



Kaupunki  
vuodesta  
1974

# Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

Yhteistyötoimikunta 15.4.2026

Henkilöstöjaosto 21.4.2026

## Sisällys

1 HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMAN TARKOITUS .....	3
2 HENKILÖSTÖSUUNNITELMA .....	4
2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne sekä arvio näiden kehittymisestä .....	4
2.2 Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä.....	6
2.2 Joustavat työaikajärjestelyt.....	7
3 PERIAATTEET TYÖKYVYN JA TYÖMARKKINAKELPOISUUDEN YLLÄPITÄMISESTÄ	8
4 KOULUTUSSUUNNITELMA .....	9
4.1 Henkilöstön osaamisen kehittämistä yleisesti .....	9
4.2 Henkilöstön osaamisen kehittämisen menetelmät .....	9
4.3 Osaamisen kehittämisen periaatteet .....	10
4.4 Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta, osaamisen .....	11
vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä.....	11
4.5 Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen 2026 .....	13
4.6 Koulutusten suunnittelu ja koulutuksista tiedottaminen .....	14
4.7 Koulutussuunnitelman toteutus ja toteutumisen seuranta .....	15
5 AMMATILLISEN OSAAMISEN EDISTÄMINEN JA KOULUTUSKORVAUS .....	15

# 1 HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMAN TAR- KOITUS

Tämä on työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa säätävän lain (2007/449) mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma (4 a §). Vuosittain laadittavasta henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin:

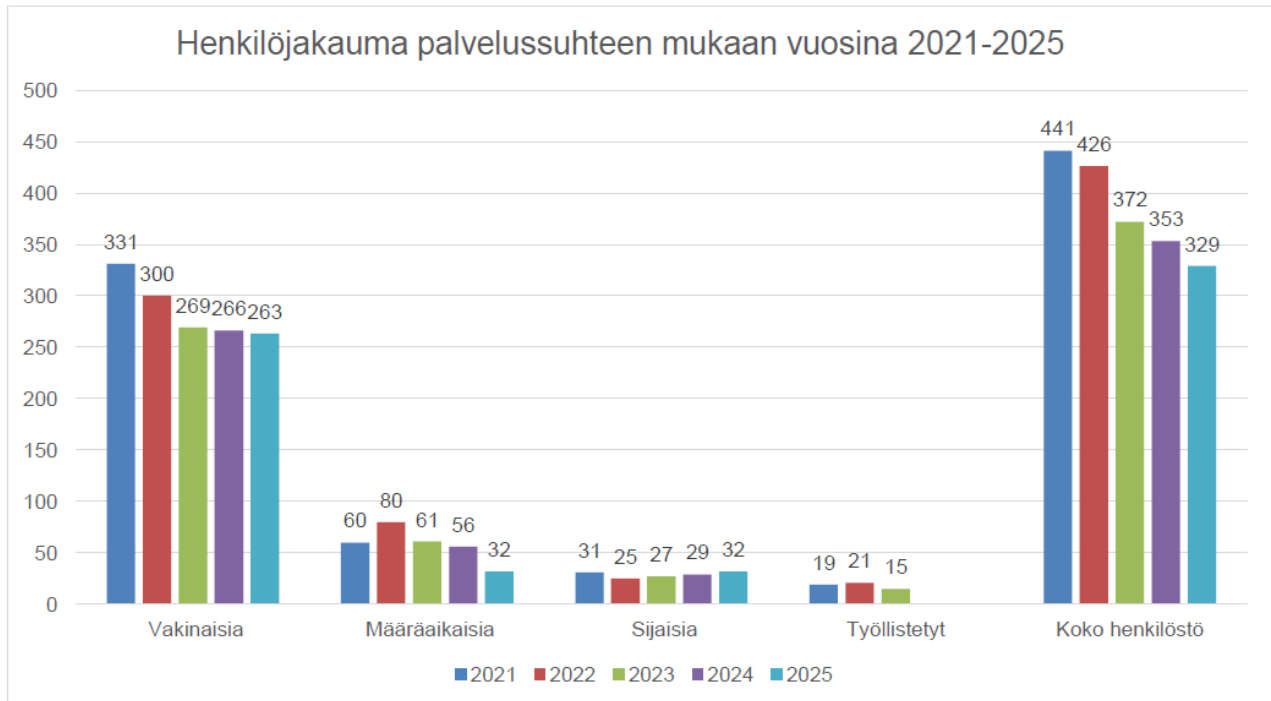
- toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä
- periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä
- yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta
- 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.

Lisäksi suunnitelman tulee sisältää yllä mainittujen arvioiden, periaatteiden ja suunnitelmien toteuttaminen ja niitä koskevat *seurantamenettelyt*. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota myös *osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin sekä joustaviin työaikajärjestelyihin*.

Suunnitelmalla pyritään vastaamaan erilaisten toiminnallisten muutosten ja eläköitymisten aiheuttamiin henkilöstön osaamisen kehittämisen sekä rekrytoinnin tarpeisiin tulevaisuudessa. Sen pohjalta suunnitelmassa linjataan tärkeimpiä osaamisen kehittämisen osa-alueita ja koulutusten painopisteitä yleisellä tasolla. Osaamisen kehittämistä tarkastellaan perinteisen koulutuksen rinnalla myös laajemmasta näkökulmasta.

