



KUHMO

Henkilöstö- ja koulutus- suunnitelma 2024

Yhteistoimintaryhmä 7.12.2023
Kaupunginhallitus 12.12.2023

1. Sisällys

1. Sisällys.....	1
2. Johdanto	2
3. Yleistä	2
3.2. Henkilöstön hyvinvointi	5
4. Henkilöstön rakenne ja määrä	6
4.1. Nykyinen henkilöstörakenne ja määrä	6
4.2. Henkilöstörakenteen ja toimintaympäristön muutokset	8
4.3. Eläkkeelle jääminen ja suunnitelma toimenpiteistä	9
4.4. Palvelussuhdemuotojen käytön periaatteet.....	11
4.5. Joustavat työaikajärjestelyt.....	11
4.6. Työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen	11
5. Palvelutuotannon ostopalvelut	12
6. Koulutussuunnitelma.....	12
6.1. Osaamisen ja osaamistarpeiden selvitys.....	12
6.2. Kehittämisen- ja koulutussuunnitelma	12
7. Työterveyshuolto ja toimintasuunnitelma	17
8. Työsuojelun ja yhteistoiminnan kehittäminen	17

2. 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

3. Yleistä

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

3.1. 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 2024 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 Yrittäjämönönteinen 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 juhliiva 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 kehittämisen, yhtenä tiiminä toimiminen
Valmentava johtajuus	Siirrytään Signi -henkilöstökyselystä KEVA:n työhyvinvointikyselyyn. Uudistetaan aktiivisen tuen toimintamalli ja viedään käytäntöön.
Itseohjautuvat tiimit Salliva kokeilukulttuuri	Kouluttautuminen ja ajan tasalla pysyminen, terve uteliaisuus ja proaktiivisuus toiminnassa. Eduhouse -koulutusympäristön hyödyntäminen.
Yhteisöllinen, muutostavastava 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, muutostavastava ja yhdessä onnistumisia juhliiva työyhteisö	Palvelualueen yhteinen ryhmäytyminen ja projektihenkilöstön huomioiminen.
Työllisyydenhoidon palvelualue	
Yhteisöllinen, muutostavastava ja yhdessä onnistumisia juhliiva työyhteisö	Työllisyydenhoidon palvelualue on tavoiteltu työpaikka.
Kasvun ja oppimisen palvelualue	
Hyvä palveluasenne	Kaikkia asiakkaita, niin oman organisaation sisä- kuin ulkopuolisia-kin, palvellaan hyvin.
Yhteisöllinen, muutostavastava 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, muutostavastava ja yhdessä onnistumisia juhliiva työyhteisö	Toimitaan kaikki Kuhmon kaupungin työntekijöinä, ei lokeroiduta. Osallistutaan yhteisiin tapahtumiin.

3.2. Henkilöstön hyvinvointi

Kuhmon kaupungilla on käytössä työkyvyn aktiivisen tuen toimintamalli, toimintamallia päivitetään yhdessä työterveyshuollon kanssa. Päivitetty aktiivisen tuen toimintamalli ja päihdeohjelma esitellään työyksiköissä kevään 2024 aikana.

Henkilöstön hyvinvointia seurataan henkilöstökyselyillä, työterveyshuollon tarkastuksin ja työpaikkakäynneillä sekä kehityskeskusteluissa.

Työhyvinvoinnin johtamiseen kiinnitetään huomiota. Yhtenä yhteisenä toimenpiteenä esihenkilöiden kanssa paneudutaan työkykyjohtamisen käsitteeseen ja hankitaan siihen koulutusta sekä sparrausta.

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

Otetaan käyttöön vuoden 2024 alussa työsuhdepolkupyöräetu.

Henkilöstölle on tehty Signi -henkilöstökysely merkityksellisimmistä asioista, joiden kautta myös työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa. Kyselyn tuloksissa koko kaupungin merkityksellisimpien asioiden kolmen kärjessä oli työn ja vapaa-ajan tasapaino, työympäristö, jossa voi olla oma itsensä ja työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu. Merkityksellisten asioiden toteutumista arvioitiin asteikolla 0-100.

