

HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA 2023





Mikä on henkilöstö ja koulutussuunnitelman tavoite?

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tavoitteena on luoda suuntaviivat Kajaanin kaupungin henkilöstön henkilöstösuunnittelulle ja osaamisen kehittämiseksi.

Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on turvata, että Kajaanin kaupungin palveluksessa on juuri oikea määrä henkilöstöä, oikeassa paikassa ja oikeanlaisella osaamisella huomioiden palvelutuotannon tarpeet ja henkilön työkyky. (Henkilöstön määrällinen kehitys ja rekrytointien kohdentaminen).

Osaamisen kehittämisen tavoitteena on turvata organisaatiossa se osaaminen, jota tarvitaan kunnan palvelutuotannossa. Kajaanin kaupungilla henkilöstö- ja koulutussuunnittelua tehdään osana talousarvioprosessia eli talouden ja toiminnan yhteensovittamista.

Koulutussuunnitelmaa varten Kajaanin kaupungilla tehdään osaamistarvekysely osana talousarvioprosessiin kytkeytyvää henkilöstösuunnittelua. Koulutussuunnitelmassa tarkastellaan henkilöstön osaamisen kehittämisen painopistealueita ammattiryhmätasolla.

Lainsäädännöllistä taustaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laadintaan:

- Työnantajalla, joka työllistää vähintään 20 henkilöä, on lakisääteinen velvollisuus suunnitella ja ennakoida henkilöstön koulutustarpeet osana organisaation henkilöstösuunnittelua.
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laadinta perustuu yhteistoimintalakiin. Kunnassa on laadittava vuosittain yhteistoimintamenettelyssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma (4a §).
- Yhteistoimintalain lisäksi henkilöstön kouluttamisesta säädetään ammatillisen osaamisen kehittämistä koskevassa laissa (1136/2013).

Suunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin:

1. Toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehitymisestä.
2. Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä.
3. Yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikäänntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta.
4. Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä.
5. 1–4 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.



Henkilöstösuunnitelma

Henkilötyövuodet - Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä

Vakituiset, määräaikaiset ja palkkatuella työllistetyt

Tulosalueittain	TP 2021	TA 2022	TA2023	Muutos HTV2 TA2022- TA2023	TS 2024	TS 2025
Kaupunginhallitus ja kaupunginjohto	2,7	3,0	3,0	0,0	3,0	3,0
Hallintopalvelut	36,7	37,1	34,4	-2,7	34,4	34,4
Henkilöstöpalvelut	11,9	13,5	14,5	1,0	14,5	14,5
Talouspalvelut	9,4	14,0	14,0	0,0	14,0	14,0
Elinvoimapaalvelut	33,1	31,2	38,9	7,7	38,9	38,9
Sivistyslautakunta	6,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0
Varhaiskasvatus	352,7	344,3	360,3	16,0	348,0	336,0
Perusopetus	418,3	412,5	429,8	17,3	428,0	426,0
Kulttuuripalvelut	91,4	93,1	92,6	-0,5	92,6	92,6
Nuorisopalvelut	23,7	22,1	24,5	2,4	24,5	24,5
Kaukametsä	76,0	90,0	73,6	-16,4	73,6	73,6
Ympäristötekniinen hallinto	3,2	2,0	2,5	0,5	2,5	2,5
Maankäyttö, suunn. ja viranom.toim.	34,0	33,0	33,0	0,0	33,0	33,0
Kunnallistekniikka ja liikunta	71,4	75,0	73,5	-1,5	73,5	73,5
Tilakeskus	46,1	50,0	50,0	0,0	49,0	49,0
Kainuun pelastuslaitos	66,4	104,0		-104,0		
Tukityöllistäminen	28,6	30,0	30,0	0,0	30,0	30,0
Kaupunki yhteensä	1311,6	1355,8	1275,6	-80,2	1260,5	1246,5
Kajaanin Vesi –liikelaitos	20,1	19,6	19,3	-0,3	19,0	19,0
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	156,8	165,0	156,0	-9,0	156,0	156,0
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	319,8	325,0	329,7	4,7	325,0	325,0
Liikelaitokset yhteensä	496,7	509,6	505,0	-4,6	500,0	500,0
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	1808,3	1865,4	1780,6	-84,8	1760,5	1746,5

Hyväksytyn henkilöstöohjelman mukaan henkilöstösuunnitelma päivitetään vuosittain talousarvion laadinnan yhteydessä toimialoitain/liikelaitoksittain.

Arvio eläköitymisen hyödyntämisestä 2023–2025

(seuraavia paikkoja ei suunnitellusti täytetä, lukumäärä)

Eläköityvien määrä vuosittain (arvio)	2023	2024	2025
Kaupunginhallitus ja konsernipalvelut	3	5	2
Ympäristötekniinen toimiala	6	7	3
Sivistystoimiala	18	16	13



Kaupunki yhteensä	27	28	18
Kajaanin Vesi -liikelaitos	1	1	1
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	6	8	9
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	8	12	8
Liikelaitokset yhteensä	15	21	18
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	42	49	36

Henkilöstösuunnittelu

Kajaanin kaupungin henkilöstösuunnittelutyötä tehdään normaalina toimintana osana henkilöstöjohtamista. Henkilöstösuunnittelu pohjautuu Kajaanin kaupungin strategisiin linjauksiin ja huomioimme toimintaympäristön muutokset ja niiden vaikutukset henkilöstösuunnitteluun huomioiden ennakoivan henkilöstösuunnittelutyön. Henkilöstösuunnittelun tavoitteena Kajaanin kaupungilla on se, että osaamme kohdentaa henkilöresurssit oikein ja varmistamme tehtävien vaatiman oikean osaamisen. Osaamispääoman poistuminen lähivuosina eläköitymisen myötä on otettava huomioon riskienhallinnan näkökulmasta ja tarkasteltavana tätä osana proaktiivista henkilöstösuunnittelua.

Vuoden 2023 alussa Kainuun hyvinvointialueelle siirtyi Kainuun pelastuslaitoksen koko henkilöstö ml. sopimuspalomiehet sekä perusopetuksen ja toisen asteen koulutuksen koulukuraattorit ja Kansainvälisten palveluiden yksi sosiaaliohjaaja.

Lähijohtajien henkilöstöjohtamisen tukena toimii henkilöstösuunnittelutyöryhmä. Henkilöstösuunnittelutyöryhmään kuuluvat hallintojohtaja, sivistysjohtaja, tekninen johtaja, henkilöstöjohtaja, kehityspäällikkö, henkilöstönkehittämispäällikkö, työhyvinvointipäällikkö sekä henkilöstösuunnittelija. Henkilöstösuunnittelu kytkeytyy kiinteästi palvelutuotannon suunnitteluun. Suunnittelussa otetaan huomioon eläkkeelle jäämiset, rekrytoinnit, sisäisten siirtojen tarve, tehtävien uudelleen järjestäminen, osittaminen tai yhdistäminen, sijais- ja varahenkilöjärjestelyt, seuraajasuunnitelmat sekä kehittämis- ja urasuunnitelmat. Työntekijäta-solle suunnittelutyö näyttäytyy yksilöllisenä työkyvyntuen palveluratkaisuna.

