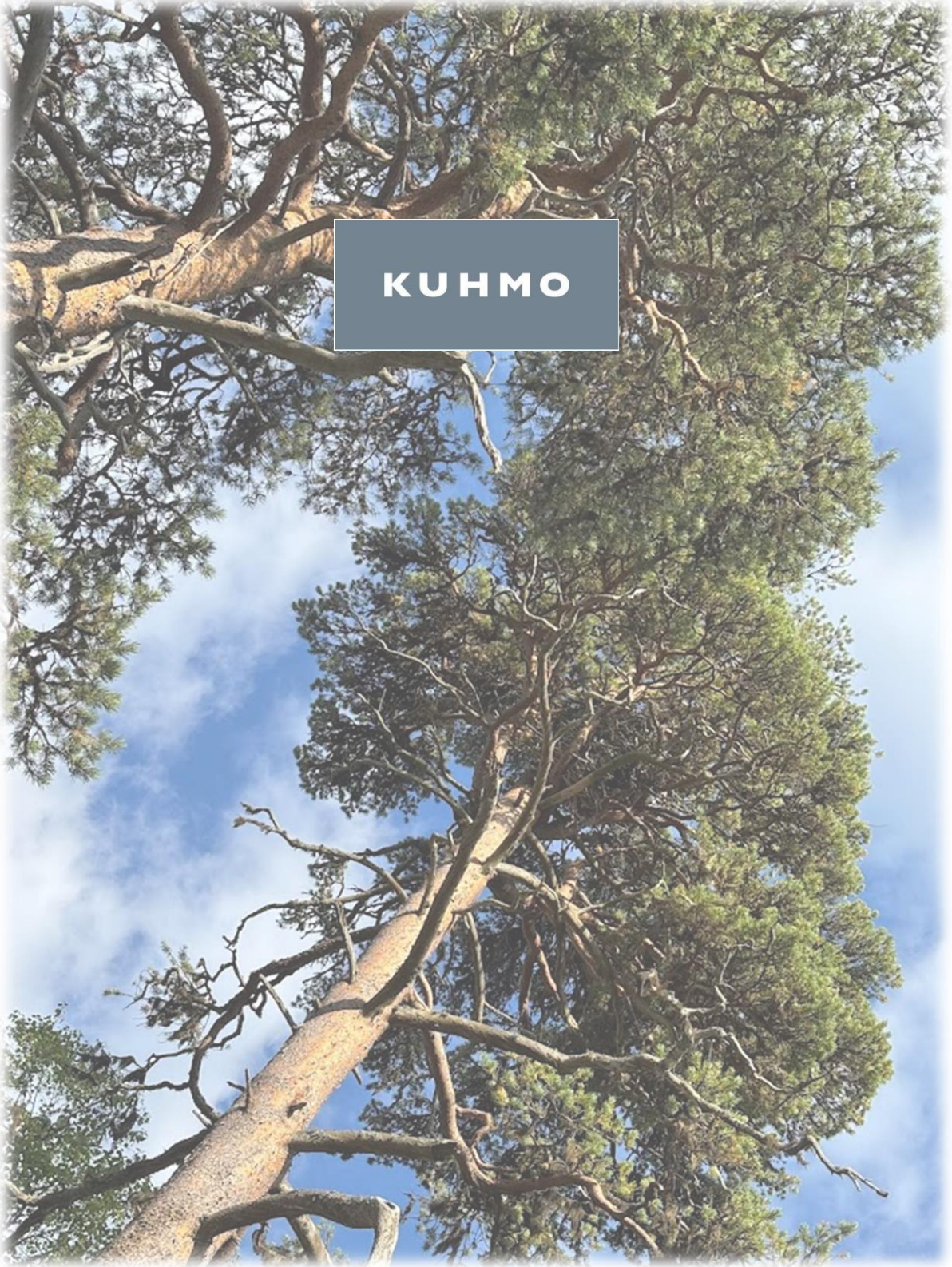




Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

Sisällysluettelo

1.	Johdanto	3
2.	Yleistä	3
2.1	Strategiset ja toiminnalliset tavoitteet	3
2.2	Henkilöstön hyvinvointi	5
3.	Henkilöstön rakenne ja määrä	6
3.1	Nykyinen henkilöstörakenne ja määrä	6
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	10
3.6	Työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen	10
4.	Palvelutuotannon ostopalvelut	10
5.	Koulutussuunnitelma	10
5.1	Osaamisen ja osaamistarpeiden selvitys	11
5.2	Kehittämis- ja koulutussuunnitelma	12
6.	Työterveyshuolto ja toimintasuunnitelma	19
7.	Työsuojelun ja yhteistoiminnan kehittäminen	19

1. Johdanto

Kaupungin tärkein tehtävä on järjestää asukkaille lakisääteiset palvelut ja edistää asukkaiden hyvinvointia, turvallisuutta sekä alueen elinvoimaa. Ilman riittävää ja oikein mitoitettua, osaavaa ja ammattitaitoista henkilöstöä palvelut eivät toteudu. Henkilöstön osaaminen, määrä ja työhyvinvointi vaikuttavat palvelun laatuun ja kustannuksiin.