2022	Tot	2023	Tot
<i>Työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu</i>	64	Työn ja vapaa-ajan tasapaino	73
<i>Mielekkäät työtehtävät</i>	78	Työympäristö, jossa voi olla oma itsensä	84
<i>Työympäristö, jossa voi olla oma itsensä</i>	80	Työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu	68

Kiinnittämällä erityistä huomiota näihin työntekijöiden mielestä merkityksellisiin asioihin voidaan kehittää henkilöstön hyvinvointia.

Signi -henkilöstökyselyn tulosten perusteella laaditaan toimenpidesuunnitelmat, joihin kootaan kyselyn perusteella tärkeäksi koettavia työhyvinvointia parantavia toimenpiteitä.

Jatkossa henkilöstön hyvinvointia seurataan Kevan työhyvinvointikyselyllä. Kevan kysely mahdollistaa laajemman vertailtavuuden työyhteisössä sekä muihin kuntiin.

4. Henkilöstön rakenne ja määrä

4.1. Nykyinen henkilöstörakenne ja määrä

Taulukossa 2 on kuvattu nykyinen henkilöstörakenne sekä suunniteltu henkilöstömäärä vuodelle 2024.

Taulukko 2: Nykyinen henkilöstörakenne ja suunniteltu henkilöstömäärä v. 2024

KUHMON KAUPUNGIN HENKILÖSTÖ

4.12.2023

Henkilötyövuodet

	Suunniteltu 2025	Suunniteltu 2024	Suunniteltu 2023	Toteutunut 2022	Muutos 2024-2023
Kaupunginhallitus	2	2	1,00	1,00	1,00
Vetovoimaisuuden palvelualue	23,6	23,8	18,13	18,42	5,47
Kulttuuri- ja tapahtumapalvelut	1,7	1,7	1,50	1,84	0,20
Kirjastopalvelut	5,7	6,9	6,50	6,30	-0,80
Museopalvelut	2,2	2,2	3,17	2,40	-0,97
Viestintä ja matkailu	0,5	0,5	1,21	0,34	-0,71
Kulttuuripalvelujen projektit			0,33	0,04	-0,33
Elinvoimapalveluiden hallinto	2	2	2,00	2,00	0,00
Markkinointi	0,5	0,5			
Elinvoimapalveluiden projektit	9	8	1,42	3,60	7,58
Maaseutuelinkeinot	2	2	2,00	1,90	0,00
Keskushallinnon palvelualue	8,5	8,5	9,57	11,90	-1,07
Hallintopalvelut	2	2	0,65	1,00	1,35
Talous- ja henkilöstöhallinto	2	2	3,00	3,00	-1,00
Toimistopalvelut	4,5	4,5	5,92	7,90	-1,42
Työllisyyden edistämisen palvelualue	17,5	17,5	20,85	17,40	-3,35
Työllisyyspalveluiden hallinto	0,5	0,5	0,85	0,60	-0,35
Kuntouttava työtoiminta	0	0	0,00	1,00	0,00
Työllistämisen pilotti	3	3	2,50	2,40	0,50
Tahko-halli	14	14	15,00	3,40	-1,00
Työllisyyden edistämisen projektit	0	0	0,00	0,00	0,00
Palkkatuki	0	0	2,50	10,00	-2,50
Kasvun ja oppimisen palvelualue	178,01	178,01	185,14	180,43	-7,13
Sivistyspalveluiden hallinto	1,45	1,6	1,45	1,45	0,00
Varhaiskasvatus	58	58	61,85	59,43	-3,85
Perusopetus	81	81,44	75,11	76,30	5,89
Lukio	10	10,29	10,88	11,34	-0,88
Musiikkiopisto	16,49	16,49	17,68	18,09	-1,19
Nuorisotyö	7,5	7,5	7,78	4,60	-0,28
Palkkatuki	1,8	1,8	1,80	1,20	0,00
Kasvun ja oppimisen projektit			8,59	8,02	-8,59
Taitotehdas	0,4	0,4	0,40		
Kaupunkiympäristön palvelualue	43,28	43,28	82,58	82,32	-39,30
Teknisten palveluiden hallinto	1	1	1,00	1,00	0,00
Kaupunkiympäristön projektit			0,46	1,20	-0,46
Rakennusvalvonta ja ympäristönsuojelu	2	2	2,50	1,60	-0,50
Mittaus ja kaavoitus	2,58	2,58	2,58	2,50	0,00
Kunnallistekniikka	9,5	9,5	9,60	9,50	-0,10
Ulkoliikuntapaikat	4,2	4,2	4,20	5,66	0,00
Sisäliikuntapaikat ja terveystoiminta	6	6	6,67	5,46	-0,67
Yksityistiet	1,8	1,8	1,70	1,00	0,10
Tilapalvelut hallinto	1,7	1,7	0,60	1,00	1,10
Kiinteistönhoito	7,5	7,5	9,60	8,20	-2,10
Kunnossapito	4,6	4,6	4,00	4,50	0,60
Ruokapalvelut	1,3	1,3	23,63	23,49	-22,33
Siivouspalvelut	1,1	1,1	16,04	17,21	-14,94
YHTEENSÄ	272,89	273,09	317,27	311,47	-44,38

