



KUHMO

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2023

Yhteistoimintaryhmä 21.11.2022
Kaupunginhallitus 21.12.2022

Sisällys

1. Johdanto	2
2. Yleistä	2
2.1. Strategiset tavoitteet.....	2
2.2. Henkilöstön hyvinvointi	5
3. Henkilöstön rakenne ja määrä.....	5
3.1. Nykyinen henkilöstörakenne ja määrä.....	5
3.2. Henkilöstörakenteen ja toimintaympäristön muutokset.....	7
3.3. Eläkkeelle jääminen ja suunnitelma toimenpiteistä.....	8
3.4. Palvelussuhdemuotojen käytön periaatteet	9
3.5. Joustavat työaikajärjestelyt.....	9
3.6. Työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen	9
4. Palvelutuotannon ostopalvelut	10
5. Koulutussuunnitelma.....	10
5.1. Osaamisen ja osaamistarpeiden selvitys.....	10
5.2. Kehittämisen- ja koulutussuunnitelma	10
6. Työterveyshuolto ja toimintasuunnitelma	15
7. Työsuojelun ja yhteistoiminnan kehittäminen	15

1. Johdanto

Henkilöstösuunnittelu on kiinteä osa kaupungin palvelutoiminnan suunnittelua. Suunnitelman lähtökohtana toimii kaupungin strategia. Kuhmon kaupungin yksi strateginen ja toiminnallinen tavoite on ihmislähtöinen organisaatio ja vetovoimainen työyhteisö. Työyhteisön muodostaa oikein mitoitettu, osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö.

Kuhmon Strategiasta on laadittu erillinen asiakirja. Kaupunkistrategia on elävä asiakirja ja sitä uudistetaan tarpeen mukaan.

Kuhmon kaupungin visio

Täyttä elämää metsän ja kulttuurin valtakunnassa

Kuhmon kaupungin missio

Luomme mahdollisuuksia - Kuhmo on turvallinen ja avoin kotikaupunki toteuttaa unelmia sekä ajatella isosti

Kuhmon kaupungin arvot

Turvallisuus, Yhdenvertaisuus, Luonto- ja kulttuurikeskeisyys, Kestävä kehitys, Avoimuus, Palvelevuus, Yhteisöllisyys, Uudistuminen

2. Yleistä

Henkilöstömäärä ja uudet rekrytoinnit määritellään talousarvioprosessin yhteydessä. Kuhmon kaupungilla on käytössä täyttölupamenettely.

2.1. Strategiset ja toiminnalliset tavoitteet

Kuhmon kaupungin strategia on hyväksytty kaupunginvaltuustossa 23.11.2021. Strategian laadinnassa oli mukana oma strategian laadintaan perustettu henkilöstöryhmä. Vuosittaiset tavoitteet vahvistetaan valtuuston hyväksymässä talousarviossa ja niitä seurataan osavuosikatsauksissa ja tilinpäätöksessä. Operatiivinen toteutus tapahtuu kaupunkiorganisaation toimesta kaupunginjohtajan johdolla.

Vuodelle 2023 on valittu yhteisiksi painopistealueiksi tummennetut toiminnalliset tavoitteet:

