

KAINUUN LIITTO**TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMISSUUNNITELMA VUODELLE 2025****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 ja sen toimeenpanosuunnitelma sekä alueellinen liikennejärjestelmäsuunnitelma. Kainuun liitto toimii EU:n aluekehitysrahaston varojen välittävänä viranomaisena. Lisäksi lakisääteisiin ja perussopimukseen perustuen Kainuun liiton tehtäviä ovat esimerkiksi edunajaminen, mainetyö ja kansainväliset tehtävät.

Vuoden 2022 alusta voimaan tullut uusi yhteistoimintalaki sisältää mm. velvollisuuden laatia työyhteisön kehittämissuunnitelma. Työyhteisön kehittämissuunnitelma korvaa aikaisemmin käytössä olleen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Sisällöllisesti nämä kaksi suunnitelmaa ovat vähintäänkin läheistä sukua toisilleen.

Työyhteisön kehittämissuunnitelman sisällössä otetaan huomioon Kainuun liiton monialainen toimintakenttä. Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat aikanaan raamisopimuksessa 28.11.2011 laatineet yhteisen mallin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta. Kainuun liiton henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on pohjautunut tähän malliin ja uusi työyhteisön kehittämissuunnitelma on laadittu mukaellen tältä pohjalta. Työnantajan laatima suunnitelmaluonnos käsitellään yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla Kainuun liiton henkilöstökokouksessa. Suunnitelma päivitetään vuosittain.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstöllä tarkoitetaan Kainuun liiton virastossa palveluksessa olevaa henkilöstöä.

Palvelussuhteen luonne

1.1.2025	Henkilöä	%		Henkilöä	%
Toistaiseksi	21	87,5	Kokoaikainen	24	100
Määräaikaiset	3	12,5	Osa-aikainen	0	0
Yhteensä	24	100	Yhteensä	24	100

Määräaikaista henkilöstöä voi suunnitelmavuonna olla erillisellä hankerahoituksella toteutettavissa projekteissa, viransijaisuuksissa sekä opinnäytetyöntekijöinä ja opiskelijaharjoittelijoina.

Viraston henkilöstö jakaantuu kolmelle vastualueelle

1.1.2025	Henkilöä	%
Elinkeinot ja aluekehitys	11	45
Alueidenkäyttö	4	17
Hallintopalvelut (1 hlö virkavapaalla)	9	38
Yhteensä	24	100

Henkilöstön määrä sopeutetaan jäsenkuntien taloustilanteen ja toimintaympäristön muutosten mukaisiksi. Tehtävän vapautuessa rekrytointi- ja osaamistarpeet tarkastellaan aina tapauskohtaisesti. Rekrytointien toteuttamisessa huomioidaan mahdollisuuksien mukaan ns. hiljaisen tiedon siirtyminen.

Ikä

1.1.2025	Henkilöä	%
alle 35 v	1	4
35 – 44 v	6	25
45 – 54 v	8	33
yli 55 v	9	38
Yhteensä	24	100

Kainuun liiton henkilöstön keski-ikä on 49,3 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

1.1.2025	Henkilöä	%
Toinen aste	-	0
Erikoisammattikoulutusaste	-	0
Alin korkea-aste	4	17
Alempi korkeakouluaste	4	17
Ylempi korkeakouluaste	14	58
Tutkijakoulutusaste	2	8
Yhteensä	24	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

- ohjelmallinen aluekehittäminen
- maakuntakaavoitus
- aluekehitysrahoitus
- edunajaminen
- yhteistyö ja verkostojen koordinointi
- maine ja viestintä
- aluekehitys ja elinkeinojen kehittäminen
- liikennejärjestelmätyö
- kansainvälistyminen
- hallintopalveluihin sisältyvät osaamiset

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
- lainsäädännön muutokset
- saavutettavuus
- turvallisuusteeman korostuminen

Kuvaus ennakoitavissa olevista kehityskuluista

Koulutuksia ja työhyvinvoinnin tukemista varten talousarvioon varataan vuosittain määrärahat.

4. Suunnitelma osaamisen kehittamisestä ja ylläpitämisestä vuodelle 2025

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 Kainuun liitolle yhteiset suunnitelmat

(vastuullisena toteuttamisen koordinoijana hallintopalvelut/hallintojohtaja, toteutusaikatauluna vuosi 2025)