4.2. Henkilöstörakenteen ja toimintaympäristön muutokset

Vetovoimaisuuden palvelualue

Vetovoimaisuuden palvelualueella viestintään on palkattu 2023 kokoaikainen viestintä- ja matkailukoordinaattori. Uusien hankkeiden myötä syksyllä 2023 aloittaa 4 henkilöä ja keväällä 2024 aloittaa 4-5 henkilöä niiden rahoituksen varmistuessa.

Myös museopalveluihin ja kirjastopalveluihin on osoitettu 2023 lisää henkilöstömäärää yhteensä yhden henkilötyövuoden verran. Tällä resurssilla on tarkoitus lisätä yksiköiden välistä yhteistyötä ja valmistautua kirjaston henkilöstön eläköitymiseen.

Keskushallinnon palvelualue

Keskushallinnon palvelualueella valmistaudutaan uuden hallintojohtajan rekrytointiin sekä hänen huolelliseen perehdyttämiseensä.

Työllisyyden edistämisen palvelualue

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

Tahko-halli-toiminta jatkuu vuonna 2024 kahden ohjaajan toimesta.

Kaupunkiympäristön palvelualue

Tilapalveluissa valmistaudutaan kiinteistöjen sekä ateria- ja siivouspalveluiden uudelleenjärjestelyyn, kun ATPU-henkilöstö siirtyy Sol ja Vireko Oy:n palvelukseen helmikuun alusta. Palvelutuotannon muutos vaikuttaa henkilöstömäärään lähes neljäkymmenellä henkilötyövuodella.

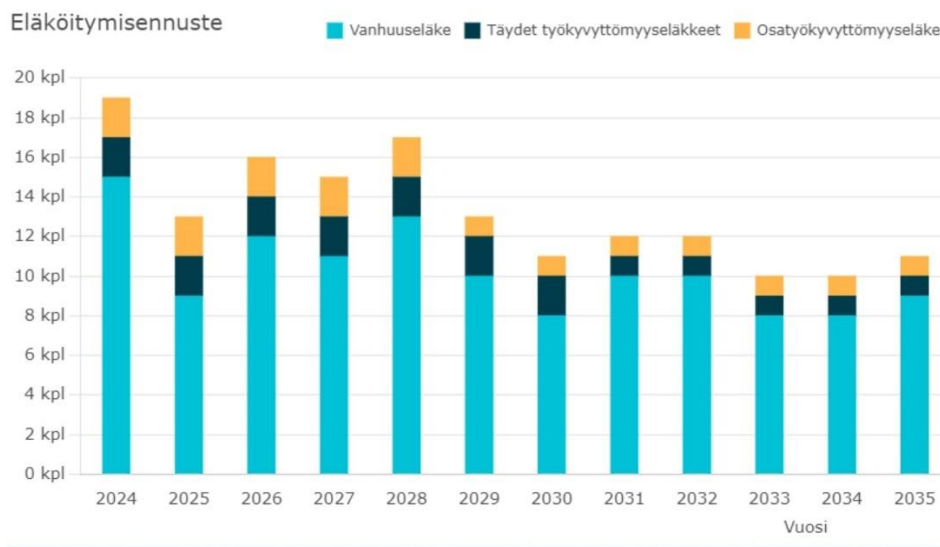
Kasvun ja oppimisen palvelualue

Kasvun ja oppimisen palvelualueella valmistaudutaan uuden sivistystoimenjohtajan rekrytointiin sekä hänen huolelliseen perehdyttämiseensä.