1. Kestävä kaupunki

1.1. Rakennamme puusta

1.2. Vaikutamme hankinnoilla

1.3. Hyödynnämme vihreän siirtymän mahdollisuuksia

1.4. Sopeutamme infrastruktuuria

1.5. Pitkän aikavälin talouden tasapaino

1.6. Fiksu omistaminen

2. Monipuolinen kannattava ja kansainvälinen elinkeinorakenne

2.1 Kestävä matkailu ja luovat alat kasvavat

2.2 Woodpolis = Kainuun metsäbiotalouden keskus

2.3 Julkisia ja yksityisiä investointeja tehdään

2.4 Saamme osajia

2.5 Tulomuuttopalvelut kunnossa

2.6 Yrittäjämönteinen kaupunki

3. Täyttä elämää keskustassa ja kylissä -hyvinvoivat Kuhmolaiset

3.1 Turvallinen ja avoin kaupunki

3.2 Aktiiviset toimijat

3.3 Osalliset ihmiset

3.4 Työllisyyden edistäminen

3.5 Monipuoliset ja ajassa elävät harrastusmahdollisuudet

3.6 Elämän murroskohdat ja ikä huomioidaan

4. Tunnettu ja verkostoitunut kaupunki

4.1 Kuhmon aluebrändi tunnetaan

4.2 Luotettava yhteistyökumppani

4.3 Metsään liittyvät verkostot ovat hallussa

4.4 Toimimme kansainvälisissä kulttuuriverkostoissa

4.5 Kuhmo tarjoaa lapsille ja nuorille kansainvälisyyskokemuksia

5. Inhimillinen kehitys on mahdollista kaikille

5.1 Kannustava varhaiskasvatus

5.2 Yhteisöllinen ja turvallinen perusopetus

5.3 Vetovoimainen oma lukio

5.4 Ammattiin voi opiskella Kuhmossa

5.5 Laadukkaat elinikäisen oppimisien palvelut ja taiteen perusopetus

6. Ihmislähtöinen organisaatio ja vetovoimainen työyhteisö

6.1 Hyvä palveluasenne

6.2 Valmentava johtajuus

6.3 Itseohjautuvat tiimit

6.4 Salliva kokeilukulttuuri

6.5 Yhteisöllinen, muutosjoustava ja yhdessä onnistumisia juhлива työyhteisö

Talousarviossa valituille toiminnallisille tavoitteille määritetään kärkitoimenpiteet.

Henkilöstö vie talousarviossa sovittuja kärkitoimenpiteitä käytäntöön ja osaltaan toteuttaa strategisia ja toiminnallisia tavoitteita. Taulukossa 1 on nostettu esille Ihmislähtöinen organisaatio ja vetovoimainen työyhteisö -strategisen tavoitteen kärkitoimenpiteet palvelualueittain.

Taulukko 1: Kärkitoimenpiteet Ihmislähtöinen organisaatio ja vetovoimainen työyhteisö -strategiselle tavoitteelle

Toiminnallinen tavoite	Toimenpiteet
Keskushallinnon palvelualue	
Hyvä palveluasenne	Palvelutarjotin palvelee, tiedotamme riittävästi keskushallinnon palveluista, tehtäväkuvien tarkistaminen tiimityöskentelyn edelleen kehittäminen, yhtenä tiiminä toimiminen
Valmentava johtajuus	SIGNI-henkilöstökysely ja -kehittämisprosessi, esihenkilöiden työhyvinvointijohtamisen kehittäminen
Itseohjautuvat tiimit	Kouluttautuminen ja ajan tasalla pysyminen, terve uteliaisuus ja proaktiivisuus toiminnassa
Salliva kokeilukulttuuri	Tuotekehityksen erikoisammattitutkinto - kehittäjäkoulutuksen kolmas aalto
Yhteisöllinen, muutosjoustava ja yhdessä onnistumisia juhliiva työyhteisö	Yhteisöllisten tilaisuuksien ja tilanteiden järjestäminen
Vetovoimaisuuden palvelualue	
Itseohjautuvat tiimit	Vahvistamme tiimimäistä työskentelyä palvelualueella: kulttuuritiimi ja elinkeinotiimi sekä näiden välinen yhteistyö. Viestintätiimin toiminnan kehittäminen. Vastuiden edelleen selkiyttäminen.
Yhteisöllinen, muutosjoustava ja yhdessä onnistumisia juhliiva työyhteisö	Palvelualueen yhteinen ryhmäytyminen ja projektihenkilöstön huomioiminen.
Työllisyydenhoidon palvelualue	
Yhteisöllinen, muutosjoustava ja yhdessä onnistumisia juhliiva työyhteisö	Työllisyydenhoidon palvelualue on tavoiteltu työpaikka.
Kasvun ja oppimisen palvelualue	
Hyvä palveluasenne	Kaikkia asiakkaita, niin oman organisaation sisä- kuin ulkopuolisiakin, palvelee hyvin.
Yhteisöllinen, muutosjoustava ja yhdessä onnistumisia juhliiva työyhteisö	Työyhteisöissä on lupa kokeilla uutta epäonnistumisia pelkäämättä.
Kaupunkiympäristön palvelualue	
Hyvä palveluasenne	Asiakkaat pyritään palvelemaan niin hyvin kuin mahdollista ja pyritään ratkaisemaan asiat.
Yhteisöllinen, muutosjoustava ja yhdessä onnistumisia juhliiva työyhteisö	Toimitaan kaikki Kuhmon kaupungin työntekijöinä, ei lokeroiduta. Osallistutaan yhteisiin tapahtumiin.

2.2. Henkilöstön hyvinvointi

Kuhmon kaupungilla on käytössä työkyvyn aktiivisen tuen toimintamalli. Henkilöstön hyvinvointia seurataan henkilöstökyselyillä, työterveyshuollon tarkastuksin sekä kehityskeskusteluissa.

Työkyvyn ylläpidon ja hyvinvoinnin tukemiseksi järjestetään virkistystoimintaa. Kaupungin työntekijöillä on käytössä henkilökohtainen ePassi -henkilöstöetu. Myös yhteisölliset tapahtumat, virkistyspäivät ja juhlat tukevat osaltaan hyvinvointia.

Henkilöstölle on tehty Siqni -henkilöstökysely merkityksellisimmistä asioista, joiden kautta myös työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa. Kyselyn tuloksissa koko kaupungin merkityksellisimpien asioiden kolmen kärki oli 1. Työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu 2. Mielekkäät työtehtävät ja 3. Työympäristö, jossa voi olla oma itsensä. Kiinnittämällä erityistä huomiota näihin työntekijöiden mielestä merkityksellisiin asioihin voidaan kehittää henkilöstön hyvinvointia.