Vuoden 2023 aikana kehitetään malli sisäisiä siirtymiä varten. Kokemuksia nopeista sisäisistä siirtymistä on korona-ajan alusta vuodelta 2020, jolloin Kajaanin kaupunki otti käyttöön resurssipankin. Lyhyistä ja pitkäaikaisista siirtymistä sovitaan käytänteet palkanmaksun, perehdyttämisen ja muidenkin käytänteiden osalta.

Erityisen suuren haasteen kokonaisuudessaan henkilöstösuunnittelulle tuo nopea eläköityminen lähivuosina. On työyksiköitä, joista jopa 70 % henkilöstöstä jää eläkkeelle seuraavien vuosien sisällä. Työntekijöitä pyritään rekrytoimaan riittävän ajoissa, jotta perehdyttäminen onnistuu ja myös ns. hiljaista tietoa ja osaamista ehtii siirtyä uusille työntekijöille.

- Eläkepoistumaennusteet kuvaavat vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeille lähivuosina siirtyviä. Ennusteet on laskettu virka- ja työsuhteisista sekä vakinaisista että määräaikaisista työntekijöistä, jotka ovat olleet KuEL- tai VaEL-vakuutettuina.



- Vuoden 2027 jälkeen eläkepoistuma laskee, mutta se on edelleen noin 50 henkilön tasoa aina vuoteen 2030 saakka. Haasteena tulee olemaan osaavan ja kehityskykyisen henkilöstön palkkaaminen ja pitäminen kaupungin palveluksessa.
- Vuonna 2021 jäi Kajaanin kaupungilta eläkkeelle 43 henkilöä. Liikelaitoksista jäi eläkkeelle yhteensä 21 henkilöä.
- Vastaavasti toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita päättyi koko kaupunkikonsernissa 85 kappaletta, joten rekrytoinneissa onnistumisen lisäksi erityistä huomiota tulee kiinnittää myös työvoiman pysyvyyteen, koska henkilöstön vaihtuvuudella ja vaihtuvuuden syillä on omat kustannuksensa (esim. perehdyttämisen aiheuttamat kustannukset).

Periaatteet työsuhdemuotojen käytöstä

Viranhaltijalaki ja työsopimuslaki säätelevät työsuhdemuotojen käyttöä. Toistaiseksi voimassa olevat palvelussuhteet ovat pääsääntö. Määräaikaisia työ- ja virkasuhteita käytetään ainoastaan silloin, kun niihin on laillisuusperuste.

Yleiset periaatteet ikääntyvien ja työttömyysuhan alaisten työntekijöiden auttamiseksi

Ennakoivalla ja varhaisella tuella voidaan tukea työntekijöiden työ- ja toimintakykyä. Kajaanin kaupungissa on käytössä Aktiivisen tuen toimintamalli, jonka myötä työkyvyn alenemiseen vaikuttavien tekijöihin on tavoitteena päästä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa kiinni. Henkilöstön työhyvinvoinnin sekä esimiestyön tueksi on käytössä poissaolohälytysjärjestelmä, mikä tukee varhaisen tuen toimintaa.

Kajaanin kaupungin pito- ja vetovoimaan sekä myönteiseen työnantajakuvaan kiinnitetään entistä enemmän huomiota vuonna 2023. Tarkennamme mm. prosesseja opinnäytetöiden ja harjoittelujen mahdollistamiseen. Kajaanin kaupunki on mukana monilla alueellisilla ja valtakunnallisilla messuilla ja tällaista näkyvyyttä kehitetään edelleen.

Periaatteet työttömyysuhan alaisten työntekijöiden auttamiseksi

Työnantajalle säädetään [työsopimuslain 7 luvun 13 §:ssä](#) tietyn edellytyksin (henkilöstöä vähintään 30 ja työntekijällä yhdenjaksoinen palvelusuhde vähintään 5 vuotta) velvollisuus tarjota tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä irtisanotulle työntekijälle tai viranhaltijalle mahdollisuus osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen.

Koulutus tapahtuu irtisanomisaikana tai 2 kuukauden kuluttua irtisanomisajan päättymisestä / kohtuullisessa ajassa. Koulutusta tai valmennusta on tarjottava työntekijälle tai viranhaltijalle, joka on työskennellyt työnantajan palveluksessa vähintään viiden vuoden ajan.



Kajaanin kaupungin työllistymistä edistävät periaatteet

Työnantajan työllistymistä edistävällä koulutuksella tai valmennuksella pyritään parantamaan työntekijän osaamista, jotta työntekijän uudelleen työllistyminen helpottuisi. Tarjottavan valmennuksen ja koulutuksen sisällön tulisi siten lähtökohtaisesti vastata kunkin työntekijän yksilöllisiä tarpeita. Kyseessä voi olla myös ryhmävalmennus, mikäli ryhmän työllistymistä edistävät tarpeet ovat riittävän samanlaisia.

Tuotannollisesta tai taloudellisesta syystä irtisanotun työntekijän tai viranhaltijan kanssa voidaan sopia myös tapauskohtaisesti mm. koulutuksen tai valmennuksen suorittamistavasta, koulutuksen sisällöstä ja muista yksityiskohdista.

Irtisanotuilla on oikeus työterveyshuoltoon

Työnantajalla on lisäksi velvollisuus järjestää irtisanotulle työntekijälle tai viranhaltijalle työterveyshuolto kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä lukien. Työnantajalla on oikeus saada mainitulta ajalta sairausvakuutuslain mukaista korvausta.

Mikäli henkilö on irtisanottu taloudellisin ja tuotannollisin syin, hänellä on mahdollisuus TE-toimistojen tarjoaman muutosturvan mukaisesti tukiin. Muutosturva muodostuu yksilöllisestä suunnitelmasta (työllistymisohjelma), suunnitelmassa sovituista palveluista ja toimenpiteet.



Työllistymistä tukevat vaihtoehdot Kajaanin kaupungissa

KAJAANIN
KAUPUNGIN
HENKILÖSTÖ-
SUUNNITTELU-
TYÖRYHMÄENSISIJAINEN
TAVOITEKajaanin
kaupungin
esimiehet etsivät
henkilöstö-
suunnittelu-
työryhmän
kanssa,
tilannekohtaisia
ratkaisuja
irtisanomisuhan
alla olevien
uudelleen
sijoittamiseksi
kaupunki-
organisaatioonRYHMÄ-
VALMENNUS*valmennus-
tarpeet ovat
yhteisiä*Yhteiskoulutus,
joka palvelee
irtisanottujen
yhteisiä
osaamisvalmiuksia
sekä työnhaku ja
työllistymistäKoulutuksen
suunnittelua
voidaan tehdä
yhteistyössä
kaupungin
koulutusorganisaas-
tioiden ja TE-
palvelujen kanssaTyönantajan
kustantama,
työllistymistä
edistävää valmennus
tai koulutus ei ole
työntekijälle
veronalainen tukiYKSILÖ-
VALMENNUS*valmennus-
tarpeet ovat
yksilöllisiä*Henkilö hankkii
itse **henkilö-
kohtaista**
työllistymistä
tukevan
koulutuksen, jota
työnantaja tukeeKoulutuksen
suunnittelua
voidaan tehdä
yhteistyössä
kaupungin
koulutusorganisaas-
tioiden ja TE-
palvelujen kanssaTyönantajan
kustantama,
työllistymistä
edistävää
valmennus tai
koulutus ei ole
työntekijälle
veronalainen tuki

