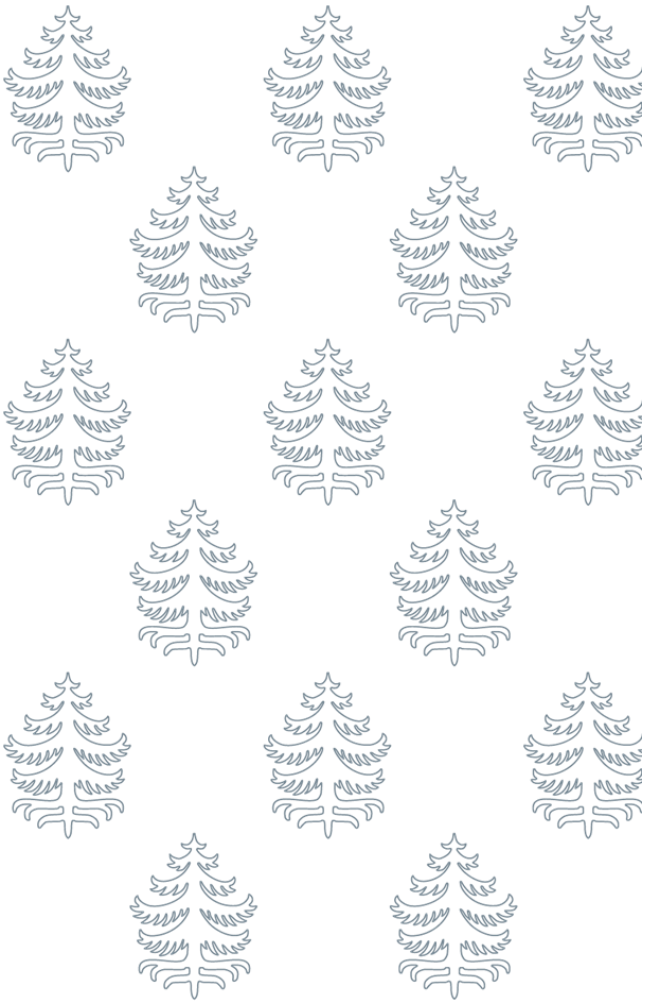




KUHMO

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025

Sisällysluettelo

Sisällysluettelo.....	1
1. Johdanto.....	1
2. Yleistä	1
2.1 Strategiset ja toiminnalliset tavoitteet	1
2.2 Henkilöstön hyvinvointi.....	4
3. Henkilöstön rakenne ja määrä	5
3.1 Nykyinen henkilöstörakenne ja määrä.....	5
3.2 Henkilöstörakenteen ja toimintaympäristön muutokset	6
3.3 Eläkkeelle jääminen ja suunnitelma toimenpiteistä	7
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	16
7. Työsuojelun ja yhteistoiminnan kehittäminen	16

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 ja sitä on päivitetty syksyllä 2024. Strategian laadinnassa on ollut mukana oma strategian laadintaan perustettu henkilöstöryhmä. Vuosittaiset tavoitteet vahvistetaan valtuuston hyväksymässä talousarviossa ja niitä seurataan osavuosikatsauksissa sekä tilinpäätöksessä. Operatiivinen toteutus tapahtuu kaupunkiorganisaation toimesta kaupunginjohtajan johdolla.

Vuodelle 2025 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 osaajia
 - 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
 - 3.7. Kuhmon kaupunki varmistaa kuntalaisten turvallisuuden ja palveluiden jatkuvuuden kaikissa tilanteissa vahvistamalla riskienhallintaa sekä kehittämällä kriisivalmiutta yhteistyössä paikallisten ja alueellisten toimijoiden kanssa.
- 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 oppimisen 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 juhliva työyhteisö

Talousarviossa valituille toiminnallisille tavoitteille määritellään kärkitoimenpiteet.

Henkilöstö vie talousarviossa sovittuja kärkitoimenpiteitä käytäntöön ja osaltaan toteuttaa strategisia ja toiminnallisia tavoitteita.