Kyselyssä huomio kiinnittyi siihen, että eri yksiköiden merkityksellisimmät asiat vaihtelivat suuresti. Asioiden nouseminen merkitykselliseksi voi tarkoittaa sitä, että kyseinen asia on jo hyvin tai sitä, että asia kaipaava kehittämistä.

3. Henkilöstön rakenne ja määrä

3.1. Nykyinen henkilöstörakenne ja määrä

Taulukossa 2 on kuvattu nykyinen henkilöstörakenne sekä suunniteltu henkilöstömäärä vuodelle 2023.

Taulukko 2: Nykyinen henkilöstörakenne ja suunniteltu henkilöstömäärä v. 2023

HENKILÖSTÖ

	Henkilötyövuodet			18.11.2022
	Suunniteltu	Suunniteltu	Toteutunut	Muutos
	2023	2022	2021	2023-2022
Vetovoimaisuuden palvelualue	19,13	18,50	18,69	0,63
Kaupunginhallitus	1,00	1,00	1,00	0,00
Kulttuuri- ja tapahtumapalvelut	1,50	1,00	1,80	0,50
Kirjastopalvelut	6,50	5,50	6,05	1,00
Museopalvelut	3,17	2,00	2,27	1,17
Viestintä ja markkinointi	1,21		0,86	1,21
Kulttuuripalvelujen projektit	0,33			0,33
Elinvoimapalveluiden hallinto	2,00	2,00	2,00	0,00
Elinvoimapalveluiden projektit	1,42	5,00	2,83	-3,58
Maaseutuelinkeinot	2,00	2,00	1,88	0,00
Keskushallinnon palvelualue	9,57	9,60	12,66	-0,03
Hallintopalvelut	0,65	0,60	0,60	0,05
Talous- ja henkilöstöhallinto	3,00	3,00	3,05	0,00
Toimistopalvelut	5,92	6,00	9,01	-0,08
Työllisyydenhoidon palvelualue	20,85	20,81	11,37	0,04
Työllisyyspalveluiden hallinto	0,85	5,31	1,06	-4,46
Kuntouttava työtoiminta	0,00	1,00	1,00	-1,00
Työllistämisen pilotti	2,50		1,74	2,50
Tahko-halli	15,00		0,64	15,00
Työllisyydenhoidon projektit		0,00	2,00	0,00
Palkkatuki	2,50	14,50	4,93	-12,00
Kasvun ja oppimisen palvelualue	185,14	172,08	173,33	13,06
Sivistyspalveluiden hallinto	1,45	1,45	1,45	0,00
Varhaiskasvatus	61,85	57,45	55,32	4,40
Perusopetus	75,11	71,96	74,62	3,15
Lukio	10,88	10,50	11,21	0,38
Musiikkiopisto	17,68	15,41	14,97	2,27
Nuorisotyö	7,78	4,96	7,32	2,82
Palkkatuki	1,80	2,80	2,24	-1,00
Kasvun ja oppimisen projektit	8,59	7,55	6,20	1,04
Kaupunkiympäristön palvelualue	82,58	85,03	81,27	-2,45
Teknisten palveluiden hallinto	1,00	1,00	1,00	0,00
Kaupunkiympäristön projektit	0,46		1,40	0,46
Rakennusvalvonta ja ympäristönsuojelu	2,50	2,13	1,00	0,37
Mittaus ja kaavoitus	2,58	2,00	2,50	0,58
Kunnallistekniikka	9,60	8,63	8,95	0,97
Ulkoliikuntapaikat	4,20	5,00	5,45	-0,80
Sisäliikuntapaikat ja terveystoiminta	6,67	5,25	5,83	1,42
Yksitystiet	1,70	1,72	1,08	-0,02
Tilapalvelut hallinto	0,60	0,60	1,00	0,00
Kiinteistöhoito	9,60	10,60	8,41	-1,00
Kunnossapito	4,00	4,00	4,00	0,00
Ruokapalvelut	23,63	28,60	25,08	-4,97
Siivouspalvelut	16,04	15,50	15,57	0,54
YHTEENSÄ	317,27	306,02	297,32	11,25

3.2. Henkilöstörakenteen ja toimintaympäristön muutokset

Henkilötyövuosiin vaikuttavia toiminnallisia tai organisaatiomuutoksia ovat olleet mm Kumon VesiEnergian perustaminen ja työllisyydenhoidon hankkeet.

