

Etelä-Karjalan liiton

# Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2023

# SISÄLLYS

<b>1</b>	<b><i>Yleistä</i></b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b><i>HenkilöstöSUUNNITTELUUN ja henkilöstötarpeeseen vaikuttavat tekijät 2023</i></b> .....	<b>3</b>
	2.1 Toimintaympäristön muutokset _____	3
	2.2 Etelä-Karjalan liiton organisaatio, strategia ja henkilöstöjohtaminen _____	4
<b>3</b>	<b><i>HenkilöstöSUUNNITELMA</i></b> .....	<b>6</b>
	3.1 Tavoitteet, painopisteet, periaatteet _____	6
	3.2 Henkilöstörakenne _____	6
	3.3 Toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio niiden kehittymisestä ____	7
	3.4 Periaatteet eri työsuhdemuotojen käytölle _____	8
	3.5 Periaatteet työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen _____	8
	3.6 Periaatteet joustavista työaikajärjestelyistä _____	9
	3.7 Rekrytointikäytännöt _____	9
	3.8 Henkilöstöhallinnon vuosikello _____	11
<b>4</b>	<b><i>koulutussuunnitelma 2023</i></b> .....	<b>12</b>
	4.1 Koulutussuunnitelman tarkoitus _____	12
	4.2 Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja osaamistarpeiden muutoksista _____	12
	4.3 Periaatteet osaamisen kehittämiseksi _____	13
	4.4 Työyhteisön yhteisten koulutusten kehittämisteemat _____	14
	4.5 Palveluyksikkö- ja yksilökohtaiset teemat _____	14
	4.6 Lakisääteiset muut koulutukset _____	14
	4.7 Kustannusten korvaukset koulutuksista _____	15
	4.8 Irtisanotun työntekijän ja viranhaltijan työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus _____	15

## 1 YLEISTÄ

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 4 a §:n mukaisesti kunnat, kuntayhtymät ja hyvinvointialueet ovat velvollisia laatimaan yhteistoimintamennettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Siitä tulee käydä ilmi kunnan, kuntayhtymän tai hyvinvointialueen koko huomioon ottaen ainakin:

- 1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittyemisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkina-kelpoisuutta;
- 4) 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 ryhmiteltyinä;
- 5) 1–4 kohdassa tarkoitettujen arvioiden, periaatteiden ja suunnitelmien toteuttaminen ja niitä koskevat seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaan työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta ja koulutusta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

- 1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä
- 2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

## 2 HENKILÖSTÖSUUNNITTELUUN JA HENKILÖSTÖTARPEESEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT 2023

### 2.1 Toimintaympäristön muutokset

Kuntien ja kuntayhtymien toimintaympäristöön vaikuttavat vuoden 2023 alussa käynnistyvät hyvinvointialueet. Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen järjestämisvastuu siirtyy tuolloin hyvinvointialueille. Sote-uudistus vaikuttaa merkittävästi kuntien toimintaan ja talouteen. Se vaikuttaa muun muassa kuntien tehtäviin ja niitä koskevaan rahoitukseen, verotusoikeuteen ja valtionosuusjärjestelmään, omaisuuteen, velkoihin ja sopimukseen sekä

henkilöstöön. Uudistuksen seurauksena kuntien toiminnan kustannukset vähenevät ja käytötalousmenoista siirtyy pois noin puolet. Pitkällä aikavälillä oleellisin kuntavaikutus on, että väestön ikääntymiseen ja sairastavuuteen liittyvät kustannukset ja niistä seuraavat kuntatalouteen kohdistuvat riskit siirtyvät pois yksittäisten kuntien vastuulta.

