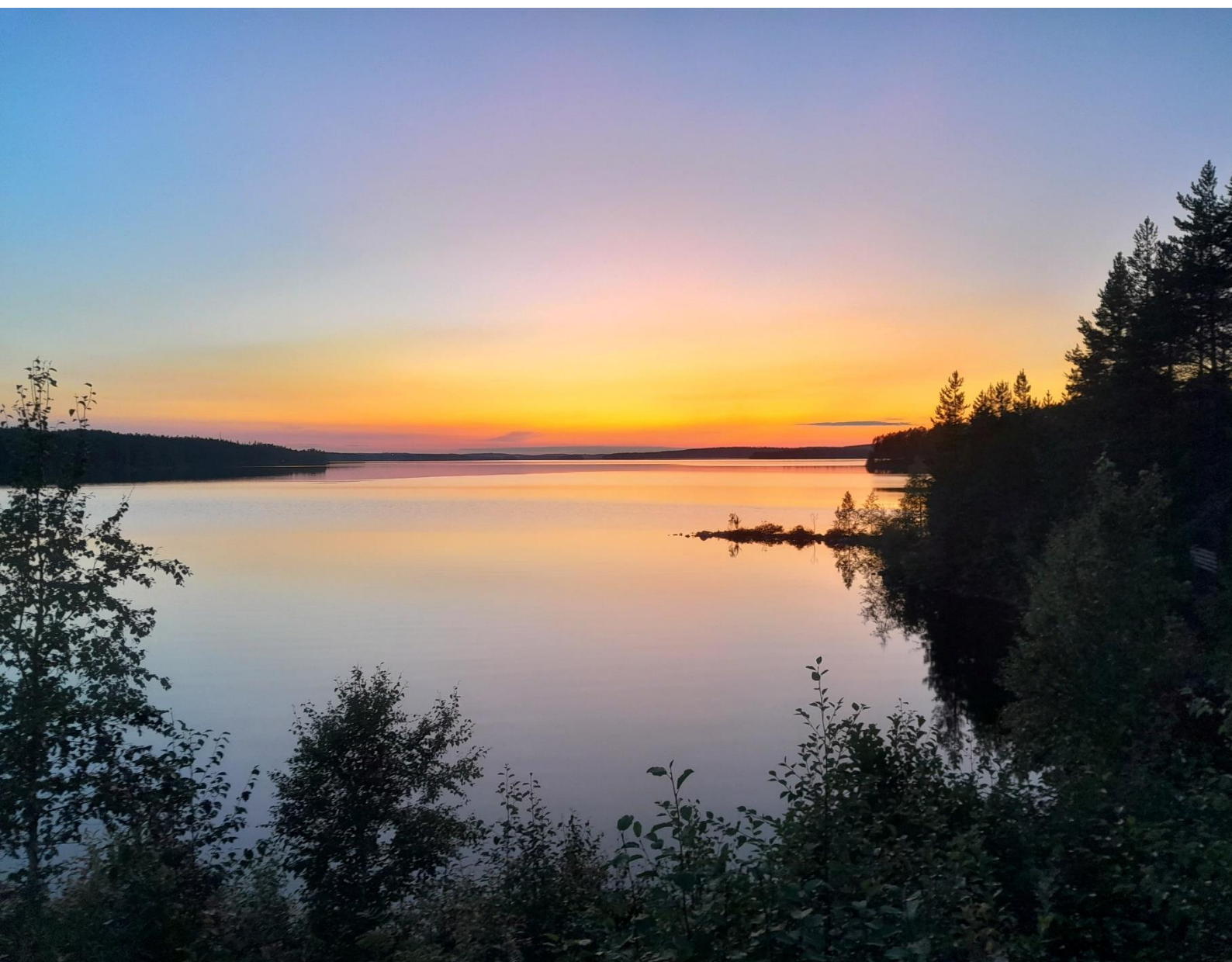




Henkilöstö 2026

Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelma



Sisällys

1 Henkilöstön kehittämissuunnitelman tarkoitus.....	1
2 Suomussalmen kuntastrategian arvot lähtökohtana suunnitelmalle	2
3 Kehittäminen vuonna 2026	3
4 Osaamisen kehittäminen ja koulutus	4
4.1 Osaamisen kehittäminen ja työnantajan määräämä/tarjoama koulutus	4
4.2 Koulutussuunnitelman yleiset osaamisteemat	4
4.3 Toimialakohtaisia erityisteemoja yleisten teemojen lisäksi	5

