



Henkilöstö 2025

Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelma



Sisällys

1. Henkilöstön kehittämissuunnitelman tarkoitus	3
2. Suomussalmen kuntastrategian arvot lähtökohtana suunnitelmalle	4
3. Kehittäminen vuonna 2025.....	6
3.1 Omalla uralla -hanke.....	6
3.2 Omalla uralla -hanke vuonna 2025	6
3.3 Henkilöstöasioiden keskeisimmät kehittämistoimenpiteet vuonna 2025..	7
4 Osaamisen kehittäminen ja koulutus.....	8
4.1 Osaamisen kehittäminen ja työnantajan määräämä/tarjoama koulutus...	8
4.2 Koulutussuunnitelman yleiset osaamisteemat.....	8
4.3 Toimialakohtaisia erityisteemoja yleisten teemojen lisäksi	10

1. Henkilöstön kehittämissuunnitelman tarkoitus

Henkilöstön kehittämissuunnitelman tarkoituksena on työyhteisön suunnitelmallinen kehittäminen kunnan strategia ja toiminnalliset tavoitteet sekä toimintaympäristön muutokset huomioiden. Tässä suunnitelmassa esitellään lyhyesti henkilöstötilanne vuodelle 2025 sekä vuodelle 2025 osuvat keskeiset henkilöstöasioiden kehittämistoimenpiteet. Lisäksi tässä kehittämissuunnitelmassa esitellään koulutussuunnitelma ja henkilöstön koulutuksissa näkyvät erityiset teemat.

Henkilöstön kehittämissuunnitelmaan kirjataan toimenpiteet ja päämäärät, joiden avulla kehitetään ja ylläpidetään henkilöstön osaamista, sekä edistetään henkilöstön työhyvinvointia käytännön toimien avulla, joilla henkilöstön osaamista kehitetään ja ylläpidetään.

Vuosi 2025 on henkilöstön näkökulmasta muutosten jalkauttamisen vuosi, sillä uusi henkilöstöpoliittinen ohjelma, työurajohtamisen käsikirja ja työkyvyn hallintamalli on jalkautettava käyttöön siten, että uudet toimintamallit säilyvät myös Omalla uralla-hankkeen päätyttyä. Osana jalkauttamista on muun muassa esihenkilövalmennus, perehdyttämiskansiot sekä henkilöstön uutiskirje-kokeilu osana tiedonkulun kehittämistä. Toki osaltaan iso muutos on myös valtuustokauden vaihtuminen, jonka myötä myös kuntastrategia päivitetään. Yksi tavoitteista on hakea uusia näkökulmia henkilöstöasioiden esille tuomiseen kuntastrategiassa ja siitä juontuvassa henkilöstöstrategiassa.

Virat ja työsuhteet

Toimiala	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Kunnanhallitus	1	1	1	1,6	1,4	1,4
Elinvoimapalvelut	9	9	8	14	14	14
Hallintopalvelut	9	10	10	10,3	9,5	8,5
Sivistyspalvelut	147,2	148,2	141,6	139,8	137,2	136,2
Tekniset palvelut	79,5	81,5	77	75	75	75
Yhteensä	245,7	249,7	237,6	240,7	237,1	235,1
Muutos yhteensä	-1,1	4	-12,1	3,1	-3,6	-2

Ohessa talousarvioon vuodelle 2025 merkityt henkilöstömäärät. Huomattavaa on elinvoimapalveluiden henkilöstömäärän kasvu TE-palvelujen siirryttyä valtiolta kunnille vuoden 2025 alusta lukien. Tulevina vuosina henkilöstön määrä säilyy suhteellisen stabiilina, kuitenkin vuonna 2026 jo henkilöstömäärä palaa alle vuoden 2024 tason osaltaan eläköitymisistä johtuen. Toki henkilöstösuunnitelmat tuleville vuosille tarkentuvat aina talousarviovalmistelun yhteydessä. Tarkemmin henkilöstön määrää ja palvelussuhteiden kokonaismäärää seurataan henkilöstöraportissa.