Hyvinvointialueuudistuksen myötä suoraan liikkeenluovutuksella on hyvinvointialueelle siirtymässä kaksi henkilöä vuoden 2023 alusta alkaen. Palvelutuotannon muutoksen vuoksi mahdollinen yhtiöittäminen ateria- ja puhtaanapidon palvelutuotannossa tai palvelujen tuottaminen vain omaan tuotantotarpeeseen vaikuttavat henkilöstömäärään kymmenillä henkilötyövuosilla. Mikäli yhtiöittäminen toteutuu se tarkoittaa, että talousarviossa ateria- ja puhtaanapitopalveluihin suunnitellut 38,67 henkilötyövuotta siirtyvät perustettavalle yhtiölle.

Keskushallinnon palvelualueelle tullaan rekrytoimaan henkilö, joka vastaa sähköisen arkistoinnin käyttöönötosta ja tiedonhallinnan kehittämisestä koko organisaation tasolla.

Vetovoimaisuuden palvelualueella viestintään on varattu osa-aikaisen viestijän palkkaamiseen määrärahavaraus Täyttä elämää Kuhmossa –hankkeen päättymiseen saakka (toukokuu) ja siitä eteenpäin budjetissa on kokoaikaisen viestintäasiantuntijan palkka. Palkkaaminen on toteutunut 5/2022 lähtien kokoaikaisena, sillä Ympäristöministeriö on myöntänyt hankerahoituksen Kuhmon kaupungin kestävän kehityksen hankkeelle.

Myös museopalveluihin ja kirjastopalveluihin on osoitettu lisää henkilöstömäärärahaa yhteensä yhden henkilötyövuoden verran. Tällä resurssilla on tarkoitus lisätä yksiköiden välistä yhteistyötä ja valmistautua kirjaston henkilöstön eläköitymiseen.

Työllisyyden edistämisen palvelualueella jatketaan Tahko-hallin toimintaa. Jatketaan aktiivista valmistautumista työllisyys- ja elinkeinopalvelujen (TEPA-2024) siirtoon kunnille vuoden 2025 alusta lukien.

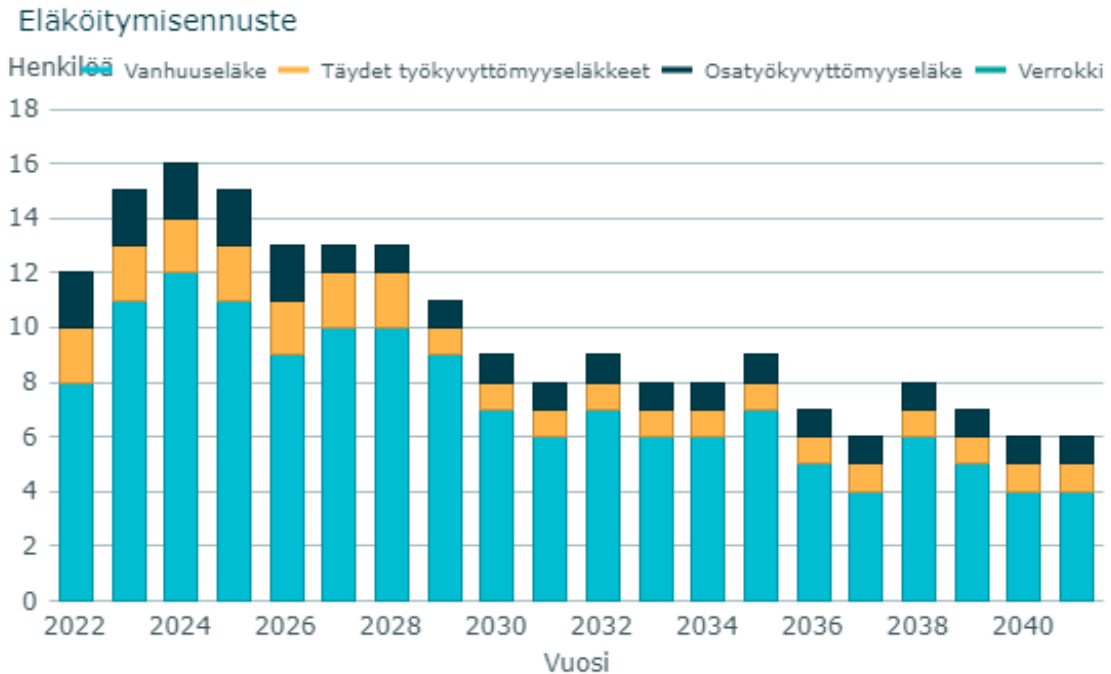
Kasvun ja oppimisen palvelualueella henkilöstömäärää kasvattaa OKM:n ja OPH:n erityisavustusten avulla palkattavan henkilöstön määrä. Varhaiskasvatuksessa panostetaan tunnetaitojen kehittämiseen.

