

**KAINUUN LIITTO****HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA VUODELLE 2022****1. Johdanto**

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

Henkilöstö- 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**

1.1.2022	Henkilöä	%		Henkilöä	%
Toistaiseksi	18	64	Kokoaikainen	28	100
Määräaikaiset	10	36	Osa-aikainen	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>28</b>	<b>100</b>

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

**Viraston henkilöstö jakaantuu kolmelle vastualueelle**

1.1.2022	Henkilöä	%
Elinkeinot ja aluekehitys	13	46
Alueidenkäyttö	7	25
Hallintopalvelut	8	29
<b>Yhteensä</b>	<b>28</b>	<b>100</b>

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

## Ikä

<b>1.1.2022</b>	<b>Henkilöä</b>	<b>%</b>
alle 35 v	2	7
35 – 44 v	8	29
45 – 54 v	7	25
yli 55 v	11	39
<b>Yhteensä</b>	<b>28</b>	<b>100</b>

Kainuun liiton henkilöstön keski-ikä on 50,8 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

<b>1.1.2022</b>	<b>Henkilöä</b>	<b>%</b>
Toinen aste	1	4
Erikoisammattikoulutusaste	-	0
Alin korkea-aste	4	14
Alempi korkeakouluaste	9	32
Ylempi korkeakouluaste	11	39
Tutkijakoulutusaste	3	11
<b>Yhteensä</b>	<b>28</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.

#### Ydinosaat

- maakuntaohjelma
- maakuntakaava
- aluekehitysrahoitus
- edunajaminen ja yhteistyö
- mainetyö ja viestintä
- elinkeinojen kehittäminen
- liikennejärjestelmätyö
- kansainvälistyminen
- hallintopalveluihin sisältyvät osaat

#### 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
- tietosuojasetus, tiedonhallintalaki ja sen täytäntöönpano

- lainsäädännön muutokset
- saavutettavuus

#### 4. Suunnitelma osaamisen kehittämisestä vuodelle 2022

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
- rakennerahastoasioihin liittyvät koulutukset
- työsuojeluun liittyvät asiat (työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö)
- johtamiseen ja esimiestyöhön liittyvät koulutukset
- talon sisäiset valmennukset (oman henkilöstön osaamisen hyödyntäminen)

##### Hallintopalvelut

- 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
- sihteerien ammattialan koulutukset
- tarpeen mukaan EU-asioihin liittyvä koulutus (ministeriön järjestämä)
- Adoben ohjelmien käyttö tai tehokäyttö
- Google ohjelmien koulutukset
- O365 ohjelmien käyttö tai tehokäyttö
- viestintää koskevat lainsäädännön asiat
- osallistuminen Kainuun liiton yhteisiin koulutuksiin

### **Elinkeinot ja aluekehitys**

- OneDrive, Teams, Intra, Prezi -käyttökoulutus
- videoiden teko mobiililla
- tilastokoulutukset (mistä kaikkialta tietoa löytää), sisäinen koulutus
- someviestintä ja Kainuun liiton viestinnän linjaukset
- ICT- ja TAHE-palvelujen muutoksiin liittyvät käyttökoulutukset
- verkkosivu-uudistukseen liittyvä käyttökoulutus (sisällöntuotto, päivitykset), Wordpress -nettisivukoulutus
- vihreään ja digitaaliseen siirtymään sekä Kainuun kärkielinkeinoihin liittyvät koulutukset
- vaikuttavuus tavoitteena ja arvioinnin kohteena
- ennakointi ja tiedolla johtaminen
- ajankäytön hallinta
- itsenäisen työskentelyn tehostaminen
- 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. Henkilöstön koulutuksiin on varattu yhteensä 14 000 euron määräraha vuodelle 2022.

Työnantajan edellyttämästä osaamisen kehittämiseen liittyvästä koulutuksesta maksetaan koulutusajalta palkka ja päivärahaa virkamatkakäytäntöjen 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 2022 vuodelta 2021.

### **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.