Henkilöstön kehittämistä ja hyvinvoinnin tukemista sekä henkilöstön määrää ja rakennetta ajatellen tärkeitä teemoja ovat edelleen työurajohtaminen ja sen kehittäminen sekä tiedonkulun parantaminen.

2. Suomussalmen kuntastrategian arvot lähtökoh- tana suunnitelmalle

Suomussalmen kuntastrategia koostuu viidestä teemasta, jotka ovat:

1. Uudistuminen: Uskallamme unelmoida, uudistua ja investoida rakentaen pohjaa tulevaisuudelle., Olemme vastuullinen työnantaja ja pidämme huolta hyvinvoivasta henkilöstöstä., Teemme päätöksiä suunnitelmallisesti ja huolehdimme taloudesta kestävästi., Tarkastelemme omia toimintatapojamme rohkeasti ja hyödynnämme digitalisaatiota koko kuntakonsernissa.
2. Identiteetti: Omalaimeimainen kulttuurimme, ”luova hulluus” sekä ylpeys omasta kotiseudusta osana tekemistämme ja viestintäämme., Lisäämme tunnettuutta nostamalla esiin Suomussalmen arvokkaita mahdollisuuksia., Tuemme uusien tulijoiden osallisuutta ja sitoutumista.
3. Elinvoimaisuus: Panostamme yritystoiminnan, opiskelumahdollisuuksien ja innovatiivisten ratkaisujen kehittämiseen., Tarjoamme monipuoliset palvelut sekä viihtyisän ja turvallisen elinympäristön luonnon helmassa, harrastusmahdollisuuksien ympäröimänä – sujuvaa arkea ipanasta ikäihmiseen., Huomioimme ympäristöasiat päätöksenteossa ja hyödynnetään luontoa kestävästi siitä samalla huolehtien.
4. Yhteisöllisyys: Kuuntelemme ja kunnioitamme toisiamme luoden turvallisen ja suvaitsevan elinympäristön - kaikki yhdessä., Tuemme aktiivisten yhdistysten toimintaa ja päivitämme kuntakuvaa yhdessä kuntalaisten kanssa digitalisaatiota hyödyntäen.
5. Hyvinvointi: Edistämme kuntalaisten hyvinvointia ja terveyttä., Ympäröivä luontomme ja sen rytmisä eläminen tarjoavat meille mahdollisuuden rauhoittumiseen, kiireestä irrottautumiseen ja hyvinvointiin keskittymiseen.



Erityisesti uudistumiseen liittyvä henkilöstön hyvinvoinnista huolehteminen ja omien toimintatapojen tarkastelu sekä digitalisaation hyödyntäminen ovat tärkeitä suuntaviivoja henkilöstöasioiden

kehittämisessä. Esimerkiksi tietosuojan, tietoturvaan ja tekoälyn hyödyntämiseen liittyvät koulutukset ja mahdollisuudet ovat pinnalla vuonna 2025 henkilöstön hyvinvointiteeman lisäksi.

Henkilöstön sairauspoissaolotilastoja, työhyvinvointietuuden käyttöä ja työterveyshuollon kustannuksia seurataan vuosittain henkilöstöraportissa, jonka lisäksi joka toinen vuosi tehdään erillinen henkilöstökysely. Henkilöstölle tehdään tarpeen tullen myös muita kyselyjä, joista tänä vuonna tulossa on ainakin:

- tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely
- työhyvinvointikysely (Omalla uralla-hankkeeseen liittyen – vertaus vuoteen 2024)
- Omalla uralla -hankkeen palautekysely
- mahdollinen kuntastrategiaan liittyvä kysely

Lisäksi vuonna 2025 tarkoituksena on kannustaa henkilöstöä luontoliikuntaan ja lähialueiden hyödyntämiseen sekä yhteisöllisyyden kehittämiseen. Luvassa on muun muassa luontoretki sekä kilometrikampanja hyvinvointikampanjan tiimoilta. Kuntastrategian hyvinvointiarvo ja luonnon hyödyntäminen ovat siis tärkeitä arvoja myös henkilöstön kehittämisen kannalta.

