



MUISTIO

TEM/1584/00.03.01.02/2011

13.1.2014

STRATEGISEN TULOSSOPIMUKSEN TARKISTAMINEN

Lapin ELY-keskus

Hyväksymme Lapin ELY-keskuksen 20.1.2012 allekirjoitetun strategisen tulossopimuksen tarkistuksen vuosille 2014–2015, joka koostuu tästä muistiosta liitteineen:

- ELY-keskuksen strateginen tulossopimus 2012-2015; ei tekstitarkistuksia,
- ELY-keskuksen kehittämisen painopisteet (liite 1),
- toimintamenojen käyttösuunnitelma vastuualueittain vuodelle 2014 (liite 2) sekä
- ELY-keskuksen toimintamenokehikseen suhteutettu henkilöstösuunnitelma vastuualueittain (liite 3).

Erillisneuvottelut

Lapin ELY-keskuksen erillisneuvottelussa 5.12.2013 sovittiin, että Lapin ELY-keskuksen johdolla valmistellaan vuoden 2014 aikana tarkempi suunnitelma kaivannaistehtävien koordinoinnista, työnjaosta ja vastuista pohjoisten ELY-keskusten välillä sekä siitä, miten erikoistumistehtävä resursoidaan nykyisten menokehysten puitteissa.

Tehtävämäärittelyssä otetaan huomioon kaivannaistoiminnan elinkaarirajattelu ja horisontaalisuus eri vastuualueilla sekä työvoima-, osaamis-, turvallisuus-, energia- ja liikennenäkökulmat ja myös yhteistyö aluehallintovirastoihin lupa-asioissa. Lisäksi selvitetään muiden ELY-keskusten odotukset erikoistumistehtävälle.

Erikoistumis- ja/tai keskittämistehtävät tulee määrittellä asiaa selvittävään ao. ELY-keskusten Iskukyky -hankkeeseen liittyen maaliskuun 2014 loppuun mennessä, muuten suunnitelma tehdään elokuun 2014 loppuun mennessä.

Kaivannaistehtävien uusi toimintamalli otetaan käyttöön vuoden 2015 alusta ja siihen liittyvät mahdolliset säädösmuutokset valmistellaan vuo-

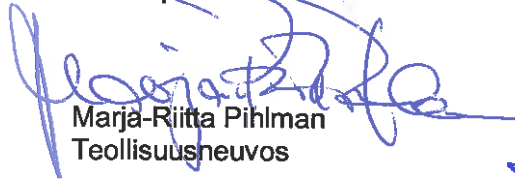
den 2014 aikana ohjaavien tahojen ja pohjoisten ELY-keskusten yhteistyönä.



Taina Susiluoto
Osastopäällikkö



Pirkko Saarela
Ylijohtaja



Marja-Riitta Pihlman
Teollisuusneuvos



Jaakko Ylinampa
Johtaja



Timo Jokelainen
Johtaja

LIITTEET

- ELY-keskuksen kehittämisen painopisteet
- ELY-keskuksen toimintamenojen käyttösuunnitelma vastuualueittain vuodelle 2014
- ELY-keskuksen henkilöstösuunnitelma vastuualueittain



Hyväksytty työvaliokunnassa 3.2.2014

Lapin ELY-keskus

Toimintamenobudjetti 2014

	Rahoituksen mukainen käyttösuunnitelma	Todellisten menojen mukainen käyttösuunnitelma				
		ELY yhteensä	E	L	Y	J, H & Yhteiset
TUOTOT	415 895,25	415 895,25	10 000	90 000	250 000	65 895
Palkat	12 316 403,00	12 316 403,00	3 426 110	2 822 662	4 245 065	1 822 566
Toimitilat	1 300 900,00	1 300 900,00	0	0	0	1 300 900
Muiden koneiden ja laitteiden vuokrat	148 500,00	148 500,00	0	0	0	148 500
Matkat	601 026,00	601 026,00	174 315	162 353	204 557	59 801
Palveluiden ostot	653 100,00	653 100,00	49 900	45 800	77 200	480 200
Muut menot	184 700,00	184 700,00	25 500	14 600	42 400	102 200
MENOT yhteensä	15 204 629,00	15 204 629,00	3 675 825	3 045 415	4 569 222	3 914 167
Nettomenot 2014 yhteensä	14 788 733,75	14 788 733,75	3 665 825	2 955 415	4 319 222	3 848 272
Rahoitus 2014 (TEM 28.1.2014)	14 343 300,00	14 343 300,00				
Siirtyvä saldo (TEM arvio 29.1.2014)*	669 000,00	669 000,00				
Rahoitus 2014 yhteensä	15 012 300,00	15 012 300,00				
Rahoitus - nettomenot =	223 566,25	223 566,25				

vastuualueiden arvioit ja KELAn v. 2013

tarkistettu 31.1.2014

v. 2013 toteuman mukainen (30.1.2014)

Lisäksi 31.12.2013 haettu työryhmien edustajien matkakorvauksiin lisämäärärahaa yhteensä 7.581,00 €.

