

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

Johdanto

Kainuun liitto on lakisääteinen kuntayhtymä, jonka päätehtävät perustuvat aluekehitys- ja rakennerahastolakiin, alueidenkäyttölakiin sekä liikennejärjestelmäsuunnittelua koskevaan lainsäädäntöön. Keskeiset lakisääteiset suunnitelmat ovat maakuntakaava-, maakuntasuunnitelma, maakuntaohjelma ja sen toimeenpanosuunnitelma sekä alueellinen liikennejärjestelmäsuunnitelma. Kainuun liitto toimii EU:n alue- ja rakennepolitiikan rahaston varojen välittävänä viranomaisena.

Maakunnan liitto vastaa alueen kehittämisen suunnittelusta yhteistyössä kuntien, elinvoimakeskusten ja muun valtion aluehallinnon sekä muiden aluekehittämiseen osallistuvien tahojen kanssa.

Maakunnan liitto vastaa aluekehittämisen strategisesta kokonaisuudesta ja siinä tehtävässä muun muassa valmistelee ja toimeenpanee maakunnan pitkän aikavälin strategian, edistää alueensa elinkeinoelämän toimintaedellytyksiä ja alueen älykästä erikoistumista, hoitaa sille rahoituslaissa säädetyt tehtävät, edistää saavutettavuutta sekä vastaa maakunnan liikennejärjestelmäsuunnittelun yhteistyön johtamisesta, edistää kuntien välistä, kuntien ja maakunnan välistä sekä maakuntien välistä yhteistyötä sekä maakunnan kansallisia ja kansainvälisiä yhteyksiä, seuraa ja ennakoii aluekehitystä sekä toimintaympäristön ja osaamistarpeiden muutoksia, edistää kulttuuria osana maakunnallista strategiatyötä.

Maakunnan liitto hoitaa tehtäviään muun muassa toimimalla laajassa yhteistyössä alueiden kehittämiseen osallistuvien viranomaisten sekä julkisten ja yksityisten toimijoiden kanssa, osallistumalla keskeisten aluekehittämiseen osallistuvien valtion aluehallintoviranomaisten strategiseen suunnitteluun ja tulohajautukseen sekä edistämällä maakunnan yleistä kehittämistä ja etuja.

Lisäksi lakisääteisiin ja perussopimukseen perustuen Kainuun liiton tehtäviä ovat esimerkiksi edunajaminen, mainetyö ja kansainväliset tehtävät.

"Kunnassa ja kuntayhtymässä on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan tai hyvinvointialueen koko huomioon ottaen ainakin:

- 1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 4) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtumista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuma vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä:

- 5) 1–4 kohdassa tarkoitettujen arvioiden periaatteiden ja suunnitelmien toteuttaminen ja niitä koskevat seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaan työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta ja koulutusta.” (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella, 4 a §)

Kainuun liiton henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sisällössä otetaan huomioon Kainuun liiton monialainen toimintakenttä. Työnantajan laatima suunnitelmaluonnos käsitellään yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla Kainuun liiton henkilöstökokouksessa.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstöllä tarkoitetaan Kainuun liiton palveluksessa olevaa henkilöstöä.

Palvelussuhteen luonne

1.1.2026	Henkilöä	%		Henkilöä	%
Toistaiseksi	21	84	Kokoaikainen	25	100
Määräaikaiset	4	16	Osa-aikainen	0	0
Yhteensä	25	100	Yhteensä	25	100

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

Henkilöstö jakaantuu kolmelle vastuualueelle

1.1.2026	Henkilöä	%
Elinkeinot ja aluekehitys	10	40
Alueidenkäyttö	4	16
Hallintopalvelut	11	44
Yhteensä	25	100

Tehtävän vapautuessa rekrytointi- ja osaamistarpeet tarkastellaan aina tapauskohtaisesti.

