

Työyhteisön kehittämissuunnitelma 2024



Yhteistyötoimikunta 26.2.2024 § 3

Kunnanhallitus 5.3.2024 § xx

Sisällys

Sisällys	2
1 Johdanto.....	3
2 Henkilöstön määrä ja rakenne sekä arvio niiden kehittymisestä	4
2.1. Toteutuneet määräaikaiset virka- ja työsuhteet ja arvio niiden kehityksestä.....	4
2.2. Periaatteet työsuhdemuotojen käytöstä	6
2.3. Periaatteet ulkopuolisen työvoiman käytöstä	6
2.4. Ikärakenne ja eläkkeelle siirtyminen.....	6
2.5 Työkyvyn ylläpito ja osatyökykyisyys	8
3 Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta.....	8
4 Arvio osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista.....	9
5 Kehittämissuunnitelman toteuttaminen	10
6 Kehittämissuunnitelman toteutumisen seuranta.....	13
6.1 Seurannan toteuttaminen	13
6.2 Aiemman koulutussuunnitelman toteutuminen	14
7 Koulutuskorvauksen hakeminen.....	15

1 Johdanto

Vuoden 2022 alusta voimaan tulleen uuden yhteistoimintalain (1333/2021) mukaan kunnassa on laadittava työyhteisön kehittämissuunnitelma, joka korvaa sitä pitkälti vastaavan, aiemmin käytössä olleen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Työyhteisön kehittämissuunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa ja työnantajan on ylläpidettävä sitä työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi. Laki ei edellytä kehittämissuunnitelman päivittämistä tietyin määräajoin, vaan sen ajatellaan olevan dynaaminen asiakirja, jonka sisältö muuttuu ajan kuluessa kulloistakin tilannetta vastaavaksi vuoropuhe- lussa henkilöstön kanssa.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava:

- 1) nykytila ja ennakoitavissa olevat kehityskulut, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin tai työhyvinvointiin;
- 2) päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitetään ja ylläpidetään henkilöstön osaamista sekä edistetään henkilöstön työhyvinvointia;
- 3) toimenpiteiden vastuunjako ja aikataulu;
- 4) seurantamenettelyt.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava myös ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja sitä ylläpidettäessä on tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota:

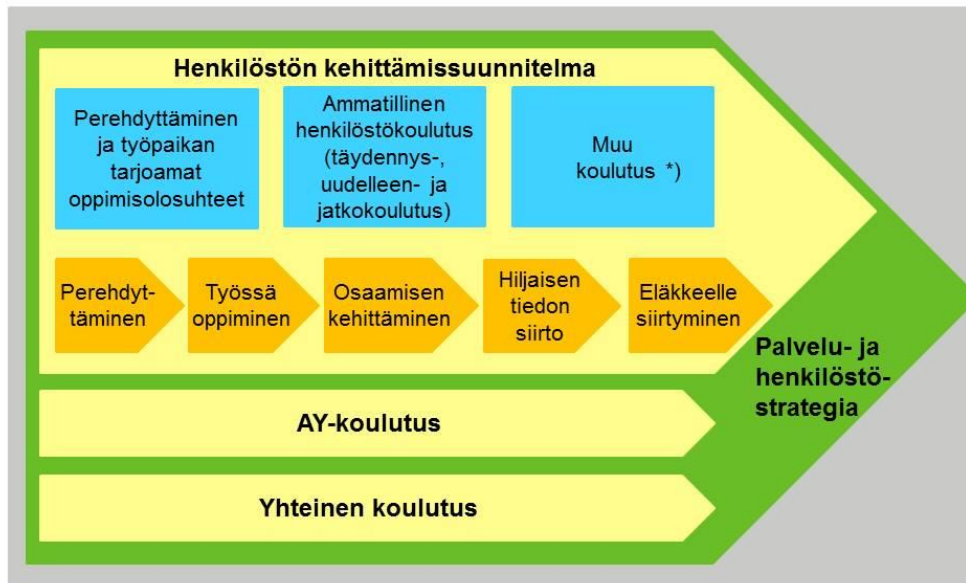
- 1) teknologisen kehityksen, investointien ja muiden yrityksen tai yhteisön toiminnassa tapahtuvien muutosten vaikutuksiin työyhteisössä;
- 2) eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden erityistarpeisiin ja erityisesti tarpeisiin ylläpitää työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 3) työyhteisön johtamiseen.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 a §:ssä ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:n 2 momentissa tarkoitetut suunnitelmat voidaan toteuttaa työyhteisön kehittämissuunnitelman osana. Hyrynsalmen kunnassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelma toteutetaan erikseen.

Tähän työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on koottu toteutuneiden määräaikaisten virka- ja työsuhteiden määrä ja arvio näiden kehittymisestä sekä periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä. Lisäksi suunnitelma sisältää arvion koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva suunnitelma. Osana suunnitelmaa esitetään yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta.

Työyhteisön kehittämissuunnitelman mukaisesti toteutetun osaamisen kehittämisen ja ylläpitämisen perusteella kunta voi hakea koulutuskulukorvausta, joka on 10 % työnantajan koulutusajan palkkakustannuksista. Koulutuskorvausta voidaan maksaa enintään kolmelta päivältä työntekijää kohden vuodessa.

Henkilöstön kehittäminen osana työuraa



*) muulla koulutuksella tarkoitetaan esimerkiksi Kevan eläketietoutta koskevaa koulutusta tai muita työmarkkinajärjestöjen järjestämiä koulutuksia.