Kaupunkiympäristön palvelualueen toimintaympäristön suurin muutos on hyvinvointialueelle siirtyminen. Kunta ei voi tuottaa ateria- ja puhtaanapitopalveluja suoraan hyvinvointialueelle. Toimintojen järjestäminen selviää vuoden 2023 alussa.

Pitkällä aikavälillä nykyinen väestökehitys vaikuttaa palvelutarpeeseen.

3.3. Eläkkeelle jääminen ja suunnitelma toimenpiteistä

Kaavio 1: Kuhmon kaupungin eläköitymisennuste, lähde Keva



Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain.

Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Varsinaista vanhuuseläkeikää ei enää ole, vaan jokaisella ikäluokalla on oma alin vanhuuseläkeikä. Saavutettuaan alimman vanhuuseläkeiän voi jäädä vanhuuseläkkeelle. Henkilökohtainen eläkeikä voi olla korkeampi kuin yleinen eläkeikä. Tällä hetkellä eläkkeelle jäädään viimeistään 68-vuotiaana.

Vanhuuseläkkeiden lisäksi työkyvyttömyyseläkkeelle/kuntoutustuelle arvioidaan siirtyvän vuosittain noin 15 viranhaltijaa/työntekijää. Eläkepoistumasta suurin osa on erityisesti niissä ammattiryhmissä, joissa poistuva osaaminen on korvattava.

Kuhmon kaupungin tavoitteena on vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä hakemalla aktiivisesti vaihtoehtoisia ratkaisuja pidentää työuria myös työkyvyn heiketessä. Osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki voi olla hyvä vaihtoehto, sillä silloin työntekijä jatkaa edelleen osa-aikatyössä.

3.4. Palvelussuhdemuotojen käytön periaatteet

Kaupungilla on vakinaisia virkoja sekä toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia niissä tehtävissä, joissa työvoiman tarve on pysyvää. Kuntalain mukaisesti virkoja käytetään ainoastaan niissä tehtävissä, joissa käytetään julkista valtaa.

Määräaikaisten virka- ja työsuhteiden osalta noudatetaan kunnallisen viranhaltijalain ja työsopimuslain määräyksiä siten, että määräaikainen virkamääräys tai työsopimus tehdään ainoastaan perustellusta syystä. Tämä tarkoittaa sitä, että määräaikaisen palvelussuhteen tulee päättyä määräajan päättyessä, mikäli lain mukainen peruste määräaikaisuudelle poistuu.

Määräaikaisen henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisen toimenpiteet riippuvat määräaikaisen työsuhteen pituudesta. Pitempiaikaisten määräaikaisten työntekijöiden kanssa tulee käydä kehityskeskustelu ja varmistaa myös määräaikaisille työntekijöille hoidettavan tehtävän kannalta tarpeellinen kouluttautuminen. Määräaikaisen henkilöstön määrä ja osuus tulee luultavasti pysymään ennallaan.

3.5. Joustavat työaikajärjestelyt

Kuhmon kaupungissa suhtaudutaan positiivisesti joustaviin työaikajärjestelyihin, esim. osa-aikatyöhön, mikäli niihin liittyvät järjestelyt voidaan tehdä siten, että perustehtävien hoitaminen turvataan (esim. sijaisjärjestelyt tai työtehtävien uudelleenjärjestelyt). Osa-aikainen henkilöstö on normaalien osaamisen kehittämisen toimenpiteiden piirissä.

Kuhmon kaupungissa on mahdollista tehdä etätyötä. Etätyöstä laaditaan sopimus työntekijän/viranhaltijan sekä työnantajan välillä.

Liukuvaa työaikaa voidaan soveltaa toimistotyöajassa. Työaikaa seurataan sähköisellä työaikaseurannalla.

3.6. Työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen

Tehtävien uudelleenjärjestely-, irtisanomis-, osa-aikaistamis- ja lomautustilanteissa Kuhmon kaupunki pyrkii sijoittamaan henkilöt osaamistaan vastaaviin tehtäviin ja järjestää uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

4. Palvelutuotannon ostopalvelut

Kaupungin vastuulla olevia toimintoja voidaan toteuttaa myös ostamalla niitä yksityisiltä tuottajilta, muilta kunnilta tai tuottamalla palvelut yhteistyössä muiden kuntien kanssa.

Näitä vaihtoehtoisia tapoja palvelutuotantoon harkitaan silloin kun osoittautuu, että ne sekä toiminnallisesti että taloudellisesti ovat tehokkain tapa tuottaa kyseinen palvelu.

5. Koulutussuunnitelma

Koulutussuunnitelma kohdistuu koko henkilöstöön. Koulutussuunnitelmassa esitetään toimenpiteitä henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen. Osaamisen kehittämisellä pyritään mahdollistamaan kaupungin strategisten päämäärien mukaisen toiminnan toteutuminen. Lähtökohtana ovat kaupungin tehtävät ja niiden edellyttämä osaaminen nyt ja tulevaisuudessa. Osaamista tulee kehittää nykyisessä tai mahdollisissa uusissa tehtävissä vaadittavaa osaamista ennakoiden.

