

KAINUUN LIITTO

HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA VUODELLE 2017

1. Johdanto

Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat raamisopimuksessa 28.11.2011 laatineet yhteisen mallin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta. Kainuun liiton henkilöstö- ja koulutussuunnitelma pohjautuu tähän malliin. Työnantajan laatima suunnitelmaluonnos käsitellään yhteis-toimintalain edellyttämällä tavalla liiton henkilökunnan kokouksessa. Suunnitelma päivitetään vuosittain.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstöllä tarkoitetaan Kainuun liiton virastossa palveluksessa olevaa henkilöstöä.

Palvelussuhteen luonne

1.1.2017	Henkilöä	%		Henkilöä	%
Toistaiseksi	20	87	Kokoaikainen	20	87
Määräaikaiset	3	13	Osa-aikainen	3	13
Yhteensä	23	100	Yhteensä	23	100

Määräaikaista henkilöstöä voi suunnitelmavuonna olla erillisellä hankerahoituksella toteutettavissa projekteissa tai viransijaisuuksissa sekä opiskelijoita työharjoittelussa.

Heinäkuussa 2017 alkavan maakuntauudistuksen väliaikaishallinnon vaihe voi tuoda Kainuun liittoon uutta määräaikaista henkilökuntaa. Valtion talousarviossa pitäisi olla varattuna määrärahaa heidän palkkaukseen.

Viraston henkilöstö jakaantuu kolmelle vastuualueelle

1.1.2017		%
Aluekehitys	8	35
Alueidenkäyttö	5	22
Hallintopalvelut	10	43
Yhteensä	23	100

Henkilöstön määrä sopeutetaan jäsenkuntien taloustilanteen ja toimintaympäristön muutosten mukaisiksi. Tehtävän vapautuessa rekrytointi- ja osaamistarpeet tarkastellaan aina tapauskohtaisesti. Myös tulevat maakuntahallintoratkaisut tulee ottaa huomioon siinä määrin kuin mahdollista tässä vaiheessa.

Hallintopalvelujen osuus ylikorostuu edellisessä taulukossa kahden määräaikaisen työntekijän vuoksi ja aluekehityksessä alikorostuu kahden rekrytointivaiheessa olevan tehtävän vuoksi.

Ikä

1.1.2017	Henkilöä	%
alle 36 v	2	8,7
36 – 45 v	3	13,0
46 – 55 v	8	34,8
yli 55 v	10	43,5
Yhteensä	23	100,0

Liiton henkilöstön keski-ikä on 51,5 vuotta. Se on hieman korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin. Työelämässä jaksamista ja jatkamista tuetaan muokkaamalla työtä ja työelämää tekijälleen mahdollisuuksien mukaan.

3. Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvissa muutoksissa

1.1.2017	Henkilöä	%
Keskiaste	2	9
Alempi korkea-aste	4	17
Alempi korkeakouluaste	5	22
Ylempi korkeakouluaste	9	39
Tutkijakoulutusaste	3	13
Yhteensä	23	100

Tutkinnon pohjalle rakentuvaa ammatillista osaamista ylläpidetään ja kehitetään jatkuvasti. Oma-aloitteiseen opiskeluun suhtaudutaan myönteisesti kuten esim. opintovapaan myöntämisessä tai opiskelujen tukemisessa työjärjestelyillä. Myös tehtäväjärjestelyjä voidaan tehdä toiveiden mukaan, jos se on mahdollista.

Ydinosaamiset

- maakuntaohjelma
- maakuntakaava
- aluekehitysrahoitus
- edunajaminen ja yhteistyö

Osaamistarpeisiin vaikuttavia muutoksia

- henkilöstön eläköityminen ja ammattirakenteiden muutokset
- sähköiset palvelut; teknologinen ja paikkatiedon kehitys
- sähköiset työvälineet
- sosiaalisen median käyttö
- kaavoituksen muutokset
- energia ja ilmastonmuutos
- maakunta- ja sote-uudistus

4. Suunnitelma osaamisen kehittamisestä vuodelle 2017

Ammatillista osaamista ylläpidetään ja kehitetään osallistumalla työnantajan järjestämiin yhteisiin koulutuksiin sekä ydinosaamista tukeviin muihin ajankohtaisiin koulutuksiin mm. seuraavasti:

Koko liitolle yhteiset suunnitelmat

- kielikoulutusta (erityisesti ammattialainen englanti)
- viestintätaitojen lisääminen (mm. sosiaalisen median käyttö)
- uusi kuntalaki, uudet maakuntahallintoa koskevat lait
- työyhteisötaitojen kehittäminen

Hallintopalvelut

- tarvitaan ajantasainen tieto muuttuvista ohjeistuksista ja säännöksistä (kuntayhtymiä ja työelämää koskeva lainsäädäntö, uusi maakuntalaki ym.)
- koulutustarjonnan mukaan maakunnan liitoille ja julkiselle hallinnolle suunnatut koulutukset
- sähköinen asiakirjahallinto ja dokumenttien hallinta
- sähköiset tietojärjestelmät ja lomakkeet