Kuva 1. Henkilöstön kehittäminen osana työuraa. Lähde: Kunnallisen henkilöstön osaamisen kehittämistä koskeva suositus sekä työ- ja virkaehtosopimus ammattiyhdistyskoulutuksesta. KT suositus 11.12.2015

2 Henkilöstön määrä ja rakenne sekä arvio niiden kehittymisestä

2.1. Toteutuneet määräaikaiset virka- ja työsuhteet ja arvio niiden kehityksestä

Hyrnsalmen kunnan palveluksessa oli 31.12.2023 talousarviota vastaavasti yhteensä 88 henkilöä, joista vakinaisessa työsuhteessa oli 60 (4 osa-aikaista) ja määräaikaisia 28 (sijaisuuksia 9, projektiluonteisia 4 ja palkkatuella 5). Henkilöstön määrä lisääntyi 5 henkilöllä vuoden takaiseen nähden. Näistä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, määräaikaisessa työsuhteessa ja oppisopimussuhteessa oli yhden lisäys kussakin aiempaan nähden. Palkkatuetussa työssä oli kahden henkilön lisäys edellisvuoteen. Henkilötyövuosina (HTV2) vuoden 2023 henkilöstö on ollut 81,2 htv.

Palvelussuhteiden luonne ja päätoimisuus on esitetty seuraavissa kuvioissa.

Palvelussuhteen luonne

Henkilöstö	31.12.2023	31.12.2022	Muutos
Toistaiseksi voimassa oleva	60	59	1
Määräaikainen	22	21	1
Oppisopimus	1		1
Palkkatuki	5	3	2
Yhteensä	88	83	5

Päätoimisuus

Henkilöstö 31.12.2023	Hallinto- ja elinvoimapaalvelut	Sivistyspalvelut	Tekniset palvelut	Yht.
Kokoaikatyö (vak.)	5	29	21	55
Osa-aikatyö (vak.)		3	2	5
Kokoaikatyö (määräaikainen)	1	14	3	18
Osa-aikatyö (määräaikainen)	1	1	2	4
Oppisopimus (määräaikainen)		1		1
Kokoaikatyö (palkkatuki)	3		1	4
Osa-aikatyö (palkkatuki)			1	1
Yht.	10	48	30	88

Vaikka edelliseen vuoteen nähden henkilöstömäärä oli kasvanut, aiempiin vuosiin nähden se kuitenkin on ennakoitusti vähentynyt muun muassa päivähoiton keskittyessä päiväkotiin ryhmäperhepäiväkodeista. Esimerkiksi vuoden 2021 lopussa henkilöstömäärä oli 102 henkilöä, josta vähennystä on 14 henkilön verran. Henkilöstömäärä vaihtelee jonkin verran vuoden sisälläkin johtuen esimerkiksi työllistettyjen määrästä.

1.2.2024 alkaen kunnan ateria- ja puhtaanapitopalvelujen tuottajana aloitti SOL-Palvelut Oy:n ja Vireko Oy:n muodostama yhteenliittymä. Kunnan ateria- ja puhtaanapitopalveluiden vaki- tuinen henkilöstö, yhteensä 11 henkilöä, siirtyi 1.2.2024 alkaen vanhoina työntekijöinä kyseisten yritysten palvelukseen. Määräaikaisten ateria- ja puhtaanapidon työntekijöiden sopimukset solmittiin päätymään viimeistään 31.1.2024, eikä niitä jatkettu, koska kunnan oma ateria- ja puhtauspalvelutuotanto päättyi. Siirtyvän henkilöstön kanssa käytiin yt -neuvotteluja koko muutosprosessin ajan.

Vuoden 2024 lopussa määräaikaisten työsuhteiden määrän arvioidaan olevan nykyisellä tasolla. Vähennystä on ateria- ja puhtaanapitopalveluiden osalta, jossa on ollut lähes jatkuvasti määräaikaisia sijaisuuksia. Toisaalta hankkeissa työskentelee määräaikaista henkilöstöä vuonna 2023 aloittaneiden kahden henkilön lisäksi vuoden 2024 alkupuolelta alkaen Ylä- ja Itä-Kainuun vihreän siirtymän osaamiskeskittymä -hankkeessa. Muilta osin määräaikaissuuk- sien perusteiden arvellaan pysyvän nykyisenlaisina.

2.2. Periaatteet työsuhdemuotojen käytöstä

Työsuhdemuotojen käyttöä sääntelevät kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annettu laki (304/2003) sekä työsopimuslaki (55/2001). Sellaiset tehtävät, joissa käytetään julkista valtaa, hoidetaan kuntalain mukaisesti virkasuhteessa. Muutoin henkilöstö palkataan työsuhteeseen. Sellaiset virat, joissa ei tosiasiallisesti käytetä julkista valtaa, on muutettu työsuhteiksi.

Henkilö otetaan tehtävien luonteen ja palvelujen tarpeen perusteella vakinaiseen eli toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen tai määräaikaiseen palvelussuhteeseen. Toistaiseksi voimassa olevaa palvelussuhdetta käytetään, kun työvoiman tarve on pysyvä. Määräaikaiselle palvelussuhteelle tulee aina olla lain mukainen peruste ja peruste on kirjattava työsopimukseen tai viranhoidomääräykseen. Määräaikaisuuden peruste voi olla esim. harjoittelu, sijaisuus, kausiluonteinen työ, määrätty työ, projekti, avoimen viran/tehtävän täyttämiseen liittyvät työjärjestelyt tai työllistämistukityö. Jos määräaikainen työsopimus tehdään henkilön pyynnöstä, sen tekemiseen ei tarvita muuta perusteltua syytä. Ko. tieto on aina merkittävä työsopimukseen.

Toimivalta henkilöstöasioissa Hyrynsalmen kunnassa määritellään kunnan hallintosäännön 7 luvussa. Toimivallasta palvelussuhteeseen ottamisessa on ohjeet hallintosäännön 34 §:ssä ja 39 §:ssä. Lyhytkestoiset sijaisuudet pyritään Hyrynsalmen kunnassa hoitamaan pääasiassa sisäisin järjestelyin tehtäviä siirtämällä ja järjestelemällä.

Hallinto- ja elinvoimapalveluissa määräaikaisia työsuhteita on käytetty projektitehtävissä. Lisäksi hallintopalveluiden työsuhteisiin on kirjautunut kolmen työllistetyn henkilön määräaikaiset työsuhteet, jotka ovat olleet velvoitetäytettävissä kunnan eri tehtävissä (muualla kuin hallintopalveluissa). Sivistyspalveluissa määräaikaiset tehtävät ovat olleet sijaisuuksia. Teknissä palveluissa määräaikaisuudet ovat liittyneet sijaisuuksiin, kausiluontoisiin tehtäviin sekä palkkatuettuihin töihin.

