

## Mkh 14.3.2022 § 16

## HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA VUODELLE 2022

## 1. Johdanto

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (631/2021) edellyttää, että kunnassa ja hyvinvointialueella on laadittava yhteistoimintamenetelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Keski-Pohjanmaan liitossa työnantajan laatima suunnitelmaluonnos käsitellään yhteistoimintalain (*Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 4 a §*) edellyttämällä tavalla liiton henkilöstökokouksessa. Suunnitelma päivitetään vuosittain.

## 2. Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstöllä tarkoitetaan Keski-Pohjanmaan liiton palveluksessa olevaa henkilöstöä.

## Palvelussuhteen luonne

1.1.2022	Henkilöä	%		Henkilöä	%
Toistaiseksi	14	87	Kokoaikainen	15	94
Määräaikainen	2*	13	Osa-aikainen	1	6
<b>Yhteensä</b>	<b>16</b>	<b>100</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

\* sisältää yhden (1) hanketyöntekijän

## Henkilökunta jakaantuu kahdelle vastuualueelle

1.1.2022	Henkilöä	%
Lakisääteinen toiminta	15*	94
Muu kehittämistoiminta	1	6
<b>Yhteensä</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

\* sisältää yhden (1) hanketyöntekijän

Määräaikaista ja/tai osa-aikaista henkilöstöä voi suunnitelmavuonna olla erillisellä hankerahoituksella toteutettavissa projekteissa tai viransijaisuuksissa, sekä opiskelijoita työharjoittelussa.

Henkilöstön määrä on sopeutettu Keski-Pohjanmaan liiton tehtävien, jäsenkuntien taloustilanteen ja toimintaympäristön muutosten aiheuttamien vaatimusten mukaisiksi. Tehtävän vapautuessa rekrytointi- ja osaamistarpeet tarkastellaan aina tapauskohtaisesti.

Syksyllä 2021 uudistetun EU:n rakenne- ja aluepolitiikan toimeenpanosta annetun lain (756/2021) asettamiin velvoitteisiin ja niiden kautta lisääntyviin vaatimuksiin on varauduttava vahvistamalla liiton nykyistä henkilöstökokoonpanoa suunnittelukauden aikana. Samaan

aikaan henkilöstökokoonpanossa tulee ottaa huomioon valtioneuvoston asetuksen alueiden kehittämisestä ja EU:n alue- ja rakennepolitiikan toimeenpanosta (797/2021) 5 §:n 1 mom 2 kohdan määräykset, jonka mukaan yhdentoista muun maakunnan liiton ohella, Keski-Pohjanmaan liiton jatkotoimenpiteitä koskevat tehtävät kootaan Pohjois-Pohjanmaan liittoon. Tämä osaltaan keventää henkilöstön osaamistarvetta ja vapauttaa henkilöstöä hallinto- ja valvontajärjestelmästä muihin tehtäviin.

#### Henkilöstön ikäryhmät

1.1.2022	Henkilöä	%
alle 35 v	3	19
35 - 44 v	1	6
45 - 54 v	4	25
yli 55 v	8	50
<b>Yhteensä</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

Liiton henkilöstön keski-ikä on 50,1 vuotta (kunta-alalla keskimäärin 45,6 v / 2020).

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

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

1.1.2022	Henkilöä	%
Keskiaste	1	6
Ammatillinen aste	3	18
Alempi korkeakouluaste	2	13
Ylempi korkeakouluaste	8	50
Tutkijakoulutusaste	2	13
<b>Yhteensä</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

Tutkinnon pohjalle rakentuvia ammatillisia osaamistarpeita ovat:

#### Ydinosaamistarpeet

- edunvalvonta ja yhteistyö
- strateginen suunnittelukyky
- maakuntaohjelma ja sen toimeenpano
- maakuntakaavoituksen ja merialuesuunnittelun hallinta
- aluekehitysrahoituksen hallinta

#### Osaamistarpeisiin vaikuttavia muutoksia

- liiton johtamis- ja hallintojärjestelmän uudistaminen

- henkilöstön eläköityminen ja ammattirakenteen muutokset
- etätyön lisääntyminen COVID-19 pandemiaa edeltävään aikaan verrattuna toimintaympäristön muutoksen seurauksena
- sähköisten palvelujen muutos; tietosuojan vaatimusten ja digitaalisten palvelujen merkityksen korostuminen
- sosiaalisen median käytön lisääntyminen
- ennakoitua lakimuutokset, kuten aluekehittämislaki, rahoituslaki ja -asetus sekä
- rahoitusinstrumenttien hallinnointi, kuten EAKR, JTF
- digitalisaation edistäminen esim. laajakaistaverkkojen rakentamisen kilpailuttaminen
- rakennerahastotoimintaan liittyvien jatkotoimenpiteiden keskittäminen Pohjois-Pohjanmaan liittoon

#### 4. Suunnitelma osaamisen kehittämisestä vuodelle 2022

Osaamisen kehittämisen ja koulutussuunnitelman laatimisen lähtökohtana on se, että Keski-Pohjanmaan liiton tehtävät kyetään toteuttamaan laadukkaasti ja annetuissa aikamääreissä tasaiseen työkuormitukseen pyrkien. Osaamista kehitetään työnantajan toiminnan tarpeista ja liiton tehtävien toteuttamisesta lähtien sekä työntekijöiden pitkän aikavälin osaamisen kehittämisen huomioon ottaen. Osaamistarpeiden arvioinnissa lähtökohtana on henkilöstön osaamisen nykytila, jota verrataan ennustettaviin osaamistarpeiden muutoksiin.