Käytössä oleva rahoitus	2010	2011	2012	2013	2014
Tuotot	694 733	498 462	622 668	524 224	415 895
Toimintamenorahoitus	15 630 725	14 590 334	15 193 987	15 279 340	14 343 300,00
Saldo ed. vuodelta	393 258	924 489	56 183	324 749	669 000 *
	16 718 716	16 013 285	15 872 838	16 128 313	15 428 195

ELY-KESKUKSEN HENKILÖSTÖSUUNNITELMA

vuosille 2014 – 2017

Lapin ELY-keskus

pvm

1.

A) Alueellisten strategisten painopisteiden vaikutus viraston tehtäviin ja tarvittaviin osaamisiin

Johto määrittelee ELY:n alueellisista strategisista painopisteistä juontuvat keskeiset tehtäväkokonaisuudet yleisellä tasolla asiakokonaisuuksina sekä niiden vaikutukset viraston tehtäviin ja tarvittaviin osaamisiin → suuntaviivoja henkilöstösuunnittelulle

Alueellisilla strategisilla painopisteillä tarkoitetaan ELY-keskusten strategia-asiakirjan painopisteistä johdetuilla kunkin ELY:n yhdessä alueellisten toimijoiden, erityisesti liittojen kanssa suuntaamia strategisista painotuksista. Nämä pohjautuvat ELY-keskusten strategia-asiakirjaan. Painopisteet nousevat kunkin alueen toimintaympäristön erityispiirteistä ja tulevaisuudenkuviosta.

B) Valtakunnallisesti virastoon keskitettyjen tehtäväkokonaisuuksien ja strategisesti merkittävien valtakunnallisten kehittämishankkeiden vaikutus viraston tehtäviin ja tarvittaviin osaamisiin

Johto määrittelee ennakoivasti tiedossa olevien viraston toimintaan vaikuttavien kaikille yhteisten/valtakunnallisten tuottavuutta edistävien hankkeiden vaikutuksia viraston tehtäviin ja tarvittaviin osaamisiin → suuntaviivoja henkilöstösuunnittelulle

Sen jälkeen kun ELY-keskus on tehnyt omat määrittelynsä strategisista kyvykkyyksistä, niistä johdetaan keskeisimmät osaamisen kehittämistarpeet virastossa sekä laaditaan osaamisen ja toiminnan kehittämisohjelma, jossa kuvataan konkreettiset toimenpiteet, miten osaamista kehitetään ja ylläpidetään virastossa.

- Tavoitteet:**
- 1) Määritellään viraston strategiasta juontuvat suuntaviivat henkilöstösuunnittelulle
 - 2) Keskitetään voimavaroja strategian toteuttamisen kannalta keskeisiin tehtäviin
 - 3) Tunnistetaan strategian ja toiminnan kannalta kriittiset osaamisvaatimukset ja varmistetaan strategian mukainen osaaminen organisaatiossa

A) ALUEELLISISTA STRATEGISISTA PAINOPISTEISTÄ JUONTUVAT KESKEISET TEHTÄVÄKOKONAISUUDET →	VAIKUTUKSET VIRASTON TEHTÄVIIN esim. tehtävien ja/tai resurssien keskittäminen viraston sisällä, vastuualueiden välinen yhteistyö, jne. →	VAIKUTUKSET TARVITTAVIIN OSAAMISIIN mm. • mitä osaamista on vahvistettava? • mitä uutta osaamista tarvitaan?
Ennakointi ja alueellinen suunnittelu, maankäytön suunnittelu, liikennejärjestelmäsuunnittelu, toimiala-asiantuntemus keskeisillä toimialoilla, kasvavien elinkeinojen kokonaisvaltaiset palvelut, innovaatioympäristöt, suurhankkeiden elinkaari, YVA-prosessit ja ympäristönsuojeluvalvonta, kestävä kehitys ja luonnon monimuotoisuus, luonnonvarojen käytön suunnittelu	Strategisten tehtävien hoitamisessa on vahvistettu ELY-keskuksen sisäistä yhteistyötä. Jatkossa tehtävien hoitaminen edellyttää lisäksi tehtävänkuvien muokkaamista ja tehtäväjärjestelyitä, joilla varmistetaan tarpeelliset resurssien kohdentamisen muutokset.	Asiakkuusprosessien hallinta ja verkosto-osaaminen Asiantuntijaosaamisen vahvistaminen ELY-keskuksen tehtävissä Aluekehitysoasaamisen vahvistaminen ELY-keskuksen tehtävissä