Osa-aikatyötä käytetään silloin, kuin se on työn määrän tai järjestämisen kannalta perusteltua. Esimerkiksi projektityössä tarvittava tuntimäärä voi olla kokoaikaista työaika pienempi. Samoin koulunkäyntiavustajien työaika muotoutuu koulun työpäivän mukaan. Työntekijän itse toivoessa osa-aikaista työsuhdetta, se pyritään järjestämään, mikäli työn toteuttaminen sen mahdollistaa.

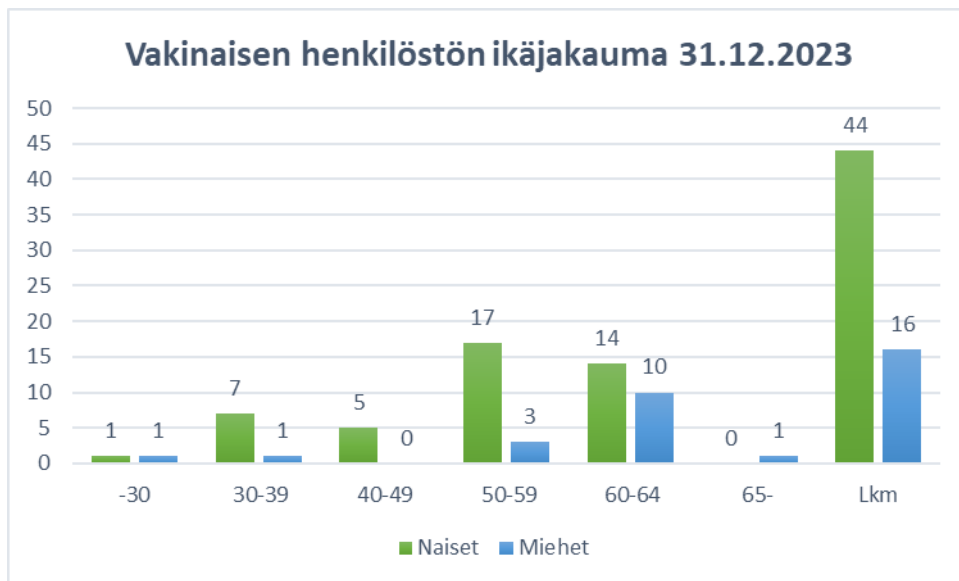
2.3. Periaatteet ulkopuolisen työvoiman käytöstä

Hyrynsalmen kunnassa ei ole käytetty eikä ole suunnitteilla käyttää vuokratyöntekijöitä. Asiantuntijapalveluita ostetaan tarvittaessa ulkopuolelta. Joitakin tehtäviä toteutetaan kuntien yhteistyönä, jossa henkilön työpanos jakautuu useammalle kunnalle. Tällaisia ovat rakennusvalvonta (Hyrynsalmen kunta henkilön työnantajana) ja ympäristövalvonta (Suomussalmen kunta), maaseutupalvelut (Puolangan kunta), työllisyyden hoidon palvelut (Paltamon kunta), etsivä nuorisotyö (Suomussalmi). Kansalaisopiston hallinnointi ostetaan palveluna Suomussalmen kunnalta.

2.4. Ikärakenne ja eläkkeelle siirtyminen

Vakinainen henkilöstö on vahvasti naisvaltainen; vakinaisista henkilöistä naisia oli 31.12.2023 tilanteessa 44 ja miehiä 16. Henkilöstö on keskimäärin melko iäkästä erityisesti miesten osalta; keski-ikä on naisilla 52,3 vuotta ja miehillä 57,6 vuotta. Vähintään 60 vuotta täyttäneitä työntekijöitä on ollut peräti 42 % vakinaisesta henkilöstöstä. Nuorempia työntekijöitä on

vakinaisessa henkilöstössä huomattavan vähän; vain 2 alle 30-vuotiasta työntekijää. Henkilöstön ikärakenne vakituisen henkilöstön osalta on esitetty seuraavassa kuvassa 2.



Kuva 2 Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 31.12.2023.

Vuoden 2023 aikana on 2 henkilöä siirtynyt vanhuuseläkkeelle. Kevan ennusteen mukaan seuraavan kymmenen vuoden aikana Hyrynsalmen kunnan henkilöstöstä eläkkeelle on siirtymässä lähes 60 % henkilöstöstä, josta osittaiselle tai täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle 7,9 %. Eläköitymisiä on tulossa erityisen paljon ateria- ja puhtaanapitoalalla, jonka henkilöstö kuitenkin on siirtymässä palveluiden uudelleen järjestelyn myötä yksityisen työnantajan palvelukseen. Muusta henkilöstöstä eniten eläköitymisiä on seuraavan kymmenen vuoden aikana odotettavissa yleissihteerien, opettajien ja kiinteistöhoitajien ammattiryhmissä. Viime vuosina eläkkeelle jääneet työntekijät on koottu seuraavaan taulukkoon.

Eläkemuoto	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Kuntoutustuki		1				
Vanhuuseläke	2	5		3	3	2
Työkyvyttömyyseläke			1			
Yhteensä:	2	6	1	3	3	2

Henkilöstön ikärakenne ja eläköityminen ovat Hyrynsalmen kunnalle lähivuosien keskeinen haaste. Kunnassa on löydettävä keinoja edistää työntekijöiden työhyvinvointia ja viihtyvyyttä työssä, parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia kehittää osaamistaan työn ohella, löytää uutta osaavaa työvoimaa sekä siirtää osaamista kokeneilta työntekijöiltä uudemmille. Jo nyt eläkkeelle siirtyneitä työntekijöitä käytetään sijaisina mm. lasten päivähoidossa ja perusopetuksessa ja tätä sijaistusmallia tulee kehittää edelleen. Kaikkien eläkkeelle jäävien työntekijöiden kanssa tulee kartoittaa mahdollisuudet tilapäiseen työskentelyyn jatkossa.