3. Kehittäminen vuonna 2025

3.1 Omalla uralla -hanke

Suomussalmen kunnassa alkoi tammikuussa 2024 Omalla uralla- työurajohtamisella kohti uudistuvaa henkilöstöpolitiikkaa -hanke, joka kestää 31.12.2025 asti.

Hankkeen tavoitteena on vahvistaa Suomussalmen kunnan henkilöstön osaamista työuran eri vaiheissa, henkilöstöasioiden tuominen vahvemaksi osaksi kunnan strategiaa, työurakeskustelu-mallin luominen työuran haastetilanteisiin, henkilöstön työuratietoisuuden lisääminen, vahvistaa henkilöstöpalvelujen roolia henkilöstön ja esihenkilöiden tukena, uusien toimintamallien, kuten matalan kynnyksen keskusteluavun, esihenkilövalmennuksen ja työuravalmennuksen kokeilut.

Haluttuja ja odotettuja vaikutuksia ovat työtyytyväisyyden kehittyminen, henkilöstön sitoutuneisuuden kasvaminen, työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittyminen sekä työnantajakuvan koheminen.

Hankkeen myötä kunnan henkilöstöpolitiikkaa päivitettiin, minkä yhteydessä hyväksyttiin myös työurajohtamisen käsikirja ja uusi työkyvyn hallintaohjelma.

Henkilöstöpolitiikan keskeisimmät päivitykset tiivistettynä (tarkemmat kirjaukset henkilöstöpoliittisessa ohjelmassa):

- Työterveyshuollossa ja työterveyshuollon määräämissä tutkimuksissa käyntiä varten järjestetään palkallinen vapautus työstä. Työntekijän on ilmoitettava käynnistä mahdollisimman hyvissä ajoin.
- Omaehtoista koulutusta tuetaan kolmella palkallisella vapaapäivällä, jos koulutuksesta on olennaista hyötyä työlle tai kunnan henkilöstösuunnittelulle. Palkalliset opiskelupäivät saa yhdistää koulutusrahasen tukeen, joka on niin ikään jatkossa myös määräaikaisten työntekijöiden käytössä, jos työsuhde jatkuu yli kuusi kuukautta.
- Pakottavista perhesyistä johtuen on mahdollista saada yksi palkallinen vapaapäivä, jos työntekijän läsnäolo on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Palkallista pakottavan perhesyyn päivää ei voi käyttää tilapäisen hoitovapaan jatkeena, vaan kyseessä tulee olla akuutti, äkillinen ja vakava tilanne. Tämän järjestelyn tarkoituksena on tuoda lisäaikaa miettiä jatkosuunnitelmia yllättävässä ja vakavassa tilanteessa.
- Lisäksi työhyvinvointietuuden summa nousee 135 euroon. Myös työsuhdepolkupyörä on lisätty henkilöstöpoliittisen ohjelman työhyvinvointiosioon. Lisäksi kertapalkkion periaatteet on uudistettu.

3.2 Omalla uralla -hanke vuonna 2025

Vuonna 2025 hankkeen keskeisin tavoite on uusien ohjeistusten ja toimintamallien jalkauttaminen. Esihenkilöinfot, henkilöstöinfot ja henkilöstön uutiskirjeet sekä hankkeen vierailu työyksiköissä ovat tärkeimpiä jalkauttamisen välineitä. Unohtamatta toki intrassa olevan materiaalin ajantasaistamista ja löydettävyyden helpottamista.

2025 vuoden aikana järjestetään myös työrauvalmennuksen pilotti, esihenkilövalmennuksen pilotti, mielenterveyden ensiapuwebinaarit, positiivisen palautteen työpaja, tietoiskut/uutiskirjeet HEPO-ohjelmasta ja työrajohtamisen käsikirjasta. Lisäksi fyysiseen työkykyyn liittyen järjestetään työterveyshuollon luento ja niin sanotut ergovartit työyksiköissä. Myös palautteen kerääminen uusista ohjeistuksista ja itse hankkeesta ovat tärkeä osa hankkeen seuranta. Myös vuonna 2025 järjestetään Kainuun kuntien henkilöstötoimijoiden yhteinen Omalla uralla-päivä ja henkilöstön Omalla uralla-päivä, joka on samalla myös hankkeen päätösjuhla ja kiitos henkilöstölle yhteistyöstä ja innostuksesta hanketta kohtaan.