Jos väestönkehitys jatkuu nykyisen trendin mukaisesti, se vaikuttaa väistämättä palvelutarpeeseen. Keväällä 2024 valmistuva kouluverkko selvitys sisältää arvion perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen esiopetuksen henkilöstön tarpeesta tulevina vuosina. Myös muut palvelualueen yksiköt sopeuttavat toimintansa lasten ja nuorten määrään.

4.3. Eläkkeelle jääminen ja suunnitelma toimenpiteistä

Kaavio 1: Kuhmon kaupungin eläköitymisennuste, lähde Keva



Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2023 maaliskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2023 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

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.

Vuoden 2024 aikana vanhuuseläkkeelle, työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle arvioidaan siirtyvän 19 viranhaltijaa/työntekijää ja vuosien 2025 – 2028 aikana 13-17 viranhaltijaa/työntekijää.

Kuhmon kaupungin tavoitteena on vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä hakemalla aktiivisesti vaihtoehtoisia ratkaisuja pidentää työuria myös työkyvyn heikessä.

Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa päivitetään aktiivisen tuen toimintamallia niin, että se on ennakoiva.

Osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki voi olla hyvä vaihtoehto, sillä silloin työntekijä jatkaa edelleen osa-aikatyössä.

4.4. 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.

4.5. 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 etätöitä. Etätöistä laaditaan sopimus työntekijän/viranhaltijan sekä työnantajan välillä.

Liukuvaa työaikaa voidaan soveltaa toimistotyöajassa. Työaikaa seurataan sähköisellä työaikaseurannalla.

4.6. 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.

5. 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.

6. Koulutussuunnitelma

Koulutussuunnitelma kohdistuu koko henkilöstöön. Koulutussuunnitelmassa esitetään toimenpiteitä henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen. Osaamisen kehittämiseksi 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.

6.1. 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.

6.2. Kehittämisen- ja koulutussuunnitelma

Jokainen työyksikkö vastaa työntekijöidensä koulutuksesta. Koulutussuunnitelma toimii systemaattisen osaamisen kehittämisen tukena koko organisaatiolle. Koulutuksen toteuttaminen edellyttää kuitenkin toimialakohtaista budjetoitua 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	Poikkeaviin tilanteisiin varautuminen
Työsuojelu ja yhteistoiminta	Ajankohtaiset asiat työsuojelussa ja yhteistoiminnassa, kohderyhmänä työsuojeluryhmä ja luottamusmiehet.
Viestintäkoulutus - Instagram - Canva Viestintäsuunnitelma	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen Sisäinen kouluttaminen Eduhouse -koulutukset
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
Esihenkilön työhyvinvointi	Esihenkilön oman työn johtamisen keinot ja työssä jaksaminen
Työkykyjohtaminen	Käytännön keinoja henkilöstön työkyvyn tukemiseen ja puheeksi ottamiseen

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
Terve kunta - verkostopäivät	Ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen, palvelulaadun säilyminen, verkostoituminen, THL
Kuntamarkkinat	Ammattitaidon ylläpitäminen, ajantasaisen tiedon saaminen, palvelutarjonnan kehittäminen, Verkostoituminen, Kuntaliitto

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. Järjestäjinä eri oppilaitoksia.
Työssä tarvittavien pätevyys- ja lupakorttien hankkiminen ja säännöllinen uusiminen	Tahko-hallin ohjaajien (ja mahdollisesti työntekijöiden) tarvitsemat pätevyys- ja lupakortit, niiden hankkiminen ja säännöllinen uusiminen.
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. Järjestäjinä KEHA ja TEM.
Valtakunnallinen työllisyysfoorumi ja muut vuoden ajankohtaiskoulutukset FCG	Vuosittainen valtakunnallinen työllisyysfoorumi, koskien työllisyysasioiden suuria linjauksia. Muut vuoden aikana järjestettävät ajankohtaiskoulutukset.
Profession työllisyyskoulutuksia	Profession työllisyyskoulutuksia, liittyen muuttuvien lakien ja uusien palvelumodaliteettien sekä TEPA2024-muutoksen käytännön toteutukseen.