Henkilöstösuunnitelma tehdään, koska se auttaa varmistamaan, että oikea määrä osaavaa henkilöstöä on käytettävissä oikeaan aikaan. Kaupungin strategia kertoo, mihin suuntaan kaupunki haluaa kehittyä. Henkilöstö mahdollistaa strategisten tavoitteiden toteuttamisen.

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 osavuosi-katsauksissa sekä tilinpäätöksessä. Operatiivinen toteutus tapahtuu kaupunki-organisaation toimesta kaupunginjohtajan johdolla.

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 2026 palvelualueittain

Tavoite	Keskushalinnon palvelualueen kärkitoimenpiteet
Valmentava johtajuus	Työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen malli > (viedään käyttöön ja tuodaan henkilöstön tietoisuuteen) työsuojelu ja työturvallisuus
	Henkilöstöjohtamisen mallien tarkastelu ja päivittäminen > Henkilöstöpolitiikan päivitys
	Palkkausjärjestelmien kehittäminen > tasopalkkamalli otettu käyttöön, teknisen puolen uudistus tulossa, henkilökohtaisen lisän arvioinnin käyttöönotto, OVTES tva-potista tehtäväkohtaisiin tva-malleihin
Yhteisöllinen, muutosjoustava ja yhdessä onnistumisia juhliava työyhteisö	Hyvinvointiryhmä > järjestetään koko henkilökunnan tapahtuma, ryhmä kehittää jatkuvasti työhyvinvointia tukevaa toimintaa
	Kuhmon kaupungin juhluvuosi 2026, mihin liittyy myös henkilöstöjuhla, missä palkitaan ja muistetaan henkilöstöä.
Tavoite	Vetovoimaisuuden palvelualueen 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.
Tavoite	Työllisyyden edistämisen palvelualueen kärkitoimenpiteet
Hyvä palveluasenne	Kartoitetaan työllisyyspalveluiden asiakkaiden asiakastyytyväisyyttä heidän saamiinsa palveluihin asiakastyytyväisyyskyselyn kautta. Hyödynnetään asiakastyytyväisyyskyselyn tuloksia työllisyyspalveluiden asiakaslähtöisyyden ja henkilöstön palveluasenteen edelleen kehittämisessä.
Yhteisöllinen, muutosjoustava ja yhdessä onnistumisia juhliava työyhteisö	Työllisyyden edistämisen palvelualue on tavoiteltu työpaikka.
Tavoite	Kasvun ja oppimisen palvelualueen kärkitoimenpiteet
Hyvä palveluasenne	Kaikkia asiakkaita, niin oman organisaation sisä- kuin ulkopuolisiakin, palvellaan hyvin.
Salliva kokeilukulttuuri	Työyhteisöissä on lupa kokeilla uutta epäonnistumisia pelkäämättä.
Tavoite	Kaupunkiympäristön palvelualueen kärkitoimenpiteet
Hyvä palveluasenne	Asiakkaat pyritään palvelemaan niin hyvin kuin mahdollista ja pyritään ratkaisemaan asiat.
Yhteisöllinen, muutosjohtava ja yhdessä onnistumisia juhliava työyhteisö	Toimitaan kaikki Kuhmon kaupungin työntekijöinä, ei lokeroiduta. Osallistutaan yhteisiin tapahtumiin.

2.2 Henkilöstön hyvinvointi

Kuhmon kaupunki toteutti vuonna 2025 Vaikuttavampaa työkykyjohtamista -hankkeen, jossa on luotu työkyvyn ja osatyökyvyn tukemisen toimintamalli. Toimintamalli otetaan käyttöön vuoden 2026 alussa. Hankkeessa oli mukana kaupungin esihenkilöt sekä työterveyshuolto. Kaupungin työntekijöitä osallistettiin hankkeeseen sen puitteissa toteutettujen kyselyjen kautta.

Henkilöstön hyvinvointia seurataan henkilöstökyselyillä. Kevan henkilöstökysely jatkossa kerran vuodessa (seuraava kysely 1/2026) ja Kevan Pulssi-kyselyjä useamman kerran vuodessa. Työterveyshuollon tarkastuksin ja työpaikkakäynteillä sekä kehityskeskusteluissa.

Poikkihallinnollinen työryhmä on aloittanut Kuhmon kaupungin juhluvuoden suunnittelun. Vuoden 2026 tammikuussa järjestetään henkilöstöjuhla, missä palkitaan ja muistetaan henkilöstöä kuntaliiton ansiomerkein sekä pöytästanaarein.