Lisäksi hankkeen ensimmäisestä vuodesta 2024 toimitetaan kunnanhallitukselle raportti, joka on myös henkilöstön nähtävissä.

3.3 Henkilöstöasioiden keskeisimmät kehittämistoimenpiteet vuonna 2025

Omalla uralla-hankkeen lisäksi henkilöstöpalveluissa tapahtuu paljon muutakin. Tässä lueteltuna keskeisiä henkilöstöön liittyviä toimia hankkeen toimien lisäksi:

- henkilöstöiltamat
- KVTES:n ja OVTES osio G:n tasopalkkajärjestelmän toteuttaminen
- tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma (myös aiemmin mainittu kysely)
- henkilöstöraportti vuodelta 2024 ja henkilöstöraporttipohjan uudistaminen vuodelle 2025
- päivitetty päihdeohjelma
- henkilöstön hyvinvointikampanja
- kesäkilometrikisa
- henkilöstöstrategian aloittaminen
- henkilöstön joululahjat
- uusi perehdyttämismateriaalia – jokaisen työyksikön tehtävä/tarkitettava oma perehdytysuunnitelma lokakuun loppuun mennessä
- Omalla uralla-hankkeen toimenpiteiden seuranta, raportointi ja päätösjuhla

4 Osaamisen kehittäminen ja koulutus

Kuten jo aiemmin mainittua, työnantaja tukee henkilöstön omaehtoista kouluttautumista koulutusrahastosta sekä palkallisilla opiskelupäivillä. Erikseen tässä suunnitelmassa käsitellään työnantajan määräämä koulutus, joka perustuu työnantajan havaitsemaan koulutustarpeeseen tai esimerkiksi erilaisiin lakehin.

HEPO-ohjelma sanoo työnantajan määräämästä koulutuksesta seuraavaa:

”Suomussalmen kunnassa esihenkilö tekee päätöksen työntekijän/ viranhaltijan koulutuksesta. Esihenkilön määräämä koulutus lasketaan työajaksi.

Kun kyseessä on esihenkilön määräämä henkilöstön koulutus, on matka tällöin virkamatka ja työntekijä/ viranhaltija on oikeutettu saamaan matkakustannusten korvauksia. (KVTES 5:1 § & KVTES Liite 16 1 §) ”

Tässä osiossa tuodaan esille osaamisen kehittämisen eli koulutussuunnitelman keskeiset teemat.

4.1 Osaamisen kehittäminen ja työnantajan määräämä/tarjoama koulutus

Osaamisen kehittämisen tavoitteena on parantaa samanaikaisesti organisaation tuloksellisuutta ja työelämän laatua. Osaamisen kehittämisen perustana on oppimiseen kannustava ilmapiiri. Keskeistä on yhteinen käsitys nykytilasta ja tulevina vuosina tarvittavasta osaamisesta. Osaamisen vahvistumista tuetaan hyvällä perehdyttämällä, koulutuksella sekä erilaisilla työssä oppimisen ja henkilöstön kehittämisen menetelmillä kuten työkierrolla ja työnohjauksella. Osaamisen arviointi tapahtuu kehityskeskusteluissa tai tarpeen tullen työurakeskustelussa, joissa käydään läpi kunkin työntekijän kouluttautumistarpeet. Osaamisen kehittämisestä ja sen kohdentamisesta voidaan päättää kunkin työpaikan tarpeiden näkökulmasta.