Osaamisen kehittäminen eri muodoissaan: henkilöt, yritykset ja työnantajat, työelämä ja kehittäjät. Vahvistuvia teemoja arktinen osaaminen, ympäristöosaaminen, kansainvälistyvä liiketoiminta, työelämän laatu	ESR:n ja EAKR:n omalla tuotannolla ja rakennerahastojen teknisellä tuella on tällä hetkellä merkittävä rooli tehtävien hoitamisessa. Eläkepoistuma tehtävistä on myös suuri (mm. kv-palvelut, TEKES). TE-toimistolla on myös keskeinen rooli tehtävissä. ELY-keskuksen sisäisen yhteistyön merkitys korostuu mm. arktisessa osaamisessa sekä yritysten ympäristöosaamisen vahvistumisessa. Yrityspalveluiden merkityksen ja roolin täsmentyminen vaikuttavat myös resurssointiin.	Asiakkuusprosessien hallinta ja verkosto-osaaminen Asiantuntijaosaamisen vahvistaminen ELY-keskuksen tehtävissä Aluekehitysoasaamisen vahvistaminen ELY-keskuksen tehtävissä Kansainvälisen osaamisen vahvistaminen ELY-keskuksen tehtävissä
Asumisympäristön laatuun liittyvät asiat eri muodoissaan: ruoka, puhtaus, riskien hallinta, sujuva liikenne, julkiset palvelut		Asiakkuusprosessien hallinta ja verkosto-osaaminen Asiantuntijaosaamisen vahvistaminen ELY-keskuksen tehtävissä Aluekehitysoasaamisen vahvistaminen ELY-keskuksen tehtävissä

B) VALTAKUNNALLISESTI KESKITETYT TEHTÄVÄKOKONAISUUDET ja/tai KEHITTÄMISHANKE →	VAIKUTUKSET VIRASTON TEHTÄVIIN esim. tehtävien ja/tai resurssien keskittäminen viraston sisällä, vastualueiden välinen yhteistyö, jne. →	VAIKUTUKSET TARVITTAVIIN OSAAMISIIN mm. • mitä osaamista on vahvistettava? • mitä uutta osaamista tarvitaan?
Lapin ELY-keskuksen nykyiset erikoistumistehtävät Iskukykyisen ELY-keskuksen hankkeiden arvioituja vaikutuksia tehtäviin	Tehtävien resurssointi vastaa tällä hetkellä tarpeita Väheneviä tehtäviä: <ul style="list-style-type: none"> - henkilökohtainen neuvonta eri asioissa - tiedon tuottaminen ja muokkaaminen - tehtävät, jotka eivät ole fyysiseen paikkaan sidottuja - pienvolyymiset, erikoisosaamista vaativat tehtävät - esimiesten määrä vähenee - assistenttitehtävien määrä vähenee - tuottavuus lisääntyy mm. matkustuksen vähenemisen ja verkostomaisen työskentelyn johdosta sekä siitä syystä, että tehtävät muodostavat aikaisempaa selkeämpiä kokonaisuuksia (pirstaleisten tehtäväkuvien sijaan) Vahvistuvia tehtäviä: <ul style="list-style-type: none"> - laaja-alaista asiakaspalveluosaamista edellyttävät tehtävät - syvällistä asiantuntemusta edellyttävät tehtävät - aluekehitykseen liittyvien tehtävien merkitys korostuu 	Tehtävien osaamisvaatimukset vastaavat tehtävien vaatimuksia Syvälinen asiantuntijaosaaminen poikkihallinnollisen yhteistyön toimintatapa verkostomaiset työskentelytavat (henkilöitä eri paikkakunnilla)

2. Tehtävien hoidon turvaaminen tiedossa olevilla resursseilla

*Asiaa työstetään ELYssä vastualueilla yksikötason tehtäviä tarkastellen ja erillisyyksiköissä ryhmien tehtäviä tarkastellen erillisellä suunnittelutyökalulla Vastuualueen/yksikön suunnitelma tehtävien hoidon varmistamiseksi tiedossa olevilla resursseilla” (liitteenä tämän lomakkeen lopussa). Em. suunnitelmasta, jossa asiaa tarkastellaan yksityiskohtaisemmin, kirjataan tiedot alla olevaan taulukkoon **TIIVISTETYSTI** ja yleisellä tasolla (tehtäväkokonaisuuksittain) vastuualue- ja erillisyyksikökohtaisesti. Tehtävien tarkastelussa huomioidaan sekä strategiasta johtuvat tehtävät että muut viraston keskeiset tehtävät (ns. lakisäätiset viranomaistehtävät).*

Tarkastelussa huomioidaan mm.:

MITEN TEHTÄVÄT HOIDETAAN; Voidaanko tehtävät hoitaa toisin kuin aiemmin? Voidaanko tekemistä / prosesseja yksinkertaistaa? Onko tehtäviä mahdollista järjestellä

uudelleen? Löytyykö paallekkäisiä tekemisiä, joita voidaan purkaa? Löytyykö organisaatorajoista (mm. vastuualue -, yksikkörajoista) riippumattomia yhteistyötapoja, joilla tehtävät voidaan hoitaa tehokkaammin? Mitä jätetään tekemättä? Mitä tehtäviä voidaan hoitaa verkottumisen tai kumppanuuksien kautta tai palveluja ostamalla?

