

## HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA VUODELLE 2021

### 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 (*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

1.1.2021	Henkilöä	%		Henkilöä	%
Toistaiseksi	14*	82	Kokoaikainen	16*	94
Määräaikainen	3**	18	Osa-aikainen	1**	6
<b>Yhteensä</b>	<b>17</b>	<b>100</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

\* sis. 1 maaliskuun alusta eläköityvä hlö

\*\* sis. 1 henkilö 10%:n työaikasopimuksella

Suunnitelmavuoden aikana kaksi määräaikaista palvelussuhdetta muuttuu toistaiseksi voimassa oleviksi palvelussuhteiksi. Määräaikaista henkilöstöä voi suunnitelmavuonna olla erillisellä hankerahoituksella toteutettavissa projekteissa tai viransijaisuuksissa, sekä opiskelijoita työharjoittelussa.

Henkilökunta jakaantuu kahdelle vastuualueelle

1.1.2021	Henkilöä	%
Lakisääteinen toiminta	16	94
Muu kehittämistoiminta	1	6
<b>Yhteensä</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

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

## Henkilöstön ikäryhmät

1.1.2021	Henkilöä	%
alle 35 v	2	12
35 - 44 v	4	24
45 - 54 v	6	35
yli 55 v	5	29
<b>Yhteensä</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

Liiton henkilöstön keski-ikä on 48,8 vuotta (kunta-alalla keskimäärin 45,7 v / 2019).

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

1.1.2021	Henkilöä	%
Keskiaste	1	6
Ammatillinen aste	4	24
Alempi korkeakouluaste	2	12
Ylempi korkeakouluaste	9	52
Tutkijakoulutusaste	1	6
<b>Yhteensä</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

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

Tutkinnon pohjalle rakentuvia ammatillisia osaamistarpeita ovat

#### Ydinosaamistarpeet

- strateginen suunnittelukyky ja maakuntaohjelma
- maakuntakaavoitus
- aluekehitysrahoitus
- edunajaminen ja yhteistyö

#### Osaamistarpeisiin vaikuttavia muutoksia

- henkilöstön eläköityminen ja ammattirakenteen muutokset
- etätöiden lisääntyminen toimintaympäristön muutoksen seurauksena
- sähköisten palvelujen muutos; teknologisten ratkaisujen ja paikkatiedon merkityksen korostuminen
- sähköiset työvälineet
- sosiaalisen median käytön korostuminen
- MRL:n uudistuminen ja kaavoituksen muutokset
- muut lakimuutokset, kuten aluekehittämislaki, rahoituslaki ja -asetus sekä
- uusien rahoitusinstrumenttien hallinta, kuten JTF

#### **4. Suunnitelma osaamisen kehittämisestä vuodelle 2021**

Osaamisen kehittämisen ja koulutussuunnitelman laatimisen lähtökohtana ovat onnistumisen liiton tehtävien toteuttamisessa ja siitä johdetut työnantajan toiminnan tarpeet sekä työntekijöiden pitkän aikavälin osaamisen kehittäminen työnantajan palveluksessa.

Osaamistarpeiden arvioinnissa lähtökohtana on henkilöstön osaamisen nykytila, jota verrataan odotettavissa oleviin muutoksiin. Henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa sekä työnantaja että työntekijä voivat tuoda esille näkemyksiään viran- ja tehtävänhoitoon liittyvistä koulutustarpeista.

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

Maakuntavaltuusto päätti kokouksessaan 26.11.2020 § 22, että maakuntajohtaja osallistuu maakuntahallituksen vuonna 2021 hyväksymään henkilöstöjohtamiskoulutukseen. Maakuntajohtaja osallistuu Työoikeuden webinaarisarjaan (5pv) ajalla 3.2.-14.4.2021.

Ammatillista osaamista ylläpidetään ja kehitetään:

##### Koko liiton henkilöstö:

- työyhteisötaitojen kehittäminen
- työhyvinvointiin liittyvät asiat, erityisesti etätyössä jaksaminen
- viestintätaitojen kehittäminen (mm. sosiaalinen media, internet-sivuston käyttö)
- ensiapukoulutus
- etäyhteyksien käyttö / MS Teams, Zoom

##### Lakisääteinen toiminta:

- strategisen suunnittelun osaaminen
- uusi aluekehityslaki, uusi rakennerahastolaki
- maankäyttö- ja rakennuslain uusiutuminen
- kehityksen ennakointi ja seurantaan liittyvä osaaminen
- viestintäkoulutus
- esimieskoulutus
- TEM:n koulutukset (mm. uutta ohjelmakautta 2021-2027 koskevat koulutukset)

##### Muu kehittämistoiminta:

- hallintolaki, kuntalaki, tietosuoja, muu ajankohtainen lainsäädäntö
- koulutustarjonnan mukaan maakunnan liitoille ja julkiselle hallinnolle suunnatut koulutukset
- sähköiset tietojärjestelmät / Populus HR (henkilöstö- ja palkanlaskentaohjelma)
- viestintäkoulutus luottamushenkilöille
- esimieskoulutus

## **Perusteet**

Organisaation menestys perustuu tietoon, osaamiseen ja asiantuntemukseen. Nykyaikaisessa työssä työntekijän tulee kyetä hoitamaan useaa tehtävää samanaikaisesti, yhdistämään erilaista tietoa ja soveltamaan sitä omassa toiminnassaan. Sen vuoksi tiedonhallinnan ja -hankinnan taitoja tarvitaan koko ajan enemmän. Yksi keskeinen liiton osaamisen haasteista on pitkän kokemuksen kautta muodostuneen ns. hiljaisen tiedon säilyttäminen ja jakaminen henkilöstön vaihtuessa, jolloin organisaatiosta voi kadota suuri määrä osaamista ja kokemusta. Tämä edellyttää 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. Henkilökohtaiset koulutus- ja kehitystarpeet käydään läpi vuosittain kehityskeskusteluissa. Esimiehen tehtävänä on edistää henkilöstönsä osaamisen kehittymistä käytössä olevien resurssien puitteissa. Työnantajan velvoittama osaamisen kehittäminen toteutetaan työajalla ja työnantajan kustannuksella.

Työnantaja kannustaa myös työntekijän 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 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 työllisyysrahasto. Koulutuskorvauksen edellytykset, perusteet ja taso ovat yhteneväiset elinkeinoverolain 56 §:ssä. Koulutuskorvausta haetaan työttömyysvakuutusvuotta seuraavan tammikuun loppuun mennessä, eli tammikuussa 2022 vuoden 2021 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. Yhteistoiminta ja suunnitelman toteutumisen seuranta**

Hallintopäällikkö vastaa suunnitelman toteutumisen seurannasta ja raportoi edistymisestä maakuntajohtajalle. Seuranta tehdään henkilöstötilinpäätöksen / toimintakertomuksen yhteydessä.

Suunnitelmaluonnos annettu tiedoksi liiton henkilöstölle 10.3.2021 (*Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/2007 6 §*).

Käsitelty henkilökunnan viikkopalaverissa 15.3.2021 (*Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/2007 5 § 1 mom*).

Hyväksytty maakuntahallituksessa 22.3.2021 § 29.

Keski-Pohjanmaan liitto



Jyrki Kaiponen  
Maakuntajohtaja



Satu Kalliokoski  
Hallintopäällikkö