Hyvinvointialueiden toiminnan rahoittamiseksi kuntien verotuloja siirretään valtiolle. Kaikkien kuntien kunnallisveroprosentteja alennetaan 12,64 prosenttiyksiköllä ja valtion verotusta kiristetään vastaavasti. Kuntien verorahoituksen supistumisella voi olla vaikutuksia myös Etelä-Karjalan liiton toiminnan rahoittamiseksi kerättäviin jäsenkuntauosuuksiin. Kuntien tulevaisuuden talousnäkymät ovat epävarmat, kun Venäjän markkinoihin sidoksissa oleva yritystoiminta, etenkin alueelle suuntautuva matkailu supistuu Venäjän ja Ukrainan sodan ja Venäjään kohdistuvien talouspakotteiden vuoksi. Energiakriisi ja inflaatio tuovat vakavia uhkia kotimaiseen kulutuskysyntään. Kaikilla em. seikoilla on vaikutusta alueen työpaikkoihin ja sitä kautta kuntien verotulojen kertymiseen.

Venäjän ja Ukrainan välinen sota on keskeyttänyt myös EU:n ja Venäjän rajat ylittävän yhteistyön muodot. Kaakkois-Suomi-Venäjä-rajaohjelman valmistelu ohjelmakaudelle 2021-2027 on keskeytetty ja mahdollisesti muusta Kaakkois-Suomeen ohjautuvasta, kompensoivasta EU-rahoituksesta käydään keskusteluja. Hallintoviranomaistehtäviä hoitava Etelä-Karjalan liiton rajaohjelmajärjestelmien yksikkö huolehtii ohjelmakauden 2014-2020 kansallisen ohjelmaosuuden loppuun saattamisesta. Yksikön tehtävien uudistaminen on yksi liiton henkilöstöön vaikuttavista kysymyksistä.

EU-ohjelmakausi 2021-2027 on alkanut ja uusi kansallinen ja EU-lainsäädäntö vaikuttavat liiton toimintaan. Välittävän viranomaisen tehtävät ja lisääntyvä rahoitus Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan ohjelman toteuttamiseen edellyttävät henkilöstöressurssien lisäämistä ja suuntaamista uudelleen.

## **2.2 Etelä-Karjalan liiton organisaatio, strategia ja henkilöstöjohtaminen**

Etelä-Karjalan liiton organisaatio ja strategia uudistettiin vuonna 2021. Aluekehityksen ja aluesuunnittelun yksiköt yhdistettiin uudeksi elinvoimajärjestelmien yksiköksi. Johto ja viestintä -yksikön yhteyspäälliköt siirtyivät elinvoimajärjestelmien yksikköön ja viestintähenkilöstö hallinto- ja kehittämispalveluiden yksikköön.

Strategiset tavoitteet vuoteen 2025 saakka ovat

- Teemme joukkueena vaikuttavaa ja kestäväää elinvoimatyötä
- Etelä-Karjalan liitto on pidetty ja houkutteleva työpaikka
- Etelä-Karjalan liitto on arvostettu osaaaja, edunvalvoja ja yhteistyökumppani

Kaikissa strategisissa tavoitteissa on tiivis yhtymäpinta henkilöstön osaamiseen ja työn tuoksellisuuteen sekä työhyvinvointiin.

Henkilöstöressurssien joustava ja vaikuttava käyttö vaatii edelleen täsmentämistä ja uudenlaista johtamista tilanteessa, jossa etätyö ja virtuaalinen verkosto- ja tiimityöskentely ovat

jääneet koronapandemian myötävaikutuksella pysyväksi osaksi asiantuntijatyötä ja organisaation vaihtuvuus on lisääntynyt aiemmista vuosista.

## **3 HENKILÖSTÖSUUNNITELMA**

### **3.1 Tavoitteet, painopisteet, periaatteet**

Henkilöstösuunnittelun ja -johtamisen tavoitteena on, että Etelä-Karjalan liitolla on käytävissä sellaiset henkilöstövoimavarat, joiden avulla toiminnalle asetetut tavoitteet ovat saavutettavissa, ja Etelä-Karjalan liiton henkilöstö on osaavaa, motivoitunutta ja muutostyökyistä.