- tietoturvaan ja tietosuojaan liittyvät koulutukset; näihin liittyvät asiat päivittäisessä työssä esim. salassa pidettävät asiat, turvapistit yms.
- tekoälyn tehokäyttöön liittyvät koulutukset ja muu digitaalinen siirtymä
- esitysten tekemisen valmennus (eri sovellukset) esim. Prezi
- OneDrive, Teams tehokäyttö (Teams vs. Y-asema - rakenne ja periaate tietojen tallennukseen; tietojen järjestely ja tallennus; tietojen tallentamisen ja arkistoinnin perussäännöt)
- Teamsin tehokäyttö työpajojen ja kokousten järjestämiseen
- tiedottaminen
- epäasiallisen käytöksen kohtaaminen (työyhteisön sisällä, viestinnässä, sosiaalisessa mediassa, asiakkaiden ja yleisön kohtaaminen)
- työhyvinvointi, sekä työsuojeluvastaavien koulutus
- rakennerahastoasioihin liittyvät koulutukset
- työyhteisötaidot (kuunteleminen, kommunikointi, empatia, konfliktien ratkaisu, yhteistyö, johtajuus ja vuorovaikutustaidot)
- hankinnat
- ajankäytönhallintaan liittyvä koulutus
- suullisen ilmaisutaidon kehittäminen, viestintäosaamisen kehittäminen ja selväkielisyyden tukeminen
- kielikoulutus
- turvallisuusteemaan liittyvät koulutukset

Hallintopalvelut

(vastuullisena hallintojohtaja, toteuttamisaikatauluna vuosi 2025)

- 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)
- sihteerien ammattialan koulutukset
- arkistointiin liittyvät koulutukset (erityisesti sähköinen arkisto)
- rakennerahastoasioihin liittyvä EURA 2021 -järjestelmän käyttökoulutus ja muu aiheeseen liittyvä koulutus
- viestintään, tapahtumien järjestämiseen ja maineeseen liittyvät mahdolliset täsmäkoulutukset
- työsuojelupäällikön koulutukset
- kuntajohdon johtamisvalmennus
- tekoälyn hyödyntäminen viestinnässä
- osallistuminen Kainuun liiton yhteisiin koulutuksiin

Elinkeinot ja aluekehitys

(vastuullisena aluekehitysjohtaja, toteuttamisaikatauluna vuosi 2025)

- työkalujen kuten HowSpace -hyödyntäminen (jos ei toteudu joulukuussa 2024 niin sitten tammikuussa 2025)
- esiintymisvalmennus ja
- mediataidot sekä yhteistyö ja vuorovaikutus median kanssa -koulutus
- ennakointi ja tiedolla johtaminen
- verkostojen ja klustereiden koordinointi ja johtaminen
- vaativien neuvotteluiden koulutus
- alue- ja rakennepolitiikan rahoitusinstrumentteihin, muuhun aluekehittämisen rahoitukseen ja EURA 2021 -järjestelmän liittyvät koulutukset
- Excel/Pivot -koulutukset
- Power Bi -koulutus (perusteet, visualisointi)
- osallistuminen Kainuun liiton yhteisiin koulutuksiin

Alueidenkäyttö

(vastuullisena suunnittelujohtaja, toteuttamisaikatauluna vuosi 2025)

- alueidenkäyttölakiin sekä suunnitteluun liittyvien erityislakien muutokset, kansalliset ja kansainväliset sopimukset
- maakuntakaavaprosessin kehittyminen, vaikutusten arviointi ja laadun valvonta
- vaikutusten arviointi (maakuntakaava, suunnitelmat ja ohjelmat, liikennejärjestelmätyö)
- paikkatieto-ohjelmistot ja niiden kehittyminen
- liikennejärjestelmätyö
- työnohjaukseen liittyvä koulutus (esihenkilö)
- YTK-pitkä (maankäyttöasiantuntija)
- tietomallimuotoiseen kaavoitukseen ja rakennetun ympäristön tietojärjestelmään liittyvät koulutukset
- 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 (esim.

eläköitymistilanteissa), jolloin organisaatiosta voi kadota suuri määrä osaamista ja kokemusta.

Kainuun liitossa kiinnitetään huomiota ikäjohtamiseen. Ikäjohtamisella tarkoitetaan kaikenikäisten ihmisten erityistarpeiden ja vahvuuksien huomioimista henkilöstövoimavarojen johtamisessa.

Henkilöstöllä on vastuu työvalmiuksiensa ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Henkilökohtaiset koulutus- ja kehitystarpeet käydään läpi vuosittain kehityskeskusteluissa. Esihenkilön tehtävänä on edistää henkilöstönsä osaamisen kehittymistä. Työnantajan edellyttämä osaamisen kehittäminen toteutetaan työajalla ja työnantajan kustannuksella. Henkilöstön koulutuksiin on varattu yhteensä 16 000 euron määräraha vuodelle 2025.

Työnantajan edellyttämästä osaamisen kehittämiseen liittyvästä koulutuksesta maksetaan koulutusajalta palkka ja päivärahaa virkamattakäytäntöjen mukaisesti. Koulutusta voidaan järjestää myös ulkomaille kohdistuvana opintomatkoina.

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.

Työyhteisön kehittämissuunnitelman (yhteistoimintalaki) mukaisesti toteutetun osaamisen kehittämisen ja ylläpitämisen 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 2025 vuodelta 2024.

