

KAINUUN LIITTO**HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA VUODELLE 2021****1. Johdanto**

Kainuun liitto on lakisääteinen kuntayhtymä, jonka päätehtävät ovat aluekehitys- ja rakennerahastolakiin, maankäyttö- ja rakennuslakiin sekä liikennejärjestelmäsuunnittelua koskevaan lainsäädäntöön. Keskeiset lakisääteiset suunnitelmat ovat maakuntakaava-, maakuntasuunnitelma, maakuntaohjelma ja sen toimeenpanosuunnitelma sekä alueellinen liikennejärjestelmäsuunnitelma. Kainuun liitto toimii EU:n aluekehitysrahaston varojen välittävänä viranomaisena. Lisäksi lakisääteisiin ja kuntasopimukseen perustuen liiton tehtäviä ovat esimerkiksi edunajaminen, maine työ ja kansainväliset tehtävät.

Vuoden 2021 aikana uudistetaan aluekehitys- ja rakennerahastolainsäädäntöä sekä maankäyttö- ja rakennuslakia. Maakunnan liittojen tehtäviin ei ole odotettavissa merkittäviä muutoksia.

Henkilö- ja koulutussuunnitelman sisällössä otetaan huomioon Kainuun liiton monialainen toimintakenttä. 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

1.1.2021	Henkilöä	%		Henkilöä	%
Toistaiseksi	19	66	Kokoaikainen	28	97
Määräaikaiset	10	34	Osa-aikainen	1	3
Yhteensä	29	100	Yhteensä	29	100

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

Viraston henkilöstö jakaantuu kolmelle vastualueelle

1.1.2021	Henkilöä	%
Elinkeinot ja aluekehitys	12	41
Alueidenkäyttö	9	31
Hallintopalvelut	8	28
Yhteensä	29	100

Henkilöstön määrä sopeutetaan jäsenkuntien taloustilanteen ja toimintaympäristön muutosten mukaisiksi. Tehtävän vapautuessa rekrytointi- ja osaamistarpeet tarkastellaan aina tapauskohtaisesti.

Ikä

1.1.2021	Henkilöä	%
alle 35 v	2	7
35 – 44 v	9	31
45 – 54 v	6	21
yli 55 v	12	41
Yhteensä	29	100

Kainuun liiton henkilöstön keski-ikä on 50,5 vuotta. Se on matalampi kuin kunta-alalla keskimäärin. Työelämässä jaksamista ja jatkamista tuetaan muokkaamalla työtä ja työelämää tekijälleen mahdollisuuksien mukaan. Kainuun liiton toiminnan monialaisuudesta ja asiantuntijaorganisaatioluonteesta johtuen koulutustarpeet ovat jatkuvia ja moninaisia sekä koskevat koko henkilökuntaa.

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

1.1.2021	Henkilöä	%
Toinen aste	1	3
Erikoisammattikoulutusaste	-	0
Alin korkea-aste	3	10
Alempi korkeakouluaste	8	28
Ylempi korkeakouluaste	15	52
Tutkijakoulutusaste	2	7
Yhteensä	29	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
- mainetyö

Osaamistarpeisiin vaikuttavia muutoksia

- henkilöstön eläköityminen ja ammattirakenteiden muutokset
- sähköiset palvelut; teknologinen ja paikkatiedon kehitys
- sähköiset työvälineet
- uusien tietoteknisten järjestelmien ja ohjelmien käyttöönotto
- sosiaalisen median käyttö
- kaavoituksen muutokset
- energia-asiat ja ilmastonmuutos
- tietosuoja-asetus, tiedonhallintalaki ja sen täytäntöönpano
- saavutettavuus

4. Suunnitelma osaamisen kehittämisestä vuodelle 2021

Ammatillista osaamista ylläpidetään ja kehitetään osallistumalla työnantajan järjestämiin yhteisiin koulutuksiin sekä maakuntien liittojen yhteistyöverkostoihin (Kuntaliitto-sopimus). Henkilöstön ydinosaamista tukeviin muihin ajankohtaisiin koulutuksiin osallistutaan mm. seuraavasti:

Koko liitolle yhteiset suunnitelmat

- kielikoulutusta (erityisesti ammattialainen englanti)
- viestintätaitojen lisääminen/viestintäkoulutus (mm. sosiaalisen median käyttö)
- saavutettavuuskoulutukset
- tietosuoja-asetus, tiedonhallintalaki ja sen täytäntöönpano
- hankinta- ja kilpailutuskoulutus
- ajan- ja prosessinhallinta
- työyhteisötaitojen kehittäminen ja työhyvinvointiin liittyvät asiat
- O365 sovellusten syventävät koulutukset sekä perustyökaluista (Word, Excel, Powerpoint) että uusiin oheissovelluksiin tutustuminen, tarpeellisten ja käyttökelpoisten valinta ja koulutus
- etäyhteyksien ja Teamsin käyttökoulutus sekä uusien kokouslaitteiden käyttökoulutus
- Teamsin tehokäyttö:
 - järkevän rakenteen ja käytön suunnittelu, yhteiset toimintatavat
 - osallistavat etäkokoukset
 - tehokas yhteistyötyöskentely ja tiedostojen jakaminen
 - Teams etätyön tukena
- OneDriven käyttö
- Somen kanava- ja välinekoulutusta
- ICT- ja TAHE-palvelujen muutoksiin liittyvät käyttökoulutukset
- verkkosivu-uudistukseen liittyvä käyttökoulutus (sisällöntuotto, päivitykset)
- Wordpress –nettisivukoulutus
- arkistointiin liittyvä koulutus
- asianhallintajärjestelmään liittyvä käyttökoulutus (Dynasty 10)
- sähköpostin ja kalenterin käytön kertaaminen
- fasilitointiin liittyvä koulutus (kiinnostuksen/tarpeen mukaiselle kohderyhmälle)
- rakennerahastoasioihin liittyvät koulutukset
- työsuojeluun liittyvät asiat (työsuojeluvälineet ja työsuojelupäällikkö)
- maineyön painotus Kainuun liiton toiminnassa
- Johtamiseen ja esimiestyöhön liittyvät koulutukset

Hallintopalvelut

- tarvitaan ajantasainen tieto muuttuvista ohjeistuksista ja säännöksistä (tietosuoja-asetus, tiedonhallintalaki ja sen täytäntöönpano, kuntayhtymiä ja työelämää koskeva lainsäädäntö)
- koulutustarjonnan mukaan maakunnan liitoille ja julkiselle hallinnolle suunnatut koulutukset (esim. hallinto-, talous- ja henkilöstöalan koulutukset)
- ICT- ja TAHE-palvelujen muutoksiin liittyvät käyttökoulutukset (tietyt ohjelmat syvällisemmin kuin koko henkilöstölle)
- asianhallintajärjestelmä Dynasty10 liittyvä käyttökoulutus (syvällisemmin kuin koko henkilöstön koulutus)

- tiedonohjausjärjestelmään (TOJ) ja tiedonohjaussuunnitelmaan (TOS) liittyvät koulutukset
- sähköiset tietojärjestelmät ja lomakkeet
- sihteerien ammattialan koulutukset
- tarpeen mukaan EU-asioihin liittyvä koulutus (ministeriön järjestämä)
- Google ohjelmien koulutukset
- markkinointiviestintään liittyvä koulutus ja viestinnän ajankohtaisasiat
- Viestintätiimille:
- videoiden tuotanto
 - helpot kevytkuvaukset mobiililaitteilla
 - suoratoisto Facebookissa, Twitterissä, YouTubessa
 - editointi esim. YouTubessa ja muilla helppokäyttötyökaluilla
 - kun edelliset hallussa (esim. seuraavana vuonna)
 - kuvaus videokameralla
 - editointi Adobe Premierellä
- somekoulutus "ajan hermolla", mikä oleellista somessa juuri nyt
- kevyet kuvankäsittely- ja taitto-ohjelmat (tutustuminen parhaisiin ja valinta mitä käytetään ja koulutetaan, voisi olla myös koko henkilöstön koulutuksena)
- Adoben ohjelmien käyttö (esim. Photoshop)
- osallistuminen Kainuun liiton yhteisiin koulutuksiin

Elinkeinot ja aluekehitys

- viestinnän pelisäännöt
 - mitä, milloin/kuinka usein, kenelle ja millä välineillä
 - sisäinen ja ulkoinen viestintä
- puheviestintä ja esiintyminen
- Prezi-ohjelman käyttö
- Verkostoituminen verkkoympäristössä
- Teams: virtuaalinen työpaja ja virtuaaliseen
- Ajankäytön hallinta
- Padlet tmv. virtuaaliseen käyttöön
- osallistuminen Kainuun liiton yhteisiin koulutuksiin

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
- liikennejärjestelmätyö
- osallistuminen Kainuun liiton yhteisiin koulutuksiin

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.

Työnantajan edellyttämästä osaamisen kehittämiseen liittyvästä koulutuksesta maksetaan koulutusajalta palkka ja päivärahaa virkamattakäytäntöjen mukaisesti.

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.

Koulutuskorvaus

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 työllisyysrahasto. Koulutuskorvauksen edellytykset, perusteet ja taso ovat yhteneväiset elinkeinoverolain 56 §:ssä. Koulutuskorvausta haetaan vakuutusvuotta seuraavan tammikuun loppuun mennessä eli tammikuussa 2021 vuodelta 2020.

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.