Henkilöstöedut hyvinvointiin, liikuntaan ja kulttuuriin

Kaupungin työntekijöillä on käytössä henkilökohtainen ePassi -henkilöstöetu. Henkilöstölle on tarjolla maksuttomia liikuntasalivuoroja. Myös kaupungin omat kuntosalit ovat henkilöstön käytössä maksuttomasti.

Työkyvyn ylläpidon ja hyvinvoinnin tukemiseksi järjestetään virkistystoimintaa. Myös yhteisölliset tapahtumat ja juhlat tukevat osaltaan hyvinvointia.

Vuonna 2024 on otettu käyttöön työsuhtepolkupyöräetu, joka päättyy vuoden 2025 lopussa. Sopimukset jatkuvat lakimuutoksen mukaisesti.

Kehityskeskustelu

Kehityskeskustelu on olennainen työhyvinvoinnin johtamisen prosessi (esihenkilö läsnä työntekijälle). Kehityskeskustelun tärkeimpänä tavoitteena on varmistaa työntekijän työssä onnistumisen edellytykset ja lisätä keskinäistä ymmärrystä työn tavoitteista sekä vahvistaa organisaation ja työntekijän välistä sitoutumista.

Työterveystarkastus

Terveystarkastuksissa arvioidaan ja tuetaan työkykyä, arvioidaan työstä johtuvia terveysvaikutuksia, arvioidaan kuntoutustarvetta, edistetään terveellisiä elämäntapoja, annetaan tietoa työn riskeistä suojautumiseksi ja kerätään tietoa työstä.

3. Henkilöstön rakenne ja määrä

Taulukossa (Liite 1) on kuvattu nykyinen henkilöstörakenne henkilötyövuosina sekä suunniteltu henkilöstömäärä vuodelle 2026. Koko henkilöstön suunnitellut henkilötyövuodet olisivat 244,4 henkilötyövuotta. Henkilötyövuodet vähenisivät tälle vuodelle suunnitellusta 0,8 henkilötyövuotta. Tarkempi henkilöstörakenteen vertailu toteutetaan henkilöstöraportissa 2025.

3.1 Nykyinen henkilöstörakenne ja määrä

Nykyisessä henkilöstömäärässä on kuvattu tilannetta 31.12.2025 työssä olevien henkilöiden mukaisesti.

	Mies	Nainen	Kaikki
Kaupunginhallitus	1		1
Keskushallinto		8	9
Hallintopalvelut		2	2
Toimistopalvelut		4	4
Talous- ja henkilöstöhallinto		2	2
Vetovoimaisuus	9	13	22
Elinkeinopalvelut	2		2
Maaseutuelinkeinot	1	1	2
Kirjasto- kulttuuri ja tapahtumapalvelut	3	8	11
Elinvoimapalveluiden projektit	3	4	7
Työllisyyden edistäminen	2	4,5	6,5
Kavu ja oppinen	30	145,5	175,5
Sivistyspalvelujen hallinto	1	2	4
Varhaiskasvatus	1	59	60
Perusopetus	15	60	75
Lukio	3	7	10
Musiikkiopisto	8	12	20
Nuorisopalvelut	2	5,5	7,5
Kaupunkiympäristö	35	8	43
Rakennusvalvonta ja ympäristönsuojelu	2		2
Teknisten palveluiden hallinto	1		1
Tilapalvelut	14	1	15
Kunnallistekniikka	17	7	24
Maankäyttö ja mittaus	1		1
Kaikki yhteensä	76	180	256

Kaavio 1: Henkilöstömäärä 31.12.2025

3.2 Henkilöstörakenteen ja toimintaympäristön muutokset

Keskushallinnon palvelualue

Keskushallinnon palvelualueella ei rekrytoida vapautuvaan tehtävään henkilöä. Tehtävien uudelleen järjestelyllä on vaikutusta keskushallinnon palveluihin, mikä voi tarkoittaa mm. neuvonnan palveluaikojen muutoksia.

Vetovoimaisuuden palvelualue

Hankekanta pienenee vuoteen 2025 verrattuna. Hankeyhteistyötä tehdään lähikuntien kanssa ja erityisesti matkailussa osallistumalla alueellisiin hankkeisiin. Budjetissa on varattu sitomatonta omarahoitusosuutta (90 000 euroa) uusille hankkeille. Puualan kehittämiseksi aloitetaan Vastuullinen Woodpoliksen puutuoteyritysten verkosto –hanke. Matkailussa pääpaino on Kalevalan alueessa ja alueellisen yhteistyön kehittämisessä.