Kasvun ja oppimisen palvelualue

Aihealue	Tavoite, tarkennus, järjestäjä (jos tiedossa)
Digitaaliset opetusmenetelmät/digi- pedagogiikka, 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 tai tehtävään liittyvä koulutus	Aineenhallinnan vahvistaminen, koulutusten tuottajina mm. ainejärjestöt; tekoälyn käyttöön liittyvät koulutukset; uuden sivistystoimenjohtajan/lukion rehtorin koulutukset;
Oppimisen ja hyvinvoinnin tukeminen lukiossa	Yksilölliset oppijat luokassa ja verkossa (anottu OPH-avustusta Kajaanin lukion kanssa)
Loisto-sarjan webinaarit	Eri aiheita aina turvallisuudesta someen
Huomaa Hyvä! Vahvuusperustainen pedagogiikka	Varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisen kehittäminen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaisesti (Positive Learning Oy), koulutetaan myös muiden yksiköiden henkilöstöä.
Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun alueen työpaja-, etsivän- ja nuorisotyöpäivät	Ammattitaidon ylläpitäminen, palvelulaadun säilyminen, verkostoituminen, Pohjois-Suomen aluehallintovirasto

Valtakunnalliset nuorisotyöpäivät	Ammattitaidon ylläpitäminen, nuorisotyön kehittäminen, verkostoituminen, Allianssi
Nuorisotyön ammatin sisältöihin ja ilmiöihin liittyvät koulutukset	Osaamisen ylläpitäminen, ammattitaidon kehittäminen ja palvelulaatu
Tulityö- ja työturvakorttikoulutukset, hygieniapassi	Työssä vaadittavien korttien säännöllinen uusiminen, työturvallisuus
Tekijänoikeusosaaminen musiikin ja tanssin opetuksessa	Musiikkiopiston henkilöstölle suunnattu koulutus
Positiivisen psykologian soveltaminen opetukseen ja työhyvinvointiin	Koulutus järjestetään yhteistyössä Lapin musiikki- ja tanssiopiston kanssa. Hanke päättyy 12/2023. Hankkeelle tehdään jatkohakemus
Kehittävällä johtajuudella kohti hyvinvoivaa työyhteisöä	Esimiesosaamisen kehittäminen ja arjen johtajuus laadukkaana varhaiskasvatuksen perustana (Aikopa)
Pienten pedagogiikka parasvaloihin	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
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

Liikuntaneuvontaseminaari	Ammattitaidon ylläpitäminen, OKM ja STM
Muutosohjaaja-koulutus: käyttäytymisen muutos liikuntaneuvonnassa ja elintapaohjauksessa	Koulutuksessa vahvistetaan ammattilaisen osaamista tukea asiakkaan motivaatiota ja käyttäytymisen pysyvää muutosta erityisesti liikunnan ja painonhallinnan näkökulmasta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Hyvinvointiyksikkö
Pohjois-Suomen liikuntatoimen kuntapäivät	Ammattitaidon ylläpitäminen, palvelulaadun säilyminen, verkostoituminen, Pohjois-Suomen aluehallintovirasto
Ammatin sisältöihin liittyvät koulutukset	Osaamisen ylläpitäminen, ammattitaidon kehittäminen ja palvelulaatu

7. Työterveyshuolto ja toimintasuunnitelma

Kuhmon kaupunki tekee aktiivista yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Henkilöstön työterveyspalveluihin sisältyy työterveyshuoltolain 12 §:n mukainen lakisääteinen ja ennalta ehkäisevä työterveyshuolto sekä työterveyshuoltolain 14 §:n mukaiset sairaanhoitopalvelut.

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

8. 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, 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.