## 2 HENKILÖSTÖSUUNNITELMA

### 2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne sekä arvio näiden kehittymisestä

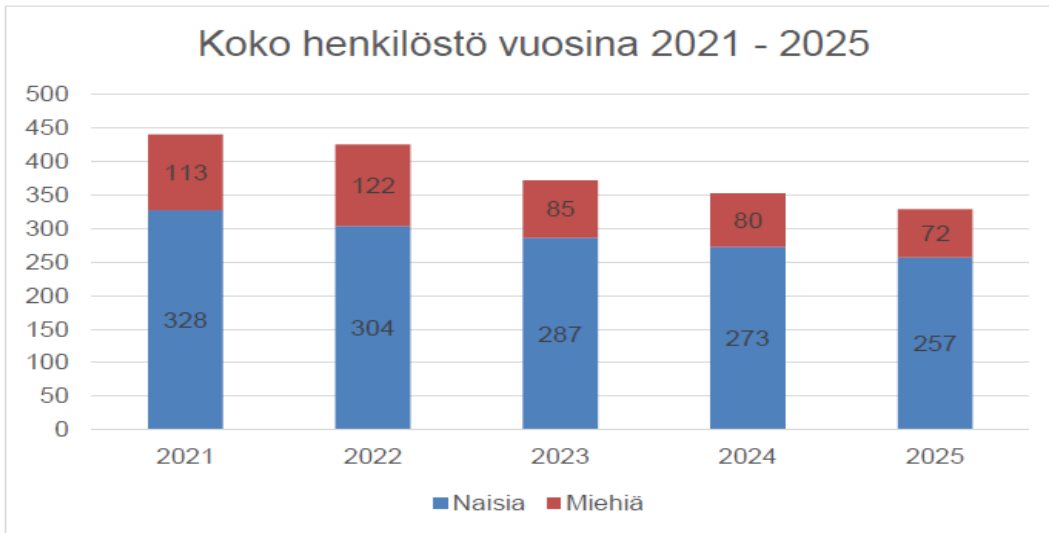


**Kuvio 1** Henkilöjakauma palvelussuhteen mukaan vuosina 2021–2025

Yleisesti käytetty tunnusluku kuvaamaan henkilöstön määrää on vuoden lopun tilanne. Kaupungin henkilöstön kokonaismäärä vuoden 2025 lopussa oli 329. Määrä oli nyt alimmillaan, se on vaihdellut edeltävien vuosien aikana 350–440 välillä.

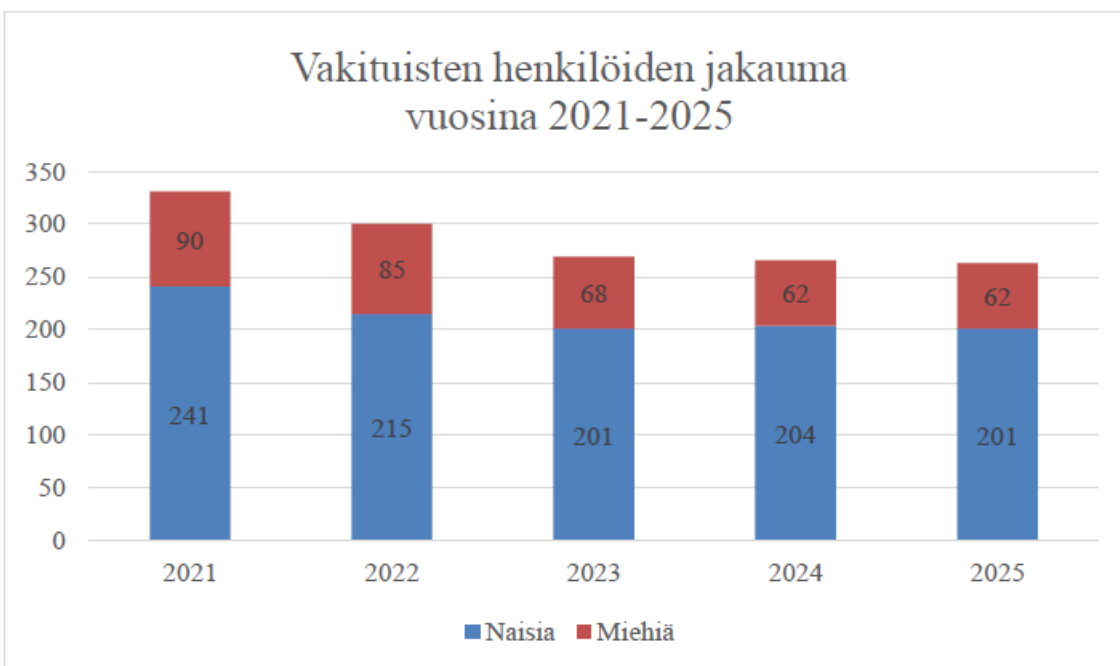
Henkilöstöstä vakinaisia oli 263. Määrässä on tapahtunut pientä laskua viimeisen kolmen vuoden aikana mutta sen suhteellinen osuus koko henkilöstöstä (79,9 %) on kasvanut pariin edellisvuoteen verrattuna (2024: 75,4 %, 2023: 72,3 %).

Määräaikaisten työntekijöiden määrä on laskenut ja oli nyt 32, joka on pienin vuosien 2021–2025 aikana. Sijaisten määrä on ollut nouseva ja oli viime vuonna 32. Työllistettyjä ei ollut lainkaan (palkkatukityöllistämisestä luovuttiin 2025 alkaen) ja oppisopimuksella oli kaksi työntekijää (sis. henkilöstön kokonaismäärään).



