

## KAINUUN LIITTO

### HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA VUODELLE 2019

#### 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

1.1.2019	Henkilöä	%		Henkilöä	%
Toistaiseksi	18	69	Kokoaikainen	24	92
Määräaikaiset	8	31	Osa-aikainen	2	8
<b>Yhteensä</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>26</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 kaksi henkilöä työskentelee kokoaikaisesti maakuntauudistuksen valmistelutehtävissä Kainuun liiton ollessa heidän työnantajanaan. Muutoin maakuntauudistuksen valmistelutehtäviä hoitavat henkilöt (koko- tai osa-aikaiset) työskentelevät ns. ostopalvelusopimuksella.

##### Viraston henkilöstö jakaantuu kolmelle vastualueelle

1.1.2019		%
Elinkeinot ja aluekehitys	10	38
Alueidenkäyttö	7	27
Hallintopalvelut	9	35
<b>Yhteensä</b>	<b>26</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>1.1.2019</b>	<b>Henkilöä</b>	<b>%</b>
alle 35 v	2	8
35 – 44 v	7	27
45 – 54 v	6	23
yli 55 v	11	42
<b>Yhteensä</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Liiton henkilöstön keski-ikä on 49,65 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>1.1.2019</b>	<b>Henkilöä</b>	<b>%</b>
Toinen aste	2	8
Erikoisammattikoulutusaste	1	4
Alin korkea-aste	3	11
Alempi korkeakouluaste	6	23
Ylempi korkeakouluaste	12	46
Tutkijakoulutusaste	2	8
<b>Yhteensä</b>	<b>26</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.

#### 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
- tietosuoja-asetus

#### 4. Suunnitelma osaamisen kehittämistä vuodelle 2019

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 sekä muut tietojärjestelmäkoulutukset
- etäyhteyksien/Skypen, sähköpostin ja kalenterin käytön kertaaminen
- hankinta- ja kilpailutuskoulutus
- työsuojeluun liittyvät asiat (työsuojeluvälineet ja työsuojelupäällikkö)

##### 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
- sihteerien ammattialan koulutukset
- Kainuun maakunnan varautuminen, varautumisen koulutustilaisuudet (maakuntajohtaja)

##### Elinkeinot ja aluekehitys

- tiedolla johtamisen ja strategisen suunnittelun koulutus
- työpajatyöskentelyn ohjaamisen ja eri menetelmien koulutus
- kehityksen ennakointiin ja seurantaan liittyvä koulutus (työkalut, menetelmät jne)
- paikkatieto-osaamisen koulutus
- vieraiden kielten ja kulttuurien koulutus (esim. Kiina)
- puheen valmistelun ja pitämisen (mkl. prezi –esitystyökalun tms. käyttö) sekä suullisen ilmaisun koulutus
- some –työkalujen käytön sparraus (hoidetaan talon sisäisesti, jakamalla osaamista henkilöstön kesken)

##### 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 kouluttautumista, joka tapahtuu työajan ulkopuolella. Työnantajan tuki tällaiseen koulutukseen ratkaistaan tilannekohtaisesti, henkilöstöä tasapuolisesti kohdellen, aina ennen koulutuksen alkamista.

Lakia koulutuksen korvaamisesta 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 2020 vuodelta 2019.

### 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 kesto 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.