Kärkitoimenpiteet Ihmislähtöinen organisaatio ja vetovoimainen työyhteisö -strategiselle tavoitteelle vuonna 2025 palvelualueittain

Keskushallinto

Tavoite	Kärkitoimenpiteet
Hyvä palveluasenne Itseohjautuvat tiimit	Palvelutarjotin palvelee, tiedotamme riittävästi keskushallinnon palveluista, tehtäväkuvien tarkistaminen, tiimityöskentelyn edelleen kehittäminen, yhtenä tiiminä toimiminen. Perehdyttämisen (tulo- ja lähtöpalvelut) kehittäminen ja vieminen käytäntöön. Kouluttautuminen ja ajan tasalla pysyminen, terve uteliaisuus ja proaktiivisuus toiminnassa. Eduhouse koulutusympäristöstä luovutaan vähäisen käytön vuoksi.
Valmentava johtajuus	Kevan työhyvinvointikyselyn toteuttaminen vuoden 2024 lopulla. Pulssi-kyselyjä vuoden 2025 aikana. (Siqnistä luovuttu).

Vetovoimaisuuden palvelualue

Tavoite	Kärkitoimenpiteet
Itseohjautuvat tiimit	Vahvistamme tiimimäistä työskentelyä palvelualueella: kulttuuritiimi ja elinkeinotiimi sekä näiden välinen yhteistyö. Vahvistetaan yhteistyötä työllisyyden palvelualueen kanssa. Viestintätiimin toiminnan kehittämistä jatketaan. Vastuiden edelleen selkiyttäminen. Palvelualueen yhteinen ryhmäytyminen ja projektihenkilöstön huomioiminen.

Työllisyyden edistämisen palvelualue

Tavoite	Kärkitoimenpiteet
Hyvä palveluasenne	Kartoitetaan työllisyyspalveluiden asiakkaiden asiakastytyväisyyttä heidän saamiinsa palveluihin asiakastytyväisyyškyselyn kautta. Hyödynnetään asiakastytyväisyyškyselyn tuloksia työllisyyspalveluiden asiakaslähtöisyyden ja henkilöstön palveluasenteen edelleen kehittämisessä.
Yhteisöllinen, muutosjoustava ja yhdessä onnistumisia juhlija työyhteisö	Työllisyyden edistämisen palvelualue on tavoiteltu työpaikka.

Kasvun ja oppimisen palvelualue

Tavoite	Kärkitoimenpiteet
Hyvä palveluasenne	Kaikkia asiakkaita, niin oman organisaation sisä- kuin ulkopuolisiakin, palvellaan hyvin.
Yhteisöllinen, muutosjoustava ja yhdessä onnistumisia juhlista työyhteisö	Työyhteisöissä on lupa kokeilla uutta epäonnistumisia pelkäämättä.

Kaupunkiympäristön palvelualue

Tavoite	Kärkitoimenpiteet
Hyvä palveluasenne	Asiakkaat pyritään palvelemaan niin hyvin kuin mahdollista ja pyritään ratkaisemaan asiat.
Yhteisöllinen, muutosjoustava ja yhdessä onnistumisia juhlista työyhteisö	Toimitaan kaikki Kuhmon kaupungin työntekijöinä, ei lokeroiduta. Osallistutaan yhteisiin tapahtumiin.

2.2 Henkilöstön hyvinvointi

Kuhmon kaupunki toteuttaa vuonna 2025 Vaikuttavampaa työkykyjohtamista -hankkeen, jossa luodaan ja otetaan käyttöön työkyvyn ja osatyökyvyn tukemisen toimintamalli. Hankkeessa ovat mukana kaupungin esihenkilöt sekä työterveyshuolto. Muita kaupungin työntekijöitä osallistetaan hankkeeseen sen puitteissa toteutettujen kyselyjen kautta. Hankkeessa myös työhyvinvoinnin johtamiseen kiinnitetään huomiota.

Henkilöstön hyvinvointia seurataan henkilöstökyselyillä (Kevan henkilöstökysely jatkossa kerran vuodessa ja Kevan Pulssi-kyselyjä useamman kerran vuodessa), työterveyshuollon tarkastuksin ja työpaikkakäynneillä sekä kehityskeskusteluissa.

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

Vuonna 2024 on otettu käyttöön työsuhdepolkupyöräetu.

Q4 kootaan poikkihallinnollinen työryhmä suunnittelemaan Kuhmon kaupungin juhluvuotta 2026, mihin liittyy myös henkilöstöjuhla, missä palkitaan ja muistetaan henkilöstöä.