Loppuvuodesta 2025 käynnistetään selvitys Kuhmon ja Sotkamon välisestä kirjastoautoyhteistyöstä. Asian edistämistä jatketaan vuonna 2026. Kesällä 2023 aloitetut Tuupalan museon korjaukset jatkuvat kesällä 2026.

Palvelualueen henkilöstöresurssi pienenee 2026 aikana hankemäärän supistuksessa. Vuoden 2026 aikana hankkeissa työskentelee n. 6,4 henkilöä (2025; 10,5).

Työllisyyden edistämisen palvelualue

Työllisyyspalvelut ovat siirtyneet kunnille pysyvästi vuoden 2025 alussa. Jatketaan yhteistyössä Kainuu-Koillismaan työllisyysalueen muiden kuntien kanssa yhteistyön tiivistämistä vuonna 2026, niin että koko työllisyysalue toimii mahdollisimman yhdenmukaisesti ja yhtenä kokonaisuutena. Kuhmossa Kuhmon työvire ry on hakenut ESR- ja STEA rahoitteista Kuhmon Toivo-hanketta (Kuhmon kaupungilla ei ole rahoitusosuutta hankkeessa) joka tukee Kuhmon kaupungin työllisyyspalvelujen toimintaa.

Kaupunkiympäristön palvelualue

Tilapalveluissa tulee muutoksia toimintaan, kun Kainuun hyvinvointialueen käytössä olevat kiinteistöt (Honkalinna, Levälahtikoti ja Louhela) siirtyvät uuteen perustettavaan kiinteistöyhtiöön ja kiinteistönhoidosta perustetaan uusi taseyksikkö, joka pystyy myymään palvelujaan kaupungin omille tytäryhtiöille, kunhan myynti tapahtuu markkinahintaan.

Kasvun ja oppimisen palvelualue

Lentuan ja Hietaperän kyläkoulujen toiminta on loppunut 31.7.2025 ja kaikki perusopetuksen oppilaat opiskelevat Tuupalan yhtenäiskoulussa.

Oppimisen tuen uudistus on tullut voimaan 1.8.2025 ja sen vaikutuksia on huomioitu taloussuunnittelussa vuodelle 2026. Tuntijakouudistus on lisännyt 1.8.2025 alkaen opetusta vuosiluokilla 1, 2, 5 ja 6 yhden vuosiviikkotunnin verran/luokka.

3.3 Eläkkeelle jääminen ja suunnitelma toimenpiteistä

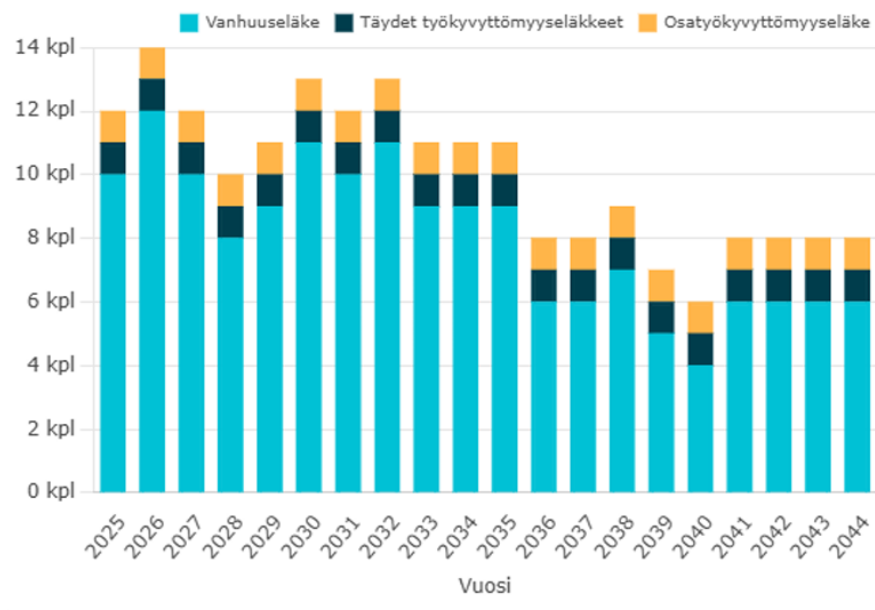
Kevan ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2024 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen.

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.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Lähde: Kevan Avaintiedot, Kuhmon kaupunki

Kaavio 2: Kuhmon kaupungin eläköitymisennuste 2025-2044

Kuhmon kaupungin tavoitteena on vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä hakemalla aktiivisesti vaihtoehtoisia ratkaisuja pidentää työuria myös työkyvyn heiketessä. Tähän tavoitteeseen liittyvä Kevan rahoittama Vaikuttavampaa työkykyjohtamista -hanke toteutettiin vuoden 2025 aikana. Hankkeessa päivitettiin yhteistyössä työterveyshuollon, esihenkilöiden ja henkilöstön kanssa aktiivisen tuen toimintamallia niin, että se on ennakoivampi.