Tehtävissä, joissa työntekijöiden löytäminen on jo nyt osoittautunut haasteelliseksi, tulee löytää uusia tapoja riittävän henkilöstön varmistamiseksi. Pohdittavia keinoja voisivat olla

esimerkiksi mahdollisuus osa-aikaisiin työsuhteisiin (mikäli se edistäisi työntekijöiden saata-
vuutta), siviilipalvelushenkilöiden saaminen työntekijöiksi, työperäisen maahanmuuton mah-
dollisuudet sekä oppisopimuskoulutuksen laajempi käyttö. Lisäksi erityisesti asiantuntijatehtä-
vissä kehitetään työskentelytapoja niin, että työtä voisi olla aiempaa helpompi tehdä paikasta
riippumatta. Esimerkiksi tiettyä erityisosaamista vaativissa projektitehtävissä on jo tällä het-
kellä ollut tarpeellista mahdollistaa normaalia etätyöohjeistusta laajempi etätyömahdollisuus,
jotta sopivia osajia on löydetty.

2.5 Työkyvyn ylläpito ja osatyökykyisyys

Kunnan henkilöstö on suurelta osin jo suhteellisen iäkästä ja työkyvyn tukemiseen on olen-
naista kiinnittää tästäkin syystä entistä enemmän huomiota. Työssä jaksamisen ja esihenkilö-
työn erityinen huomiointi esitetään myös henkilöstöä koskevana talousarviovaitteena vuo-
delle 2024.

Työntekijöiden työkykyä tuetaan vuosittain päivitettävän työterveyshuollon toimintasuunnitel-
man mukaisesti. Myös työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan vuodelle 2024 sekä pidem-
mänkin aikavälin tavoitteeksi on kirjattu ikäjohtaminen ja työkyvyn tukeminen siten, että työ-
urat jatkuisivat vähintään eläkeikään saakka. Kunnassa on käytössä aktiivisen tuen malli työ-
kyvyn alenemistilanteiden tunnistamiseen ja niissä toimimiseen. Kun työntekijän työkyky ale-
nee, pyritään ensisijaisesti mitoittamaan henkilön työ niin, että hän pystyy selviämään tehtä-
vistään. Toissijaisesti voidaan pyrkiä sijoittamaan henkilö tehtäviin, jotka vastaavat hänen työ-
kykyään. Työssä jaksamista tuetaan joustavin työaikajärjestelyin, kuten erilaisin osa-aikatyö-
muodoin. Kunnassa on myös ohje etä- ja joustotyöstä, jonka mahdollistama etätyö voi joissain
tilanteissa tuoda ratkaisun työkyvyn alenemistilanteisiin. Osatyökykyisten työllistämismahdol-
lisuuksia selvitetään tilannekohtaisesti.

Työkyvyn ylläpitäminen kuuluu koko henkilöstölle ja jokaiseen työpäivään. Työntekijän omaa
työkyvyn ylläpitoa ja työhyvinvointia pyritään tukemaan henkilöstölle myönnettävän, liikunta-,
hyvinvointi- ja kulttuuripalveluihin hyödynnettävän ePassin avulla. EPassi etuuden määrää ko-
rotettiin aiemmasta vuodesta 2024 alkaen. Henkilöstölle on myös varattu vuosittain määrä-
raha virkistyspäivän tai -iltapäivien järjestämiseen. Myös virkistykseen varattua määrärahaa
nostettiin vuodesta 2024 alkaen. Lisäksi virkistyspäiviä pyritään kehittämään laajemmin työ-
yhteisön yhteishenkeä kohottaviksi siten, että niitä toteutettaisiin ainakin osittain eri osastojen
tai yksikköjen yhteisinä tapahtumina. Nykyisin virkistyspäivät ovat pitkälti kunkin työyksikön
omia. Lisäksi valmistelussa on työsuhdetalkuun mahdollinen käyttöön tuleminen ke-
vättalvella 2024.

Hyrynsalmen kunta osallistui Kainuun kuntien yhteiseen kunta-alan työhyvinvointihankkee-
seen, joka toteutui pääosin vuoden 2023 aikana. Osana hanketta toteutettiin kahdesti työelä-
män laatua mittaava QWL-mittaus. Vuoden 2024 aikana on tarkoitus toteuttaa seuraava työ-
hyvinvointikysely joko omana kyselynä tai Kevan tarjoamalla kyselypohjalla.

3 Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta

Henkilöstön osaamista ja tulevia osaamistarpeita selvitetään kehityskeskustelujen ja henki-
löstökyselyjen kautta. Vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa käydään läpi työntekijän
tehtävät, tavoitteet ja mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnista johtuvat muutokset
sekä niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Osaamistarpeet määritellään

esihenkilön ja henkilöstön kanssa yhdessä. Esihenkilö on kuitenkin avainasemassa koulutustarpeen kartoittamisessa ja hänen tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse koulutuksiin hakeudu. Koulutuksen lisäksi osaamisen kehittämisenä tarkoitetaan kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista.

Tämän suunnitelman laatimisen yhteydessä ei toteuteta erillistä osaamiskartoitusta tai kyselyä. Vuoden 2023 aikana toteutettiin kaksi työelämän laatua mittaavaa QWL-tutkimusta, joissa osaaminen oli yksi parhaiksi arvioituista osioista. Työntekijät olivat arvioineet työnsä tarjoamat mahdollisuudet ammatilliseen kehitykseen sekä mahdollisuudet osaamisen hyödyntämisen työn sujuvuuden ja asiakaskokemuksen kehittämiseksi hyväksi. Erityisen korkeat arviot sai väittämä ”Osaamiseni riittää työtehtävissä selviytymiseen”. Koulutustarpeista ja toiveista sekä koulutuslissenssin käytöstä pyritään tekemään erillinen kysely myöhemmin ja päivittämään kehityssuunnitelmaa tarvittaessa tulosten pohjalta.