Vuonna 2023 tavoitteena on, että henkilöresurssit kohdennetaan maakunnalle strategian mukaisesti merkittäviin prosesseihin ja toimenpiteisiin toimintaympäristön muutokset ennakoiden sekä työhyvinvoinnista ja työkyvystä huolehtien.

Tehtäväkuvausten ja vastuualueiden määrittelyn ja työnjaon täsmentämisen tarkoituksena on löytää tasapaino tehtävien vaativuuksien ja henkilöstön kyvykkyyksien välille. Oikea työnjako ja vahuuksien hyödyntäminen tuottavat tulosta ja laatua sekä lisäävät työn merkityksellisyyttä ja työhyvinvointia.

Työvoiman saatavuuteen pyritään vaikuttamaan kilpailukykyisillä työehdoilla sekä aktiivisella positiivisen työnantajakuva luomisella.

Henkilötyövuosien kehitys on viime kädessä riippuvainen Etelä-Karjalan liiton jäsenkuntien omistajaohjauksesta, kuntien ja kuntayhtymien tehtävien ja velvoitteiden muutoksista sekä toiminnan rahoituksesta.

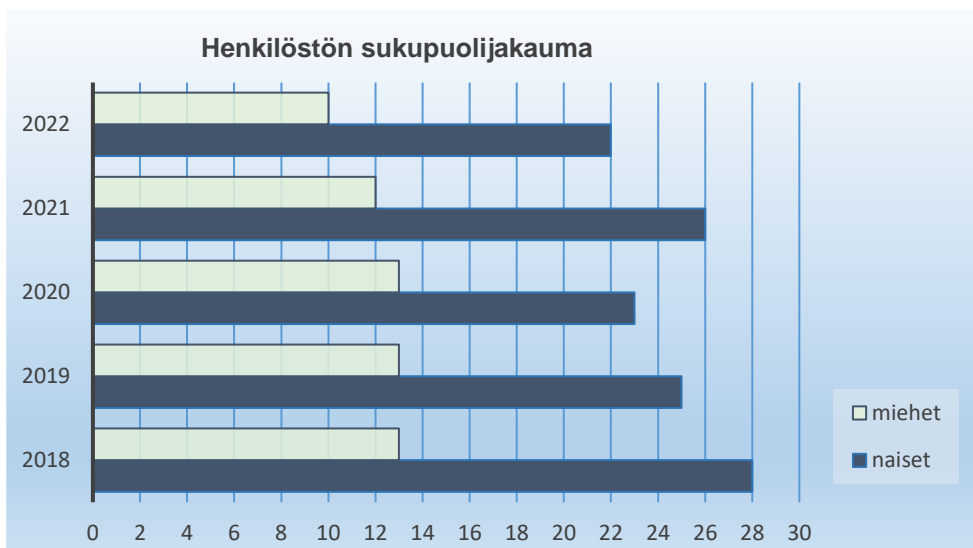
### **3.2 Henkilöstörakenne**

Etelä-Karjalan liiton palveluksessa vuoden 2022 lopussa olleista 22 oli naisia (68,7 %) ja 10 miehiä (31,3 %). Vähintään 40-vuotiaita oli koko henkilöstöstä 81 %.

Etelä-Karjalan liiton henkilöstön keski-ikä vuoden 2022 lopussa oli 49,3 vuotta. Naisten keski-ikä on 51 ja miesten 47 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on pysytellyt melko samalla tasolla viime vuodet.

Seuraavan kymmenen vuoden sisällä henkilöstöstä eläköityy n. 38 %, arviolta 12 henkilöä. Eläkeuudistuksen myötä vanhuuseläkkeelle on voinut siirtyä joustavasti. Kun jokainen voi itse päättää, minkä ikäisenä eläkkeelle siirtyy, on vaikeampi arvioida eläköitymisen täsmällistä ajankohtaa. Eläköitymistä ennakoidaan henkilöstösuunnittelussa ja kehityskeskusteluissa.

Määrälliseen henkilöstösuunnitteluun vaikuttavat henkilöstön eläkepoistuma sekä mahdolliset resurssien uudelleen kohdentamisesta tehtävät päätökset.