Koulutussuunnitelman tavoitteena on yksilöllisten kykyjen ja vahvuuksien hyödyntäminen sekä ammattitaitoisen henkilöstön riittävyys jokaisella vastuualueella. Koulutussuunnitelman teemat pohjautuvat osaltaan kuntastrategian arvoihin, muuttuvaan lainsäädäntöön ja ajantasaisiin trendeihin.

4.2 Koulutussuunnitelman yleiset osaamisteemat

Osaamisen kehittäminen/ koulutus	Koulutuksen tarve	Kohderyhmä	Koulutuksen järjestäjä (jos tiedossa)	Ajankohta
Excel -koulutuksia/ alkeis- ja syventävät koulutuskokonaisuudet	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat	Eduhouse (lisenssi) tai muu	Vuosi 2025
Teams - Peruskäyttö - Mahdollisuudet	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat	Eduhouse/Atea tai muu	Vuosi 2025
Työyhteisötaidot	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat	Ulkopuolinen kouluttaja, Eduhouse, Omalla uralla-hanke	Vuosi 2025

Kohdennetut asiakaspalvelukoulutukset (Palvelumuotoilu) yksikkö-kohtaisesti/ tarpeen mukaisesti Uhkaava asiakas, asiakas kohtaaminen ja haastavat asiakastilanteet	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitaan	Eduhouse (lisenssi) tai muu koulutuksen tuottaja tarpeesta riippuen Henkilöstöpalvelut antavat lisätietoja yksiköille tarvittaessa koulutuksen järjestämisestä tai järjestäjästä	Vuosi 2025
Ensiapukoulutukset	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitaan	Sovitaan erikseen	Vuosi 2025
Eri yksiköiden sisäiset/toimialakohtaiset koulutukset tarvittaessa	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitaan	Sovitaan erikseen	Vuosi 2025
Talous-, hankinta-, tietosuoja- ja tietoturvakoulutukset ja kilpailutukset	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitaan	Kunnan itse järjestämät tietosuojakoulutukset, Eduhouse (lisenssi) ja Nimblr. Myös muut koulutuksen tuottajat tarpeesta riippuen (esimerkiksi hankintoihin tai talouteen liittyen.)	Vuosi 2025
Työhyvinvointi	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitaan	Eduhouse Henkilöstöpalvelut, työterveyshuolto, Omalla uralla-hanke	Vuosi 2025
HR-osaaminen/ järjestelmäosaaminen ja ajankohittaiset asiat	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitaan	Eduhouse Henkilöstöpalvelut Monetra	Vuosi 2025
Toimialakohtaiset koulutukset	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitaan	Sovitaan erikseen	Vuosi 2025
Sähköiset palvelut ja sähköinen toimintaympäristö	Ammattitaidon ylläpito ja palvelujen kehittäminen	Koulutusta tarvitaan	Sovitaan erikseen	Vuosi 2025
Valmiusasiat	Turvallisuus	Koulutusta tarvitaan, koko henkilöstö	Kunnan valmiussuunnitelmien esittely yleisellä tasolla. Koulutusta mm. huijauksiviestien yms. tunnistamiseen.	Vuosi 2025
Tekoälyn turvallinen ja tarkoituksenmukainen hyödyntäminen	Ammattitaidon ylläpito, palvelujen kehittäminen	Koulutusta tarvitaan	Sovitaan erikseen, Eduhouse (lisenssi)	Vuosi 2025
Tiedolla johtaminen: esihenkilökoulutukset, strateginen johtaminen	Ammattitaidon ylläpito, strateginen johtaminen	Koulutusta tarvitaan	Sovitaan erikseen, henkilöstöpalvelut, KEVA, Eduhouse (lisenssi)	Vuosi 2025
Kunnan rooli: vuorovaikutus ja viestintä, osallisuus, asiakaslähtöisyys, demokratia ja osallistuminen	Ammattitaidon ylläpito, strateginen johtaminen, kehittäminen	Koulutusta tarvitaan	Sovitaan erikseen	Vuosi 2025
Uudet työehtosopimukset ja palkkajärjestelmä	Ammattitaidon ylläpito, strateginen johtaminen, kehittäminen	Koulutusta tarvitaan, henkilöstö	KT, henkilöstöpalvelut yms.	Vuosi 2025