UUSI TYÖ

*Uusi työ muun
työnantajan
palveluksessa*Irtisanomisajan
sisällä tapahtuvaa
siirtoa toisen
työnantajan
palvelukseen
tuetaan sovitulla
korvauksella*
(veronalainen
tuki)

YRITTÄJYYS

*Tukea
yrittäjyyteen*Yrittäjyyttä
tuetaan sovitulla
korvauksella*
(veronalainen
tuki)KERTA-
KORVAUS*Rahallinen
korvaus*Mikäli edellä
mainitut
vaihtoehdot
eivät vastaa
tarkoitustaan,
tuetaan
sovitulla
korvauksella*
(veronalainen
tuki)

Sovitun korvauksen laskentaperusteena ovat irtisanomisajankohtaa (palvelussuhteen päättyminen) edeltävän vuoden henkilöstöraportin tiedot.

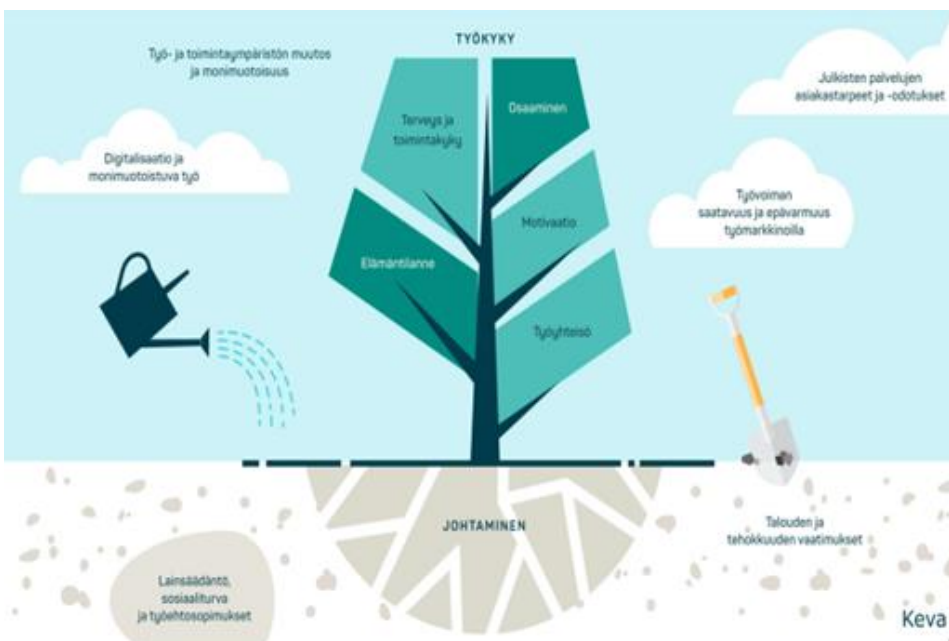
Mikäli työnantaja ei ole noudattanut velvollisuuttaan järjestää valmennusta tai koulutusta, työnantaja on velvollinen suorittamaan työntekijälle kertakaikkisena korvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän. Jos valmennuksen tai koulutuksen järjestämisvelvollisuus on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu vastaamaan velvollisuuden laiminlyötyä osuutta.

Työsuojeluvaltuutetut henkilöstösuunnittelun tukena

Työsuojeluvaltuutetut tukevat omalta osaltaan työhyvinvoinnin kehittämistä ja valvovat työsuojelun toteutumista. Työsuojeluvaltuutettujen työtehtävät ja – roolit on kuvattu Kajaanin kaupungin työsuojelun toimintaohjelmassa. Nykyinen toimintaohjelma on voimassa työsuojelutoimikaudella 2022–2025.

Työhyvinvoinnin edistäminen

Henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen kuuluu organisaatiossa kaikille: johdolle, esimiehille, työntekijöille ja työyhteisöille. Työhyvinvointi muodostuu henkilöstön terveydestä ja toimintakyvystä, osaamisesta, elämäntilanteesta, motivaatiosta sekä johtamisesta, työyhteisöstä ja työoloista. Työhyvinvointiin vaikuttavat elämäntilanteen lisäksi työ- ja toimintaympäristön muutos ja monimuotoisuus, digitalisaatio ja monimuotoistuva työ, julkisten palvelujen asiakastarpeet ja -odotukset sekä työvoiman saatavuus ja epävarmuus työmarkkinoilla. Työkyvyn vahvana maaperänä toimii johtaminen, johon vaikuttavat lainsäädäntö, sosiaaliturva, työehtosopimukset sekä talouden ja tehokkuuden vaatimukset. Henkilöstöpalvelut tuottavat tukipalveluja työhyvinvoinnin johtamiseen.



Kuva: KEVA, työkykypuu 2022

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Kajaanin kaupungin tavoitteena on, että työntekijän koko elämän- ja työuran vaiheet huomioidaan työn tekemisessä. Työkyvyn ylläpitäminen on osa jokapäiväistä toimintaa. Jokaisella työntekijällä on vastuu ja velvollisuus huolehtia työkyvystään. Työnantajalla on kuitenkin erityinen huolehtimisvelvollisuus henkilöstöstään. Työnantajana Kajaanin kaupungin tavoitteena on, että henkilöstö pysyy terveenä sekä työ- ja toimintakykyisinä eläkeikään saakka ja saa mahdollisuuden nauttia virkeistä eläkepäivistä.

Käytännössä tämä tarkoittaa seuraavia asioita:

- Hyödynnetään työaika- ja paikkajärjestelyjä mahdollisuuksien mukaan
- Erilaiset elämäntilanteet huomioidaan työvuoroja järjestettäessä ja vapaiden antamisessa
- Perheitä kohdellaan tasavertaisesti
- Esimiehet sopivat yhteydenpidon tavat henkilön ollessa pitkällä vapaalla (kuten perhevapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa, hoivavapaa omaisen tai läheisen henkilön hoitamista varten). Tiedotetaan äitiys- ja vanhempainvapaalla sekä perhevapaalla olevilla työyhteisön tärkeistä muutoksista



- Työtehtävien luonteen mukaisesti mahdollisuus myös etätöihin

Korvaava työ - Voimaannu työssä -toimintamalli

Mikäli työntekijän työkyky alenee, pyritään työyksikössä työ ensisijaisesti muokkaamaan niin, että työntekijä selviytyy työtehtävistään. Mahdollisuus on myös etsiä sellaisia uusia työtehtäviä, jotka vastaavat henkilön työkykyä. Myös työntekijöille, joilla on lääkärin arvio työkyvyn rajoitteista, pyritään löytämään ensisijaisesti työ omalta toimialalta.