Kunnan palveluksessa olevan henkilöstö on pääosin hyvin kokenutta ja ammatillinen osaaminen on pääsääntöisesti hyvällä tasolla. Osaamista on tarpeen vahvistaa erityisesti uusien järjestelmien ja sähköisten palveluiden mukanaan tuomien tietoteknisten vaatimusten, lainsäädännön muutosten ja viestinnän osalta. Tietosuojan ja tietoturvan hallinta on yhä keskeisempää kaikissa tehtävissä, joissa tietotekniikkaa käytetään. Monipuoliset tehtävänkuvat vaativat oppimiskykyä ja uusiin asioihin ja tehtäviin perehtymistä. Henkilöstön ikääntyessä on tärkeää huolehtia siitä, että kaikki saavat riittävästi ja oikeanlaista koulutusta päivittäisissä työtehtävissä suoriutumiseksi ja työssä jaksamiseksi.

4 Arvio osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista

Koulutussuunnitelma perustuu henkilöstön osaamiseen sekä työkyvyn ja ammattitaidon ylläpitämiseen. Tehtävissä tarvittavaa osaamista arvioidaan tehtävien vaativuusarvioinnin ja kehityskeskustelujen kautta. Tavoitteita, osaamista ja työsuoritusta edistävää koulutusta tarjotaan tasapuolisesti koko henkilöstölle.

Työelämän muutokset ja lisääntyneet vaatimukset moniosaamisesta edellyttävät elinikäistä oppimista. Henkilöstön kehittämisenä tuetaan muutoksen hallintaa ja nopeutetaan uuteen tilanteeseen, uusiin tehtäviin tai pitkiltä vapailta työhön paluuseen sopeutumista. Paitsi jatkuvan oppimisen ajatusta, henkilöstöltä tarvitaan myös uudistushenkisyyttä ja rohkeutta totuttujen toimintamallien haastamiseen ja kehittämiseen. Johdon tehtävä on luoda tähän mahdollisuudet sekä kannustava, virheitäkin salliva ilmapiiri. Vuonna 2023 toteutettujen QWL -mittausten mukaan tämä ei vielä toteudu toivotulla tavalla, vaan vastausten perusteella esihenkilöiden taidoissa kannustaa työtapojen kehittämisessä sekä sisäisen yhteistyön tukemisessa on myös parantamista.

Kunnan toiminnan kehittämisessä keskeistä on palvelutuotannon tehostaminen samalla kun taataan strategian mukaisesti palveluiden saatavuus ja laadukkuus. Palveluiden tehostaminen tapahtuu paljolti niiden digitalisoinnin ja erilaisten itsepalvelumahdollisuuksien kehittämisen kautta. Tämä vaatii henkilöstöltä uudenlaista osaamista. Useissa tehtävissä hyödynnetään erilaisia tietoteknisiä ratkaisuja tai järjestelmiä ja sähköisiä työvälineitä, joiden käyttöönotto ja hallinta vaativat jatkuvaa koulutautumista ja harjoittelua. Tekoälyn käyttäminen työn apuvälineenä lisääntyy, mikä vaatii käytön opettelua muun muassa tietoturvallisuuden kannalta. Tietoturvallisen työn sekä tiedonhallinnan osaaminen ovat entistäkin keskeisempiä taitoja.

Viestintäosaamista ja esimerkiksi sosiaalisen median työkalujen käyttöä tarvitaan monissa tehtävissä. Viestintä ja tiedottaminen on toteutettava saavutettavalla tavalla, mikä edellyttää perehtymistä saavutettavuusvaatimuksiin sekä keinoihin, jolla saavutettavuutta toteutetaan. Henkilöstön on pysyttävä ajan tasalla lainsäädännön muutoksista omalla alallaan. Energia-asiat ja ilmastonmuutos haastavat uusiin toimintatapoihin ja tehtäviin.

Osaamisen kehittämisen yhtenä painopistealueena on hiljaisen tiedon siirtäminen. Kunnassa on erityisosaamista, joka opitaan vain työssä. Henkilöstön eläköityminen tuo mukanaan tehtävien uudelleen järjestelyjä, joihin on varauduttava ennakkoon. Tiedon ja osaamisen jakaminen ovat osa työyhteisöosaamista, joka on ammattiosaamisen rinnalla yhä keskeisempi osaamisalue. Henkilöstön kykyä yhteistyöhön, vuorovaikutukseen ja työhyvinvoinnista huolehtimiseen tulee edistää jatkuvasti sekä henkilöstön osalta yleisesti että esihenkilöiden osalta yhteisöllisyyden mahdollistajina ja osaamisen johtajina.

5 Kehittämissuunnitelman toteuttaminen

Henkilöstön koulutukseen osallistuminen arvioidaan tarpeen ja talousarvion määrärahojen puitteissa tapauskohtaisesti siten, että kaikilla työntekijöillä on tasapuolinen mahdollisuus osallistua tarvittavaan koulutukseen. Pitkäkestoiseen koulutukseen osallistumisesta on laadittu oma erillinen ohjeensa yhdenvertaisen kohtelun takaamiseksi.

Ensisijaisesti järjestetään koulutusta, joka on välttämätön työtehtävissä suoriutumiseksi. Tämän lisäksi henkilöstöä ohjataan ammattialakohtaisiin koulutuksiin. Oman alan ammatillisen osaamisen lisäksi keskeinen taito on tieto- ja viestintätekniikan osaaminen. Lisäksi kaikilta työntekijöiltä edellytetään työyhteisötaitoja, asiakaspalvelutaitoja sekä kykyä ja valmiutta jatkuvaan oppimiseen ja toimintaympäristön muutoksiin. Tietoturvan ja tietosuojan hallintaa edellytetään kaikissa tehtävissä, jossa käytetään tietotekniikkaa. Toimistohenkilökunnan koulutus keskittyy paljolti erilaisten tietojärjestelmien ja digitaalisten ratkaisujen käyttöön, ajantasaiseen lainsäädäntöön sekä työtehtävissä kehittymisen edellyttämään koulutukseen, kuten esim. hankinnat, sopimushallinta ja arkistotoimi. Esihenkilöiden koulutuksissa tulee panostaa erityisesti ikä- ja työkykyjohtamiseen sekä työhyvinvointiin ja toisaalta keinoihin edistää oppivan organisaation syntyä ja yhteisöllisyyttä.