4.3 Toimialakohtaisia erityisteemoja yleisten teemojen lisäksi

Hallintopalvelut

Tasopalkkajärjestelmä ja uudet työehtosopimukset
Vaalit ja kuntastrategia
Osallisuus sekä hyvinvointi- ja terveystyö (HYTE)
Tietoturva- ja tietosuojat
Sähköinen asiakirjahallinto
Raportoinnin automatisointi ja taloustietojen hyödyntäminen
Työhyvinvoinnin kehittäminen
Kotoutumisen kehittäminen
Hankintaosaaminen
Muuttuva lainsäädäntö
Tiedonhallinta
Esihenkilötyön ja perehdyttämisen kehittäminen
Tekoälyn hyödyntäminen
Viestinnän kehittäminen ja uusien järjestelmien hyödyntäminen
Turvallisuus (valmiuskoulutukset)
Toimialarajat ylittävä yhteistyö ja koko kuntaan ulottuvat teemat

Sivistyspalvelut

Tekoälyn hyödyntäminen opetuksessa ja sivistyspalveluissa.
Teams-opetuskäytön kehittäminen - syventävät koulutuskokonaisuudet
Digioppimisen polku Kainuuseen - kehittämistyöhön liittyvät koulutukset
Hallitusohjelman monipaikkaopetuksen kehittämiseen liittyvät koulutukset
Perusopetuksen ja liikuntapalveluiden henkilöstön ammatillisen kehittämisen koulutukset lasten ja nuorten liikunnan lisäämiseksi toimintapäiviin
Etäopetuksen kehittäminen, digipedagogiikan kehittäminen - syventävät koulutuskokonaisuudet
Työyhteisötaidot - yhteistyö eri palveluyksiköiden henkilöstön välillä varhaiskasvatus, esi- ja perusopetus, lukio-
koulutus
Lain edellyttämän esiapuvalmiustason ylläpitoon liittyvät koulutukset yksiköissä.
Perusopetuksen oppimisen tuen kokonaisuudistukseen liittyvät koulutukset
Lukiokoulutuksen oppimisen tuen kokonaisuudistukseen liittyvät koulutukset
Varhaiskasvatuksen palkkausjärjestelmän muutokseen liittyvät koulutukset, HR-näkökulma, esihenkilökoulutus
Perusopetuksen opetussuunnitelman päivittämiseen ja tuntijakomuutokseen liittyvä koulutus
Perusopetuksen pedagoginen kehittäminen - erityisesti samanaikaisopetus ja yhteisopettajuus
Perusopetuksen ja lukiokoulutuksen pedagoginen kehittäminen - johtaja-/rehtorimentorointi, johtamisosaamisen kehittäminen ja vahvistaminen
Kuntastrategia: hyte-työ ja kulttuurikasvatus

Tekniset palvelut

Hankintaosaaminen
Lakimuutokset (mm. uusi rakennuslaki)
Työturvallisuus ja turvallinen ja viihtyisä ympäristö
Kiinteistöautomaatio
Kiinteistödokumentaation ja hallinnan kehittäminen
Ravitsemuskoulutukset
Ensiapukoulutukset
Laitte-, materiaali- ja työvälinekoulutukset
Lakisääteiset koulutukset ja turvakorttikoulutukset
Kuntastrategia ja kunnan hyvinvointityö
Kunta harrastusympäristönä
Tekoälyn hyödyntäminen

Elinvoimapalvelut

Hankintaosaaminen
Hankeosaaminen
Lakimuutokset (mm. TEPA-laki)
Kuntastrategia

Elinvoimatyön kehittäminen
Kuntamarkkinointi
Matkailun kehittäminen
Kunann veto- ja pitovoima
Työllisyyspalvelujen kehittäminen
Työperäinen maahanmuutto
Tekoälyn hyödyntäminen elinvoimapalveluissa
Vihreä siirtymä
Yritystoiminnan tukeminen