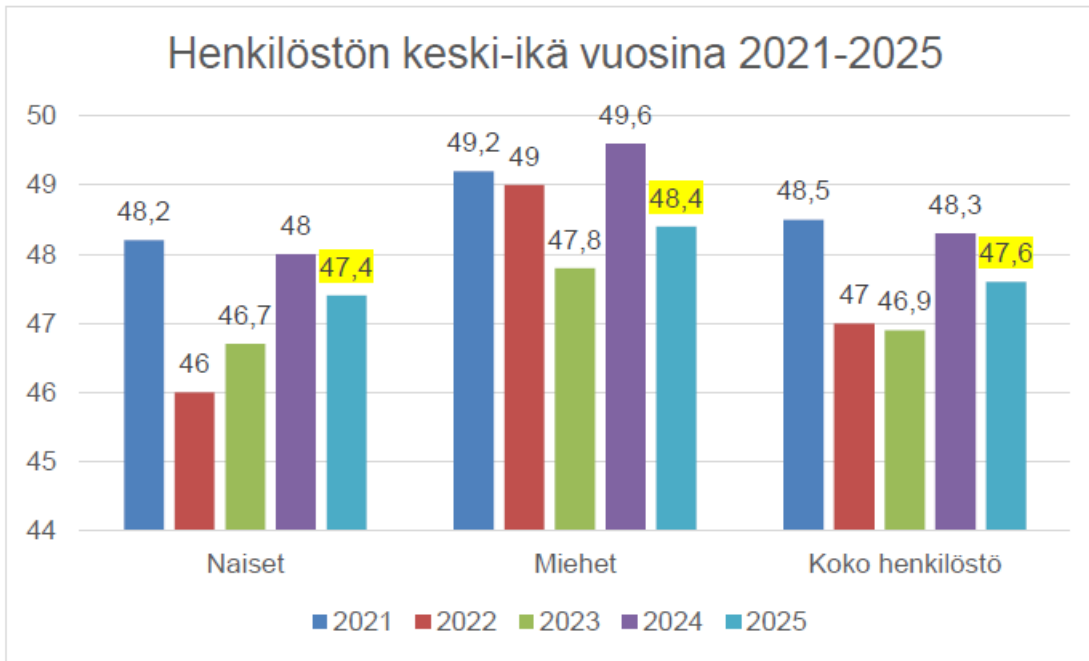
**Kuvio 2** Koko henkilöstö vuosina 2021–2025

Koko henkilöstöstä naisia oli 257 (78,1 %) ja miehiä 72 (21,8 %).



**Kuvio 3** Vakituisten henkilöiden jakauma vuosina 2021–2025

Vakituisesta henkilöstöstä naisia oli 201 (76,4 %) ja miehiä 62 (23,6 %) (kuvio 3).



**Kuvio 4** Henkilöstön keski-ikä vuosina 2021–2025

Henkilöstön keski-ikä vuoden 2025 lopussa oli 47,6 vuotta. Miesten keski-ikä oli 48,4 ja naisten 47,4 vuotta (kuvio 4).

Henkilöstön määrä laskee tulevina vuosina. Lähivuosina poistuu paljon henkilöstöä eläköitymisen kautta, eikä kaikkia vapautuvia tehtäviä välttämättä täytetä. Henkilöstön vaihtuvuus voi muutenkin kasvaa erityisesti nuorten työntekijöiden kautta, koska heillä on ikään-tyneempiä työntekijöitä matalampi kynnys vaihtaa työpaikkaa.

Kaupungin ikärakenteessa tapahtuvat muutokset (ikäntyvien määrä vs. lasten määrä) voivat osaltaan vaikuttaa esim. koulujen henkilöstötarpeen pienenemiseen. Välilliset vaikutukset voivat ulottua laajemminkin kaupungin työvoiman tarpeeseen.

Henkilöstön keski-ikä voi laskea eläköitymisten seurauksena ainakin hetkeksi. Se jää kuitenkin lyhytaikaiseksi, ellei tilalle saada nuorempaa työvoimaa.

Määräaikaisten työsuhteiden määrä voi kasvaa esim. varhaiskasvatuksen puolella, jos sinne ei saada palkattua kelpoisuusehdot täyttävää henkilöstöä.

## 2.2 Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

Määräaikaisten työsopimusten käytöstä noudatetaan henkilöstöjaoston 9.2.2015 § 11 hyväksymää ohjetta. Ohjeella pyritään vähentämään tarpeettomien ja työsopimuslain nykyisen tulkinnan kannalta riskialttiiden määräaikaisten työsopimusten määrää.

Määräaikaisille työsopimuksille on tarvetta jatkossakin mm. sijaisuuksiin, kausiluonteiseen ja tilapäiseen työhön sekä projektiluontoisiin tehtäviin. Perusteltuja syitä määräaikaisuudelle voivat olla sijaistamisen lisäksi esimerkiksi koulutuksiin liittyvä harjoittelu- tai oppisopimus, kesätyö, muodollisen kelpoisuuden puuttuminen tai ruuhkatilanteen purkaminen.

## 2.2 Joustavat työaikajärjestelyt

Nurmeksien kaupunki pyrkii tukemaan eri tavoin henkilöstönsä työn ja perhe-elämän yhteensovittamista työtehtävien mahdollistamien rajojen puitteissa. Erilaiset elämäntilanteet ja haastavat elämäntilanteet pyritään huomioimaan mahdollisuuksien mukaan työtehtävien järjestelyssä. Joustoa eri elämäntilanteisiin voidaan saada hyödyntämällä etätyötä, liukuvaa työaikaa, perhevapaita ja vuosilomia sekä lyhennettyä työaikaa.