Tammikuussa 2022 toteutetuissa henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa lähiesimies ja työntekijä ovat käsitelleet työntekijän viran- ja tehtävänhoitoon liittyvistä koulutustarpeista. Keski-Pohjanmaan liiton johtamis- ja hallintorakenteen muutosprosessin tuomat koulutustarpeet kartoitetaan prosessin edetessä ja otetaan huomioon siltä osin, kun nähdään henkilöstön osaamisen kehittämiseen tarvetta.

Osaamisen kehittämisestä, valittavista toimenpiteistä ja niiden kohdentamisesta päättää työnantaja käytössä olevien koulutusmäärärahojen puitteissa. Suunnitelma ei velvoita työnantajaa kouluttamaan henkilöstöä.

Ammatillista osaamista ylläpidetään ja kehitetään:

##### Koko liiton henkilöstö:

- perehdyttämisen ja sijaisuusjärjestelmän kehittäminen
- hyvän hallintotavan ottaminen huomioon ottaminen viranomaisvalmistelussa
- viestintätaitojen kehittäminen (mm. sosiaalinen media, internet-sivuston käyttö)
- etäyhteyksien käyttö / MS Teams, Zoom
- työyhteisötaitojen kehittäminen
- työhyvinvointiin liittyvät asiat

##### Lakisääteinen toiminta:

- strategisen suunnittelun osaaminen

- ohjelmakautta 2021-2027 koskevat TEM:n järjestämät koulutukset
- uusi aluekehityslaki, uusi rakennerahastolaki
- vihreään siirtymään liittyvä regulaatio
- maankäyttö- ja rakennuslain uusiutuminen
- kehityksen ennakkointiin ja seurantaan liittyvä osaaminen

#### Muu kehittämistoiminta:

- liiton tehtävien hoitoon ja toimintaan vaikuttava lainsäädäntö
- maakunnan liitoille ja julkiselle hallinnolle suunnatut koulutukset tarpeen mukaisesti
- digitaalisten palvelujen hyödyntäminen ja tietosuojaa
- esimieskoulutus

### **Perusteet**

Asiantuntijaorganisaation menestys perustuu tietoon, osaamiseen ja asiantuntemukseen. Nykyaikaisessa työssä työntekijän tulee kyetä hoitamaan useaa tehtävää samanaikaisesti, yhdistämään erilaista tietoa ja soveltamaan sitä omassa toiminnassaan. Tiedonhallinnan ja -hankinnan taitoja tarvitaan koko ajan enemmän. Kyvykkyyden analysoida tietoa ja muodostaa liiton toiminnan kannalta perusteltuja johtopäätöksiä korostuu.

Ajoittain haasteita aiheuttaa ns. hiljaisen tiedon säilyttäminen ja jakaminen henkilöstön vaihtuessa, jolloin organisaatiosta voi kadota osaamista ja kokemusta. Tämä edellyttää liiton tehtävien toimeenpanoa tukevan ja osaamiseen keskittyvää rekrytointiprosessia sekä toimivaa tehtävien luovutusten hallintaa, sijaisuusjärjestelmää ja perehdyttämiskoulutusta.

Keski-Pohjanmaan liitossa henkilöstöllä on vastuu omien työvalmiuksiensa ylläpitämisestä ja kehittämisestä siten, kuin asiasta on viran- ja tehtävien täytössä edellytetty ja kehityskeskusteluissa sovittu. Jokaisella työntekijällä on asetettu velvollisuus omaehtoiseen perehtymiseen työtehtävässään. Yksilöidyt koulutus- ja kehitystarpeet käydään läpi vuosittain kehityskeskusteluissa. Henkilöstön osaamisen kehittämistä tuetaan käytössä olevien resurssien puitteissa. Työnantajan velvoittama osaamisen kehittäminen toteutetaan työajalla ja työnantajan kustannuksella.

Työntekijöitä kannustetaan myös omasta tarpeesta lähtevään, työssä tarvittavaa ammattitaitoa lisäävään ja tutkintoon johtavaan kouluttautumiseen, joka tapahtuu työajan ulkopuolella. Työnantaja voi tukea ko. kouluttautumista esimerkiksi antamalla mahdollisuuden käyttää kertyneitä työaikalukumia tai ansaittuja lomapäiviä koulutukseen. Työnantajan tuki ratkaistaan aina tilannekohtaisesti ennen koulutuksen alkamista, henkilöstöä tasapuolisesti kohdellen.

### **Koulutuskorvaus**

Lakia taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013) 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 työllisyysrahasto. Koulutuskorvauksen edellytykset, perusteet ja taso ovat yhteneväiset elinkeinoverolain 56 §:ssä. Koulutuskorvausta haetaan työttömyysvakuutusvuotta seuraavan tammikuun loppuun mennessä.

### **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. Yhteistoiminta ja suunnitelman toteutumisen seuranta**

Hallintopäällikkö vastaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteutumisen seurannasta ja raportoi edistymisestä maakuntajohtajalle. Seuranta tehdään henkilöstötilinpäätöksen / toimintakertomuksen yhteydessä.

Suunnitelmaluonnos on annettu tiedoksi liiton henkilöstölle 4.3.2022 (*Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/2007 6 §*).

Käsitelty henkilökunnan viikkopalaverissa 10.3.2022 (*Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/2007 5 § 1 mom*).

Hyväksytty maakuntahallituksessa .03.2022 § xx .

Keski-Pohjanmaan liitto

Jyrki Kaiponen  
Maakuntajohtaja

Satu Kalliokoski  
Hallintopäällikkö