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

Vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee ikäluokittain

Vanhuuseläkkeen alaikärajaa nostetaan lähivuosina ikäluokittain kolmen kuukauden jaksoissa. Vuonna 2025 vanhuuseläkkeen alaikärajan saavuttivat 1.7.1960–31.3.1961 syntyneet. Heillä ikäraja oli alle 65 vuotta. Vuonna 2027 alaikärajan saavuttavat vuonna 1962 syntyneet. Heillä ikäraja on 65 vuotta.

Ikä	Henkilöitä
60	6
61	6
62	9
63	8
64	7
65	1
Kaikki yhteensä	37

Kaavio 3: Kuhmon kaupungin vakituinen henkilöstö, 60-vuotiaat tai vanhemmat

Eläkkeelle jäävän työntekijän tehtävän täyttäminen ei ole vain rekrytointikysymys, vaan strateginen päätös. Eläkepoistuma tarjoaa luonnollisen hetken tarkastella henkilöstörakennetta, resurssien käyttöä ja toiminnan tarkoituksenmukaisuutta. Heikossa taloustilanteessa tehtävien täyttäminen tulee arvioida erityisen huolellisesti, jotta palvelutaso, lakisääteisten velvoitteiden täyttäminen ja talouden tasapaino pitkällä aikavälillä varmistuu.

Kaupungilla on käytössä täyttölupamenettely, mikä tarkoittaa sitä, että kaikki vakituiseen virkaan tai tehtävään suunnitellut rekrytoinnit on hyväksyttävä johdoryhtymässä.

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 koulutautuminen. 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.

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 Kehittämis- ja koulutussuunnitelma

Koulutussuunnitelmat:

Koko henkilöstöä koskevat koulutussuunnitelmat		
Aihealue, kenelle	Keskeiset osaamistarpeet, tavoite	Miten tehdään, järjestäjä (jos tiedossa)
Perehdyttäminen, uudet/palaavat työntekijät	Työntekijöiden ja esihenkilöiden perehdyttäminen	Koulutus pääasiassa esihenkilön vastuulla, oma
Tietosuoja ja tietoturva, koko henkilöstö	Henkilöstön koulutus tietosuoja- ja tietoturvariskien hallintaan ja niiden ennaltaehkäisyyn	Koko henkilöstölle opintopolku Eduhouse -ympäristössä
Työturvallisuus, koko henkilöstö	Työturvallisuushavaintojen tärkeys ja ilmoitusten tekeminen uudella ohjelmistolla	Palveluntarjoajan koulutukset
Ensiapukurssit, sovittu ensiapuvalmius	Tarvittava ensiapuvalmius ja osaaminen kaikissa kaupungin toimipisteissä	Ensiapukoulutus – Järjestetään keskitetysti, ulkopuolinen kouluttajalta
Ohjelmistojen käyttö O365 -ohjelmat ESS7, OSS ja M2, koko henkilöstö	Ohjelmistojen käytön Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen	Palveluntarjoajien koulutukset
Kaupungin yhteiset ohjeet ja politiikat, koko henkilöstö	Henkilöstön perehdyttäminen yhteisiin toimintamalleihin ja poliitikkoihin	Kaupungin yhteisesti järjestämät koulutukset
Työkykyä ylläpitävä koulutus, koko henkilöstö	Käytännön keinoja oman työkyvyn ylläpitoon	Kaupungin yhteisesti järjestämät koulutukset
Sisäinen viestintä, koko henkilöstö	Viestintäkanavien hyödyntäminen	Kaupungin yhteisesti järjestämät koulutukset
Valmiussuunnittelu, varautumisen johtoryhmä	Poikkeaviin tilanteisiin varautuminen	Koulutukset ja seminaarit Lupa- ja valvontavirasto, Pela
Työsuojelu ja yhteistoiminta, työsuojeluryhmä ja luottamusedustajat	Ajankohtaiset asiat työsuojelussa ja yhteistoiminnassa	Koulutukset ja seminaarit Ammattiliitot, Kuntatyönantaja, TTL, TTK, Lupa- ja valvontavirasto
Viestintäkoulutus -Uudet www-sivut Viestintäsuunnitelma, viestintätiimi	Viestintäkanavat Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen	Sisäinen kouluttaminen Palveluntarjoajan koulutukset

Alueellinen maanpuolustuskurssi, johtoryhmän jäsenet	Johtoryhmän jäsenet, jotka eivät ole käyneet vahvistavasta osaamisesta varautumisen ja valmiuden suhteen.	
--	---	--