1 Henkilöstön kehittämissuunnitelman tarkoitus

Henkilöstön kehittämissuunnitelman tarkoituksena on työyhteisön suunnitelmallinen kehittäminen kunnan strategia ja toiminnalliset tavoitteet sekä toimintaympäristön muutokset huomioon. Tässä suunnitelmassa esitellään lyhyesti henkilöstötilanne vuodelle 2026 sekä vuodelle 2026 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 2026 on henkilöstön näkökulmasta toimintatapojen vakiinnuttamisen vuosi. Edeltävinä vuosina henkilöstöpolitiikan saralla on tapahtunut paljon kehitystä ja uusia toimintamalleja on lanseerattu käyttöön. Uudistuksia ovat tuoneet esimerkiksi päivitetty henkilöstöpoliittinen ohjelma, työurajohtamisen käsikirja sekä työkyvyn hallintamalli. Vuonna 2026 varmistetaan, että nuo toimintamallit otetaan käyttöön ja kiinteäksi osaksi organisaation arkea. Näin varmistetaan aiempien vuosien työn pitkäaikainen vaikuttavuus. Myös vaihtuva kuntastrategia sekä sen painopisteet tulevat näkymään henkilöstön koulutus- ja kehittämistoimenpiteissä.

VIRAT JA TYÖSUHTEET

Toimiala	2024	2025	2026	2027	2028
Kunnanhallitus	1,4	1,6			
Hallintopalvelut	10,0	10,3			
Hallintopalvelut *			11,5	11,5	11,5
Elinvoimapaalvelut	8,0	14,0	14,0	14,0	14,0
Sivistyspalvelut	141,6	139,8	138,2	133,6	130,6
Tekniset palvelut	77,0	75,0	74,0	74,0	74,0
Yhteensä	238,0	240,7	237,7	233,1	230,1
Muutos yhteensä	-12,1	2,7	-3,0	-4,6	-3,0

*Kunnanhallitus ja hallintopalvelut yhdistetään v. 2026 alkaen

Oheessa talousarvioon vuodelle 2026 merkityt henkilöstömäärät. Huomattavaa on elinvoimapaalveluiden henkilöstömäärän kasvu TE-palvelujen siirryttyä valtiolta kunnille vuoden 2025 alusta lukien sekä kunnanhallituksen yhdistyminen hallintopalveluihin vuoden 2026 alusta lukien. Vuonna 2026 henkilöstömäärä laskee alle vuoden 2024 tason osaltaan eläköitymisten myötä. Tulevina vuosina henkilöstön määrä jatkaa maltillista laskuaan. Kuitenkin 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 avaintoimintoja säilyvät työurajohtaminen sekä työhyvinvointi.

2 Suomussalmen kuntastrategian arvot lähtökoh- tana suunnitelmalle

Kuntastrategiakausi vaihtuu vuoden 2026 alussa. Uuden kuntastrategian painopisteet ohjaavat myös henkilöstön ja sen osaamisen kehittämistä. Siirtymävaiheessa strategian ohjaava vaikutus on maltillisempi kuin tulevina vuosina, sillä tämä henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelma jatkaa yhä 2022–2025 kuntastrategian viitoittamalla tiellä. Suomussalmen kuntastrategia 2022–2025 koostuu viidestä teemasta, jotka ovat uudistuminen, identiteetti, elinvoimaisuus, yhteisöllisyys ja hyvinvointi.