### 3.3 Toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio niiden kehittymisestä

Tällä hetkellä Etelä-Karjalan liiton palveluksessa on 32 työntekijää. Viidestä virasta neljä on täytetty. Työsuhteisia toimia on 28. Toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita on 28 ja määräaikaista neljä. Palvelussuhteista n. 88 % on kokoaikaisia ja osa-aikaisia n. 12 %. Henkilömäärä on kuluneen vuoden aikana jonkin verran laskenut vuodesta 2021 irtisanoutumisten, eläköitymistä ja määräaikaisten tehtävien päättymisten vuoksi.

Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä pysynee vuositasolla 4-5:ssä palvelussuhteessa. Määräaikaisuus perustuu lähinnä erilaisiin sijaistamistilanteisiin, määräaikaisten projektien työvoimatarpeeseen ja harjoittelujaksoihin.

### **3.4 Periaatteet eri työsuhdemuotojen käytölle**

Etelä-Karjalan liiton lakisääteisten tehtävien hoito edellyttää hyvää asiantuntemusta ja pitkäjänteisestä työskentelystä. Ydintehtävissä pääperiaate on, että palvelussuhteet ovat toistaiseksi voimassa olevia.

Etelä-Karjalan liitossa määräaikaisen palvelussuhteen käytölle on oltava lainmukaiset perusteet (esim. sijaisuus, työn luonne, harjoittelu). Jos tehtävälle on olemassa jatkuva tarve, määräaikaista palvelussuhdetta ei käytetä.

Etelä-Karjalan liiton määräaikaisten työsuhteiden ajallisessa tarkastelussa voidaan ottaa lähtökohdaksi kolmen vuoden yhtäjaksoinen määräaikainen tai määräaikaiset palvelussuhteet. Eli jos henkilö on hoitanut samaa tehtävää jo kolmen vuoden ajan, niin esihenkilön on arvioitava, onko tehtävä muuttunut luonteeltaan pysyväksi siten, että työsuhde pitää muuttua toistaiseksi voimassa olevaksi.

Osa-aikainen työskentely on yksi keino työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiselle. Osa-aikaisen työskentelyn mahdollistaminen on myös ikäystävällistä henkilöstöjohtamista ja työssä jaksamista tukevaa. Etelä-Karjalan liitto pyrkii työtehtävien niin salliessa järjestämään mahdollisuuden osa-aikaiseen työntekoon. Henkilömäärältään pienessä organisaatiossa vapaaehtoisen osa-aikatyon järjestäminen saattaa kuitenkin olla vaikeaa, jos tehtävien luonne, niiden vaatima asiantuntemus ja käytettävissä olevat muut henkilöstöresurssit asettavat sille esteitä.

Tehtävien täyttämisen päätöksenteon yhteydessä päätöksentekijä tarkistaa työsuhdemuodon ja sen käytön perustelut. Työsuhdemuotojen käytön raportointi tehdään vuosittain henkilöstökertomuksen yhteydessä.

### **3.5 Periaatteet työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen**

Etelä-Karjalan liitossa työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpidon tavoitteena on töiden kohdentaminen henkilöille ja yksiköille optimaalisesti välttäen yli- ja alikuormitusta. Työkyvystä ja työhyvinvoinnista huolehtiminen edesauttaa myös osatyökykyisten työssäjaksamista ja työmarkkinoilla pysymistä. Osatyökykyisten työntekijöiden kohdalla tarkastellaan yksilöllisesti tehtäväjärjestelyjä, mikä tukee työssä kehittymistä ja mahdollisuutta kokoaikaiseen työhön.

Henkilöstön työhyvinvointi nähdään osana johtamista ja työpaikan arkea. Työhyvinvoinnin edellytyksiä ovat selkeät vastuut, ajantasainen osaaminen sekä vuorovaikutteinen työyhteisö, jossa jokainen voi kokea saavansa osakseen arvostusta ja tukea työnsä tekemiseen.