<b>Etätyö</b>
<p>Osittainen (max. 50 %) etätyöskentely mahdollistetaan huomioiden työntekijän elämäntilanne ja työtehtävien luonne. Etätyössä noudatetaan ohjetta etätyön periaatteista (Henkilöstöjaosto 15.11.2023).</p> <p>Etätyöstä keskustellaan aina esihenkilön kanssa ja sitä haetaan etätyöhakemuksella. Nurmeksien kaupungilla on käytössä etätyövakuutus.</p>
<b>Liukuva työaika</b>
<p>Liukuvaa työaikaa noudattavat kaupungin toimistotyöaikaa tekevät viranhaltijat ja työntekijät, jotka tekevät itsenäistä työtä ja joilla käytännössä on mahdollisuus pääsääntöisesti itse määrätä päivittäisen säännöllisen työaikansa alkamis- ja päättymisajankohdat liukuvaa työaikaa koskevien ohjeiden puitteissa (pl. johtoryhmän jäsenet, osa päälliköistä sekä opetushenkilöstö).</p> <p>Liukuvan työajan käytössä noudatetaan voimassa olevaa virka- ja työehtosopimusta sekä Nurmeksien kaupungin liukuvan työajan ohjetta, joka on päivitetty ja hyväksytty Henkilöstöjaostossa 17.3.2026.</p> <p>Liukuvan työajan käyttöä seurataan automaattisesti ja reaaliaikaisesti Nepton-työajanseurantasovelluksen avulla, johon työntekijä kirjaa työajan joko mobiilisti tai tietokoneella.</p>
<b>Perhevapaat ja vuosilomat</b>
<p>Perhevapailla tuetaan vanhemmuutta ja pienten lasten hoitoa. Vuosilomatoiveita pyritään huomioimaan ja toteuttamaan työtehtävien mahdollistamien rajojen puitteissa.</p>
<b>Lyhennetty työaika</b>
<p>Lyhennettyä työaikaa voidaan käyttää määräaikaisesti tuomaan joustoa erilaisiin elämäntilanteisiin työtehtävien mahdollistamisissa puitteissa. Toiveet lyhennetystä työajasta pyritään toteuttamaan mahdollisuuksien mukaan.</p>

# 3 PERIAATTEET TYÖKYVYN JA TYÖMARKKINAKELPOISUUDEN YLLÄPITÄMISESTÄ

## Työterveysyhteistyö

Nurmeksien kaupunki tarjoaa henkilöstölleen *kokonaisvaltaisen työterveyshuollon palvelut*, sisältäen lakisääteisen, ennaltaehkäisevän työterveyden lisäksi myös vapaavalintaisen työterveyspainotteisen sairaanhoidon palvelut, joihin kuuluvat mm. erikoislääkärikonsultaatiot ja MRI-kuvaukset.

*Työterveysyhteistyötä* tehdään tiiviisti ja systemaattisesti henkilöstön työkyvyn ylläpitämiseksi ja turvaamiseksi. Työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyössä toteutetuilla ennalta ehkäisevillä toimenpiteillä tuetaan henkilöstön työssä jaksamista työuran kaikissa vaiheissa työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti.

Vuosittain päivitettävä *toimintasuunnitelma* ohjaa työterveystoimintaa. Siihen kirjattujen päätavoitteiden toteutumista seurataan neljännesvuosittain työterveyshuollon ohjausryhmässä. Toiminnan tavoitteita asetetaan ja päivitetään seurannasta nousevien kehittämistarpeiden pohjalta.

Kehittämistarpeista saadaan tietoa *seuraamalla henkilöstön työkykyä ja työn kuormituskijöitä* mm. sairauspoissaolojen ja säännöllisten työn altisteisuuden pohjalta 3–5 v välein tehtävien työpaikkaselvitysten sekä terveystarkastusten (työsuhteen alussa ja aikana) kautta.

## Työnantajan toimenpiteet

Nurmeksien kaupungilla on käytössä *aktiivisen tuen toimintamalli*, joka ohjaa ja auttaa esihenkilöitä työntekijän työkyvyn tukemisessa läpi työuran mm. auttamalla tunnistamaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työntekijän työkykyriskejä ja työkyvyn heikkenemisen merkkejä. Malli ohjaa esihenkilöä etenemään keskusteluista tukitoimenpiteisiin, työterveysyhteistyöhön ja erilaisiin työhön paluuta tukeviin vaihtoehtoihin.

Suunnitelmalliseen työkykyjohtamiseen esihenkilöitä ohjaa ja tukee lisäksi työterveyshuollon *työkyvyn tuen sovellus*, joka mm. muistuttaa sairauspoissaolojen säännöllisestä seurannasta.