Henkilöstön ja luottamushenkilöiden käytössä on Euhousen koulutuslisenssi, jolla he voivat osallistua kiinteällä vuosimaksulla rajoittamattomaan määrään palveluntarjoajan verkkokoulutuksia. Lisenssin on toivottu innostavan henkilöstöä kouluttautumaan aktiivisesti ja mahdollisesti myös laajentamaan omaa osaamistaan. Lisenssin käyttö on kuitenkin ollut toivottua vähäisempää ja aktiivisten käyttäjien joukko on melko pieni. Koulutuskohtainen hinta on kuitenkin edelleen jäänyt melko pieneksi. Henkilöstölle myöhemmin toteutettavan koulutuskyselyn osana selvitetään myös kokemuksia ja näkemyksiä lisenssipalvelusta, jonka pohjalta harkitaan sen jatkoa. Lisenssiin kuuluvien koulutusten ohella henkilöstö voi edelleen osallistua tarpeen mukaan myös muiden järjestäjien koulutuksiin ja näitä on myös suunnitteilla. Tietoturvan osalta koko tietotekniikkaa työssään käyttävä henkilöstö on velvoitettu suorittamaan Euhousen kunta-alalle suunnatun tietosuojan ja -turvan koulutuksen. Lisäksi vuodelle 2024 on suunnitteilla Kainuun kuntien yhteinen, mahdollisesti Atealta hankittava tietoturvakoulutus.

Osaamisen kehittämisessä on tärkeä huomioida, että varsinaiset koulutukset muodostavat ehkä helpoimmin hahmotettavan, mutta käytännössä vain pienen osan osaamisen

kehittämisestä. Keskeinen osa osaamisen kehittämistä on yhdessä tekeminen, kokemusten ja työtehtävien jakaminen sekä toisten opastaminen. Sekä toisilta saatava että itse tehtävä oman työskentelyn arviointi auttaa kehittymään. Merkittävin osa oppimisesta tapahtuu yleensä itse työtä tehdessä ja ongelmia ratkoessa. Tämän onnistuminen vaatii mahdollisuutta tarttua uudenlaisiin tehtäviin ja kokeilla ratkaisuja joskus myös epäonnistuen. Johtoryhmä ja esihenkilöt vastaavat työn tekemisen järjestelyistä, jotka mahdollistavat yhdessä tekemisen ja tiedon jakamisen.

Esihenkilö vastaa työntekijöidensä kouluttautumismahdollisuuksista koulutussuunnitelman mukaisesti. Kukin työntekijä vastaa itse koulutustensa kirjaamisesta, jotta kouluttautumisen seuranta olisi mahdollisimman luotettavaa ja vaivatonta. Koko päivän koulutukset kirjataan pääsääntöisesti Populus -järjestelmään. Sen sijaan lyhyempiä koulutuksia ei yleisesti kirjata. Myös osapäivän koulutuksen merkitseminen olisi mahdollista sähköistä työajanseurantaa käyttävillä, mutta mahdollisuutta ei ole juurikaan käytetty. Koulutuslisenssin raportointipalvelun kautta saadaan tietoa lisenssillä koulutuksiin osallistuneiden määristä myös lyhyempien koulutusten osalta.

Yleinen koko henkilöstöä koskeva kehittämissuunnitelma v. 2024 alkaen:

Koulutus	Tavoite	Vastuu	Ajankohta ja osallistujat
Perehdytys	Osaava, tehtävänsä tunteva ja sitoutunut henkilöstö.	Yleinen perehdytysohje päivitetty 2021. Osastot ja esihenkilöt huolehtivat ohjeen osastokohtaisten sisältöjen päivityksestä ja perehdytyksestä ohjeen mukaisesti. Perehdytyslomake allekirjoitetaan.	Jatkuva Uudet työntekijät ja mahdolliset pitkältä poissaololta palaavat
Tietoturva ja tietosuoja • omaehtoiset koulutukset • yhteiset koulutukset koko henkilöstölle koulutuslisenssillä tai muuten hankittuna • ala- tai tehtäväkohtaiset erilliskoulutukset	Ajantasainen tiedonhallinnan ja tietoturvan lainsäädännön tunteminen ja noudattaminen Koko henkilöstö hallitsee tietoturvan ja tietosuojan työnsä edellyttämällä tavalla	Tietosuojavastaava, hallintopäällikkö Tietosuojavastaavat, hallintopäällikkö Esihenkilö	Tarvittaessa. Hallintopäällikkö, tietosuojavastaava, muut työssään tarvitsevat Kaikki tietotekniikkaa työssään käyttävät Tarvittaessa
Viestintä • sosiaalinen media julkishallinnossa • kuntalaisten osallistaminen	Ajantasainen digitaalisen viestinnän osaaminen. Monipuolisempi kuntalaisviestintä. Kuntakuvan kehittämisen Sisäisen viestinnän	Kunnanjohtaja, hallintopäällikkö,	Johtoryhmä, esihenkilöt, osastojen sihteerit, viestintäkoordinaattori