Työhyvinvointia edistetään mm. kehittämällä esimiestyötä, organisaatiokulttuuria, työympäristöä ja toimintatapoja sekä osaamista. Työn ja muun elämän yhteensovittamista tuetaan joustavilla työaika- ja etätyökäytännöillä.



Henkilöstölle tarjotaan kattava työterveyshuolto, jonka painopiste on ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Henkilöstön hyvinvointia ja terveydentilaa arvioidaan terveydenseurantatar-  
kastuksilla siten, että alle 60-vuotiaat käyvät tarkastuksessa viiden vuoden välein ja yli 60-  
vuotiaat kolmen vuoden välein.

Työkyky- ja työhyvinvointiongelmien käsittelyn perustana on yhdessä työterveyshuollon  
kanssa laadittu varhaisen tuen malli. Aktiivinen tuki työkyky- ja työhyvinvointiongelmien pa-  
henemisen estämiseksi perustuu työyhteisön yhteiseen käsitykseen ja menettelytapoihin  
siitä, miten työkyky-/ työhyvinvointiongelmissa toimitaan.

### **3.6 Periaatteet joustavista työaikajärjestelyistä**

Joustavilla työaikajärjestelyillä voidaan päästä työn tuottavuuden ja työtyytyväisyyden yhtä-  
aikaiseen kehittymiseen.

Koronapandemian jälkeen etätyöskentely on jäänyt pysyväksi työskentelytavaksi. Työntekijä  
voi tehdä harkintansa mukaan etätöitä silloin, kun se on tarkoituksenmukaisinta. Kokonaan  
etätöihin ei kuitenkaan ole mahdollista jäädä, vaan esim. toimistolle tai kokoukseen tulee  
saapua paikanpäälle, jos työtehtävät sitä edellyttävät tai kokouksen koollekutsuja niin päät-  
tää.

Etelä-Karjalan liitossa on käytössä liukuva toimistotyöaika. Yksiköiden johtajat ja viestintä-  
päällikkö voi olla kokonaistyöajassa. Liukuvassa työajassa työpäivä alkaa klo 7.00–9.00 väli-  
senä aikana ja päättyy klo 15.00–19.00 välisenä aikana. Lounasaika on klo 10.30–13.30 vä-  
lillä. Sallitut liukumarajat ovat -6h - +40 tuntia.

### **3.7 Rekrytointikäytännöt**

Etelä-Karjalan liiton rekrytointeja säätelevät virkojen ja toimien pätevyysvaatimukset, toi-  
menkuva ja sille määritellyt kelpoisuusehdot. Tämän lisäksi on otettava soveltuvin osin huo-  
mioon laki kunnallisesta ja hyvinvointialueen viranhaltijasta ja hallintolaissa määritellyt hy-  
vän hallinnon periaatteet.

Julkisella sektorilla virkojen ja toimien avoin julkinen haku tuottaa usein parhaan ja tasapuo-  
lisimman tuloksen. Tätä pääsääntöä noudatetaan myös Etelä-Karjalan liiton rekrytoinneissa.  
Rekrytointien helpottamiseksi liiton organisaatiolle on määritelty raamit, joiden puitteissa  
rekrytointeja voidaan tehdä myös erityistapauksissa organisaation sisäisin järjestelyin.

Etelä-Karjalan liitossa noudatetaan seuraavia pääperiaatteita työsuhteeseen rekrytoin-  
neissa:

1. Mikäli palvelussuhteen kesto on 1-12 kk, suositellaan julkista hakua, mutta tehtävä voi-  
daan täyttää myös sisäisin järjestelyin siinä tapauksessa, että liiton palveluksessa on jo toi-  
meen sopiva henkilö työsopimus- tai virkasuhteisena tai rekrytointi on kiireellinen.
2. Palvelussuhteen keston ollessa yli 12 kk tai toistaiseksi voimassa oleva, tehtävä on laitet-  
tava julkiseen hakuun.