Lain mukaan työnantajalla on oikeus koulutuskorvaukseen enintään kolmelta koulutuspäivältä vuodessa työntekijää kohden. Edellytyksenä korvauksen saamiselle on voimassa oleva koulutussuunnitelma. Suunnitelmassa pitää vuosittain määritellä koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

5.1. Osaamisen ja osaamistarpeiden selvitys

Kehityskeskustelut ovat esihenkilön ja henkilöstön työväline tuoda esiin sekä henkilökohtaisia että laajempia koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen liittyviä asioita. Jokaisen työntekijän kanssa käytävässä kehityskeskustelussa käydään läpi tehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet.

Rekrytointien yhteydessä kiinnitetään huomiota siihen, että kelpoisuusehdot ovat ajan tasalla ja vastaavat tehtävien vaatimuksia.

5.2. Kehittämisen- ja koulutussuunnitelma

Jokainen työyksikkö vastaa työntekijöidensä koulutuksesta. Koulutussuunnitelma toimii systemaattisen osaamisen kehittämisen tukena koko organisaatiolle. Koulutuksen toteuttaminen edellyttää kuitenkin toimialakohtaista budjetointia koulutukselle ja työntekijän

kohdalla aina esihenkilön lupaa koulutukseen osallistumiselle. Koulutussuunnitelmaa päivitetään tarpeen mukaan vuoden aikana.

Taulukko 3: Koulutussuunnitelmat

Koko henkilöstöä koskevat

Aihealue	Tavoite, tarkennus, järjestäjä (jos tiedossa)
Perehdyttäminen	Uusien työntekijöiden ja esihenkilöiden perehdyttäminen
Tietosuoja ja tietoturva	Perehdyttää henkilöstöä erilaisiin tietosuoja- ja tietoturvariskeihin ja niiden ennaltaehkäisyyn
Ensiapukurssit	Ylläpitää ensiapuvalmiutta kaikissa kaupungin toimipisteissä
Ohjelmistojen käyttö O365 -ohjelmat ESS7, OSS ja M2	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen
Työkykyä ylläpitävä koulutus	Käytännön keinoja oman työkyvyn ylläpitoon
Sisäinen viestintä	Viestintäkanavien hyödyntäminen
Valmiussuunnittelu	
Työsuojelu ja yhteistoiminta	Ajankohtaiset asiat työsuojelussa ja yhteistoiminnassa, kohderyhmänä työsuojeluryhmä ja luottamusmiehet.
Viestintäkoulutus - Twitter - Instagram - Canva Uuden viestintäsuunnitelman jalkauttaminen	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen (voidaan tehdä myös sisäisenä koulutuksena)
Alueellinen maanpuolustuskurssi	Johtoryhmän jäsenet, jotka eivät ole käyneet vahvistavat osaamistaan varautumisen ja valmiuden suhteen.

Esihenkilöt

Aihealue	Tavoite, tarkennus, järjestäjä (jos tiedossa)
Johtamis- ja esihenkilökoulutus	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen, mm. ajankäytön hallinta
Työkykyä ylläpitävä koulutus	Käytännön keinoja henkilöstön työkyvyn tukemiseen ja puheeksi ottamiseen
USO-projektin kautta tuleva koulutus (mm. Ennakointi)	Systemaattinen strategian mukainen työ, osaaminen lisääntyy, verkostoituminen muiden kuntien kanssa

Vetovoimaisuuden palvelualue

Aihealue	Tavoite, tarkennus, järjestäjä (jos tiedossa)
Englannin keskustelutaito	Vierasryhmien isännöinti englannin kielellä
Ammatin sisältöihin liittyvät koulutukset	Osaamisen ylläpitäminen, ammattitaidon kehittäminen ja palvelulaatu
Valtiontukisääntely (yhdessä kaupungin muun johdon kanssa)	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen, ajankohtaiset lainsäädännön muutokset
Kestävä kehitys ja osallisuus	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen, ajankohtaiset lainsäädännön muutokset
Kujo, kuntajohdon ja yrittäjien yhteiset koulutuspäivät (Suomen Yrittäjät)	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen, verkostoituminen, yhteistyö