Koulutus	Tavoite	Vastuu	Ajankohta ja osallistujat
<ul style="list-style-type: none"> Intranetin kehittäminen 	monipuolistaminen ja tehostaminen.		
Sähköisten palvelujen tarjoaminen kuntalaisille <ul style="list-style-type: none"> sähköinen asiointi ja asiakaspalvelu uudet verkkosivut ja verkkosivujen saavutettavuus 	Erialaisten palvelukannan tarjoaminen asiakaslähtöisesti, tarvittaessa uusien sähköisten palvelujen käyttöönotto. Uusien verkkosivujen käyttöönotto ja jatkuva päivitysosaaminen. Sivujen saavutettavuuden ylläpito.	Kunnanjohtaja, hallintopäällikkö, esihenkilöt	Tarvittaessa Asiakaspalvelutehtävissä toimivat Sähköisiä palvelukannavia käyttävät ja opastavat Verkkosivuja päivittävät
Tekoäly ja sen hyödyntäminen	Tekoälyn tietoturvallinen hyödyntäminen siihen sopivissa tehtävissä	Esihenkilöt	Tarvittaessa
Asiakaspalvelu- ja vuorovaikutusosaaminen	Myönteinen ja rakentava vuorovaikutus asiakaspalvelutilanteissa ja suhteessa kuntalaisiin. Hyvän hallintotavan ja palveluperiaatteen toteuttaminen.	Johtoryhmä	Koko henkilöstö
Tiedonhallinta, arkistointi	Osaamisen ylläpito ja kehittäminen, ajantasaisen lainsäädännön vaatimuksien mukaisuus. Sähköisen arkistoinnin käyttöönotto.	Hallintopäällikkö, osastojen päälliköt	Arkistonhoitaja ja hänen varahenkilönsä, toimistosihteerit, hallintopäällikkö. Sähköistä arkistointia toteuttavat
Kehittämisen ja jatkuvan oppisen taidot	Muutosten hallinta, työkyvyn ja osaamisen ylläpito, elinvoimaisuuden kehittäminen	Johtoryhmä	Tarvittaessa
Esihenkilötaidot	Esihenkilöiden valmiuksien kehittäminen mm. - työhyvinvointi, työkyky, ikäjohtaminen - yhdessä tekemisen ja tiedon jakamisen edistäminen	Johtoryhmä	Jatkuva, tarvittaessa Esihenkilöt
Työehtosopimusosaaminen	Esihenkilöiden ajantasainen työehtosopimusosaaminen	Hallintopäällikkö, esihenkilöt	Jatkuva Hallintopäällikkö Esihenkilöt

Koulutus	Tavoite	Vastuu	Ajankohta ja osallistujat
Työyhteisötaidot ja työnohjaus	Henkilöstön työssäjaksaminen ja työprosessien kehittäminen, ristiiriitojen ratkaisu. Työnohjauksen käyttöön ottaminen uutena toimintamallina	Johtoryhmä	Tarvittaessa Työnohjaaja -harjoitusohjaukset hallinto- ja elinvoimapalveluille ja teknisille palveluille keväät 2024
Työsuojelu ja turvallisuus <ul style="list-style-type: none"> • Työsuojelupäällikön koulutus • Työsuojelukoulutus • Alkusammutuskoulutus 	Terveellinen ja turvallinen työympäristö Ajantasainen työsuojeluosaaminen Ajantasainen paloturvallisuusosaaminen tarvittavissa tehtävissä	Työsuojelupäällikkö Työsuojeluhenkilöstö Hallintopäällikkö Osastojen päälliköt	Työsuojelupäällikkö Työsuojeluhenkilöstö Hallintopäällikkö Esihenkilöt Sammutuskoulutus osastoittain tarvittaessa
Ensiapukoulutus	Jokaisella osastolla ja yksiköllä riittävä ensiapuosaaminen	Osastojen päälliköt	Tarvittaessa
Työkyky ja työmarkkinakelpoisuus	Työkykyongelmien ennaltaehkäisy. Ratkaisut tilanteisiin, joissa työkyky on alentunut.	Esihenkilöt yhteistyöverkostojen kanssa (mm. Kela, TE-toimisto, työterveyshuolto)	Tarvittaessa
Oman ammattialan osaaminen mm. lainsäädäntö, järjestelmät ja ohjelmistot, laitteet ja tekniikat	Ammattialakohtaisen osaamisen kehittäminen ja ylläpito	Esihenkilöt	Tarvittaessa
Toimialakohtainen: Tekniset palvelut	Hallitaan uudistuva rakentamislaki ja sen aiheuttamat muutokset toiminnassa	Teknisten palvelujen osastopäällikkö	Teknisten palvelujen hallinnon henkilöstö, muut työssään tarvittavat

6 Kehittämissuunnitelman toteutumisen seuranta

6.1 Seurannan toteuttaminen

Osaamisen kehittämistä seurataan seuraavilla tavoitteilla:

- kehityskeskustelujen toteutuminen
- koulutuspäivien määrä
- koulutuksen kustannukset

- henkilöstökyselyn tulokset

Koulutuksen kustannuksia seurataan suhteessa aiempiin vuosiin. Osa koulutuksista on ilmaisia webinaareja ja esimerkiksi koulutuslisenssin avulla kouluttautuminen voi lisääntyä ilman koulutusmenojen merkittävää lisäystä. Kehittämissuunnitelma käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja kunnanhallitus hyväksyy sen. Jatkossa kehittämissuunnitelmaa ja sen toteutumista tarkastellaan yhteistyössä henkilöstön kanssa ja suunnitelmaa päivitetään tarvittaessa.

6.2 Aiemman koulutussuunnitelman toteutuminen

Hyrnsalmen kunnassa ei ole laadittu aiemmin työelämän kehittämissuunnitelmaa, vaan suunnitelma on toteutettu henkilöstö- ja koulutussuunnitelman muodossa. Suunnitelma on tehty viimeksi kesällä 2022 ja samaa suunnitelmaa toteutettiin vuonna 2023 sitä erikseen päivittämättä.

Kehityskeskustelut ovat toteutuneet vuosien 2022 ja 2023 osalta osittain. Keskushallinnon ja sivistyspalveluiden osalta kehityskeskustelut ovat toteutuneet lähes kaikkien työntekijöiden kanssa. Teknisissä palveluissa kehityskeskustelut ovat toteutuneet osittain.