Esihenkilöitä koskevat koulutussuunnitelmat		
Aihealue, kenelle	Keskeiset osaamistarpeet, tavoite	Miten tehdään, järjestäjä (jos tiedossa)
Esihenkilötyö ja johtaminen, kaikki esihenkilöt	Työkykyjohtamisen ja esihenkilön vastuut	Kaupungin yhteisesti järjestämät koulutukset
Esihenkilön työhyvinvointi, kaikki esihenkilöt	Esihenkilön oman työn johtamisen keinot mm ajankäytön hallinta ja työssä jaksaminen	Kaupungin yhteisesti järjestämät koulutukset
Työturvallisuus, työhyvinvointi, kaikki esihenkilöt	Kemikaaliluettelon, riskien arvioinnin ja työturvallisuusilmoitusten käsittely uudella ohjelmistolla	Palveluntarjoajan koulutukset

Keskushallinnon palvelualue		
Aihealue, kenelle	Keskeiset osaamistarpeet, tavoite	Miten tehdään, järjestäjä (jos tiedossa)
Sähköinen arkistointi	Sähköisen arkistoinnin käyttöönotto	Palveluntarjoajan koulutukset
Hallinnon ja juridiikan koulutus, hallintopalvelut ja talous- ja hr	Ajankohtaiset lainsäädännön muutokset Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen, verkostoituminen	Koulutukset, seminaarit ja ajankohtaispäivät Kuntajohtajapäivät FCG
Tietosuoja ja tietoturva, koko keskushallinto	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen	Koulutukset, seminaarit/webinaarit ja ajankohtaispäivät
Dynasty, Ohjelmistojen käyttö, pääkäyttäjät	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen	Palveluntarjoajan koulutukset
Henkilöstöhallinnon koulutukset mm. virka- ja työehtosopimukset, lainsäädäntö,	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen, verkostoituminen,	KEVA:n, KT:n Koulutukset, seminaarit/webinaarit ja ajankohtaispäivät

hallintojohtaja, hr- asiantuntija		
Työsuojelu, työtur- vallisuus, työhyvin- vointi, työsuojelupäällikkö	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittä- minen, verkostoituminen	KEVA:n, KT:n, TTL:n TTK:n Lupa- ja valvontaviraston Koulutukset, webinaarit/we- binaarit ja ajankohtaispäivät

Vetovoimaisuuden palvelualue		
Aihealue, kenelle	Keskeiset osaamistarpeet, tavoite	Miten tehdään, järjestäjä (jos tiedossa)
Englannin keskustelut	Vierasryhmien isännöinti englannin kielellä	
Ammatin sisältöihin liittyvät koulutukset	Osaamisen ylläpitäminen, ammattitaidon kehittä- minen ja palvelulaa- tu	Koulutukset, seminaa- rit/webinaarit ja ajankohtais- päivät
Valtiontukisääntely (yhdessä kaupungin muun johdon kanssa)	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittä- minen, ajankohtaiset lainsäädännön muu- tokset	
Kestävä kehitys ja osallisuus	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittä- minen, ajankohtaiset lainsäädännön muutokset	
Kujo, kuntajohdon ja yrittäjien yhteiset koulutuspäivät (Suomen Yrittäjät)	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittä- minen, verkostoituminen, yhteistyö	
Kuntamarkkinat	Ammattitaidon ylläpitä- minen, ajantasaisen tiedon saaminen, palvelutarjon- nan kehittäminen, Verkostoitu- minen	Kuntaliitto

Työllisyyden edistämisen palvelualue		
Aihealue, kenelle	Keskeiset osaamistarpeet, tavoite	Miten tehdään, järjestäjä (jos tiedossa)
Työkykykoordinaattorikoulutuksia	Työkyvyn koordinoinnin lyhytkoulutuksia	Eri järjestäjiä
Työturvallisuus ja it-sepuolustus	Sanktiojärjestelmä työvoimapolitiittisesti määrittävän menettelyn osalta muuttuu vuoden vaihteessa. Odottavissa on viihäisiä asiakkaita jotka pitää kohdata kasvokkain.	Useita eri turvallisuusalan koulutuksen järjestäjiä
Ohjelmisto-, järjestelmä- ja it-koulutuksia	Erityisesti erikoisohjelmistojen ja työllisyyspalvelujen käyttämien valtionhallinnon tietojärjestelmien koulutuksia, koulutuksia yleisen it-osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen.	Osan koulutuksista järjestää KEHA tai TEM.
Vuotuinen valtakunnallinen työllisyysfoorumi	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen, verkostoituminen	FCG
Englannin, ukrainan tms. vieraan kielen keskustelutaidon koulutuksia	Tarpeen ei-natiivien asiakkaiden kanssa keskustelemiseksi.	Eri palveluntarjoajia
Kuntien työllisyyspalveluihin kuuluviin ja niitä sivuaviin elinkeinopalveluihin kuuluvia koulutuksia	Tarpeen mm. yritys-työnantajien kanssa toimimiseksi	FCG:n ja Profession koulutuksia
Juridiikan ja julkisoikeuden lyhytkoulutuksia	Ajankohtaiset lainsäädännön muutokset Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen	KEHA, TEM, FCG
Työn haasteet	Haastavan asiakkaan kohtaamisen ja palvelemisen koulutuksia	Eri palveluntarjoajia