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. Suunnitelma henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi

Henkilöstön työhyvinvoinnin edistämisessä on kysymys ennen kaikkea sellaisista päämääristä ja toimenpiteistä, joilla voi olla merkitystä henkilöstön työssä viihtyvyyden ja työtyytyväisyyden kannalta. Tällaisia ovat esim. etätyöskentelyn mahdollisuudet, työn ja yksityiselämän yhteensovittamista tukevat seikat tai

järjestelyt, työpaikalla noudatettavien prosessien, toimintatapojen tai muiden vastaavien kehittäminen tai sujuvoittaminen, työyhteisön toimivuutta, vuorovaikutuksellisuutta tai tiedonkulkua parantavat seikat, johtamiskysymykset, työssä etenemisen mahdollisuudet tai mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön.

Kainuun liiton nykyisen etätyöhjeistuksen mukaisesti työviikolle on mahdollista suunnitella maksimissaan kaksi etätyöpäivää. Esihenkilö ja alainen voivat sopia tarvittaessa useammastakin etätyöpäivästä/viikko tai kuukausi. Etätyötä voi tehdä tarvittaessa myös esim. puoli päivää.

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen tukemiseksi Kainuun liitossa on edellä mainitun etätyöskentelymahdollisuuden lisäksi käytössä liukuva työaika.

Kainuun liiton organisaatiostrategia on hyväksytty maakuntahallituksen kokouksessa 07.10.2024 § 146. Kainuun liiton organisaatiostrategian (v. 2024-2029) yhtenä kriittisen kehittämisen kohteena on Kainuun liiton viraston työprosessien ja yhteisöllisyyden vahvistaminen. Kehittämisen kohteelle on laadittu strategiset tavoitteet, jotka kuvaavat teeman tavoitetilaa strategiakauden lopussa 2029. Strategiaa toteutetaan kolmen kuukauden välein tarkistettavien toimenpidekokonaisuuksien kautta. Työprosessien ja yhteisöllisyyden vahvistamisen toivotaan vaikuttavan töiden priorisointiin ja tekemisen terävöittämisen työn kuormittavuuden poistamiseksi ja työtehtävien tasaisen jakaantumisen edistämiseksi. Näillä tuettaisiin henkilöstön työhyvinvointia.

Kainuun liitossa on toteutettu kahden vuoden välein henkilöstön työhyvinvointikysely. Viimeisin kysely on toteutettu lokakuussa 2024 ja kyselyn vastaukset on käsitelty koko henkilöstön kanssa marraskuussa 2024. Mahdollisia jatkotoimenpiteitä viedään eteenpäin vuoden 2025 aikana.

Vuosittaiset kehityskeskustelut antavat mahdollisuuden tarkastella kunkin henkilön kehitys- ja koulutustarpeita sekä tuoda esille muita oman työn sisältöön liittyviä toiveita ja tarpeita esim. työhyvinvointiin liittyen.

Kainuun liitto tarjoaa henkilöstölle laajat työterveyshuollon palvelut ja lisäksi henkilöstöllä on käytössä ePassi kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointipalveluja varten. Henkilöstöllä on halutessaan mahdollisuus hyödyntää työsuhdepolkupyöräetua. Lisäksi henkilöstön työhyvinvointia tuetaan mm. järjestämällä virkistyspäiviä/-iltapäiviä.

Tiedonkulun parantamisen välineinä ovat esim. eri viestintäkanavien mahdollisimman tehokas käyttö (Teams, sähköposti ym.) ja sisäisen viestinnän käytäntöjen ja pelisääntöjen selkeyttäminen.

Lisäksi henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi kiinnitetään huomiota toimitilojen viihtyvyyteen ja toimivuuteen.

6. Suunnitelman toteutumisen seuranta

Johtoryhmä vastaa suunnitelman toteutumisen seurannasta. Seuranta tehdään henkilöstötilinpäätöksen käsittelyn yhteydessä. Vastuualueiden tulee huolehtia omien vastuualueidensa koulutusten toteuttamisesta. Hallintopalvelut huolehtivat koko Kainuun liiton yhteisten koulutusten toteuttamisesta.

7. Ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet osana kehittämissuunnitelmaa

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava myös ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet (esim. minkä tyyppistä työtä ja missä määrin on tarvetta teettää ulkopuolisella työvoimalla alihankintana tai vuokratyönä).

Kainuun liitossa ei ole perinteisesti käytetty varsinaista ulkopuolista työvoimaa. Vuokratyövoimaa Kainuun liitossa ei ole käytetty lainkaan. Asiantuntijapalveluina ostetaan palveluja tarvittaessa.

Kainuun liitto tekee yhteistyötä oppi- ja tutkimuslaitosten kanssa tarjoamalla harjoittelupaikkoja ja opinnäytetyön tekemahdollisuuksia.