Koulutusten osalta kirjataan lähinnä koko päivän kestävät koulutukset. Osan päivää kestäviä koulutuksia ei pääsääntöisesti kirjata, vaikka ainakin sähköistä työajan seurantaä käyttävillä työntekijöillä olisi siihen mahdollisuus. Työaikatilastoinnin mukaan vuonna 2023 koko päivinä koulutuksiin on osallistuttu palkallisina päivinä hallinto- ja elinvoimapalveluissa sekä sivistyspalveluissa yhteensä 49 päivää, teknisissä palveluissa 7 päivää. Luvussa eivät ole mukana palkaton opiskelu opintovapailta, joita oli 110 päivää vuonna 2023. Vuonna 2022 koko päivän koulutuspoissaoloja oli yhteensä 24 päivää, joista kaikki sivistys- tai hallinto- ja elinvoimapalveluissa. Henkilöstön käytössä olleen koulutuslisenssin kautta koulutuksiin osallistuminen on ollut melko vähäistä ja tapahtunut pääosin pienehkön työntekijäjoukon toimesta. Henkilöstön koulutuslisenssin käyttöä pyritään aktivoimaan, myös joidenkin pakollisten koulutusten kautta, jolloin henkilöstö toivottavasti tutustuu palveluun muutoinkin suorittaessaan määrättyä koulutusta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan 2022 kirjatut koulutukset toteutuivat pääosin suunnitellusti. Vuoden 2022 lopulla ja 2023 aikana kouluttautuminen liittyi erityisesti talous- ja henkilöstöhallinnon palveluntuottajan vaihtumiseen, jolloin käytännössä kaikki näissä toiminnoissa käytetyt ohjelmistot vaihtuivat. Koulutuksiin osallistui laajasti eri osastojen henkilöstöä, jotka tarvitsevat työssään talous- tai henkilöstöhallinnon ohjelmia. Koko henkilöstölle koulutettiin ohjelmia siltä osin, kuin niitä tarvitaan esimerkiksi erilaisten vapaiden hakemisessa. Whistleblower -ilmoituskanavan käyttöön kouluttautuivat ilmoituksien käsittelijöiksi nimetyt henkilöt. Tietosuoja-asioissa kouluttautuivat erityisesti tietosuojavastaavat ja hallintopäällikkö. Koko henkilöstölle toteutettiin yhteinen Atean tietoturvakoulutus 2022 sekä osoitettiin koulutuslisenssipalvelusta käytäväksi kunta-alan tietosuoja- ja tietoturvakoulutus 2023 vuoden lopussa (toteutusaika jatkuu alkuvuodelle 2024). Viestinnän koulutuksiin osallistuttiin erityisesti kuntien yhteisen työhyvinvointihankeen koulutusten kautta. Sähköisiin palveluihin kouluttauduttiin tarpeen mukaan, esimerkiksi laajalla joukolla Visma Sign -sähköisen allekirjoituksen käyttöön loppuvuodesta 2023. Koko henkilöstölle jo vuonna 2021 koulutussuunnitelmaan kirjattu asiaspalvelu- ja vuorovaikutusosaamisen koulutus ei ole toteutunut ja se kirjataan edelleen suunnitelmaan, toteutettavasti mahdollisesti koulutuslisenssin kautta. Esihenkilöiden koulutusta erityisesti työhyvinvoinnin johtamisen osalta odotettiin saatavan kuntien yhteisen työhyvinvointihankkeen kautta. Hankkeen toteutus kuitenkin viivästyi, jonka vuoksi koulutukset

pidettiin hyvin tiiviisti kevään 2023 aikana. Koulutuksiin osallistuminen oli tämän vuoksi hankalaa ja jäi suunniteltua vähäisemmäksi. Myöskään sisällöllisesti koulutukset eivät täysin vastanneet toiveita. Työsuojeluhenkilöstö on koulutautunut tehtäviinsä erityisesti vuoden 2023 aikana, kun henkilöstössä tapahtui muutoksia. Ensiapukoulutuksia on ollut eri yksiköissä ajoittain niin, että edellytetty ensiapuvalmius on pidetty yllä.

Oman ammattialan osaamisen koulutuksiin on osallistuttu tarpeen mukaan kaikilta toimialoilta.

Vuoden 2023 aikana henkilöstön koulutuksiin käytettiin noin 12 500 euroa, sisältäen koulutuslissenssin vuosimaksun 5400 euroa. Vuonna 2021 henkilöstön koulutukseen käytettiin lähes saman verran, noin 12 300 euroa.

7 Koulutuskorvauksen hakeminen

Työnantaja voi hakea koulutuskorvausta Työllisyysrahastosta ja se perustuu lakiin koulutuksen korvaamisesta (1140/213).

- Työnantajan järjestämä koulutus perustuu ennakkoon laadittuun koulutussuunnitelmaan, joka on laadittu kunnallisen yhteistoimintalain 4 a §:n mukaisesti.
- Koulutus on työnantajan järjestämää tai hyväksymää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista, sekä koulutus liittyy työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin kunnan palveluksessa.
- Työnantaja maksaa koulutuksen ajalta työntekijälle palkkaa.
- Yksi koulutuspäivä on kuusi tuntia ja se voi koostua yhden kalenterivuoden aikana useasta, vähintään tunnin mittaisesta koulutusjaksosta.
- Koulutuskorvausta voi saada vuodessa enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden.

Koulutuskorvausta voi hakea kalenterivuositain tammikuussa. Koulutuskorvauksen hakemisesta Työllisyysrahastosta vastaa hallintopäällikkö.

Vuodelta 2022 ja 2023 koulutuskorvauksia ei haettu. Lain mukaan korvata voidaan vain koulutuksia, jotka on kirjattu voimassa olevaan koulutussuunnitelmaan. Vuoden 2022 suunnitelma hyväksyttiin vasta kesäkuussa ja vuodelle 2023 ei laadittu lainkaan uutta suunnitelmaa. Lisäksi koulutusten kirjaamisen puuttuminen muodostaa edelleen ongelman korvauksien hakemiseen. Korvauksen määrä on 10 % keskimääräisen päiväpalkan ja koulutuspäivien lukumäärän tulosta. Vuoden 2023 osalta korvauksen määrä olisi ollut noin 600–1000 euroa, mikäli ehto voimassa olleesta koulutussuunnitelmasta olisi täyttynyt.