Keskushallinnon palvelualue

Aihealue	Tavoite, tarkennus, järjestäjä (jos tiedossa)
Hallinnon ja juridiikan koulutus	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen, ajankohtaiset lainsäädännön muutokset
Tiedonhallinta	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen
Tietosuoja ja tietoturva	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen, ajankohtaiset lainsäädännön muutokset, ajankohtaispäivät
Ohjelmistojen käyttö	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen Toimisto-ohjelmien käyttö Viestintäohjelmien käyttö
Taloushallinnon koulutukset, hankinnat ja prosessien kehittäminen	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen Ajankohtaiskoulutukset Julkisten hankintojen koulutus ja hankintaprosessien koulutus Viestinnän koulutus
Henkilöstöhallinnon koulutukset	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen, verkostoituminen, virka- ja työehtosopimukset, lainsäädäntö, KEVA:n, KT:n koulutukset ja ajankohtaispäivät
Työsuojelu, työturvallisuus, työhyvinvointi	Työsuojelun ja työturvallisuuden edistäminen ja ylläpitäminen, verkostoituminen KT:n, TTL:n, TTK:n ja AVI:n koulutukset ja ajankohtaispäivät
Kuntajohtajapäivät FCG	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen, verkostoituminen, ajankohtaiset lainsäädännön muutokset

Työllisyydenhoidon palvelualue

Aihealue	Tavoite, tarkennus, järjestäjä (jos tiedossa)
Työkykykoordinaattorikoulutus	Työ- ja toimintakyvyn haasteita ja/tai rajoitteita omaavien asiakkaiden tehokas palveluohjaus. Järjestäjänä eri oppilaitoksia.
GASS (Goal attainment scaling)	Asiakkaan palvelun ja/tai kuntoutuksen tavoitteiden laatimisen apuväline. Menetelmä on suunniteltu yhteistyössä KELA:N kanssa. Järjestäjänä Opinnollistamisella osaamista Kainuuseen (OK) -hanke.
Yksilöohjauksen koulutusta	Henkilöstön ohjausosaamisen syventäminen.
KEHA:n ja TEM:n erilaisia järjestelmä - ja lakiasiakoulutuksia	Työllisyyden edistämisen kuntakokeilun henkilöstölle suunnattuja koulutuksia. Koulutukset liittyvät uusiin ja/tai muuttuviin valtakunnallisiin tietojärjestelmiin (esim. Työmarkkinatori), joita kuntakokeilussa käytetään sekä lakisääteisiin työllisyystoimintoihin liittyviin lain muutoksiin. Järjestäjänä KEHA ja TEM.
Valtakunnallinen työllisyysfoorumi FCG	Vuosittainen valtakunnallinen työllisyysfoorumi, koskien työllisyysasioiden suuria linjauksia ja TEPA2024-muutoksia.
Profession työllisyyskoulutuksia	Profession työllisyyskoulutuksia, liittyen muuttuvien lakien ja uusien palvelumodaliteettien käytännön toteutukseen.

Kasvun ja oppimisen palvelualue

Aihealue	Tavoite, tarkennus, järjestäjä (jos tiedossa)
Digitaaliset opetusmenetelmät/digipedagogiikka, ict-taidot	Digitaalisten, opetuksessa tarvittavien taitojen vahvistaminen; Microsoft Azure AD (opetusverkon toimialue) ja Microsoft Intune -koulutukset, Koski-palveluun ja Vismaan liittyvät koulutukset
Koulukuljetuksiin ja liikenneturvaan liittyvät koulutukset	Vaaratilanteiden välttäminen
Omiin opetettaviin aineisiin liittyvä koulutus	Aineenhallinnan vahvistaminen, koulutusten tuottajina mm. ainejärjestöt
Oppimisen ja hyvinvoinnin tukeminen lukiossa	Yksilölliset oppijat luokassa ja verkossa, opettajan hyvinvoinnin ylläpitäminen, opiskelijan hyvinvoinnin tukeminen (Aikopa)
Loisto-sarjan webinaarit	Eri aiheita aina turvallisuudesta someen
Huomaa Hyvä! Vahvuusperustainen pedagogiikka	Varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisen kehittäminen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaisesti. (Positive Learning Oy)
Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun alueen työpaja-, etsivän- ja nuorisotyöpäivät	Ammattitaidon ylläpitäminen, palvelulaadun säilyminen, verkostoituminen, Pohjois-Suomen aluehallintovirasto
Nuorisotyön ammatin sisältöihin ja ilmiöihin liittyvät koulutukset	Osaamisen ylläpitäminen, ammattitaidon kehittäminen ja palvelulaatu

Tulityö- ja työturvakorttikoulutukset, hygieniapassi	Työssä vaadittavien korttien säännöllinen uusiminen, työturvallisuus
Turvallisuuskoulutus	Musiikkiopiston ja Kuhmo-talon henkilökunnalle yhteinen koulutus, Vartiointiliike Kajaanista järjestää
Positiivisen psykologian soveltaminen opetukseen ja työhyvinvointiin	Koulutus järjestetään yhteistyössä Lapin musiikki- ja tanssiopiston kanssa.
Kehittävällä johtajuudella kohti hyvinvoivaa työyhteisöä	Esimiesosaamisen kehittäminen ja arjen johtajuus laadukkaan varhaiskasvatuksen perustana (Aikopa)
Pienten pedagogiikka parrasvaloihin	Pienten pedagogiikan osaamisen kehittyminen sekä työkaluja pienten lasten kasvun, kehityksen ja osallisuuden tukemiseen varhaiskasvatuksen arjessa. (Aikopa)
Arvioimaan!	Arviointia laadun kehittämisen näkökulmasta (Aikopa)
Vuorohoitopedagogiikan koulutukset	Vuorohoidon pedagogiikan vahvistaminen (Jamk)
Luovaa teknologia osaamista varhaiskasvatukseen	Teknologiakasvatuksen uudet tuulet (Opetushallitus)