Elinkeinot ja aluekehitys

- tarvitaan ajantasaista tietoa aluekehittämiseen liittyvistä kansallisista ja kansainvälisistä kysymyksistä
- tarjolla olevan koulutustarjonnan mukaan maakunnan liitoille ja julkiselle hallinnolle suunnatut koulutukset ja seminaarit. Pääasiallisina kouluttajina toimivat eri ministeriöt, erityisesti TEM ja OKM. Kansallinen aluekehittäminen, ennakointi, tilastot, elinkeinoelämän kehittäminen, koulutusasiat, muut rahoituslähteet, kansainväliset asiat
- käytettävissä oleviin rahoitusinstrumentteihin liittyvät hallinnolliset asiat
- hankkeiden rahoituspäätöksiä, seurantaa ja maksatuksia koskevat kansalliset ja EU-säännökset
- uusi EURA 2014
- AIKOPA:n järjestämä koulutus eri rahoitusinstrumenteista ja hankesuunnittelusta.

Alueidenkäyttö

- maankäyttö- ja rakennuslain sekä suunnitteluun liittyvien erityislakien muutokset, kansalliset ja kansainväliset sopimukset
- maakuntakaavaprosessin kehittyminen, vaikutusten arviointi ja laadun valvonta
- paikkatieto-ohjelmistot ja niiden kehittyminen

Perusteet

Organisaation menestys perustuu tietoon, osaamiseen ja asiantuntemukseen. Työntekijän tulee kyetä yhdistämään erilaista tietoa ja soveltamaan sitä omassa toiminnassaan. Sen vuoksi tiedonhankinnan taitoja tarvitaan koko ajan työelämässä. Yksi osaamisen johtamisen haasteista on pitkän kokemuksen kautta muodostuneen ns. hiljaisen tiedon säilyttäminen ja jakaminen henkilöstön vaihtuessa, jolloin organisaatiosta voi kadota suuri määrä osaamista ja kokemusta.

Henkilöstöllä on vastuu työvalmiuksiensa ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Henkilökohtaiset koulutus- ja kehitystarpeet käydään läpi vuosittain kehityskeskusteluissa. Esimiehen tehtävänä on edistää henkilöstönsä osaamisen kehittymistä. Työnantajan edellyttämä osaamisen kehittäminen toteutetaan työajalla ja työnantajan kustannuksella.

Työnantaja tukee myös työntekijän omasta tarpeesta lähtevää, työssä tarvittavaa ammattitaitoa lisäävää ja tutkintoon johtavaa kouluttautumista, joka tapahtuu työajan ulkopuolella. Työnantajan tuki tällaiseen koulutukseen ratkaistaan tilannekohtaisesti, henkilöstöä tasapuolisesti kohdellen, aina ennen koulutuksen alkamista.

Lakia koulutuskorvauksesta ja elinkeinoverolain muutoksesta sovelletaan myös kuntiin ja kuntayhtymiin sekä muihin yhteisöihin, jotka jäävät elinkeinoverolain soveltamisalan ulkopuolelle.

Koulutussuunnitelman mukaisesti toteutetun osaamisen kehittämisen perusteella kunta tai kuntayhtymä voi hakea koulutuskorvausta, joka olisi 10 % työnantajan koulutusajan palkkakustannuksista ja sitä maksettaisiin enintään kolmelta päivältä työntekijää kohti vuodessa.

Laki sisältää säännökset korvaukseen oikeuttavasta koulutuksesta (4 §) ja korvausmäärän perusteista (5 §). Kunnille ja kuntayhtymille koulutuskorvauksen maksaa työttömyysvakuutusrahasto. Koulutuskorvauksen edellytykset, perusteet ja taso ovat yhteneväiset elinkeinoverolain 56 §:ssä. Koulutuskorvausta haetaan vakuutusvuotta seuraavan tammikuun loppuun mennessä eli tammikuussa 2018 vuodelta 2017.

Koulutuskorvauksen edellytykset

- koulutuskorvauksen saa enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden.
- koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on, että työnantaja on laatinut ennakkoon koulutussuunnitelman ja koulutus sisältyy tähän suunnitelmaan.
- koulutus on työnantajan järjestämää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista.
- koulutuksen kestoa koskevat edellytykset täyttyvät.
- työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksen ajalta palkkaa ja työntekijän palkkakustannuksiin ei ole myönnetty palkkatukea.

5. Suunnitelman toteutumisen seuranta

Johtoryhmä vastaa suunnitelman toteutumisen seurannasta. Seuranta tehdään henkilöstötilinpäätöksen käsittelyn yhteydessä.