

Mkh 11.05.2026 § 65

PPL/176/01.00.00/2026

Selostus asiasta

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007, jäljempänä yhteistoimintalaki) 4 a §:n 1 momentin mukaan kunnassa ja hyvinvointialueella on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Mitä mainitussa laissa säädetään kunnasta, sovelletaan 2 §:n 1 momentin mukaan myös kuntayhtymään.

Yhteistoimintalain 4 a §:n 2 momentin mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan tai hyvinvointialueen koko huomioon ottaen ainakin toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä, periaatteet erilaisten työsuhtemuotojen käytöstä, yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta, arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä sekä näiden arvioiden, periaatteiden ja suunnitelmien toteuttaminen ja niitä koskevat seurantamenettelyt. Saman pykälän 4 momentin mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin sekä joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstösuunnitelmassa on tunnistettu tulevan kehityksen osalta tarvetta ikäjohtamisen kehittämiseen. Henkilöstön keski-ikä on 53,8 vuotta, mikä kunta-alan keskiarvoa (46,2 vuotta) korkeampi. Lähivuosina voi olla tarvetta työtehtävien mukauttamiselle sekä työaikajoustoille, esimerkiksi osa-aikaeläkkeistä johtuville osa-aikaisille työtehtäville.

Palvelussuhteiden määrä ei muuttune merkittävästi lähivuosina. Tarvetta avoimiksi tulevien palvelussuhteiden täyttämiseksi arvioidaan tapauskohtaisesti ja tulevaisuudessa henkilöstömäärä vakiintunee 35-40 henkilön tasolle, ellei kuntayhtymän lakisääteisissä tehtävissä tapahdu merkittäviä muutoksia.

Koulutussuunnitelmaosio on valmisteltu osallistavasti ja vuorovaikutteisesti henkilöstön kanssa. Koulutukseen liittyviä tarpeita ja ideoita on käsitelty vastualue- ja toimintayksikkökokouksissa. Koulutussuunnitelman sisällöt on osin muodostettu Pohjois-Pohjanmaan liiton strategian perusteella, mutta se sisältää myös useita henkilöstön tunnistamia koulutustarpeita. Strategiaan perustuvien koulutustarpeiden tarkoituksena on vahvistaa strategian toimeenpanoa ja lisätä osaamista sellaisissa strategisissa kokonaisuuksissa, jotka ovat kuntayhtymän tulevaisuuden toiminnan kannalta keskeisiä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on käsitelty kuntayhtymän yhteistyötoimikunnassa 20.4.2026.

Valmistelija

hallintojohtaja Toni Saranpää, p. 040 685 4052

Maakuntajohtajan esitys

Maakuntahallitus hyväksyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2026.

Käsittelytiedot**Päätös**

Päätösesitys hyväksyttiin.