Pitkien sairauspoissaolojen jälkeen onnistunut *kuntoutuminen ja työhön paluu* varmistetaan hyödyntämällä erilaisia *osa-aikaisia työaika- ja kokeiluja* kuten osasairauspäiväraha, Kevan työkokeilu ja osakuntoutustuki. Lisäksi tehdään tarvittaessa *tilapäisiä työjärjestelyjä* ja / tai järjestetään korvaavaa työtä työkyvyn palauttamiseksi ja tukemiseksi. Työssä jaksamista voidaan tukea etätöillä ja lyhennetyllä työajalla esimerkiksi haastavissa elämäntilanteissa työtehtävien luonne huomioiden. Jos työkyky heikkenee iäkkäämmällä työntekijällä pysyvästi niin, ettei kokoaikainen työ ole enää mahdollista, hyödynnetään

Kevan osatyökyvyttömyyseläkettä, joka mahdollistaa osa-aikaisen työskentelyn vanhuuseläkkeeseen saakka. Nuorempien kohdalla Kevan vaihtoehtojen lisäksi voidaan ratkaisuja etsiä mm. työkierrolla ja mahdollisilla muilla kaupungin sisäisillä järjestelyillä.

Nurmeksen kaupunki tukee Kelan Kiila -kuntoutuksiin hakeutumista maksamalla palkan kuntoutusajalta.

## 4 KOULUTUSSUUNNITELMA

### 4.1 Henkilöstön osaamisen kehittämisestä yleisesti

Henkilöstön osaamisen kehittämisellä varmistetaan kaupungin strategian ja palvelutuotannon kustannustehokas ja laadukas toteutuminen. Sillä vaikutetaan myönteisesti myös henkilöstön työmotivaatioon ja työssäjaksamiseen. Myös laki velvoittaa työnantajaa kehittämään henkilöstönsä osaamista (laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 1136/2013). Käytännössä se tarkoittaa, että työntekijöiden ammatillista osaamista ylläpidetään ja kehitetään tarpeen mukaan työnantajan toimesta suunnitelmallisesti vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

Työtehtävien asettamien osaamistarpeiden tunnistaminen ja niiden ennakoiminen tulevaisuudessa on lähtökohta henkilöstön osaamisen kehittämiselle. Osaamisen kehittämiseen olennaisesti vaikuttavat muutokset kaupungin omassa organisaatiossa (työmenetelmissä, työvälineissä, toimintatavoissa ym.), lainsäädännössä, palvelutarpeissa ja toimintaympäristössä (väestörakenteen muutos, taloudelliset paineet, digitalisaatio, elinvoiman edistäminen). Osaamisen hyvällä ennakoinnilla ja kytkemisellä strategisiin tavoitteisiin parannetaan organisaation tuottavuutta ja kykyä reagoida muutostarpeisiin.

Osaamisen kehittäminen alkaa henkilöstön osaamisen kartoittamisella, tulevaisuuden ennakoinnilla ja sieltä nousevien muutostarpeiden tunnistamisella. Sen jälkeen päätetään kehittämisen keinoista. Tavoitteena on, että henkilöstön osaaminen on aina ajan tasalla suhteessa organisaation tarpeisiin.

### 4.2 Henkilöstön osaamisen kehittämisen menetelmät

Tyypillinen osaamisen kehittämisen menetelmä on perinteinen muodollinen koulutus, jolla on oma vakiintunut asemansa. Työnantaja kouluttaa henkilöstöään järjestämällä koulutusta tai työntekijät opiskelevat omaehtoisesti tai työnantajan kustantamana ulkopuolisen koulutuksenjärjestäjän koulutuksessa. Opiskelu on nykyään verkossa tapahtuvaa etäopiskelua, joka mahdollistaa opiskelun paikasta riippumatta, tehden siitä mahdollista entistä useammalle opiskelusta kiinnostuneelle. Etäopiskelu edellyttää opiskelijalta asianmukaisia välineitä sekä riittäviä tieto- ja viestintäteknologisia taitoja.

Osaamista työelämässä voidaan kuitenkin kehittää arkisemminkin, työhön itseensä liittyvillä tavoilla, joita ei välttämättä edes tiedosteta keinoiksi oppia uutta. Ne ovat hyödyllisiä vaihtoehtoja erityisesti oman osaamisen täydentämiseen ja syventämiseen.

Tällaisia keinoja ovat

- Palautteen antaminen (esim. kehityskeskustelut)
- Projekteihin osallistuminen
- Itsenäiset ja laajat työtehtävät
- Mentorin tuki
- Opettajana tai mentorina toimiminen
- Toisilta oppiminen (esim. oman osaamisen jakaminen, työkierto, toimialojen välinen yhteistyö)

### 4.3 Osaamisen kehittämisen periaatteet

Valtuusto hyväksyy talousarviossaan vuosittaiset koulutusmäärärahat. Nurmeksen kaupungilla toimialoilla on omat koulutusmäärärahasensa, joilla on tarkoitus turvata yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset osaamisen kehittämisen mahdollisuudet henkilöstölle. Henkilöstöohjelmassa määritetään lähtökohtaisesti tarkemmat kaupunkitasoiset koulutuslinjaukset.

Työnantajan henkilöstölleen osoittamat koulutukset ovat velvoittavia ja työnantaja voi määrätä osallistumaan niihin, mikäli pitää koulutukseen osallistumista virka- ja työtehtävien kannalta välttämättömänä.

Jos työnantaja ei pidä koulutukseen osallistumista välttämättömänä, mutta katsoo, että siitä on hyötyä työtehtävissä, voi henkilö olla oikeutettu osallistumaan koulutukseen. Tällöin työnantaja osallistuu harkintansa mukaan palkan ja koulutuskustannusten sekä mahdollisten matkakustannusten korvauksiin.

Jos kysymyksessä on jatkokoulutus, jolla hankitaan muodollinen kelpoisuus uusiin vaativampiin tehtäviin, ja jota työnantaja ei ole edellyttänyt, koulutuskustannuksiin ei osallistuta.