Kaupunkiympäristön palvelualue

Aihealue	Tavoite, tarkennus, järjestäjä (jos tiedossa)
Rakennusvalvonnan- ja ympäristölainsäädännön koulutus	CGI, Rakennusvalvonnan koulutuspäivät
Ilmastolaki ja siihen liittyvät asiat	Uusi ilmastolaki tulee voimaan, sen vaatimusten ymmärtäminen.
Ohjelmistojen käyttö	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen
Kuntatekniikan lainsäädäntökoulutus	CGI, Teknisten johtajien koulutuspäivät
Yksityistieasioiden koulutus	Yksityistiepäivät
Uinninopetuksen pätevyyskoulutus	Päteviä määräaikaista työntekijöitä, turvallisuus parane, SUH
Aikuisten uimaopetuksen koulutus	Ammattitaidon lisääminen, uimaopetuksen laadun turvaaminen, SUH
Trimmikurssi	Ammattipätevyyden säilyttäminen, TUKESin määräysten noudattaminen, SUH
Terveysliikuntapäivät	Ammattitaidon ylläpitäminen, palvelulaadun säilyminen, verkostoituminen, UKK-instituutti
Kansallinen liikuntafoorumi	Ammattitaidon ylläpitäminen, palvelulaadun säilyminen, verkostoituminen, Valtion liikuntaneuvosto
Pohjois-Suomen liikuntatoimen kuntapäivät	Ammattitaidon ylläpitäminen, palvelulaadun säilyminen, verkostoituminen, Pohjois-Suomen aluehallintovirasto

Ammatin sisältöihin liittyvät koulutukset	Osaamisen ylläpitäminen, ammattitaidon kehittäminen ja palvelulaatu
At-pu palvelut Ammatin sisältöihin liittyvät koulutukset	Osaamisen ylläpitäminen, ammattitaidon kehittäminen ja palvelulaadun varmistaminen

6. Työterveyshuolto ja toimintasuunnitelma

Kuhmon kaupunki tekee aktiivista yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Suunnitteilla on työnantajakohtainen Kiila -kuntoutus.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa päivitetään vuosittain yhteistyössä työterveyshuollon ja työsuojeluryhmän kanssa. Suunnitelmassa käydään läpi työterveyshuollon sisältö ja mm tulevat työpaikkaselvitykset.

7. Työsuojelun ja yhteistoiminnan kehittäminen

Kuhmon kaupungin yhteistoiminta ja työsuojelu tukee johtamista, hyvinvointia ja toiminnallisten tavoitteiden saavuttamista.

Työsuojelutoiminnan perustana on työpaikan työsuojeluorganisaatio ja turvallisuuskulttuuri, joka ilmentää johdon näkemyksiä turvallisuustyön merkityksestä. Työsuojelu on jokapäiväistä työtä sekä työympäristön ja työolosuhteiden jatkuvaa kehittämistä, joka edellyttää koko henkilöstön sitoutumista. Työsuojeluryhmään kuuluvat työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö. Henkilöstön edustajina toimivat työsuojeluvaltuutetut sekä 1. varavaltuutetut.

Kunnissa noudatetaan 1.1.2023 alkaen uutta työsuojelun yhteistoimintaa koskevaa työ- ja virkaehtosopimusta. Sopimuksen mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita ovat työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 26 §:ssä säädetyt asiat.

Kuhmon kaupungin ja henkilöstön välisenä yhteistoimintaelimenä toimii yhteistoimintaryhmä. Kaupunginhallitus nimeää yhteistoimintaryhmän puheenjohtajan. Työnantajaa yhteistoimintaryhmässä edustavat kaupunginjohtaja, talousjohtaja, hallintojohtaja, tekninen johtaja, sivistystoimenjohtaja ja HR-asiantuntija. Työntekijöitä

edustavat kahdeksan pääsopijajärjestöjen nimeämää henkilöstön edustajaa sekä työsuojeluvaltuutetut.

Yhteistoimintaryhmä käsittelee työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) mukaisesti käsiteltävät asiat. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Työsuojelu- ja yhteistoimintaryhmät voivat kuulla tarpeen mukaan asiantuntijoita ja ottaa henkilöstöltä tulevat esitykset käsiteltäväksi.