Ikäjakauma

1.1.2026	Henkilöä	%
alle 35 v	2	8
35–44 v	5	20
45–54 v	8	32
yli 55 v	10	40
Yhteensä	25	100

Kainuun liiton henkilöstön keski-ikä on 46,3 vuotta. Se on matalampi kuin kunta-alalla keskimäärin. Työelämässä jaksamista ja jatkamista tuetaan muokkaamalla työtä ja työelämää tekijälleen mahdollisuuksien mukaan.

Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvissa muutoksissa

1.1.2026	Henkilöä	%
Toinen aste	-	0
Erikoisammattikoulutusaste	-	0
Alin korkea-aste	4	16
Alempi korkeakouluaste	5	20
Ylempi korkeakouluaste	14	56
Tutkijakoulutusaste	2	8
Yhteensä	25	100

Ydinosamiset

- 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

Suunnitelma osaamisen kehittämisestä ja ylläpitämisestä vuodelle 2026

Kainuun liiton toiminnan monialaisuudesta ja asiantuntijaorganisaatioluonteesta johtuen koulutustarpeet ovat jatkuvia ja moninaisia ja koskevat koko henkilökuntaa.

Tutkinnon pohjalle rakentuvaa ammatillista osaamista ylläpidetään ja kehitetään jatkuvasti. Oma-aloitteiseen opiskeluun suhtaudutaan myönteisesti kuten esimerkiksi opintovapaan myöntämisessä tai opiskelujen tukemisessa työjärjestelyillä. Myös tehtäväjärjestelyjä voidaan tehdä toiveiden mukaan, jos se on mahdollista.

Ammatillista osaamista ylläpidetään ja kehitetään osallistumalla työnantajan järjestämiin yhteisiin koulutuksiin sekä maakuntien liittojen yhteistyöverkostoihin (Kuntaliittosopimus).

Lisäksi Kainuun liitolla on käytössä Eduhousen oppimisympäristö, mikä tarjoaa paljon erilaisia koulutusmahdollisuuksia. Vuonna 2026 koko henkilöstö suorittaa Eduhousen

oppimisympäristöön suunniteltavan tietosuojan, tietoturvan ja tekoäly - koulutuskokonaisuuden.

Kukin vastuualuejohtajan on suunnitellut vastuualueella tarvittava koulutusta syksyn aikana käytyjen kehityskeskustelujen pohjalta.

Henkilöstön ydinosaamista tukeviin muihin ajankohtaisiin koulutuksiin osallistutaan muun muassa seuraavasti:

Koko Kainuun liitolle yhteiset suunnitelmat

(vastuullisena toteuttamisen koordinoijana hallintopalvelut/ hallintojohtaja)

- tietoturva ja tietosuoja, pakollinen koulutuskokonaisuus, Eduhousen oppimisympäristö
- Taisto-tietoturvaharjoitus (Digi- ja väestövirasto)
- tekoäly, pakollinen koulutus niille, jotka ottavat tekoälyn käyttöön työvälineenä, Eduhousen oppimisympäristö
 - tekoälyn hyödyntäminen julkisorganisaatioiden viestinnässä
 - tekoälyn edistynyt käyttö, esimerkiksi analyysit ja tilastot
- hankintaosaamisen vahvistaminen
- työyhteisötaidot
- oman työn johtaminen ja ajankäytön hallinta
- sisäisen viestinnän käytäntöjen ja pelisääntöjen selkiyttäminen
- englannin kielen koulutus
- talouden suunnittelu ja seuranta

Hallintopalvelut

(vastuullisena hallintojohtaja)

- Hallintopalveluiden työtehtäviin liittyvän ammattitaidon ylläpitämistä ja osaamista vahvistavat koulutukset
 - yleis-, talous- ja henkilöstöhallinnon koulutukset
 - sähköinen arkistointi
 - viestintään, tapahtumien järjestämiseen ja mainityöhön liittyvät koulutukset
- ajantasainen tieto muuttuvasta lainsäädännöstä ja siihen liittyvästä ohjeistuksesta
 - Kuntaliiton ja Kunta- ja hyvinvointityönantaja KT:n tarjoamat koulutukset ja infot
- rakennerahastoasioihin liittyvä EURA 2021 -järjestelmän käyttökoulutus ja muu aiheeseen liittyvä koulutus
- työsuojelehenkilöstön koulutus
- tietosuojeavastaavan koulutus
- kuntajohdon johtamisvalmennus