Osaamisen kehittämisen tarpeista, toiveista ja koulutusmahdollisuuksista keskustellaan vähintäänkin vuosittain kehityskeskustelussa työntekijän ja esihenkilön kesken. Esihenkilön tehtävänä on ottaa asia puheeksi. Keskustelun pohjalta laaditaan ja kirjataan MyJopi-järjestelmän kehityskeskusteluosioon konkreettinen suunnitelma ja toimenpiteet esimerkiksi kouluttautumisesta tai muilla tavoin toteutettavasta osaamisen kehittämisestä.

Esihenkilö seuraa sovittua oppimisen kehittämisen / koulutuksen toteutumista vuoden aikana. Seuraavan kehityskeskustelun yhteydessä todetaan tavoitteiden toteutumisen

tilanne. Osaamisen kehittämisen tarpeita voi tulla esille myös vuoden kuluessa kehityskeskustelujen välillä, jolloin esihenkilö huomioi ne suunnitelmissa ja toimenpiteissä.

## 4.4 Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta, osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä

Nurmeksien kaupungilla on tarve henkilöstön osaamisen järjestelmälliselle kehittämiselle, jotta mm. lain edellyttämä vuosittainen henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelma voidaan laatia. Se käynnistetään 2026 henkilöstöohjelman päivityksen yhteydessä henkilöstön osaamisen kartoituksella ja kehittämistarpeiden tunnistamisella. Näiden pohjalta voidaan laatia kaupunkitasoinen suunnitelma siitä, millaista osaamisen kehittämistä tarvitaan, millä aikatauluilla ja keinoilla sitä lähdetään jatkossa järjestelmällisesti toteuttamaan. Suunnitelmassa on huomioitava myös tulevaisuuden mukanaan tuomat muutokset ja niistä kumpuavat osaamistarpeet.

Osaamisvaatimusten muutosten taustalla vaikuttavat ja tulevat vaikuttamaan ainakin seuraavat asiat:

### **Riittävän ja pätevän työvoiman saatavuus**

Haasteet riittävän ja pätevän työvoiman saamisesta pakottaa työnantajan panostamaan tietoisesti omaan työnantajakuvaansa houkuttelevana työnantajana. Kun työvoimasta kilpailaan, hyvän työnantajamielikuvan ja maineen omaavat työnantajat menestyvät kilpailussa muita paremmin.

Iso menestystekijä tämän päivän työelämässä on työhyvinvoinnista huolehtiminen. Työelämän vaatimukset ovat entistä kovempia ja edellyttävät työnantajalta panostusta henkilöstön työkyvyn tukemiseen. Hyvinvoiva henkilöstö puhuu työnantajastaan myönteisesti ja suosittelee sitä myös muille. Se myös pysyy työnantajallaan pidempään ja voi vähentää näin henkilöstön vaihtuvuutta. Työhyvinvoinnin kehittämisen edellytys on laadukas esihenkilötyö ja johtaminen. Ne muodostavat pohjan, jonka varaan voidaan rakentaa mm. työhyvinvointia tukevia elementtejä.

Osaavan työvoiman saamiseksi tarvitaan myös riittävää rekrytointiosaamista, joka tarkoittaa kokonaisvaltaista rekrytointiprosessin hallintaa sen suunnittelusta valinnan jälkeiseen arviointiin saakka.

### **Turvallisuus ja varautuminen**

Valmiuslain 12 §:n mukaisesti kunnan tulee varmistaa tehtäviensä mahdollisimman hyvä hoitaminen myös poikkeusoloissa. Velvoite tarkoittaa, että kunnalla tulee olla valmius

poikkeusoloissa kunnalle mahdollisesti määrättävien tehtävien hoitamiseen kuten esimerkiksi vähittäiskaupan, rakentamisen tai asuntokannan säännöstely ja väestönsuojelu.

Kunnan varautumisen päämääränä on, että varautumisen avulla luodaan edellytykset toiminnan johtamiselle, palveluiden jatkuvuudenhallinnalle ja häiriötilanteista palautumiselle niin normaaliolojen häiriötilanteissa kuin poikkeusoloissakin. Jokainen työntekijä tuntee varautumisen periaatteet ja roolinsa kunnan turvallisuus- ja varautumistyössä.

## **Digitalisaatio**

Digitalisaatio ja sen mukanaan tuomat muutokset leviävät vauhdilla julkisiin palveluihin tavoitteenaan käyttäjälähtöiset, tuottavat ja tulokselliset palvelut. Se tarkoittaa, että myös kaupungin henkilöstön on pysyttävä mukana kehityksessä ja omattava valmiudet sekä tuottaa että käyttää näitä palveluja.

Koronapandemia toi mukanaan etätyön, joka on jäänyt pysyväksi työntekeksen muokoksi. Mukana tulivat etäkokoukset ja -koulutukset. Samassa yhteydessä Microsoft Teams -ohjelmistosta tuli vakiintunut työväline, jonka käyttö tulee henkilöstön hallita vähintäänkin kokoustoimintojen osalta, esihenkilöiden vielä laajemmin.

Aikaisemmin paperilomakkeilla hoidetut asiat ovat siirtyneet sähköisiin järjestelmiin. Arkistointi on muuttunut ja on muuttumassa Nurmeksen kaupungillakin sähköiseksi ja erilaiset asiointitoteutetaan etäpalveluina tai sähköisillä lomakkeilla. EU:n direktiivit tuovat uusia vaateita ja säännöksiä, jotka edellyttävät uudenlaista osaamista.

