

HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA VUODELLE 2020

1. Johdanto

Työmarkkinajärjestöt ovat raamisopimuksessa 28.11.2011 laatineet yhteisen mallin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta. Keski-Pohjanmaan liiton henkilöstö- ja koulutussuunnitelma pohjautuu tähän malliin. Työnantajan laatima suunnitelmaluonnos käsitellään yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla liiton toimistopalaverissa. Suunnitelma päivitetään vuosittain.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstöllä tarkoitetaan Keski-Pohjanmaan liiton palveluksessa olevaa henkilöstöä.

Palvelussuhteen luonne

1.1.2020	Henkilöä	%		Henkilöä	%
Toistaiseksi	14	83	Kokoaikainen	14	83
Määräaikainen	3	17	Osa-aikainen	3	17
Yhteensä	17	100	Yhteensä	17	100

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

Viraston henkilökunta jakaantuu kahdelle vastuualueelle

1.1.2020	Henkilöä	%
Lakisääteinen toiminta	16	94
Muu kehittämistoiminta	1	6
Yhteensä	17	100

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

Ikä

1.1.2020	Henkilöä	%
alle 35 v	2	12
35 - 44 v	3	18
45 - 54 v	7	41
yli 55 v	5	29
Yhteensä	17	100

Liiton henkilöstön keski-ikä on 48,6 vuotta. Se on korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin (45,6 v / 2018).

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

1.1.2020	Henkilöä	%
Keskiaste	1	6
Ammatillinen aste	4	23
Alempi korkeakouluaste	1	6
Ylempi korkeakouluaste	10	59
Tutkijakoulutusaste	1	6
Yhteensä	17	100

Henkilöstön koulutustaso on kokonaisuutena tarkasteltuna hyvin korkea, mikä selittyy sillä, että liitto on pitkälti asiantuntijaorganisaatio.

Tutkinnon pohjalle rakentuvaa ammatillista osaamista ovat

Ydinosaamiset

- maakuntaohjelma
- maakuntakaava
- aluekehitysrahoitus
- edunajaminen ja yhteistyö

Osaamistarpeisiin vaikuttavia muutoksia

- henkilöstön eläköityminen ja ammattirakenteen muutokset
- sähköiset palvelut; teknologinen ja paikkatiedon merkitys
- sähköiset työvälineet
- sosiaalisen median käyttö
- kaavoituksen muutokset

4. Suunnitelma osaamisen kehittämisestä vuodelle 2020

Koulutussuunnitelma pohjautuu sekä työnantajan näkemyksiin henkilöstön kehittymistarpeista että henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa esiin tuotuihin tarpeisiin. Koulutustarpeita toteutetaan tasapuolisesti ottaen kuitenkin huomioon vuosittain käytössä olevat koulutusmäärärahat.

Ammatillista osaamista ylläpidetään ja kehitetään

Koko liitolle yhteiset suunnitelmat:

- kielikoulutusta
- viestintätaitojen lisääminen (mm. kriisiviestintä, sosiaalinen media)
- työyhteisötaitojen kehittäminen
- työhyvinvointiin liittyvät asiat

- word, excel, powerpoint -sovellusten edistyneempi käyttö
- etäyhteyksien käyttö / MS Teams

Lakisääteinen toiminta:

- maankäyttö- ja rakennuslaki ja niihin liittyvät erityislait
- aluekehityslaki, rakennerahastolaki
- paikkatieto-ohjelmistot ja niiden kehittyminen
- strategisen suunnittelun koulutus
- kehityksen ennakointi ja seurantaan liittyvä koulutus
- viestintäkoulutus
- esimieskoulutus

Muu kehittämistoiminta:

- hallintolaki, kuntalaki, tietosuoja, muu ajankohtainen lainsäädäntö
- koulutustarjonnan mukaan maakunnan liitoille ja julkiselle hallinnolle suunnatut koulutukset
- sähköiset tietojärjestelmät
- esimieskoulutus

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.

Työnantaja tukee myös työntekijän omasta tarpeesta lähtevää, työssä tarvittavaa ammattitaitoa lisäävää ja tutkintoon johtavaa kouluttautumista, joka tapahtuu työajan ulkopuolella. Työnantajan tuki tällaiseen koulutukseen ratkaistaan aina tilannekohtaisesti, henkilöstöä tasapuolisesti kohdellen, aina ennen koulutuksen alkamista.

Koulutuskorvaus

Lakia koulutuskorvauksesta ja elinkeinoverolain muutoksesta sovelletaan myös kuntiin ja kuntayhtymiin sekä muihin yhteisöihin, jotka jäävät elinkeinoverolain soveltamisalan ulkopuolelle.

Koulutussuunnitelman mukaisesti toteutetun osaamisen kehittämisen perusteella kuntayhtymä voi hakea koulutuskorvausta, joka olisi 10 % työnantajan koulutusajan palkkakustannuksista ja sitä maksettaisiin enintään kolmelta päivältä työntekijään kohden vuodessa.

Laki sisältää säännökset korvaukseen oikeuttavasta koulutuksesta (4 §) ja korvausmäärän perusteista (5 §). Kuntayhtymille koulutuskorvauksen maksaa työttömyysvakuutusrahasto. Koulutuskorvauksen edellytykset, perusteet ja taso ovat yhteneväiset elinkeinoverolain 56 §:ssä. Koulutuskorvausta haetaan vakuutusvuotta seuraavan tammikuun loppuun mennessä eli tammikuussa 2021 vuoden 2020 osalta.

Koulutuskorvauksen edellytykset

- koulutuskorvauksen saa enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden.
- koulutuskorvauksen saaminen edellyttää, että työnantaja on laatinut ennakkoon koulutussuunnitelman ja koulutus sisältyy tähän suunnitelmaan.
- koulutus on työnantajan järjestämää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista koulutusta.
- koulutuksen kestoa 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/toimintakertomuksen yhteydessä.

Käsitelty henkilökunnan toimistopalaverissa 21.1.2020.

Hyväksytty maakuntahallituksessa 17.2.2020.