3. Henkilöstön rakenne ja määrä

3.1 Nykyinen henkilöstörakenne ja määrä

Taulukossa on kuvattu nykyinen henkilöstörakenne sekä suunniteltu henkilöstömäärä vuodelle 2025.

	Suunniteltu 2026	Suunniteltu 2025	Suunniteltu 2024	Toteutunut 2023
Kaupunginhallitus	1,0	1,0	2,0	0,6
Keskushallinnon palvelualue	8,2	8,2	8,5	8,5
Hallintopalvelut	2,0	2,0	2,0	0,7
Talous- ja henkilöstöhallinto	2,2	2,2	2,0	2,9
Toimistopalvelut	4,0	4,0	4,5	4,9
Vetovoimaisuuden palvelualue	23,5	24,2	23,8	19,3
Kulttuuri- ja tapahtumapalvelut	1,4	1,7	1,7	2,9
Kirjastopalvelut	5,9	5,7	6,9	7,3
Museopalvelut	2,2	2,2	2,2	2,7
Viestintä ja markkinointi	0,5	0,5		
Kulttuuripalveluiden projektit	1,0	0,6		0,2
Elinvoimapalveluiden hallinto	2,0	2,0	2,0	2,0
Matkailu	0,5	0,5	1,0	
Elinvoimapalveluiden projektit	8,0	9,0	8,0	2,2
Maaseutuelinkeinot	2,0	2,0	2,0	2,0
Työllisyyden edistämisen palvelualue	11,5	8,0	17,5	18,3
Työllisyyspalveluiden hallinto	1,5	1,5	0,5	0,5
Työllisyyden edistäminen	6,5	6,5		
Kuntouttava työtoiminta	0,0	0,0	0,0	0,0
Työllistämisen pilotti	0,0	0,0	3,0	2,4
Tahko-halli	0,0	0,0	14,0	13,3
	3,5	?	0,0	

Työllisyyden edistämisen projektit Palkkatuki	0,0	0,0	0,0	2,1
Kaupunkiympäristön palvelualue	41,7	41,7	43,3	83,2
Teknisten palveluiden hallinto	1,0	1,0	1,0	1,0
Kaupunkiympäristön projektit/investoinnit	1,0	1,0		1,6
Rakennusvalvonta ja ympäristönsuojelu	2,0	2,0	2,0	2,0
Mittaus ja kaavoitus	2,6	2,6	2,6	2,2
Kunnallistekniikka	7,2	7,2	9,5	10,6
Ulkoliikuntapaikat	6,5	6,5	4,2	4,4
Sisäliikuntapaikat ja terveysliikunta	5,8	5,8	6,0	6,2
Yksityistiet	1,8	1,8	1,8	2,4
Tilapalvelut hallinto	1,7	1,7	1,7	1,4
Kiinteistönhoito	7,5	7,5	7,5	9,0
Kunnossapito	4,6	4,6	4,6	4,0
Ruokapalvelut	0,0	0,0	1,3	22,8
Siivouspalvelut	0,0	0,0	1,1	15,5
Kasvun ja oppimisen palvelualue	162,3	162,2	177,5	183,5
Sivistyspalveluiden hallinto	2,45	2,5	1,6	1,5
Varhaiskasvatus	54	53,9	58,0	61,1
Perusopetus	68,65	68,7	81,4	76,8
Lukio	9,8	9,8	10,3	11,4
Musiikkiopisto	16,5	16,5	16,5	16,7
Nuorisotyö	7,5	7,7	7,5	8,6
Palkkatuki	0,0	0,0	1,8	
Kasvun ja oppimisen projektit	3,0	2,8		7,0
Taitotehdas	0,4	0,4	0,4	0,5
YHTEENSÄ	248,2	245,2	272,6	313,2

3.2 Henkilöstörakenteen ja toimintaympäristön muutokset

Keskushallinnon palvelualue

Vuoden 2025 alue- ja kuntavaalien järjestäminen.

Matkailun infopiste siirtyy kirjastolta kaupungintalon neuvontaan alkuvuodesta 2025.

Vetovoimaisuuden palvelualue

Palvelualueen henkilöstöresurssi kasvoi vuoden 2024 aikana kun hanketoimintaan palkattiin kymmenen määräaikaista hanketoimijaa. Uusien myönteisten rahoituspäätösten myötä palkataan uusiin hankkeisiin alkuvuoden 2025 aikana 2–3 hlöä.

