminen	Aktiiviset työllisyyspalvelut. Toimiva yhteistyö työllisyysalueen vastuukunnan kanssa. Asiakas- ja tarvelähtöiset työllisyyspalvelut. Työterveyslääkäripalveluiden hyödyntäminen. Kuntien välinen yhteistyö.	Riskiä hallitaan tekemään yhteistyötä työllisyysalueen vastuukunnan (Raahe) ja sosiaalitoimen kanssa. Pohteen sosiaaliohjaajan kanssa käydään läpi suostumuksensa työllisyyspalveluihin antaneiden tilanteesta ja sovitaan tarvittavat toimenpiteet. Työllisyyspalveluissa kartoitetaan työttömän asiakkaan kokonaistilanne. Annetaan yksilöllistä tukea, ohjausta, neuvontaa ja valmennusta. Annetaan tietoa erilaisista koulutusmuodoista ja mahdollisuuksista. Ohjataan koulutuksiin, kursseille ja autetaan niihin hakeutumisessa. Hankkeiden kanssa on järjestetty korttikoulutuksia, CV-työpajoja, ohjattu työhaastatteluihin valmistautumisessa. Nuoria työttömiä ohjataan Jelpiverkon palveluihin. Työttömille etsitään työkokeilupajakoja sekä työpaikkoja avoimilta työmarkkinoilta. Työllisyyspalvelut tekevät yritysyritystyötä tarjoamalla työvoimaa yrityksiin sekä antamalla tietoa tuetusta työllistämisestä. Työttömän asiakkaan ohjaaminen esim. työkokeiluun, kuntouttavaan työtoimintaan tai sosiaaliseen kuntoutukseen. Asiakkaita ohjataan työttömien terveystarkastukseen. Tarvittaessa ohjataan erilaisiin Kelan kuntoutuksiin ja/tai eläkehakuun.
Laajan palveluverkon kustannukset	Kustannuksien seuranta ja taloustilanteen heikentyessä palveluverkon kriittinen tarkastelu.	Riskiä hallitaan seuraamalla ja ennustamalla talouden kehittymistä säännöllisesti toimitilakissa ja palvelualueilla. Kunnanvaltuusto on tehnyt päätöksen yläkoulun sijainnista (Kvalt 14.04.2025 § 31). Varhaiskasvatuksessa seurataan vuorohoidon tarvetta ja toimintaa tiivistetään, jos lapsimäärät ovat vähäisiä. Toimintaa toteutetaan talousarvion raameissa. Erityisesti opetuspalveluissa laaja kunta-alue lisää kuljetuskustannuksia. Päiväkodin vuorohoito järjestetään kolmessa (3) päiväkodissa (Kh 22.6.2026 § 209). AP-toiminta lakkautetaan 1.1.2027 alkaen (Kh 22.6.2026 § 209).
Korkojen nousu ja lainan määrä	Korkoriski tarkoittaa korkomuutosten aiheuttamaa epävarmuutta. Korkoriskiä voi hajauttaa ottamalla sekä vaihtuva- että kiinteäkorkoisia luottoja.	Pitkäaikaisista lainoista kiinteäkorkoisia on 31,7 % ja vaihtuvakorkoisia 68,3 %. Pääomat 30.6.2026 tilanteen mukaan. Omavaraisuusaste, % oli 6/2026 noin 52,32 % (TP 2025 n. 52,90 %) Vuoden 2026 aikana pitkäaikaisia lainoja on lyhennetty 0,57 milj. eurolla lyhennyssuunnitelman mukaisesti. Qr 6/2026 = 0,39
Syrjäytymisen lisääntyminen	Kaikenikäisten liikkumista ja terveellisiä elämäntapoja lisätään tarjoamalla harrastuksia ja neuvontaa. Kiusaamiseen puututaan ja nuoria tuetaan oppilashuollossa tiiviisti.	Hankerahalla palkattu koulusparraaja. Nuorille on järjestetty tapahtumia, tilaisuuksia ja retkiä yhteistyössä liikuntapalveluiden ja muiden tahojen kanssa. Ryhmytymispäivä kuudesluokkalaisten yhdessä opetus- ja nuorisopalveluiden kanssa. Kuntalaisilla on mahdollisuus vuokrata liikuntavälineitä. ”Sovella, saavuta ja yhdistä - Jokilaaksot liikuttaa 2025-2026” -hanke. Kiusaamisen vastainen toimintamalli käytössä kouluilla. Peruskoulussa toimii Turva-tiimi. Järjestyssäännöt, jotka päivitetty syksyllä 2025. Kännyköiden käyttö on koulupäivän aikana kielletty kokonaan perusopetuksessa ilman opettajan lupaa. Kielto koskee myös välitunteja. Pohde mukana kiusaamisen vastaisessa työssä. Oppimisen tuen uudistus tuonut ryhmiin lisää aikuisia. Aktiiviset interventiot nuorten työttömyyden ehkäisemiseen. Oikea-aikaiset kotoutumistoimet. Yksilöohjaajan ja etsivän nuorisotyöntekijän tuki syrjäytymisuhan alla oleville.
Lapsiperheiden eriytyminen	Lasten ja perheiden palveluketjuihin panostetaan moniammatillisella yhteistyöllä perhekeskuksessa.	Kunnassa on maksuton varhaiskasvatus. Perheneuvolatyö on ollut toiminnassa (mm. psykologipalvelut). Mehiläisen (perhetyö), Pohteen (lapsiperheiden kotipalvelu ja lapsiperheiden sosiaalipalvelut) ja seurakunnan käynnistämä mm. lapsiperheiden tukeen tähtäävää työ jatkuu siten, että kunnassa on LaPe-työryhmä, joka kokoaa yhteen lasten ja nuorten kanssa työskentelevät. Kunnassa työskentelee lasten ja nuorten kirjastotyöntekijä. Kulttuurikasvatussuunnitelmaa toteutetaan perusopetuksessa.