MITEN OSAAMINEN TURVATAAN EM. JÄRJESTELYISSÄ; Mitä tarvittavaa osaamista pitää vahvistaa ja millä keinoilla/toimilla henkilöstön osaamista kehitetään? Onko muilla vastuualueilla / yksiköissä, ko. tehtävässä tarvittavaa osaamista, jota voidaan hyödyntää? Voidaanko organisaatiossa jo oleva osaaminen / osajien työpanos liittää tehtävän hoitoon uudella tavalla? Mitä uutta osaamista tarvitaan ja miten se hankitaan? Maininta kriittisistä poistuvista osaamisista!

**Tavoitteet: 1) Keskitetään voimavarat strategian toteuttamisen ja viraston toiminnan (ml. viranomaistehtävien) kannalta keskeisiin tehtäviin
2) Turvataan viraston toiminnan ja tehtävien hoidon jatkuvuus**

Vastuualue ja hallintoyksikkö	Vastuualue ja hallintoyksikkö keskeiset tehtäväkokonaisuudet yleisellä tasolla	Htv:t tehtäväkokonaisuudelle jaettuna			Kuvataan tehtäväkokonaisuuksittain; Miten tehtävät hoidetaan tiedossa olevilla resursseilla?	Kuvataan tehtäväkokonaisuuksittain; Miten osaaminen turvataan em. järjestelyissä?
		Htv suunnittelukauden alussa 31.12.2012	Ikärakenteen muk. htv suunnittelukauden lopussa	Minimiresurssitarve suunnittelukauden lopussa		
E- vastuualue	Yhteensä	65	40,5	55	Eläkkeelle siirtyvien määrä on poikkeuksellisen suuri. Lisäksi rakenerahastojen vähenevät määrärahat ja itse toteutettavien hankkeiden määrän väheneminen heikentävät resursseja nykytilanteesta. Minimiresurssitarve pohjautuu nykyiseen lainsäädäntöön ja ELY-keskuksen tehtäviin. Valtakunnalliset erikoistumiset voivat pienentää resurssitarvetta esim. maaseutu- ja energia-yksikön tehtävissä. Toisaalta porotehtävien keskittäminen Lapin ELY-keskukseen lisää resurssitarvetta. ELY-keskuksen rekrytointivara huomioiden tehtävien uudelleen järjestämisen tarpeen ovat suuret ja tehtäviin tarvitaan resursseja ELY-keskuksen sisäisinä järjestelyinä, mm. energia- ja rakennusalan asiantuntemus, oikeudelliset palvelut, assistentti, maksatus ja hallintotehtävät.	
	Työllisyys, osaaminen, kulttuuri ja maahanmuutto	19	8	10	AVI:iin siirtyy tehtäviä ja niiden myötä 6 henkilöä vuoden 2014 alussa. Tämä henkilöpoistuma ja eläköityminen edellyttää uudelleen järjestelyjä tehtävien hoidossa. ESR:n teknisellä tuella hoidetaan osin yksikön kehittämistehtäviä.	
	Innovaatiot, kansainvälistyvä liiketoiminta ja yritysrahoitus	15	9,5	17	Lainsäädäntömuutosten johdosta yrityspalveluihin on vuodesta 2014 lähtien henkilöstön lisätarvetta. TEKES- ja kv-palvelut ovat erityisosaamisalueita, joiden htv-mitoituksen tarve säilyy lähivuosina nykyisellään tämän hetken tiedon mukaan. Energia-asioihin on tarpeen kohdentaa henkilöresursseja. Tehtävien hoitamisessa EAKR:n teknisellä tuella ja ESR:n omalla tuotannolla	