Elinkeinot ja aluekehitys

(vastuullisena aluekehitysjohtaja)

- ennakointimenetelmien koulutus
- kaivannaisalaan liittyvän substanssiosaamisen lisääminen
- projektinhallinta
- verkostojen johtaminen
- investointien saamisen valmennus (BAM)

Alueidenkäyttö

(vastuullisena suunnittelujohtaja)

- alueidenkäyttölakiin sekä suunnitteluun liittyvien erityislakien soveltaminen ja 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)
- tietomallimuotoiseen kaavoitukseen ja rakennetun ympäristön tietojärjestelmään liittyvät koulutukset

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.

Kainuun liitossa kiinnitetään huomiota ikäjohtamiseen ja hiljaisen tiedon siirtymiseen organisaatiossa edelleen. 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 ja kannustaa henkilöstönsä osaamisen kehittymistä. Työnantajan edellyttämä osaamisen kehittäminen toteutetaan työajalla ja työnantajan kustannuksella. Henkilöstön koulutuksiin on varattu yhteensä 21 000 euron määräraha vuodelle 2026.

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

Koulutuskorvaus on poistumassa.

Hallitus on esittänyt eduskunnalle, että koulutuskorvausta koskevat lait kumottaisiin 1.1.2026 alkaen. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on hyväksynyt hallituksen esityksen kokouksessaan 21.11.2025.

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.

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. Seuraava työhyvinvointikysely tehdään vuonna 2026.

Tulevan vuoden tavoitteena on kehittää, selkeyttää ja yhtenäistää työssä noudatettavia prosesseja ja toimintatapoja ja siten parantaa työn sujuvuutta, työyhteisön toimivuutta ja tiedonkulkua ja edelleen työhyvinvointia.

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamista tuetaan liitossa vahvasti liukuvalla työajalla mahdollisuudella tehdä etätyötä kaksi päivää viikossa. Tarvittaessa esihenkilö ja työntekijä voivat sopia useammastakin etätyöpäivästä / viikko tai kuukausi.

Vuosittaiset kehityskeskustelut antavat mahdollisuuden tarkastella kunkin henkilön kehitys- ja koulutustarpeita sekä tuoda esille muita oman työn sisältöön ja työuralla etenemiseen liittyviä toiveita myös työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Kainuun liitto tarjoaa henkilöstölle laajat työterveyshuollon palvelut ja lisäksi henkilöstöllä on käytössä ePassi kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointipalveluja varten. Epassi sisältää myös lounasedun. Lisäksi henkilöstön työhyvinvointia tuetaan järjestämällä virkistyspäiviä.

Lisäksi henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi kiinnitetään huomiota toimitilojen viihtyvyyteen ja toimivuuteen. Vuoden 2026 aikana selvitetään siirtyminen pois nykyisistä toimitiloista.

Organisaatiostrategia

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.

Vuoden 2026 vahvana tavoitteena on organisaatiostrategian käyttöönotto osaksi arjen työtä. 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.

Vuoden 2026 aikana tarkastellaan organisaatiostrategian päivittämisen tarvetta.

Suunnitelman toteutumisen seuranta

Johtoryhmä vastaa suunnitelman toteutumisen seurannasta. Seuranta tehdään vuosittain henkilöstökertomuksen käsittelyn yhteydessä.

Vastuualueiden tulee huolehtia omien vastuualueidensa koulutusten toteuttamisesta. Hallintopalvelut huolehtii koko Kainuun liiton yhteisten koulutusten toteuttamisesta.

Ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet osana kehittämissuunnitelmaa

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava myös ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet, esimerkiksi 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.