Oma kokonaisuutensa on tekoäly ja sen taitava sekä asiantunteva hyödyntäminen. Parhaimmillaan tekoäly lisää tehokkuutta ja tuloksellisuutta, väärin käytettynä se voi saada aikaan isoja vahinkoja. Kuntatalouden kiristyminen tuo painetta selviytyä tehtävistä vähenävällä henkilöstöllä ja pakottaa siten myös miettimään vaihtoehtoisia tapoja palveluiden järjestämiseen. Tekoälyä hyödynnetään kaupunkiorganisaatioissa tietoturvallisesti ja siten, että sen käytön reunaehdoista on sovittu toimialalla ja että työntekijä ymmärtää ja hallitsee tekoälyn vastuullisen käytön periaatteet.

Ylipäätään digitalisaatio ja tekoäly edellyttävät henkilöstöltä oma-aloitteisuutta, valmiutta ja kokeilunhaluista asennetta uuden ja ehkä vieraaltakin tuntuvien asioiden opetteluun. Osassa työtehtäviä se on jo edellytys työn onnistumiselle.

## **Tietoturvat**

Digitaalisen teknologian kehityksen tuloksena erilaiset tietoturvat ovat tulleet osaksi yhteiskuntaa ja työelämää. Niiden tiedostaminen ja suojautuminen ovat tämän päivän työelämän arkea. Arkaluontoisia ja luottamuksellisia tietoja niin sähköisessä muodossa kuin

paperilla on osattava käsitellä asianmukaisesti. Tietojen kalasteluun ja erilaisiin kyberhyökkäyksiin on varauduttava ja niiltä on osattava suojautua.

### **Tiedonkulku – tiedottaminen**

Tiedottamisen ja viestinnän siirtyminen entistä enemmän verkkoon ja sosiaaliseen mediaan edellyttää osaamista laadukkaasta tiedon tuottamisesta nopeasti, kiinnostavasti ja ymmärrettävästi niin kaupungin ulkoisilla internetsivuilla kuin sisäisessä intranetissä. Selkeä, oikea-aikainen ja ajantasainen tiedottaminen on tärkeää niin kuntalaisille kuin kaupungin henkilöstölle.

## **4.5 Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen 2026**

### **Lisä- tai täydennyskoulutus**

Nurmeksen kaupungin tavoitteena on, että jokainen työntekijä suorittaa omaan työhön liittyvää ja sen tekemisen edellytyksiä kehittävää täydennyskoulutusta vuosittain 1–3 päivää. Koulutus voi tähdätä myös lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen, esimerkiksi työssä tarvittavien lupien suorittamiseen. Työnantaja vastaa täydennyskoulutuksen kustannuksista. Kehityskeskustelussa esihenkilö ja työntekijä sopivat kehittämistavoitteista ja niihin soveltuvasta täydennyskoulutuksesta.

### **Tutkintoon johtava koulutus**

Nurmeksen kaupunki tukee työnantajan tarpeeseen perustuvaa, tutkintoon johtavaa omaehtoista kouluttautumista kertaluontoisella 500 euron kannustimella, joka maksetaan työntekijälle tutkintoon valmistumisen jälkeen. Kannustimen edellytyksinä on suoritettujen tutkintojen lisäksi sitoutuminen kahden vuoden työskentelyyn valmistumisesta Nurmeksen kaupungin palveluksessa.

Esimerkkejä tällaisista koulutuksista ovat opettajan pätevytyminen erityisopettajaksi, aineopettajan lisätutkinnon suorittaminen toisen oppiaineen opettamiseen tai päiväkodissa työskentelevän lastentarhanopettajaksi pätevytyminen. Palkaton opintovapaa omaehtoiseen kouluttautumiseen pyritään mahdollistamaan kaikissa työyksiköissä.

### **Oppisopimuskoulutus**

Oppisopimuskoulutuksia mahdollistamaan ja tukemaan kaupunki myöntää kertaluontoisen 150 euron kannustimen henkilölle, joka lähtee nimetyksi työpaikkakouluttajaksi oppisopimusopiskelijalle. Kannustin maksetaan, kun opiskelija valmistuu tutkintoonsa.

### **Eduhouse - koulutuslisenssi koko henkilöstölle**

Nurmeksen kaupungilla on yhteistyösopimus Eduhousen kanssa, joka kattaa koko henkilöstön (myös tytäryhtiöt ja luottamushenkilöt). Eduhouse tarjoaa digitaalisen oppimisolustan laajalla valikoimalla erilaisia helppokäyttöisiä verkkokoulutuksia, joita työntekijät voivat vapaasti suorittaa kiinnostuksensa ja tarpeensa mukaisesti.

Esihenkilöt ja henkilöstöhallinto voivat hyödyntää koulutuksia koostamalla yksittäisistä koulutuksista opintokokonaisuuksia kehittämään esimerkiksi työyhteisöjen, eri ammattiryhmien ja esihenkilöiden osaamista. Koulutukset voivat liittyä vaikka työyhteisötaitoihin, tietoturvaan, työhyvinvointiin, tietotekniseen osaamiseen yms.

### **Muut hyödynnettävät koulutusvaihtoehdot**

Kuntatyönantaja KT tarjoaa jäsenmaksuun sisältyen runsaasti kunta-alaan liittyviä koulutuksia, joista valtaosa toteutetaan verkkokoulutuksina. Myös eläkevakuuttaja Kevalla on asiakkailleen maksuton oppimisympäristö (Claned), josta löytyy koulutuksia etenkin esihenkilötyöhön.