Erityisesti uudistumiseen liittyvä henkilöstön hyvinvoinnista huolehteminen ja omien toimintatapojen tarkastelu sekä digitalisaation hyödyntäminen ovat tärkeitä suuntaviivoja henkilöstöasioiden kehittämisessä. Esimerkiksi tietosuojaan, tietoturvaan ja tekoälyn hyödyntämiseen liittyvät koulutukset ja mahdollisuudet ovat pinnalla vuonna 2026 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 kyselyitä erinäisten teemojen ja aihepiirien ymmärtämiseksi.

Lisäksi vuonna 2026 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 2026

Vuonna 2026 henkilöstön kehittämisessä korostuu edelleen Omalla uralla-hankkeen jälkeinen työurajohtamisen jalkauttaminen ja kehittäminen sekä henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen. Keskeisiä kehittämistoimenpiteitä ovat:

- Henkilöstöiltamat
- Henkilöstöraporttipohjan uudistaminen vuodelle 2026 uusi kuntastrategia huomioiden
- Päivitetty päihdeohjelma
- Esihenkilövalmennuksen toteutumisen seuranta
- Sähköinen perehdytyskansio kunnan yleisistä asioista
- Henkilöstön hyvinvointikampanja
- Kesäkilometrikisa
- Oppisopimus/tehtäväpörssin toiminnan jatkaminen

Muina kehittämistoimenpiteinä henkilöstön osaamista kehitetään toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parissa, kun toiminnallista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa jalkautetaan. Niin ikään uuden kuntastrategian jalkauttamisella kehitetään henkilöstön osaamista ja asiantuntemusta kunnan toiminnasta sekä tavoitteista. Kuntastrategian jalkauttaminen ja henkilöstön sitouttaminen siihen on olennainen osa kunnan strategista johtamista sekä palveluiden kehittämistä valtuuston tahdon mukaisesti.

4 Osaamisen kehittäminen ja koulutus

Työnantaja tukee henkilöstön omaehtoista kouluttautumista koulutusrahastosta sekä palkallisilla opiskelupäivillä. Erikseen tässä suunnitelmassa käsitellään työnantajan määräämä koulutus, joka perustuu työnantajan havaitsemaan koulutustarpeeseen tai esimerkiksi erilaisiin lakeihin.

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 perehdyttämisellä, 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 ammattitaitoisin henkilöstön riittävyys jokaisella vastuualueella. Koulutussuunnitelman teemat pohjautuvat osaltaan kuntastrategian arvoihin, muuttuvaan lainsäädäntöön ja ajankohtaisiin ilmiöihin.

4.2 Koulutussuunnitelman yleiset osaamisteemat

Osaamisen kehittäminen/ koulutus	Koulutuksen tarve	Kohderyhmä	Koulutuksen järjestäjä (jos tiedossa)	Ajankohta
Kuntastrategian tuntemus ja jalkauttaminen	Palvelujen kehittäminen, strateginen johtaminen	Henkilöstö	Keskushallinto ja toimialajohto	Vuosi 2026
Microsoft 365 alkeis- ja syventävät koulutukset	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat		Vuosi 2026
Työyhteisötaidot	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat		Vuosi 2026

Kohdennetut asiakas-palvelukoulutukset (palvelumuotoilu)	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat		Vuosi 2026
Uhkaava asiakas, asiakaskohtaaminen ja haastavat asiakastilan-teet	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat		Vuosi 2026
Ensiapukoulutukset	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat		Vuosi 2026
Eri yksiköiden sisäiset/toimialakohtaiset kou-lutukset tarvittaessa	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat		Vuosi 2026
Talous-, hankinta- ja kilpailutuskoulutukset	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat		Vuosi 2026
Työhyvinvointi	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat		Vuosi 2026
HR-osaaminen: järjes-telmäosaaminen ja ajankohtaiset asiat	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat		Vuosi 2026
Tietoturva- ja tietosuo-jakoulutukset	Ammattitaidon ylläpito	Henkilöstö, koulutusta tar-vitsevat		Vuosi 2026
Sähköiset palvelut ja sähköinen toimintaym-päristö	Ammattitaidon ylläpito ja pal-velujen kehittäminen	Koulutusta tarvitsevat		Vuosi 2026
Valmiusasiat	Turvallisuus	Koulutusta tarvitsevat	Pelastusopisto ym.	Vuosi 2026
Tekoälyn turvallinen ja tarkoituksenmukainen hyödyntäminen	Ammattitaidon ylläpito, palve-lujen kehittäminen	Koulutusta tarvitsevat		Vuosi 2026
Tiedolla johtaminen: esihenkilökoulutukset, strateginen johtaminen	Ammattitaidon ylläpito, stra-teginen johta-minen	Koulutusta tarvitsevat		Vuosi 2026
Kunnan rooli: vuoro-vaikutus ja viestintä, osallisuus, asiakasläh-töisyys, demokratia ja osallistuminen	Ammattitaidon ylläpito, stra-teginen johta-minen, kehittä-mistyö	Koulutusta tar-vitsevat		Vuosi 2026
Työehtosopimukset ja palkkaus	Ammattitaidon ylläpito, stra-teginen johta-minen, kehittä-mistyö	Koulutusta tarvitsevat, henkilöstö	KT, henkilöstöpal-velut yms.	Vuosi 2026