Suurimpana muutoksena matkailun saralla toteutetaan matkailuinfon siirtäminen kirjastolta kaupungintalon neuvonnan yhteyteen. Tässä yhteydessä myös matkailuneuvontaa tulevat tekemään neuvonnan palvelusihteerit, mikä vaatii kouluttautumista ajankohtaisiin matkailuasioihin.

Työllisyyden edistämisen palvelualue

Vuoden 2025 aikana tehdään tiivistyvää yhteistyötä Kainuu-Koillismaa työllisyysalueen muiden kuntien kanssa vuoden 2024 lopussa lakkautuneilta TE-toimistoilta kuntiin siirtyneiden työllisyys- ja elinkeinopalveluiden muotoilemiseksi entistä asiakaslähtöisemmiksi ja integroimiseksi kuhmolaiseen työllisyyden edistämisen kenttään.

Vuonna 2025 pyritään juurruttamaan toimintansa vuoden 2024 lopussa päättäneen Kuhmon kaupungin omarahoitteen Tahko-hallin työllisyysprojektin toimintoja soveltuvin osin osaksi Kuhmon työvire ry:n pysyvää toimintaa.

Kaupunkiympäristön palvelualue

Rakennusvalvonnassa rakentamislain voimaan tuleminen aiheuttaa rakennusjärjestyksen uusimisen, tarkistukset taksoitukseen sekä hallintosääntöön. Sote-kiinteistöjen osalta tehty selvitys KPMG:n toimesta. Tällä hetkellä suunnitelma on, että kaupunki rakentaa terveysaseman. Kaupunki voi tuottaa kiinteistönhoidon palvelut myös sote -kiinteistöihin ja tytäryhtiöille.

Kasvun ja oppimisen palvelualue

Rekrytointi- ja työhyvinvoinnin haasteisiin pyritään vastaamaan kehittämällä toimintatapoja ja hyivistä käytänteistä tiedottaen.

Lentuan ja Hietaperän kyläkoulujen lakkautuessa 31.7.2025 kaikki perusopetuksen oppilaat opiskelevat Tuupalan yhtenäiskoulussa.

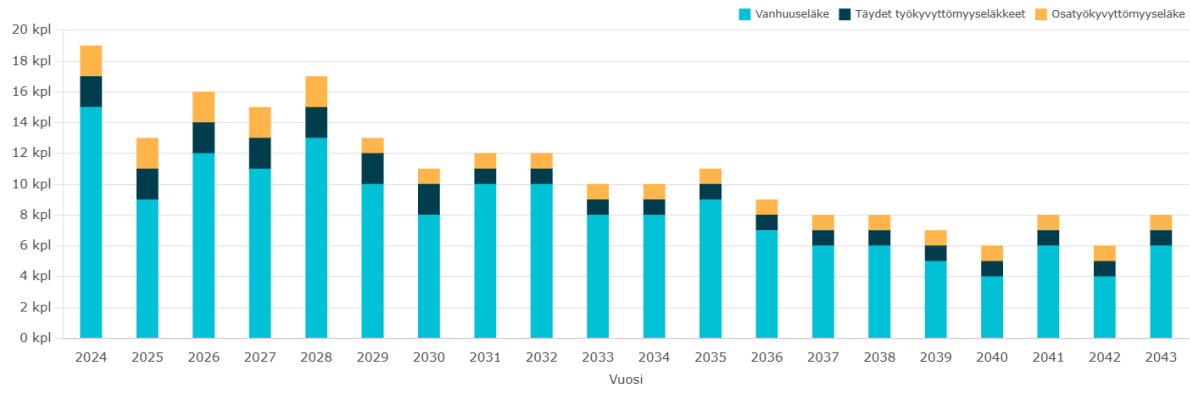
3.3 Eläkkeelle jääminen ja suunnitelma toimenpiteistä

Kevan eläköitymisennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2024 maaliskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2024 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 jätetään viimeistään 68-vuotiaana.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Kaavio 1: Kuhmon kaupungin eläköitymisennuste, lähde Keva (ennusteessa on mukana siirtynyt ateria- ja puhtaanapitohenkilöstö)

Kuhmon kaupungin vakituinen henkilöstö 31.12.2024

Ikä	henkilöitä
60	6
61	9
62	6
63	6
64+	5

Kaavio 2: Kuhmon kaupungin vakituinen henkilöstö, 60-vuotiaat tai vanhemmat

Kuhmon kaupungin tavoitteena on vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä hakemalla aktiivisesti vaihtoehtoisia ratkaisuja pidentää työuria myös työkyvyn heiketessä. Tähän liittyy kaupungin Vaikuttavampaa työkykyjohtamista -hanke, joka toteutetaan vuoden 2025 aikana. Hankkeessa myös päivitetään yhteistyössä työterveyshuollon kanssa aktiivisen tuen toimintamallia niin, että se on ennakoiva.