Kajaanin kaupungilla on otettu käyttöön syksyllä 2020 korvaavan työn Voimaannu työssä -toimintamalli. Toimintamallin tavoitteena on tarjota työntekijöille mahdollisuus sairausloman sijaan (alle 8 viikkoa) tehdä sellaista työtä, tai muuta tehtävää kuten osaamisen kehittämistä, joka huomioi työntekijän työkyvyn terveyttä vaarantamatta. Korvaavan työn tekemisestä sovitaan esimiehen kanssa. Työterveyshuolto ottaa kantaa korvaavan työn soveltuvuuteen sairausloman sijaan. Korvaavana työnä voi olla nykyinen työtehtävä muokattuna tai muu työtehtävä joko omassa tai toisessa työyksikössä. Korvaavana työnä voi myös kehittää omaa osaamistaan esim. suorittaa korttikoulutuksia, oman alansa koulutuksia tai muita soveltuvia koulutuksia kuitenkin niin että tekeminen tukee henkilön työkykyä ja työn hallinnan tunnetta.

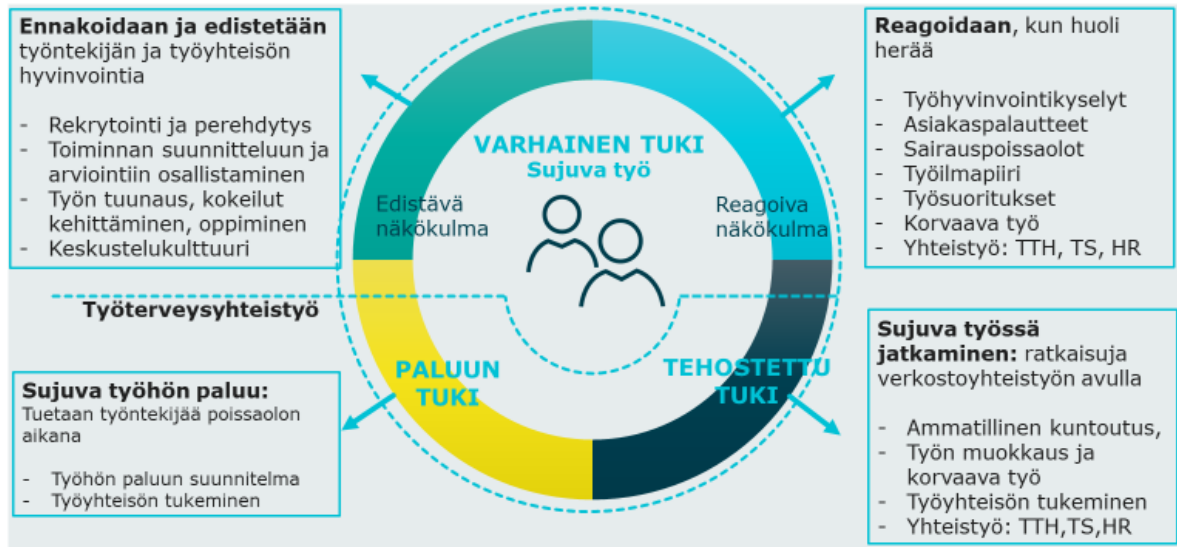
Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamalli

Kajaanin kaupungilla on käytössään Aktiivisen tuen toimintamalli. Toimintamalli päivitetään yhteistyössä Kevan, työterveyshuollon ja henkilöstön edustajien kanssa. Toimintamallin tavoitteena on lisätä henkilöstön työhyvinvointia, ennakoida työ- ja toimintakyvyn heikentymistä sekä mahdollistaa työskentely alentuneesta työkyvystä huolimatta.

Aktiivisen tuen toimintamalli tukee työkyvyn tuen tarpeen tunnistamista mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Aktiivisen tuen toimintatapaan kuuluu, että esimies ottaa sairauspoissaolot luottamuksellisesti puheeksi viimeistään silloin, kun sairauspäivien määrä ylittää sovitut rajat. Päivitetyn mallin mukaan tavoitteena on kannustaa myös työntekijöitä ottamaan työkykyasioita puheeksi varhaisessa vaiheessa luottamuksellisesti esimiehen kanssa.

Aktiivisen tuen toimintamalli sisältää menettelytavat työntekijän terveystarkastukseen / työkyvyn arviointiin lähettämiseksi työterveyshuoltoon. Kevan uuden työkykyjohtamisen mallin mukaisesti työkykyjohtamisen pääpainon tulee olla työkykyriskien ennakoinnissa ja työntekijän työkyvyn ja työyhteisön hyvinvoinnin edistämisessä.

Lähiesimiehen työkykyjohtaminen on osa normaalia esimiestä



Kuva: KEVA Työkykyjohtaminen

Esimiehen rooli on merkittävä henkilöstön työkyvyn havainnoinnissa, seurannassa ja työterveysyhteistyössä. Työntekijän tuntiessa yhteisen toimintamallin periaatteet, hänen motivoitumisensa, luottamuksensa ja sitoutumisensa lisääntyvät, ja hän ymmärtää yhteistyön merkityksen. Kun työntekijät ovat työssä, välttään sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksilta.

Aktiivinen tuki koostuu neljästä osiosta:

1. **Ennakoivasta toiminnasta** – Ennaltaehkäisee työkyvyn heikentymistä edistämällä toiminta- ja työkykyä jokapäiväisellä toiminnalla ja työn johtamisella.
2. **Reagoivasta toiminnasta** - Auttaa työyksikköä tunnistamaan ja löytämään esimiehen johdolla ratkaisuja tilanteisiin, jotka pitkittyessään johtaisivat työkyvyn ja työmotivaation heikkenemiseen.
3. **Tehostetusta tuesta työkyvyn heikentyessä** - Tarvitaan silloin, kun työyksikön omat resurssit eivät riitä työssä jatkamisen tukemisessa. Apuna toimii eri toimijatahojen verkostoyhteistyö.
4. **Työhön paluun tuesta** - Mahdollistaa onnistuneen työhön paluun pitkän poissaolon jälkeen. Pitkän poissaolon jälkeen tulee yhteistoiminnassa huolehtia lakisääteisestä työhön palaavan työnopastuksesta ja perehdyttämistä työpaikan toimintaan. Perehdyttäminen ja työnopastus ovat turvallisen työn maaperä.

Työkyvyn tuki

Työkyvyn tuki tarkoittaa toimenpiteitä, joilla tuetaan työkäisten työssä jatkamista ja työhön paluuta työpaikan, työterveyshuollon, kuntoutuksen, koulutuksen, sosiaalipalvelujen, te-hal-linnon ja sosiaaliturvan keinoin.

Työnantajan tehtävänä on työturvallisuuslain mukaan huolehtia siitä, että työntekijöiden työolosuhteet ovat terveelliset ja turvalliset. Tämä tehtävä edellyttää työpaikalla hyvää yhteistyötä työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon kesken. Työpaikan



keinovalikoimaan kuuluvat myös esimerkiksi työturvallisuuden kehittäminen, työyhteisöjen kehittäminen ja työterveysyhteistyö.

Ammatillisen kuntoutuksen keinoja ovat työkokeilu, työhönvalmennus, ammatillinen koulutus tai uudelleen koulutus ja elinkeinotuki yritystoiminnan käynnistämiseen. Palvelu on tarkoitettu henkilölle, jolla on työkyvyttömyyden uhka ja ammatillinen kuntoutus katsotaan tarkoituksenmukaiseksi. Kuntoutuksen ajalta voi saada kuntoutusetuutta. Ammatillista kuntoutusta järjestävät esimerkiksi työeläkevakuutusyhtiö Keva, Kela ja vakuutusyhtiöt.