Myös sisäisissä rekrytoinneissa virka tai toimi on laitettava avoimesti sisäiseen hakuun työpaikan ilmoitustaululle, jotta organisaation työntekijöillä on avoin mahdollisuus hakea ko. virkaa tai toimea.

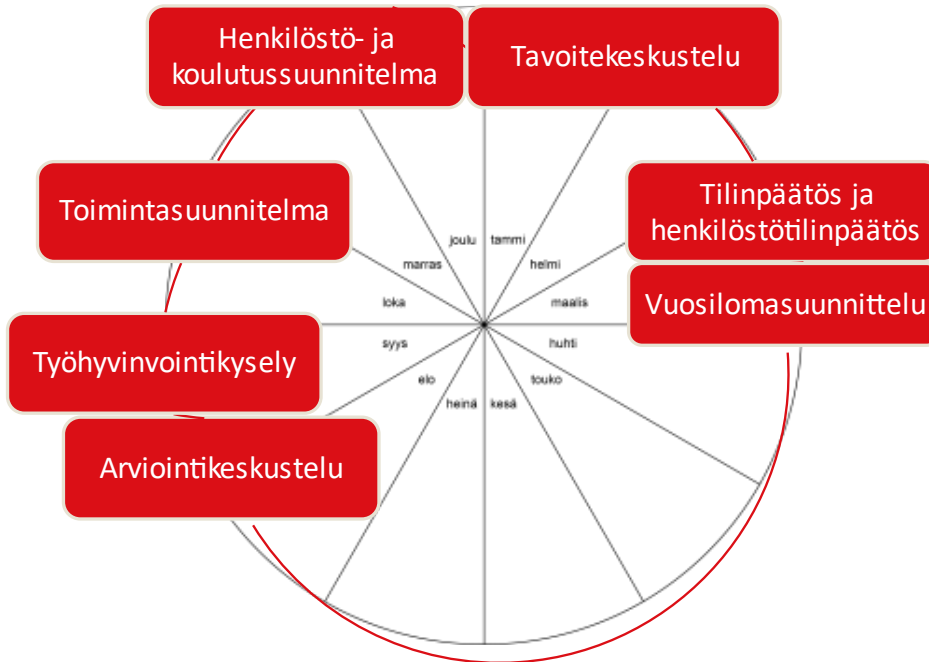
Virkojen täytössä noudatetaan kunnallisesta ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain menettelytapoja. Rekrytoinneissa on lisäksi huomioitava Etelä-Karjalan liiton hallintosäännön reunaehdot tehtävän tai viran haettavaksi julistamisesta ja työhön ottavan tahon toimivallasta.

### 3.8 Henkilöstöhallinnon vuosikello

Seuraavassa on esitetty henkilöstöhallinnollisesta näkökulmasta keskeisimmät toimintavuoden asiat, jotka ohjaavat organisaation henkilöstöjohtamista ja raportointia.



## HENKILÖSTÖHALLINNON VUOSIKELLO 2023



## 4 KOULUTUSSUUNNITELMA 2023

### 4.1 Koulutussuunnitelman tarkoitus

Koulutussuunnitelman mukaisesti toteutetun osaamisen kehittämisen perusteella kunta tai kuntayhtymä voi hakea Työllisyysrahastolta koulutuskorvausta, joka on 10 % työnantajan koulutusajan palkkakustannuksista ja sitä maksetaan enintään kolmelta päivältä työntekijää kohti vuodessa. Koulutuskorvausta haetaan vakuutusvuotta seuraavan tammikuun loppuun mennessä.