					on tällä hetkellä olennainen merkitys.	
	Maaseutu ja energia	27	19	24	<p>Porotalouden tehtävien keskittäminen Lapin ELY-keskukseen edellyttää lisäresurssointia. Kalatalouden tehtävät ovat laajoja ja edellyttävät erityisosamista - yhteensovitusmahdollisuudet ELY-keskuksen sisällä? Yksikössä hoidetaan hallinto- ja maksatustehtäviä sekä mm. Lapin erityislakeihin perustuvia oikeudellisia tehtäviä, joista eläköidytään lähivuosina. Tehtävien uudelleen järjestelyä on tarpeen tehdä ELY-keskuksen sisällä. Rakennustekninen osaaminen tulee varmistaa eri sektoreiden rakennusinvestointien ja mm. hanke-toiminnan tarpeiden osalta.</p> <p>Valvontatehtävien hoitamiseksi on tarpeen 2 htv lisäresurssi, joka on viimeiset vuodet hoidettu toimintamenoihin varatulla max 2 htv:n resurssilla</p>	
	Kehittämisyksikkö	4	4	4	<p>Tulosohjauksen, ennakkoinnin, tilastojen ja määrärahojen osalta tehtäviä hoidetaan jo tällä hetkellä yli yksikkö- ja vastuualuerajojen. Painotusmuutoksia on tulossa lähivuosina.</p> <p>ESR:n oman tuotannon hankkeissa kehitetään palveluita ja toimintamalleja..</p>	
L-vastuualue	Yhteensä	48,3	37,8	43,5	Maantieläki ja ratalaki ovat muuttumassa, mikä voi vaikuttaa tehtävien lisääntymiseen.	
	Ohjaus	6	5	5		
	Liikennepalvelut	16,4	11,5	14,6	Jos ratapihoilla tapahtuvien vahinkojen korvaushakemusten käsittely siirretään Lapin ELY-keskukseen, edellyttää se 0,7 htv:n lisäresurssia (ei mukana luvuissa)	
	Liikennejärjestelmä	8,3	7,3	7,3	Kansainväliset asiat jatkossa edellyttävät 0,5 htv:n lisäresurssin (ei mukana luvuissa)	
	Kunnossapito ja investoinnit	17,6	14	16,6	Aluevastaavien määrä on jo minimissä ja pois jäävät on korvattava. Investointien toteuttamiseen ja päällysteiden ohjelmointiin ja hankintaan tarvitaan eläkkeelle jäävien tilalle uusrekrytoiteja. Maanhankintaa voitaisiin hoitaa Y-vastuualueen kanssa yhteisillä resursseilla.	
Y-vastuualue	Yhteensä	69,7	61,5	71,2	Y-vastuualueen henkilöstön työpanos suuntautuu hyvin suurelta osin ydin-tehtäviin. Resurssit ovat kauttaaltaan liian vähäiset. Tehtäviä on viime vuosina suunnattu siten, että tehtävien karsiminen vaatii lainsäädännön muuttamista. Lakisääteiset ELY-keskukselle vastuutettuja tehtäviä ei voi jättää tekemättä. On myös huomattava, että muuttuva ympäristölainsäädäntö ja sen toimeenpanoon liittyvä ohjeistus ovat lisänneet ja tulevat lisäämään Y-vastuualueen tehtäviä. Edellä oleva tekee toiminnan sopeuttamisen henkilöstön vähenemiseen hankalaksi. Osa Y-vastuualueen viranomaistehtävistä toteutetaan erillisrahoituksella (karkeasti arvioiden noin 10 htv). Y-vastuualueella on lukuisia tehtäviä, joita tekee vain yksi henkilö ja kyseisen	

					henkilön poistuminen poistaa kyseiseen tehtävään liittyvän osaamisen ja henkilöresurssin. Sisäisten hakujen osalla ollut nähtävissä, ettei talon sisältä löydy osaamista avoimma olleisiin asiantuntijatehtäviin. Kyseisellä asialla on merkitystä henkilöstösuunnitelmaa tehtäessä. Henkilöstösuunnitelmassa tulisi varautua myös muusta kuin eläköitymisestä johtuvaan henkilöstön vaihtuvuuteen ja siihen, että viranomaistehtäviä tehdään muun kuin toimintamenomomentilla palkatun henkilöstön toimesta.	
	Ympäristönsuojelu	12,6	12,0	13,5	Yksikön minimiresurssitarve viranomaistehtävien hoitamiseksi on, että määräaikaisella rahoituksella olevat resurssit ovat käytössä koko suunnittelukauden ajan (3 htv). Lisäksi myös muissa yksiköissä/ vastuu-alueella olevat työpanokset tarvitaan (noin 2 htv)	
	Vesivara	17,0	16,0	19,2	Yksikön minimiresurssitarve nykyisillä tehtävillä suunnittelukauden lopussa arvioidaan olevan 19,2 htv. Yksikön viranomaistehtävistä on hoidettu erillisrahoituksen turvin 3,2 htv:n volyymilla tehdyn laskelman mukaan. Tehtävät esitetään rekrytoitavaksi vuoteen 2017 mennessä. Yksikön vähenevä resurssitarve kohdistuu oman tuotannon tehtäviin.	
	Alueiden käyttö	10,6	9,0	11,0	Yksikön minimiresurssitarve ulkoapäin ohjautuvien ja määräaikoihin sidottujen viranomaistehtävien hoitamiseksi on, että määräaikaisella rahoituksella oleva resurssi on käytössä koko suunnittelukauden ajan (1 htv). Onnistuneeseen tulokseen tarvitaan osaamista myös erityisesti luonnonsuojeluyksiköstä. Alueidenkäyttöyksikössä tehdään tehtäviä, jotka kohdistuvat koko vastuualueelle ja osittain myös koko ELY-keskukseen.	
	Luonnonsuojelu	9,5	8,0	10,0	Yksikön minimiresurssitarve viranomaistehtävien hoitamiseksi on, että eläköityvien tai muutoin poislähtevien resurssien tilalle rekrytoidaan uudet henkilöt. Luonnonsuojeluyksikössä hoidetaan suuri määrä lakisääteisiä tehtäviä muulla kuin toimintamenomomentin rahoilla.	
	Seuranta- ja vesienhoito	20,0	16,5	17,5	Yksikön henkilöstöpoistuma on suunnittelukaudella 3,5 htv:ta, joka kohdistuu pääasiassa kenttäryhmän toimintaan. Jotta tehtävät voidaan hoitaa jatkossa, pitää poistuvaa henkilöstöä korvata 1 htv:n verran vuonna 2014 jolloin on suurin poistuma. Myös muiden yksiköiden työpanosta tarvitaan vesienhoidon tehtäviin noin 0,5 - 1 htv.	
Hallinto	Yhteensä	39	32,4	32,4		
	Hallintopalvelut	28	23,8	23,8	KEHA hanke vaikuttaa hallinnollisten tehtävien hoitamiseen. Oman tuotannon hankkeiden väheneminen vähentää talous- ja henkilöstöhallinnon tehtäviä. USPA asianhallintajärjestelmä on osa uutta toimintamallia, joka tulee järjestelmän käyttöönoton myötä myös asteittain käyttöön jokaiselle ELYläiselle ja TE-toimistolaiselle. Toimintamalliin kuuluvat sähköiset asiakirjalomakkeet, sähköi-	Uutta osaamista tarvitaan KIEKUn käyttöönotossa, Rondo R8, USPA, EURA ym. KEHA vaikuttaa osaamistarpeisiin. Vähemmän tekijöitä, mutta vaativampia tehtäviä.