Kasvun ja oppimisen palvelualue		
Aihealue, kenelle	Keskeiset osaamistarpeet, tavoite	Miten tehdään, 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	Eri palveluntarjoajia.
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	Koulutukset, webinaarit
Oppimisen ja hyvinvoinnin tukeminen perusopetuksessa	Henkilöstön hyvinvointia ja työyhteisön yhteisöllisyyttä vahvistava koulutus, oppimisen tuen uudistukseen liittyvät koulutukset ja webinaarit	(kouluttajat ja sisältö tarkentuu myöhemmin)
Oppimisen ja hyvinvoinnin tukeminen lukiossa	Yksilölliset oppijat, oppimisen tuen uudistukseen liittyvät koulutukset, Abitt2-koulutukset, taito- ja taideaineiden ylioppilaskoeuudistus	Eri palveluntarjoajia.
Loisto-sarjan webinaarit	Eri aiheita aina turvallisuudesta someen	
Huomaa Hyvä! Vahvuusperustainen pedagogiikka	Varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisen kehittäminen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaisesti koulutetaan myös muiden yksiköiden henkilöstöä.	Positive Learning Oy
Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun alueen työpaja-, etsivän- ja	Ammattitaidon ylläpitäminen, palvelulaadun säilyttäminen, verkostoituminen	Lupa- ja valvontavirasto

nuorisotyöpäivät		
Valtakunnalliset nuorisotyöpäivät	Ammattitaidon ylläpitäminen, nuorisotyön kehittäminen, verkostoituminen	Allianssi
Nuorisotyön ammatin sisältöihin ja ilmiöihin liittyvät koulutukset	Osaamisen ylläpitäminen, ammattitaidon kehittäminen ja palvelulaatu	
Työturvallisuus Tulityö- ja työturvakorttikoulutukset, hygieniapassi	Työssä vaadittavien korttien säännöllinen uusiminen, työturvallisuus	
Tekijänoikeusosaaminen musiikin ja tanssin opetuksessa	Musiikkiopiston henkilöstölle suunnattu koulutus	
Kehittävällä johtajuudella kohti hyvinvointia työyhteisöä	Esimiesosaamisen kehittäminen ja arjen johtajuus laadukkaana varhaiskasvatuksen perustana	
Pienten pedagogiikka parrasvaloihin	Pienten pedagogiikan osaamisen kehittyminen sekä työkaluja pienten lasten kasvun, kehityksen ja osallisuuden tukemiseen varhaiskasvatuksen arjessa.	
Arvioimaan!	Arviointia laadun kehittämisen näkökulmasta	
Vuorohoitopedagogiikan koulutukset	Vuorohoidon pedagogiikan vahvistaminen	Jamk
Luovaa teknologia osaamista varhaiskasvatukseen	Teknologiakasvatuksen uudet tuulet	Opetushallitus
Musiikkiopiston henkilöstöä	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen, verkostoituminen	SML kevät- ja syyspäivät
Hyvinvointityön edistämiseen ja hyvinvointikoordinaattorin työnkuvaan liittyvät koulutukset	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen, verkostoituminen	Terve Kunta-verkostopäivät, Hyvinvoinnin kuntopäivät, koulutukset, seminaarit/webinaarit ja ajankohtaispäivät Ministeriöt, lupa- ja valvontavirastot, THL ja CGI

Kaupunkiympäristön palvelualue		
Aihealue, kenelle	Keskeiset osaamistarpeet, tavoite	Miten tehdään, järjestäjä (jos tiedossa)
Rakennusvalvonnan- ja ympäristölainsäädännön koulutus	Ajankohtaiset lainsäädännön muutokset Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen, verkostoituminen	CGI, Rakennusvalvonnan koulutuspäivät
Ohjelmistojen käyttö	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen	Palveluntarjoajan koulutukset
Kuntatekniikan lainsäädäntökoulutus	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen, verkostoituminen	CGI, Teknisten johtajien koulutuspäivät
Yksityistieasioiden koulutus	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen, verkostoituminen	Yksityistiepäivät
Uinninopetuksen pätevyyskoulutus	Pätevät uimaopettajat, Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen,	SUH
Aikuisten uimaopetuksen koulutus	Ammattitaidon lisääminen uimaopetuksen laadun turvaaminen,	SUH
Trimmikurssi	Ammattipätevyyden säilyttäminen, TUKESin määräysten noudattaminen	SUH
Liikuntaneuvontaseminaari	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen, verkostoituminen	OKM ja STM
Muutosohjaaja-koulutus: käyttäytymisen muutos liikuntaneuvonnassa ja elintapaohjauksessa	Osaamisen ylläpitäminen ja ammattitaidon kehittäminen	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.