Koulutuksen keinoja voidaan käyttää, jos osatyökykyinen tarvitsee lisää koulutusta voidakseen siirtyä paremmin terveydentilaansa vastaavaan työhön tai työympäristöön. Koulutuksella tarkoitetaan myös toisen asteen ammatillista peruskoulutusta, ammatillista täydennyskoulutusta, korkeakoulutusta, oppisopimuskoulutusta ja työpaikkakoulutusta. Koulutuspalveluja tuottavat toisen asteen ammatilliset oppilaitokset, ammattikorkeakoulut ja yliopistot, yksityiset koulutuspalvelujen tuottajat ja työpaikat.

Työkykyjohtamisen tueksi ja työturvallisuuden edistämiseksi järjestetään koulutuksia esimerkiksi Vaikean asian puheeksi ottaminen, Aktiivisen tuen malli, Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun -tilanteet sekä Työn vaarojen selvittäminen ja riskien arviointi.

Koulutussuunnitelma

Kajaanin kaupungille on päivitetty henkilöstöohjelma vuosille 2023–2026. Henkilöstöohjelman mukaisesti tavoitteena on moniosaava henkilöstö.

Mistä Kajaanin kaupungin henkilöstön osaaminen ja kehittymiskyky muodostuu?

Kajaanin kaupungin henkilöstön osaaminen ja kehittymiskyky muodostuu työntekijöiden osaamisen yhdistämisestä, tavasta toimia yhdessä ja luoda uutta. Kajaanin kaupungin kokonaisvaltaisuus rakentuu yksittäisten ihmisten osaamisesta, toimivista prosesseista sekä hiljaisen tiedon näkyväksi tekemisestä.

Osaamisen hallinnan ja -kehittämisen tavoitteena on, että Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten tavoitteiden ja perustehtävän mukaista osaamista kehitetään, uudistetaan ja jaetaan. Jotta yhteisiin päämääriin päästään, tarvitaan jakamisen, uskalluksen ja rakentavan kyseenalaistamisen sallivaa kulttuuria sekä osaamisen jatkuvaa kehittämistä ja sen arviointia.

Osaamisen kehittämistä tulee tarkastella myös riskienhallinnan kautta. Eläköitymisen myötä osaamispääomaa poistuu lähivuosina paljon ja tämän vuoksi osaamista tulee tarkastella sekä yksilön että tiimin näkökulmasta ja miettiä toimenpiteet poistuvan osaamisen korvaamiseksi.



Vuosisuunnittelun yhteydessä laaditaan yksikkökohtaiset toiminnallisia ja taloudellisia tavoitteita vastaavat osaamisen kehittämissuunnitelmat. Suunnitelmat jalkautetaan kehityskeskustelujen yhteydessä henkilökohtaisiksi kehityssuunnitelmiksi. Valmentavan ja mahdollistavan esimiestyön lisäksi tarvitaan koko työyhteisön sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin.

Tunnistetut osaamistarpeet vuodelle 2023

Osaamisen kehittämistarpeita on noussut esille etätöyöhön siirtymisen yhteydessä, asiantuntijoiden haastatteluista, sekä toimintamallien päivityksen yhteydessä. Lisäksi osaamistarpeita kartoitettiin henkilöstölle lähetetyn Webropol-kyselyn avulla (vastaajia 66)

Osaamisen kehittämistarpeiden lisäksi olemme tunnistaneeet kehitettäväksi prosessiksi perehdyttämisen. Perehdytysprosessin tulee kantaa koko palvelussuhteen elinkaaren ajan myös työtehtävästä toiseen siirryttäessä ja uusien työkokonaisuuksien haltuun ottamisessa.

Seuraavaksi on nostettu esille osaamisen kehittämisen painopistealueita, joihin Kajaanin kaupunki panostaa vuonna 2023

1. Kaupunkistrategian määrittämiä painopisteitä

Uudistetun kaupunkistrategian toteuttaminen asettaa vaatimuksia osaamisen kehittämiseksi. Osaamisissa korostuvat yhteisöllisyys, kuntalaisten osallisuus, palvelujen kehittäminen yhdessä asiakkaan kanssa esimerkiksi palvelumuotoilun keinoin, terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen, uusien innovaatioiden ja digitalisaation hyödyntäminen sekä resurssiviisaus.



2. Työhyvinvointijohtamisen ja hyvinvoivan työyhteisön kokonaisuudesta nousevat koulutustarpeet

Työkykyjohtamisen perusteista järjestetään koulutusta vuoden 2023 aikana. Johdolle ja esimiehille tarjotaan edelleen videoituja työkykyjohtamisenkoulutuksia sekä hyödynnetään Kevan verkko-oppimisympäristöä (claned). Henkilöstöpalveluissa panostetaan kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen osaamisen kehittämiseen sekä työurajohtamisen kokonaisuuden palvelupolun rakentamiseen.

3. ICT-osaaminen

Hybridityöskentely vaatii osaamista niin oman työn johtamisen, verkostojen johtamisen kuin tiedonhallinnassa. Samalla on esille noussut kuormittumiseen liittyvät kysymykset ja tätä kautta työssäjaksamisen haasteet. Tietosuoja-asiat oli otettava huomioon etätyötä tehdessä vieläkin tarkemmin kuin aikaisemmin.

- Teams:n käyttöönottoaminen, hyödyntäminen ja koulutusten hallinta
- Office 365-koulutukset
- Riskienhallintaan liittyvät koulutukset

4. Työyhteisöosaaminen/vuorovaikutukseen ja vastuulliseen työpaikkakäyttäytymiseen liittyvä osaaminen

Osaamistarvekyselystä nousi esille yhteistyön ja vuorovaikutukseen koulutuskokonaisuus osana hyvinvoivaa työyhteisöä. Haastavien tilanteiden puheeksi otto -koulutuksia jatketaan vuonna 2023 saadun palautteen perusteella.

5. Viestintään liittyvä osaaminen

Viestintään ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen nousi vahvasti esille osaamistarvekartoituksessa. Sisäiseen- ja ulkoiseen viestintään sekä monikanavaisen viestintämahdollisuuden liittyvää osaamista vahvistetaan vuoden 2023 aikana.

6. Palvelumuotoilu, asiakaskuuntelut ja osallistaminen

Asiakkaiden mukaan ottaminen kehittämistyöhön sekä toimintaprosessien tarkastelua palveluprosessien näkökulmasta nostetaan vuoden 2023 koulutussuunnitelmaan.

7. Vaarojen arviointi ja riskienhallinta

Tietosuoja- ja tietoturvakoulutukset nostetaan mukaan vuosittaisiin koulutussuunnitelmiin, sillä tietosuojalainsäädäntö edellyttää koko henkilöstön säännöllistä kouluttamista. Yleiset turvallisuusosaamisen ja riskienhallinnan osaamistarpeet ovat nousseet esille myös asiantuntijahaastatteluista.

Vuonna 2021 käynnistynyt MAPA-kouluttajakoulutus (haasteellisen käytöksen ennalta ehkäisy ja hallinta) on mahdollistanut MAPA-koulutusten järjestämisen ja koulutuksia jatketaan vuonna 2023.