					nen asioidenkäsittely (=sähköinen työjono) ja sähköinen arkistointi. Moniker- tainen käsittely jää pois ja tuottavuus nousee.	
	Maksatus	11	8,6	8,6	KEHA hankkeen toteutuksesta huolimatta hallinnollisia tehtäviä tulee edel- leen keskittää hallintoyksikköön.	Uuteen ohjelmakauteen liittyvää koulutusta.
Johto ja yhtei- set		7	6	5	Ylimmän johdon assistenttitehtävät voitaneen hoitaa yhteisellä resurssilla.	

3. Välttämättömät rekryointitarpeet tuleville vuosille

Viraston välttämättömät rekryointitarpeet johdetaan mm. seuraavista henkilöstösuunnitteluprosessiin liittyvistä suunnitelmista; 1) "Vastualueen/Yksikön suunnitelma poistuvan osaamisen korvaamiseksi" ja 2) "Vastualueen/Yksikön suunnitelma tehtävien hoidon varmistamiseksi tiedossa olevilla resursseilla" (liitteet).

Taulukkoon kirjataan johdon priorisoimat virastolle välttämättömät rekryoinnit vuosikohtaisesti; tehtävä ja perustelu rekryoinnin välttämättömyydelle. Rekryointien määrittelyssä on huomioitava määräraha-kehityksen mahdollistama htv-kehitys suunnittelukaudella.

Tavoitteet: 1) Tasmääräitelyillä rekryoinneilla varmistetaan resurssit ja oikea osaaminen tehtäviin, joiden hoitoa ei ole mahdollista turvata viraston sisäisillä järjestelyillä ja/tai nykyhenkilöstön täsmäkehittämisellä
2) Kohdennetaan rekryoinnit viraston strategian toteutuksen ja viranomaistehtävien kannalta oleellisiin avainrooleihin /-tehtäviin

Rekryointiesitykset vuodelle 2014	Rekryointiesitykset vuodelle 2015	Arvioitu rekryointitarve vuodelle 2016	Arvioitu rekryointitarve vuodelle 2017
Aluevastaava	Kansainvälistymisasiantuntija	Aluevastaava	Silta-asiantuntija
Luonnonsuojelun ympäristöasiantun- tija	Ympäristölakimies	Ympäristöasiantuntija	Kalatalouspäällikkö
Porotalousasiantuntija	Patoturvallisuusasiantuntija	Teknologia-asiantuntija	Lupa- ja vahingonkorvausasiantuntija

Lapin ELY-keskuksen ikärakenteen mukainen poistuma on 45 htv. Henkilöstösuunnitelman laatimisessa on arvioitu, että nykyisistä tehtävistä voitaisiin selvittää 15 htv:n panosta vähemmällä (toimintamenot). Rekrytointiesitykset on sopeutettu toimintamenokehysiin ja yllä olevalle listalle on nostettu ELY-keskuksen tehtävien kannalta keskeiset tehtäväkokonaisuudet, joihin ei löydy osaamista ELY-keskuksen sisältä. Järjestelyjä vaativia tehtäväkokonaisuuksia jää 18 htv, joista osaan on löydettävissä ratkaisu ELY-keskuksen sisäisin järjestelyin. Tehtävistä selviytyminen edellyttää uudenlaisia toimintamalleja ELY-keskusten välisenä yhteistyönä (mm. erikoistumiset ja keskittämiset, sähköiset palvelut) sekä mahdollisia lainsäädäntömuutoksia joidenkin tehtävien hoitamatta jättämisestä.

4. Suunnitelman kokonaisseuranta

(YT, hyväksyntä johtoryhmässä tms. sekä suunnitelman toteutumisen seuranta, aikataulu, vastuut)

Suunnitelmaa on käsitelty laatimisprosessin aikana ELY-keskuksen työvaliokunnassa, vastuualueiden johtotiimeissä, esimiesfoorumissa, yt-toimikunnassa ja yksikkökokouksissa. Suunnitelman toteutumista seurataan samoissa foorumeissa tarpeen mukaan, vähintään vuosittain.

