

HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA VUODELLE 2026

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

Keski-Pohjanmaan liiton uudistettu johtamis- ja hallintojärjestelmä astui voimaan 1.1.2023. Muutoksen seurauksena henkilöstökokoonpanoa vahvistettiin neljällä (4), toistaiseksi voimassa olevalla tehtävällä. Henkilöstöllä tarkoitetaan Keski-Pohjanmaan liiton henkilöstökokoonpanossa olevia virka- ja työtehtävien mukaista henkilöstöä.

Palvelussuhteen luonne

1.1.2026	Henkilöä	%		Henkilöä	%
Toistaiseksi	17,5	83	Kokoaikainen	21	100
Määräaikainen	3,5	17	Osa-aikainen	0	0
Yhteensä	21	100	Yhteensä	21	100

Henkilöstö jakaantuu kahdelle vastuualueelle

1.1.2026	Henkilöä	%
Lakisääteinen toiminta	20	
Muu kehittämistoiminta	1	
Yhteensä	21	100

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

Henkilöstön määrä on kehitetty aluekehittämislain (756/2021) 17 §:n, Keski-Pohjanmaan liiton tehtävien, jäsenkuntien taloustilanteen ja toimintaympäristön muutosten aiheuttamien vaatimusten perusteella. Tehtävän vapautuessa rekrytointi- ja osaamistarpeet tarkastellaan aina tapauskohtaisesti.

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

Henkilöstön koulutustasovaatimukset määräytyvät eri asiantuntijatehtävissä tarvittavan osaamisen näkökulmasta. Keski-Pohjanmaan liitossa 1.1.2026 virka- tai työsuhteessa olevan henkilöstön koulutustasot ovat seuraavat:

1.1.2026	Henkilöä	%
Keskiaste	0	0
Ammatillinen aste	3	14
Alempi korkeakouluaste	6	29
Ylempi korkeakouluaste	11	52
Tutkijakoulutusaste	1	5
Yhteensä	21	100

Tutkinnon pohjalle rakentuvia ammatillisia osaamistarpeita ovat:

Ydinosaamistarpeet

- valmistelu-, suunnittelu- ja toimeenpanokyky
- vuorovaikutuskyky ja ymmärrys verkostotoiminnasta
- tuntemus Keski-Pohjanmaan liiton toiminnasta ja erityisesti maakunnan kehittämisestä ja sen toimeenpanosta
- maakunnan keskeisten strategia-asiakirjojen sisällön hallinta
- maakuntakaavoituksen ja merialuesuunnittelun hallinta
- aluekehitysrahoituksen hallinta

Osaamistarpeisiin vaikuttavia muutoksia

- liiton johtamis- ja hallintojärjestelmän uudistetut tehtävävaatimukset
- henkilöstön eläköityminen ja vaihtuvuus sekä ammattirakenteen muutokset
- sähköisten palvelujen muutos; tietosuojan vaatimusten ja digitaalisten palvelujen merkityksen korostuminen
- lainsäädännön muutokset, erityisesti aluekehittämislaki, rahoituslaki ja -asetus
- rahoitusinstrumenttien hallinnointi, kuten EAKR, JTF, AKKE, Interreg -ohjelmat
- vahva siirtymä vihreän teknologian, energiamurroksen ja digitalisaation edistämiseksi
- rakennerahastotoimintaan liittyvien jatkotoimenpiteiden keskittäminen Pohjois-Pohjanmaan liittoon

4. Suunnitelma osaamisen kehittämisestä vuodelle 2026

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

Tammikuussa 2026 toteutetuissa henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa lähiesimies ja työntekijä ovat käsitelleet kunkin työntekijän viran- ja tehtävänhoitoon liittyvät koulutustarpeet. Keski-Pohjanmaan liiton johtamis- ja hallintorakenteen uudistetut osaamistarpeet otetaan huomioon osaamisen kehittämisessä.

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:

- tehtävään perehdyttämisen ja sijaisuusjärjestelmän kehittäminen
- työyhteisötaitojen kehittäminen sekä työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvien asioiden edistäminen
- hyvän valmistelukulttuurin edistäminen ja hyvän hallintotavan ottaminen huomioon viranomaisvalmistelussa
- viestintätaitojen kehittäminen (mm. sosiaalinen media, internet-sivuston käyttö, neuvottelutilojen tietojärjestelmien käyttö)
- etäyhteyksien käyttö / MS Teams, Zoom

Lakisääteinen toiminta:

- maakunnan kehittämisen ja suunnittelun osaaminen ja edistäminen
- ohjelmakautta 2021-2027 koskevien säädösten tulkintaosaamisen vahvistaminen TEM:n järjestämien koulutusten kautta
- aluekehityslain ja rakennerahastolainsäädännön vaikutukset omaan toimintaan
- vihreän ja digisiirtymän osaamisen edistäminen
- hallinnon valmistelun edistäminen
- kehityksen ennakointiin ja seurantaan liittyvä osaaminen
- tekoälyn mahdollisuuksien tunnistaminen

Muu kehittämistoiminta:

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

- esimieskoulutus
- hankintaosaamisen vahvistaminen
- tekoälyn mahdollisuuksien tunnistaminen

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. Asiantuntijan kyvykkyys analysoida tietoa ja muodostaa liiton toiminnan kannalta perusteltuja johtopäätöksiä korostuu.

Tehtävien hoitajien vaihtuessa korostuvat tiedon siirtäminen seuraajalle sekä tiedon säilyttäminen ja jakaminen. Tämä edellyttää liiton tehtävien toimeenpanoa tukevan ja jatkuvuuden turvaamiseen 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. Kunkin työntekijän koulutus- ja kehitystarpeet käsitellään vuosittain esimiesalaiskehityskeskusteluissa. Työnantajan velvoittama osaamisen kehittäminen toteutetaan työajalla ja työnantajan kustannuksella.

Työtekijöitä kannustetaan myös omaehtoiseen, työssä tarvittavan ammattitaitoa lisäävään ja syventävään kouluttautumiseen, joka tapahtuu työajan ulkopuolella. Työnantaja voi tukea 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 on voinut hakea koulutuskorvausta, joka on 10 % työnantajan koulutusajan palkkakustannuksista ja sitä maksetaan enintään kolmelta päivältä työntekijää kohden vuodessa. Laki koulutuksen korvaamisesta annetun lain kumoamisesta (1388/2025) on astunut voimaan 1.1.2026 ja täten tämän koulutussuunnitelman pohjalta Keski-Pohjanmaan liitto ei voi hakea enää koulutuskorvausta vuonna 2027 vuoden 2026 koulutusten perusteella.

Koulutuskorvauksen edellytykset

5. Yhteistoiminta ja suunnitelman toteutumisen seuranta

Hallintojohtaja vastaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteutumisen seurannasta ja raportoi edistymisestä maakuntajohtajalle. Seuranta tehdään henkilöstötilinpäätöksen / toimintaker-
tomuksen yhteydessä.

Tämä suunnitelma on annettu tiedoksi liiton henkilöstölle 12.2.2026 (*Laki työnantajan ja hen-
kilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/2007 6 §*).

Suunnitelma on käsitelty henkilökunnan palaverissa 17.2.2026 (*Laki työnantajan ja henkilös-
tön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/2007 5 § 1 mom*).

Keski-Pohjanmaan liitto



Teppo Rekilä
Elinvoimajohtaja, maakuntajohtajan
sijainen



Anssi Lahnalampi
Hallintojohtaja