4.3 Toimialakohtaisia erityisteemoja yleisten teemojen lisäksi

Hallintopalvelut

Tasopalkkajärjestelmä ja uudet työehtosopimukset
Osallisuus sekä hyvinvointi- ja terveystyö (HYTE)
Tietoturva- ja tietosuoja
Sähköinen asiakirjahallinto
Raportoinnin automatisointi ja taloustietojen hyödyntäminen
Työhyvinvoinnin kehittäminen

Kotoutumisen kehittäminen
Hankintaosaaminen
Muuttuva lainsäädäntö
Tiedonhallinta
Esihenkilötyön ja perehdyttämisen kehittäminen
Tekoälyn hyödyntäminen toimialalla
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
Digitaalisuudesta tukea kieli- ja kulttuuritietoiseen toimintaan - kehittämistyöhön liittyvät koulutukset
Hallitusohjelman monipaikkaopetuksen kehittämiseen liittyvät koulutukset yhteistyössä UEF:n kanssa.
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, lukiokoulutus
Lain edellyttämän esiapuvalmiustason ylläpitoon liittyvät koulutukset yksiköissä.
Perusopetuksen oppimisen tuen kokonaisuudistukseen liittyvät koulutukset
Liikunnallinen elämäntapa - perusopetuslain ja opetussuunnitelman muutokseen liittyvät koulutukset
Lukiokoulutuksen oppimisen tuen kokonaisuudistukseen liittyvät koulutukset
Varhaiskasvatuksen palkkausjärjestelmän muutokseen liittyvät koulutukset, HR-näkökulma, esihenkilökoulutus
Varhaiskasvatuksen toiminnanohjausjärjestelmään sekä laadun arviointiin liittyvät koulutukset
Perusopetuksen pedagoginen kehittäminen - erityisesti samanaikaisopetus ja yhteisopettajuus
Perusopetuksen ja lukiokoulutuksen pedagoginen kehittäminen - johtaja-/rehtorimentorointi, johtamisosaamisen kehittäminen ja vahvistaminen

Tekniset palvelut

Hankintaosaaminen
Lakimuutokset
Työturvallisuus ja turvallinen ja viihtyisä ympäristö
Kiinteistöautomaatio
Kiinteistödokumentaation ja hallinnan kehittäminen
Ravitsemuskoulutukset
Ensiapukoulutukset
Laite-, materiaali- ja työvälinekoulutukset
Lakisääteiset koulutukset ja turvakorttikoulutukset
Kunnan hyvinvointityö
Kunta harrastusympäristönä
Tekoälyn hyödyntäminen toimialalla

Elinvoimapalvelut

Hankintaosaaminen
Hankeosaaminen
Lakimuutokset
Elinvoimatyön kehittäminen
Kuntamarkkinointi
Matkailun kehittäminen
Kunnan veto- ja pitovoima
Työllisyyspalvelujen kehittäminen
Työperäinen maahanmuutto
Tekoälyn hyödyntäminen toimialalla
Vihreä siirtymä
Yritystoiminnan tukeminen