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. Pitempiäaikaisten 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 normaaliensa 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 ennakkoiden.

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.

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
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	Vaikuttavampaa työkykyjohtamista -hanke, käytännön keinoja henkilöstön työkyvyn tukemiseen ja puheeksi ottamiseen

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	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen, verkostoituminen KT:n, TTL:n, TTK:n ja AVI:n koulutukset ja ajankohtaispäivät
Kuntajohtajapäivät FCG	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen, verkostoituminen, ajankohtaiset lainsäädännön muutokset

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

Työllisyyden edistämisen palvelualue

Aihealue	Tavoite, tarkennus, järjestäjä (jos tiedossa)
Työkykykoordinaattorikoulutuksia	Työkyvyn koordinoinnin lyhytkoulutuksia, erityisesti TE-hallinnosta vuoden 2025 alussa siirtyville uusille viranhaltijoille. Tarpeen asiakkaan työkykyisyysasioiden koordinoimiseksi ja selvittämiseksi.

Työssä tarvittavien pätevyys- ja lupakorttien hankkiminen ja säännöllinen uusiminen	Työntekijöiden tarvitsemat pätevyys- ja lupakortit, niiden hankkiminen ja säännöllinen uusiminen.
Ohjelmisto-, järjestelmä- ja it-koulutuksia	Eriyisesti erikoisohjelmistojen ja työllisyyspalvelujen käyttämien valtionhallinnon tietojärjestelmien koulutuksia, koulutuksia yleisen it-osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen. Osan koulutuksista järjestää KEHA tai TEM.
FCG:n ja Profession koulutuksia	Vuotuinen valtakunnallinen työllisyysfoorumi, kuntien työllisyyspalveluihin kuuluviin ja niitä sivuaviin elinkeinopalveluihin kuuluvia koulutuksia, kuntamarkkinat. Verkostojen ylläpitämiseksi ja kasvattamiseksi, valtakunnallisessa työllisyysasioiden tilanteessa mukana pysymiseksi.
Englannin, ukrainan tms. vieraan kielen keskustelutaidon koulutuksia	Tarpeen ei-natiivien asiakkaiden kanssa keskustelemiseksi.
Juridiikan ja julkisoikeuden lyhytkoulutuksia	Tarpeen työllisyysalan erikoislakien kehittämisessä mukana pysymiseksi ja niiden soveltamiseksi oikein.
Haastavan asiakkaan kohtaamisen ja palvelemisen koulutuksia, mahdollinen itsepuolustuskoulutus	Työturvallisuuden takaamiseksi haastavimpien asiakkaiden kanssa.
Tietosuojan ja tietoturvan koulutuksia	Tarpeen tietoturvallisuuden ylläpitämiseksi tehtävissä, joissa käsitellään erilaisia lakisääteisesti salassa pidettäviä asiakastietoja.

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 Uusien yhtenäiskoulun rehtorien koulutus
Oppimisen ja hyvinvoinnin tukeminen perusopetuksessa	Henkilöstön hyvinvointia ja työyhteisön yhteisöllisyyttä vahvistava koulutus, erilaisten oppijoiden tukemisen ja kohtaamisen koulutus (kouluttajat ja sisältö tarkentuu myöhemmin)
Oppimisen ja hyvinvoinnin tukeminen lukiossa	Yksilölliset oppijat luokassa ja verkossa
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
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
Ohjelmistojen käyttö	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen
Kuntatekniikan lainsäädäntökoulutus	CGI, Teknisten johtajien koulutuspäivät
Yksityistieasioiden koulutus	Yksityistiepäivät
Uinninopetuksen pätevyyskoulutus	Päteviä määräaikaisia työntekijöitä, turvallisuus paranee, 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

6. 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 muun muassa 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 säädettyt 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.