8. Perusta kuntoon



Tänäkin vuonna huomiota tulee kiinnittää substanssiosaamisen vahvistamiseen sekä siihen, että perustyön tekemiselle on riittävästi aikaa. Työn toimintakulttuurin murros haastaa meitä tällä hetkellä, joten perusosaamisen tulee olla riittävää niin yksikkö- kuin tiimitasollakin. Digitalisaation lisääntyessä tiedonhallinnassa on jo siirrytty yhä vahvemmin perinteisistä paperiasiakirjoista sähköisiin asiakirjoihin. Tiedonhallinnan laatuvaatimukset on otettava huomioon koko asiakirjan elinkaaren ajan. Kuluvalle vuodelle olemme tunnistaneeet mm. taloushallinnon osaamistarpeet siitä näkökulmasta, että jokaisella esimiehellä on mahdollista vahvistaa omaa osaamistaan liittyen budjetointiin, tilinpäätökseen ja hankintaosaamiseen.

9. Johtamistyön muotoilu

Kajaanin kaupunki on mukana Positiivisen johtamisen hankkeessa. Positiivisen johtamisen tavoitteena on voimavarakeskeinen johtaminen, jossa henkilöstöä kuunnellaan, osallistetaan ja motivoidaan. Hankkeessa järjestetään räätälöityjä koulutuksia esihenkilöille ja laaditaan kehittämistoimenpiteitä. Vuonna 2022 Positiivisen johtamisen toimenpiteet suunniteltiin pääosin lähijohtajille, mutta vuonna 2023 koulutuksia laajennetaan koskeväksi koko henkilöstöä ja työyhteisöjä.

Tavoitteena on tukea lähijohtajana kehittymistä ja tätä varten määritellä lähijohtajille yhteinen tarvittava johtamisosaaminen. Tämä konkretisoituu esimiespassissa: Lähijohtajille otetaan käyttöön Eduhouse-oppimisympäristö, jossa voi suorittaa paikkaan ja aikaan sitomattomasti koulutuksia.

Henkilöstön oma arvio osaamisesta

Osaamistarvekartoituksessa on koottu akuutit osaamistarpeet. Kyselyyn vastasi 64 henkilöä ja kyselyyn vastanneiden tulokset suodatettiin työntekijä/esimies näkökulmasta. Osaamistarpeet nähtiin hyvin samansuuntaisina työntekijöiden ja esimiesten näkökulmasta.

Millainen osaamistasoni on työtehtäviin nähden (0 erittäin vähäinen 10 erittäin hyvä)

Vastaajien määrä: 64

	n	Mini- miarvo	Maksi- miarvo	Kes- kiarvo	Medi- aani	Summa	Keskiha- jonta
Työntekijä	53	2,0	10,0	8,3	8,0	438,0	1,4
Lähijohtajat	11	6,0	9,0	8,0	8,0	88,0	0,9



Työyhteisökysely



Työyhteisökysely toteutetaan myös vuonna 2023 Positiivisen johtamisen hankkeen kautta Positiivinen organisaatio -kyselyn avulla. Kyselyn tulosten pohjalta määritellään työyksikkökohtaiset kehittämistoimenpiteet, kehittämisen tuki ja seuranta. Työyhteisökyselyn pohjalta hanke tuottaa erilaisia tukipalveluita ja räätälöityjä koulutuksia toimivan työyhteisön tueksi.

Oma arvio työn tavoitteiden tuntemisesta ja osaamisesta

Oma arvio työn tavoitteiden tuntemisesta toteutettiin webropol-kyselyn avulla syksyllä 2022. Kyselyssä tarkasteltiin myös sitä, kuinka hyvin työntekijät voivat käyttää tietoja ja taitoja työsssä. Ryhmä 1. työntekijät ja ryhmä 2. esimiehet.

Vastaajien määrä: 61

	n	Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
Ryhmä 1	50	1,0	10,0	7,3	8,0	367,0	2,0
Ryhmä 2	11	5,0	10,0	8,0	9,0	88,0	1,8

Osaamisen hallintaryhmän toiminta

Kajaanin kaupungilla on osaamisen hallintaryhmä. Työryhmä muodostuu kaupungin koulutusorganisaation asiantuntijoista sekä poikkihallinnollisesta henkilöstöryhmästä. Mukana on asiantuntijat Mamsellista, KAMK Oy:stä, Kaukametsästä, Koulutusliikelaitokselta, AIKOPA:sta, sivistystoimialalta sekä ympäristötekniiseltä toimialalta. Lisäksi työryhmässä on mukana henkilöstöjohtaja, henkilöstönkehittämispäällikkö sekä henkilöstönedustaja.

Ryhmä on perustettu kaupunkikonsernin henkilöstön osaamisen kehittämisen ja hallinnan suunnitteluun ja näiden asioiden koordinoitua varten. Tavoitteena on kehittää Kajaanin kaupunkikonsernin henkilöstön osaamista vastaamaan entistä paremmin nykyisiä ja tulevia osaamistarpeita. Tämä vaatii osaamisen hallintaa ja henkilöstön kehittämisen menetelmien jatkuvaa uudistamista. Tavoitteena on myös kohdistaa osaamisen kehittämiseen käytettyjä resursseja entistä tehokkaammin ja tuloksellisemmin. Ryhmän tavoite on toimia yhteistoiminnallisesti ja tehdä osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia entistä näkyvämmäksi.

Mitä osaamista tarvitaan Kajaanin kaupungissa?

Nykyaikainen työelämä vaatii henkilöstöltä paljon muutakin kuin substanssiosaamista eli oman alan ammatillista osaamista. Työyhteisötaitoja korostetaan Kajaanin kaupungin henkilöstöohjelmassa.

Kajaanin kaupungin osaamisen hallinnan työryhmässä luodussa toimintamallissa Kajaanin kaupungissa tarvittava osaaminen on jaoteltu viiteen osaan, mukailien Seppo Helakorven mallia. Osaamisen kehittäminen tarpeet, sovitut panopistealueet linkitetään näihin alla oleviin osaamisrooleihin.



Työtehtäväkohtainen rooli



Kaikille yhteiset roolit

Osaamiskuvauksia hyödynnetään kehityskeskustelujen tukena.



Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten henkilöstön osaamisen kehittämisen painopistealueet 2023

KOKO HENKILÖSTÖ:	Työyhteisötaidot ja työyhteisökäyttäytyminen Työkyvyn ylläpitäminen ICT-osaaminen Tietosuoja- ja tietoturva
JOHTO- JA ESIMIESTEHTÄVÄT:	Työyhteisön hyvinvoinnin johtaminen ja työkykyjohtaminen Esimiestaitojen tukeminen Työ- ja virkasuhteeseen liittyvä osaaminen Taloushallinto-osaamisen vahvistaminen Positiivinen johtaminen ja voimavarojen tunnistaminen
HALLINTO-JA TUKIPALVELUHENKILÖSTÖ:	Muutoskyvykkyys Järjestelmien ja toimintatapojen käyttöön ottaminen TAHE-uudistuksen vaatima uusi osaaminen
OPETUSHENKILÖSTÖ:	Vuorovaikutus- ja kohtaamisosaaminen Muutostilanteessa toimiminen Lainsäädäntöosaamisen vahvistaminen KVTES-koulutus OVTES-koulutus
OPETUSALAN TUKIHENKILÖSTÖ:	Vuorovaikutus- ja kohtaamisosaaminen Muutostilanteissa toimiminen MAPA-koulutus
HOITO- JA KASVATUSHENKILÖSTÖ:	Digitaalinen osaaminen Vuorovaikutus- ja kohtaamisosaaminen Työhyvinvointi Laadun arviointi Pedagogisen johtajuus KVTES/OVTES-koulutukset Varhaiskasvatus- /esiopetussuunnitelman sisältöihin ja painopistealueisiin liittyvät koulutukset
KULTTUURIALAN HENKILÖSTÖ:	Turvallisuusosaaminen Ensiaputaidot ICT-osaamisen vahvistaminen Vuorovaikutus- ja kohtaamisosaaminen Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo osaaminen Työhyvinvointi osaaminen ja palautuminen toiminnan arviointi ja tilastointi
ATERIA JA PUHTAANAPITOHENKILÖSTÖ:	asiakaspalvelu- ja vuorovaikutustaitojen koulutus - ammattityötehtävien hoitamista tukevat raaka-aine-, väline- ja menetelmäkoulutukset digitaitojen ja -järjestelmien koulutus esimiestaitojen hiominen vastuullinen palvelutuotanto vastuullisuussuunnitelman toimenpiteiden mukaisesti
TEKNINEN HENKILÖSTÖ:	Yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot ICT -osaaminen ja digitalisaation hyödyntäminen palvelutuotannossa. Työturvallisuus ja asiakasturvallisuus Tiimityöskentely Palvelumuotoilu



Asiakaskuuntelu

Painopistealueet ovat suuntaa antavia. Toteuttamisessa hyödynnetään perinteisen koulutuksen lisäksi myös muita osaamisen kehittämisen menetelmiä. Toteutus perustuu toiminnan ja talouden yhteensovittamiseen. Lisäksi henkilöstöryhmittäin toteutetaan tarpeiden mukaista substanssikoulutusta.

Osaamisen kehittämisessä hyödynnetään 70–20–10 mallia

Jopa 70 %

oppimisesta tapahtuu itse työtä tekemällä, tarttumalla haasteisiin ja ratkaisemalla ongelmia

- Työtehtävät, työkierto ja tekeminen
- Kehittämishankkeet ja pilotoinnit
- Arjen kokeilut ja ongelmien ratkaiseminen
- Kehittämis- ja ideointiparveilut
- Mentorointi
- Oman kehityssuunnitelman mukaisissa verkostoissa toimiminen
- Tarttuminen uusiin haasteisiin

20 %

oppimisesta tapahtuu toisilta henkilöiltä esimerkiksi saamalla palautetta, jakamalla kokemuksia tai seuraamalla kollegan tai esimiehen työtä.

- Tiimi-, pari-, ja parvityö
- Toisilta oppiminen ja osaamisen jakaminen (benchmarking)
- Muiden opastaminen, perehdyttäminen
- Kehityskeskustelut, oman suorituksen itsearviointi
- Itsearviointi

10 %

Työelämässä toimiessaan ihminen omaksuu työelämä oppimistaan asioista muodollisessa koulutuksessa, kuten valmennuksissa ja seminaareissa.

- Muodolliset koulutukset ja kouluttajavetoinen oppiminen
- Seminaarit, luennot, kurssit
- Kirjallisuus

Mitä osaamisen kehittämiseen linkittyviä prosesseja Kajaanin kaupungissa on?

Kehityskeskustelut

- Yksilökehityskeskustelut
- Ryhmäkehityskeskustelut
- Jatkuvan kehityskeskustelun malli

Vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa työntekijä ja esimies käyvät läpi työtehtäviin, osaamisen ja henkilökohtaiseen työkykyyn liittyviä asioita. Kehityskeskusteluissa keskitytään osaamisen vahvistamiseen liittyviin asioihin ja menetelmiin ja kirjataan henkilö-/ryhmäkohdainen osaamisen kehittämisen suunnitelma. Tarpeiden mukaisesti kehityskeskustelussa otetaan esille työssä jaksamisen tukeminen / työn oikea mitoitus. Osaamisen hallintaryhmä



on ottanut kehittämistehtäväksi jatkuvan kehityskeskustelun mallin kehittämisen, jolla halutaan korostaa jatkuvaa dialogia esihenkilön ja työntekijän välillä. Tärkeää on jokaisessa kehityskeskustelussa nostaa esille työkykyäkökulma mahdollisten työrajoitteiden osalta.

Perehdyttäminen

Perehdyttäminen toteutetaan suunnitelmallisesti ja perehdyttämisessä hyödynnetään kaupunginhallituksen hyväksymää ohjeistusta *"Työhön perehdyttäminen Kajaanin kaupungilla – Perehdyttäjän ohjeet"* – opasta sekä HR-portaalin sähköistä perehdytysprosessia.

Perehdyttäminen on tärkeää myös sisäisissä tehtäväjärjestelyissä ja siirroissa sekä uusien tehtävien oppimisessa. Vastuu perehdyttämisen järjestelyistä on esihenkilöllä. Perehdyttämiseen on varattava riittävästi aikaa. Myös työntekijän itsensä pitää osaltaan huolehtia työhön perehtymisestä aktiivisesti ja osaamisensa ylläpitämisestä.

Tutorointi ja mentorointi

Tieto- ja viestintätekniikan (TVT) tutorit

TVT-tutorit (tieto- ja viestintätekniikka tutorit) toimivat perusopetuksessa. Nimetyt tutorit tarjoavat opettajille tukea, turvaa ja osaamista tieto- ja viestintätekniikan soveltamiseksi opetuksessa. Perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa tutoropettajat ovat kouluttaneet systemaattisesti toisia opettajia opetussuunnitelman, varhaiskasvatussuunnitelman, uusien oppimisympäristöjen sekä opetusvälineiden käyttöönottoon. Perusopetuksen tutortoimintaan on aikaisemmin saatu erillinen valtionavustus, mutta vuonna 2023–2024 tutorit toimivat kaupungin omalla rahoituksella.

Mentorointi:

Mentorointi on vanhemman/kokeneemman henkilön tukea, opastusta, neuvoja ja palautetta nuoremman/kokemattomamman henkilön hyväksi. Sekä mentori että mentoroidtava ovat vuorovaikutussuhteessa aktiivisia osapuolia ja oppiminen on molemminpuolista.

Perehdyttämisen yhteydessä tarvittaessa nimetään mentori/kummi ja mentoroinnista laaditaan erillinen suunnitelma uudelle työntekijälle.

Hiljainen tieto ja osaaminen: Hyödynnetään myös osaamisen ja hiljaisen tiedon siirtäminen eläkkeelle jäävältä.



Työprosessien kuvaaminen

Hyödynnetään työprosessien kuvaamista myös osaamisen kehittämisen menetelmänä. Perustoimintojen kuvaaminen voi löytää kehittämiskohteet, joita kehittämällä voi vapauttaa voimavaroja uuden oppimiselle.