Ylijohtajan hyväksyntä ja allekirjoitus:

Päiväys _____ Allekirjoitus _____

Strategisen tulossopimuksen tarkistaminen vuosille 2014 ja 2015: ELY-keskuksen kehittämisen painopisteet ja toimenpiteet – Lapin ELY-keskus

ELY-keskusten kehittämisen tavoitteet	Valtakunnalliset painotukset ja kehittämishankkeet (hae synergiaa ja vältä päällekkäisyyttä)	ELY-keskuksen keskeisimmät kehittämis-toimenpiteet vuosina 2014 ja 2015
<p>Johtajuus</p> <p>Innostava johtaminen ja esimiestyö</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Johtamisen ja esimiestyön ammatillistaminen ja esimiespotentiaalin vahvistaminen 2. Esimiesten välisen yhteistyön ja yhteisten toimintatapojen vahvistaminen 3. Kehityskeskustelujen (ml. ryhmäkehityskeskustelut) hyödyntäminen ELY-keskuksen toiminnan kehittämisessä 4. Esimiesten jaksamisesta huolehtiminen 	<p>Johtamisen ja esimiestyön kehittäminen</p> <p><i>Tavoiteltava muutos</i></p> <p>Johtaminen on ammatillista, henkilöstöllä on tasavertaiset mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa työyhteisön toimintaan, johtamisen eri foorumeilla on selkeät tehtävät ja roolit, johto ja henkilöstö ovat innostuneita työstään ja voivat hyvin.</p> <p><i>Toimenpiteet</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Johtamisen foorumeiden tehtävien ja roolien täsmentäminen: jatketaan meneillään olevaa kehitystyötä, vahvistetaan esimiesfoorumin ja yksikkökokousten rooleja - yksikön päällikön tehtävien ja roolien täsmentäminen - esimiestyön vaatimukset ja osaamisen kehittäminen; yksikön päällikön ja ylimmän johdon roolien

		<p>täsmäntäminen henkilöstöjohtamisessa</p> <ul style="list-style-type: none"> - kehityskeskusteluiden kehittäminen ja suoritusarviointien yhdenmukaistaminen
<p>Henkilöstö</p> <p>Henkinen, fyysinen, sosiaalinen ja eettinen työkyky</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hyvän työkyvyn ylläpitäminen ja työssä jaksamisen edistäminen 2. Yhteisöllisyyden edistäminen 3. Työhön liittyvien ongelmatilanteiden ennakointi ja ennalta ehkäisy 4. Terveen työympäristön turvaaminen 5. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen 	<ul style="list-style-type: none"> - Valitut kaksi kehittämiskokonaisuutta edistävät henkilöstön työkykyä
<p>Strategiat ja toiminnan suunnittelu</p> <p>Osaamisen kehittyminen ja uudistuminen</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Strategialähtöinen ja toiminnan vaikuttavuutta varmistava osaamisen kehittäminen 2. Sisäisen liikkuvuuden ja tehtäväkierron edistäminen 3. Kehittymisen ja uralla etenemisen tukeminen 4. Osaamisen kehittämisen yhtenäiset toimintakäytännöt 	<p>Strategian tiivistäminen ja toteutuksen parantaminen</p> <p><i>Tavoiteltava muutos</i></p> <p>ELY-keskuksen strategia muodostuu keskeistä tavoitteista ja painopisteistä. Strategian toteuttamisen vastuut ja toimenpiteet on purettu koko ELY-keskuksen, vastuualueiden, yksiköiden ja asiantuntijoiden työn tavoitteiksi. Henkilöstösuunnitelmassa on määriteltä keskeiset tehtävät ja tehtävä rakenne on uudistettu sen mukaisesti, henkilöstön työnkuormitus jakaantuu tasaisesti. Henkilöstön työskentelytavat ovat tehokkaita ja työtä toteutetaan monikanavaisesti, työvälineiden mahdollisuuksia hyödyntäen sekä tarkoituksenmukaisilla kokousmenettelyillä.</p> <p><i>Toimenpiteet</i></p>

		<ul style="list-style-type: none"> - seuraavan kauden strategian tiivistäminen (syksy 2014) - strategian toteuttaminen arjen työssä ylimmästä johdosta asiantuntijoihin (ml. valtakunnallinen tulosohjauksen kehittäminen) - tehtävien priorisointi ja tavoitemäärittelyiden täsmentäminen koko organisaatiossa - henkilöstösuunnitelman toteuttaminen ja tehtävärakenteen uudistaminen sekä osaamisen kehittämisen toimenpiteet - toimintatapojen kehittäminen (mm. monikanavaisuus, tehokkaat arjen työskentelytavat)
<p>Kumppanuudet ja resurssit</p> <p>ELYn toiminnan vaikuttavuuden parantaminen strategialähtöisellä sidosryhmäyhteistyöllä</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sidosryhmäyhteistyön kytkentä strategisten painopisteiden toteuttamiseen sekä yhteistyön tavoitteiden ja toteuttamismuotojen määrittely 2. Verkostojohtamista ja -työskentelyä koskevan osaamisen kehittäminen 	
<p>Prosessit</p> <p>Prosessien sujuvuus</p>	<p>Prosessien asiakaslähtöinen kehittäminen</p>	
<p>Sisäinen valvonta ja riskien hallinta</p> <p>Kohtuullinen varmuus</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Toiminnan laillisuus ja ohjeiden noudattaminen 2. Resurssien, varojen ja omaisuuden turvaaminen 	<p><i>Tavoiteltava muutos</i></p> <p>Sisäisen valvonta on osa johtamisjärjestelmää – keino päästä asetettuihin tavoitteisiin. Sisäisen valvonnan avulla pyritään</p>