## **4.6 Koulutusten suunnittelu ja koulutuksista tiedottaminen**

Henkilöstön koulutusten suunnittelu pohjautuu palveluiden kehittämisen, työnantajan sekä henkilöstön tarpeisiin. Henkilöstön koulutuksen tulee olla linjassa sekä kaupunkistrategian, työyksikön ja toimialan toiminnallisten tavoitteiden kanssa. Nurmeksen kaupungin strategia vuosille 2026–2029 hyväksytään valtuustossa 27.4.2026. Henkilöstöohjelma päivitetään kaupungin strategian mukaisesti vuoden 2026 aikana.

Käytännössä toimialat vastaavat oman henkilöstönsä osaamisen kehittämisestä, koulutusten suunnittelusta ja tiedottamisesta toimialan substanssiin liittyvissä osaamisalueissa. Työyksiköiden tasolla esihenkilö kartoittaa vuosittain oman henkilöstönsä täydennyskoulutustarpeet, varaa siihen riittävät resurssit talousarviossa ja mahdollistaa työntekijöiden koulutukseen osallistumisen tarvittavilla sijaisjärjestelyillä.

Kaikkia toimialoja koskevia koulutuksia koordinoidaan henkilöstöhallinnosta. Koulutuksista tiedotetaan henkilöstöhallinnon toimesta kaupungin intrassa, sähköpostitse ja esihenkilöin-foissa.

Ammattiyhdistyskoulutus järjestetään ammattiyhdistysten toimesta. Työnantaja huolehtii palkkakustannuksista ja ruokailukorvauksista. Ammattijärjestöt arvioivat koulutustarpeensa itse.

## 4.7 Koulutussuunnitelman toteutus ja toteutumisen seuranta

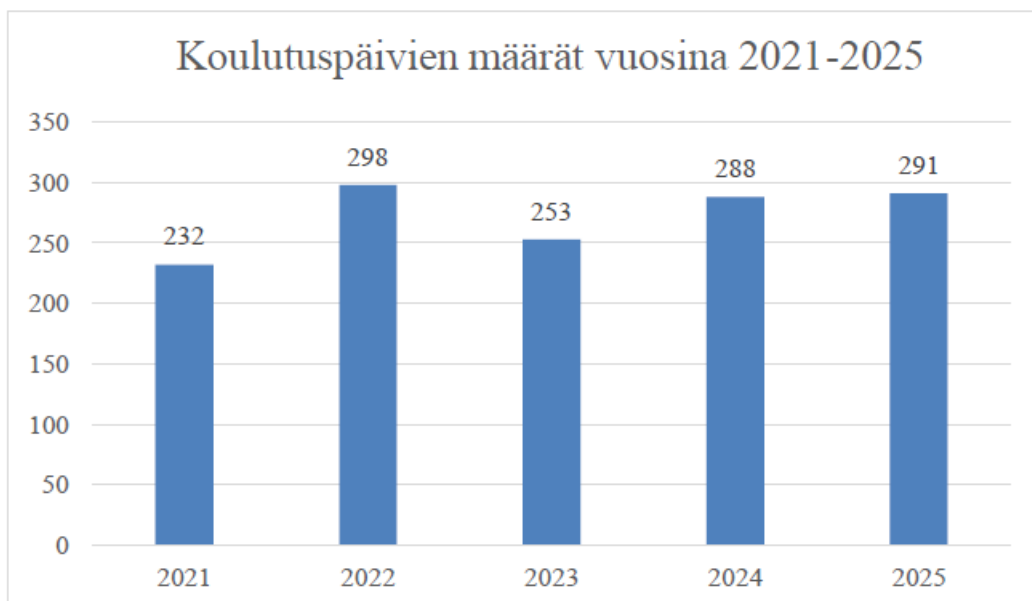
Toimialat vastaavat omien koulutusten toteutumisesta. Esihenkilö seuraa koulutusten toteutumista vuoden aikana sekä yksikkö- että työntekijätasolla ja raportoi yksikössään suoritetuista koulutuksista sovitusti toimialalla. Toteutuneen koulutuksen tuntimäärä saadaan raportoitua Personecista ja koulutuspalveluiden ostoon käytetty rahamäärä talouden seurannasta.

Koulutussuunnitelman toteutumista seurataan ja arvioidaan vuosittain yhteistyötoimikunnassa ja henkilöstöjaostossa sekä raportoidaan vuosittain henkilöstökertomuksessa. Toteutuneesta koulutuksesta raportoidaan vuosittain myös tilinpäätöksen yhteydessä.

Koulutussuunnitelmaa voidaan päivittää kalenterivuoden aikana. Mahdolliset muutokset / tarkennukset käsitellään yhteistyötoimikunnassa.

## 5 AMMATILLISEN OSAAMISEN EDISTÄMINEN JA KOULUTUSKORVAUS

Koulutuskorvaus on lakkautettu 1.1.2026 alkaen. Nurmeksien kaupunki sai noin 6000 € koulutuskorvauksia vuodelta 2025.



**Kuvio 5** Koulutuspäivien määrät vuosina 2021–2025

Palkallisia koulutuspäiviä oli vuonna 2025 yhteensä 291 kpl (kuvio 5), joka on muutama enemmän kuin edellisvuonna. Koulutukseen osallistujia oli yhteensä 114 eri henkilöä.