Tehtäväkierto

Tehtäväkierron tarkoituksena on kierrättää Kajaanin kaupungin työntekijöitä organisaation eri yksiköissä ja työtehtävissä. Tehtäväkierto on kokemuksellisen oppimisen muoto, jonka tarkoituksena on laajentaa organisaation työntekijöiden osaamisalueita ja samalla hyödynittää työntekijöiden osaamisia organisaation eri puolilla. Parhaimmillaan tehtäväkierto voi myös lisätä työntekijöiden arvostusta organisaation muita toimintoja kohtaan sekä auttaa hahmottamaan yhteistyön merkityksen eri toimintojen välillä.

Työohjaus

Kajaanin kaupungissa työnohjausta käytetään osaamisen ja kehittämisen menetelmänä erilaisiin tarkoituksiin. Tarkoitus voi olla esimerkiksi työnohjattavan ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen, työssä jaksamisen tukeminen, työyhteisön kehittäminen tai työpaikan ilmapiirin parantaminen.

- Esimiesten ja johdon yksilö- tai ryhmätyönohjaus
- Henkilöstön yksilö- tai ryhmätyönohjaus
- Työyhteisötyönohjaus
- Kriisityön ryhmä- tai yksilötyönohjaus

Tutustumiskäynti

Menetelmä, jonka avulla voidaan oppia toisilta työyhteisöiltä ja kehittää omaa työtä. Menetelmänä myös mahdollistaa pohdinnan, kuinka työyhteisöä tulisi jatkossa kehittää toimivammaksi.

Työparityöskentely

Työparityöskentely antaa molemmille osapuolille mahdollisuuden jakaa ammatillisuutta ja toimia yhdessä moniammatillisesti.

Verkkokoulutus

Verkkokoulutus pyritään järjestämään ensisijaisesti omalla työpaikalla, mutta tarvittaessa myös etäopiskeluna.



Täydennyskoulutus

Täydennyskoulutus vastaa henkilöstön välittömiin koulutustarpeisiin tai suuntaa tulevaisuudessa tarvittaviin tietoihin ja taitoihin. Kuntatyönantajilla on eräiden ammattiryhmien täydennyskoulutuksen järjestämisestä lakisääteinen velvoite.

Perehdyttäminen uusiin tehtäviin

Perehdyttämisen ja työnopastuksen tarve on ilmeinen, kun työpaikalle tulee uusia työntekijöitä, mutta perehdyttämistä ja työnopastusta tarvitaan myös mm. työtehtävien vaihtuessa, pitkän poissaolon jälkeen töihin palatessa, työmenetelmien, toimintatapojen tai työohjeiden muuttuessa.

Lähijohtajien infot

Kajaanin kaupungin esimiehille ja asiantuntijoille järjestetään esimiesinfoja vuonna 2023 kuukausittain. Infoissa tiedotetaan ajankohtaisia esimiestyöhön ja johtamiseen liittyviä asioita.

Miten Kajaanin kaupunki työnantajana tukee omaehtoista osaamisen kehittämistä?

Koulutusapuraha

Kajaanin kaupungin koulutusapurahasäännön mukaan kaupunki tukee henkilöstönsä osaamisen ja työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja kehittämistä sekä uudelleensijoittamista myöntämällä apurahoja henkilöstön omaehtoiseen täydennys- ja uudelleenkoulutukseen sekä muuhun omaehtoiseen osaamisen kehittämiseen.

Kaupunki varaa vuosittain talousarvioonsa määrärahan jaettavaksi koulutusapurahoina palveluksessaan olevalle henkilöstölle. Vuonna 2023 tämän määrärahan suuruus on noin 10.000 euroa.

Omaehtoisen kouluttautumisen tukeminen

Kajaanin kaupunki työnantajana haluaa tukea henkilöstön osaamisen kehittämistä myös omaehtoisen kouluttautumisen suhteen. Omaehtoista kouluttautumista voidaan tukea, kun koulutus tai koulutuksen osa-alue liittyy viranhaltijan tai työntekijän työtehtäviin yksiselitteisesti ja siitä on suoranaista hyötyä myös työnantajan / työyhteisön kannalta.

Työntekijällä on mahdollisuus hakea palkallisia koulutuspäiviä tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Palkalliset koulutuspäivät sovitaan esimiehen kanssa.

Menettely sovitaan kirjallisesti esimiehen ja työntekijän välillä.

Lopullinen hyväksyntä tehdään keskitetysti henkilöstöpalveluissa henkilöstöjohtajan viranhaltijapäätöksellä.

Etuus koskee toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita.

Palkallisia koulutuspäiviä on mahdollisuus saada korkeintaan 8 / tutkintoon johtava koulutus.

Hakemus laaditaan sähköisesti



Koulutusten seuranta

Kajaanin kaupungissa lähestulkoon kaikki koulutus on koulutussuunnitelman mukaista koulutusta. Kaikki koulutuspoissaolot tulee hakea HR-portaalista. Koulutus voi olla myös verkossa tapahtuvaa. Esimiehet huolehtivat, että henkilöstö hakee koulutuspoissaolot HR-portaalin kautta.

Kirjaamisen tärkeys tulee tiedostaa, jotta koulutusten toteutumista voidaan seurata. Työntekijä saa vuosittain koulutusten järjestämisestä koulutuskorvausta. Seurannassa koulutuspäivä voi koostua useasta koulutusjaksosta, jotka ovat kestäneet vähintään tunnin. Kajaanin kaupungin tavoitteena on, että jokainen työntekijä osallistuu täydennyskoulutukseen keskimäärin 3 päivää vuoden aikana. Täydennyskoulutuksen toteutumista seurataan.

	Koulutuspäivät		Palkkakulut		Muut kulut (+)		Kulut Yhteensä	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Kaupungin johto ja konsernipalvelut	132,6	625	14,424	68,706	24,310	33,393	38,734	102,099
Sivistystoimiala	1,058	3,059	85,998	175,130	53,840	53,557	139,838	228,687
Ympäristötekniinen toimiala	113	268	12,143	31,496	32,650	32,472	44,793	63,968
Kainuun pelastuslaitos	59	238	6,112	21,869	4,414	7,616	10,526	29,485
Kajaanin kaupunki yhteensä	1363	4190	118677	297200	115214	127038	233891	424238
Kajaanin Vesi	24	43	2,555	3,738	3,406	4,978	5,961	8,716
Kajaanin Mamselli	164	162	9,242	10,418	1,645	3,199	10,887	13,617
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	505	612	60,095	77,700	74,514	110,986	134,609	188,686
Liikelaitokset yhteensä	693	817	71892	91856	79565	119163	151457	211019

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteuttaminen ja seuranta

Ryhmän
vetäjä
henkilöstö-
johtaja

Henkilöstösuunnitelmaa päivitetään talousarvioprosessin yhteydessä ja henkilöstösuunnitelman seurantar ryhmänä toimii **Henkilöstösuunnittelu työryhmä**

Ryhmän
vetäjä
henkilöstönk
ehittämisspää-
likkö

Koulutussuunnitelmaa päivitetään talousarvioprosessin yhteydessä ja koulutussuunnitelman seurantar ryhmänä toimii **Osaamisen hallintaryhmä**