<p>toiminnassa</p>	<p>3. Vaikuttavuuden ja tuloksellisuuden varmistaminen</p> <p>4. Raportoinnin sekä riittävän ja oikean tiedon varmistaminen</p> <p>5. Tietoturvallisuuden varmistaminen</p>	<p>ratkaisemaan, millä tavoin johto voi varmistaa, että asiat sujuvat niin kuin niiden pitäisikin sujua ja sekä tukee onnistuneen johtamisen edellytyksiä. Johtajalla on ajantasainen tieto alueensa tai yksikkönsä olennaisten asioiden tilasta eikä johtaminen tapahdu vain oletusten varassa. Se on toiminnan itsearviointia, tavoitteena toiminnan jatkuva parantaminen. Johto ja kaikki toiminnoista vastuussa olevat seuraavat osana johtamista ja esimiestyötä valvontatoimien toteutumista ja tekevät tarvittaessa korjaustoimenpiteitä.</p> <p><i>Toimenpiteet</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - sisäisen valvonnan elementtien tunnistaminen ja mahdolliset puutteet - sisäisen valvonnan arviointi: vuonna 2014 CosoErm kysely ja vuonna 2015 CAF itsearviointi. - Tulosten käsittely ja parannustoimien käynnistäminen - henkilöstön oma roolin ja tehtävän ymmärtäminen osana sisäistä valvontaa - työkalut ELY-keskuksen sisäisen valvonnan kehittämiseksi - valvonnalla varmistetaan, että ELY-keskuksen resursseja käytetään järkevästi ja taloudellisesti ELY-keskuksen hyväksi ja resurssit turvataan menetyksiltä, jotka aiheutuvat virheistä, huonosta hoidosta, tuhlauksesta, väärinkäytöksistä, petoksista tai muusta sääntöjen ja ohjeiden vastaisesta toiminnasta.
---------------------------	---	---

YHTEENVETO ELY-KESKUKSEN HENKILÖSTÖSUUNNITELMASTA

LIITE 4

ELY-KESKUS	2013*		2014		2015		2016		2017	
	Rekrytoinnit 2013	Htv 2013	Rekrytoinnit 2014	Htv 2014	Rekrytoinnit 2015	Htv 2015	Rekrytoinnit 2016	Htv 2016	Rekrytoinnit 2017	Htv 2017
ELY-keskus, toimintamenoilla										
Johdo ja yhteiset		3,0		2,0		2,0		1,0		1,0
Hallintoyksikkö		37,0		36,0		35,0		34,0		34,0
E-vastuualue		66,0		49,0		48,0		47,0		45,0
L-vastuualue		49,0		47,0		46,0		48,0		43,5
Y-vastuualue		86,0	3,0	69,0	3,0	69,0	3,0	70,0	3,0	68,0
ELY-KESKUS YHTEENSÄ (toimintamenoilla)	0,0	241,0	3,0	203,0	3,0	200,0	3,0	200,0	3,0	191,5
Erillisyksiköt, toimintamenoilla										
TAHE (vain ESA ELY täyttää)										
AHTI (vain ESA ELY täyttää)										
ELY tietohallinto (vain ESA ELY täyttää)										
ELY viestintä (vain POH ELY täyttää)										
ERLLISYKSIKÖT YHTEENSÄ (toimintamenoilla)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ELY-keskus, muilla varoilla kuin toimintamenoilla										
Johdo ja yhteiset		0,0								
Hallintoyksikkö		7,0		11,0		11,0		11,0		11,0
E-vastuualue		28,0		22,0		17,0		17,0		17,0
L-vastuualue		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0
Y-vastuualue		21,0		31,0		31,0		26,0		24,0
ELY-KESKUS YHTEENSÄ (muilla varoilla)	0,0	56,0	0,0	64,0	0,0	59,0	0,0	54,0	0,0	52,0
Erillisyksiköt, muilla varoilla kuin toimintamenoilla										
TAHE (vain ESA ELY täyttää)										
AHTI (vain ESA ELY täyttää)										
ELY tietohallinto (vain ESA ELY täyttää)										
ELY viestintä (vain POH ELY täyttää)										
ERLLISYKSIKÖT YHTEENSÄ (muilla varoilla)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Rekrytointitiedot täytetään vain ELY-keskustasolla, ei yksiköittäin

* Taulukossa on htv toteuma 31.12.2013 TAHE:n toimittamasta taulukosta.

Päivitetty 13.2.2014 Miikka Halonen