

## KAINUUN LIITTO

### HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA VUODELLE 2018

#### 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 yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla liiton henkilökunnan kokouksessa. Suunnitelma päivitetään vuosittain.

#### 2. Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstöllä tarkoitetaan Kainuun liiton virastossa palveluksessa olevaa henkilöstöä.

##### Palvelussuhteen luonne

1.1.2018	Henkilöä	%		Henkilöä	%
Toistaiseksi	20	73	Kokoaikainen	21	91
Määräaikaiset	3	27	Osa-aikainen	2	9
<b>Yhteensä</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

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

Kainuun maakunta- ja soteuudistuksen valmistelutehtävissä työskentelee osa-aikaisena kaksi henkilöä Kainuun liitosta. Lisäksi yksi henkilö työskentelee kokoaikaisesti maakuntauudistuksen valmistelutehtävissä Kainuun liiton ollessa hänen työnantajanaan. Muutoin maakuntauudistuksen valmistelutehtäviä hoitavat henkilöt (koko- tai osa-aikaiset) työskentelevät ns. ostopalvelusopimuksella.

##### Viraston henkilöstö jakaantuu kolmelle vastuualueelle

1.1.2018		%
Elinkeinot ja aluekehitys	11	48
Alueidenkäyttö	5	22
Hallintopalvelut	7	30
<b>Yhteensä</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

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.

## Ikä

<b>1.1.2018</b>	<b>Henkilöä</b>	<b>%</b>
alle 35 v	2	9
35 – 44 v	5	22
45 – 54 v	7	30
yli 55 v	9	39
<b>Yhteensä</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

Liiton henkilöstön keski-ikä on 49,20 vuotta. Se on matalampi 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

<b>1.1.2018</b>	<b>Henkilöä</b>	<b>%</b>
Keskiaste	1	4
Alempi korkea-aste	6	26
Alempi korkeakouluaste	4	17
Ylempi korkeakouluaste	10	44
Tutkijakoulutusaste	2	9
<b>Yhteensä</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

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.

## Ydinosamiset

- 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
- tietosuoja-asetus

#### 4. Suunnitelma osaamisen kehittämistä vuodelle 2018

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

##### Koko liitolle yhteiset suunnitelmat

- kielikoulutusta (erityisesti ammattialainen englanti)
- viestintätaitojen lisääminen/viestintäkoulutus (mm. sosiaalisen median käyttö)
- uusi kuntalaki, uudet maakuntahallintoa koskevat lait
- tietosuoja-asetus
- työyhteisötaitojen kehittäminen
- työhyvinvointiin liittyvät asiat
- Word-, excel- ja powerpoint –sovellusten perus- ja edistyneempi käyttökoulutus
- etäyhteyksien/Skypen, sähköpostin ja kalenterin käytön kertaaminen

##### Hallintopalvelut

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

##### Elinkeinot ja aluekehitys

- strategisen suunnittelun koulutus
- työpajatyöskentelyn ohjaamisen koulutus
- tilasto- ym. tietoaainestojen visualisoinnin koulutus
- kehityksen ennakointiin ja seurantaan liittyvä koulutus (työkalut, menetelmät jne)
- kulttuurikoulutus (esim. Kiinan liiketoimintakulttuuri yms.)
- esimieskoulutus

##### Alueidenkäyttö

- maankäyttö- ja rakennuslain sekä suunnitteluun liittyvien erityislakien muutokset, kansalliset ja kansainväliset sopimukset
- maakuntakaavaprosessin kehittyminen, vaikutusten arviointi, YVA ja SOVA –asiat sekä 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 työvalmiuksiansa 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 koulutautumista, 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 2019 vuodelta 2018.

### **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.