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. Yhteistoimintaryhmässä työnantajaa edustavat kaupunginjohtaja, hallintojohtaja ja HR-asiantuntija. Työntekijöitä edustavat pääsopijajärjestöjen nimeämät henkilöstön edustajat 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.

Liite 1 Henkilöstörakenne henkilötyövuosina 2022-2027

3.12.2025	Suunn. 2027	Suunn. 2026	Suunn. TA25 2025	Tot 2024	Tot. 2023	Tot. 2022
Kaupunginhallitus	1,0	1,0	1,0	2,0	0,6	1,0
Vetovoimaisuuden palvelualue	19,2	19,2	24,2	24,3	19,3	18,1
Kulttuuri- ja tapahtumapalvelut	1,2	1,2	1,7	2,8	2,9	1,8
Kirjastopalvelut	6,0	6,0	5,7	7,0	7,3	6,3
Museopalvelut	3,0	3,0	2,2	2,8	2,7	6,3
Viestintä ja markkinointi	0,5	0,5	0,5	0,5		
Kulttuuripalvelujen projektit			0,6	0,2		
Elinvoimapaalveluiden hallinto	2,2	2,2	2,0	2,0	2,0	2,0
Matkailu	0,5	0,5	0,5	0,5		
Elinvoimapaalveluiden projektit	3,8	3,8	9,0	6,5	2,2	3,6
Maa-seutuelinkeinot	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	1,9
Keskushallinnon palvelualue	7,0	7,4	8,2	7,8	8,5	11,9
Hallintopalvelut	2,0	2,0	2,0	1,6	0,7	1,0
Talous- ja henkilöstöhallinto	2,0	2,0	2,2	2,0	2,9	3,0
Toimistopalvelut	3,0	3,4	4,0	4,2	4,9	7,9
Työllisyyden edistämisen palvelualue	8,2	8,2	8,0	17,3	18,3	17,4
Työllisyyspalveluiden hallinto	1,1	1,1	1,5	1,1	0,5	0,6
Työllisyyden edistäminen	7,1	7,1	6,5			
Työllistämisen pilotti	0,0	0,0	0,0	3,0	2,4	3,4
Tahko-halli	0,0	0,0	0,0	13,2	13,3	3,4
Työllisyyden edistämisen projektit			0,0		0,0	0,0
Palkkatuki	0,0	0,0	0,0		2,1	10,0
Kasvun ja oppimisen palvelualue	168,2	169,0	162,2	180,6	183,5	178,6
Sivistyspalveluiden hallinto	2,5	2,5	2,5	1,6	1,5	1,5
Varhaiskasvatus	57,2	57,2	53,9	60,8	61,1	59,4
Perusopetus	70,0	70,0	68,7	75,1	76,8	76,3
Lukio	11,3	11,3	9,8	11,7	11,4	11,3
Musiikkiopisto	14,9	15,4	16,5	17,3	16,7	16,2
Nuorisotyö	7,5	7,5	7,7	4,1	8,6	4,6
Palkkatuki	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0	1,2
Kasvun ja oppimisen projektit	4,5	4,8	2,8	8,6	7,0	8,0
Taitotehdas	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	
Kaupunkiympäristön palvelualue	39,6	39,6	41,7	50,0	83,2	82,3
Teknisten palveluiden hallinto	1,0	1,0	1,0	1,8	1,0	1,0
Kaupunkiympäristön projektit/investoinnit	2,0	2,0	1,0	5,5	1,6	1,2
Rakennusvalvonta ja ympäristönsuojelu	1,1	1,1	2,0	2,0	2,0	1,6
Mittaust ja kaavoitus	2,3	2,3	2,6	2,4	2,2	2,5
Kunnallistekniikka	7,3	7,3	7,2	10,4	10,6	9,5
Ulkoliikuntapalvelut	5,2	5,2	6,5	3,4	4,4	5,7
Sisäliikunta paikat ja terveysliikunta	5,7	5,7	5,8	4,6	6,2	5,5
Yksityistiet	2,0	2,0	1,8	2,0	2,4	1,0
Tilapalvelut hallinto	1,5	1,5	1,7	2,3	1,4	1,0
Kiinteistönhoito	7,0	7,0	7,5	7,1	9,0	8,2
Kunnossapito	4,0	4,0	4,6	5,0	4,0	4,5
Ruokapalvelut	0,5	0,5	0,0	2,0	22,8	23,5
Siivouspalvelut	0,0	0,0	0,0	1,6	15,5	17,2
Yhteensä	243,2	244,4	245,2	282,0	313,2	309,3