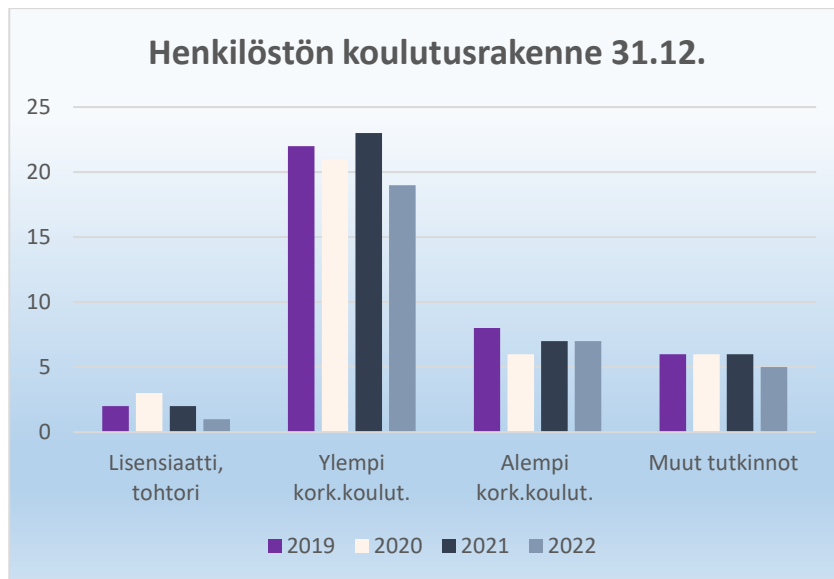
Koulutuskorvauksen edellytykset

- koulutuskorvauksen saa enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden.
- koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on, että työnantaja on laatinut ennakkoon koulutussuunnitelman ja koulutus sisältyy tähän suunnitelmaan.
- koulutus on työnantajan järjestämää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista.
- koulutuksen kestoa koskevat edellytykset täyttyvät.
- työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksen ajalta palkkaa ja työntekijän palkkakustannuksiin ei ole myönnetty palkkatukea.

Etelä-Karjalan liiton koulutussuunnitelma on valmisteltu yhdessä henkilöstön kanssa. Suunnitelmaa on käsitelty Etelä-Karjalan liiton johtoryhmässä 16.1.2023, työsuojelutoimikunnassa 10.10.2022 ja YT-ryhmässä 15.3.2023 ja **maakuntahallituksessa 27.3.2023**.

### 4.2 Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja osaamistarpeiden muutoksista

Etelä-Karjalan liiton henkilöstön koulutustaso on korkea. Ylempi korkeakoulututkinto tai tohtorintutkinto on kahdella kolmasosalla henkilöstöstä, mikä on asiantuntijaorganisaatiolle leimallista.



Etelä-Karjalan liiton tehtävissä korostuvat lakisääteisyys, laaja ja syvälinen substanssiosaamisen vaatimus sekä omistajakuntien asettamat tavoitteet ja toiveet. Toimintaympäristössä tapahtuvien muutosten aktiivinen seuraaminen ja muutosten vaikutusten arviointi sekä uuden opetteleminen on jatkuvaa. Lainsäädännön kehittyminen, substanssialojen informaatiomäärän kasvu, tieto- ja viestintätekniikan kehittyminen, siirtyminen vahvasti etä- ja tiimityöskentelyyn edellyttävät monenlaisia, jatkuvasti päivitettäviä taitoja ja osaamista. Työyhteisön toimivuuden ja työn hallinnan kannalta erityisen tärkeää on onnistuminen asiantuntijayhteisön uudistuvassa johtamisessa, työyhteisö- ja viestintätaidot sekä ristiriitatilanteiden käsittely- ja ratkaisutaidot.

Osaamisia kehitetään ennakoivasti ja kattavasti työssä oppimista tukemalla, koulutuksella, yhteisöllisellä oppimisella (esimerkiksi projektien kautta), tiimityöskentelyllä sekä osaamista arvostamalla ja jakamalla.

### 4.3 Periaatteet osaamisen kehittämiseksi

Etelä-Karjalan liitossa kannustetaan jokaista työntekijää pitämään yllä ja kehittämään osaamistaan. Työnantaja järjestää koko henkilökunnalle valittuja teemoja tukevaa koulutusta. Lisäksi kannustetaan osallistumaan aktiivisesti kollegaverkostojen toimintaan ja Maakuntien liitot yhdessä oppien –hankkeeseen. Yksiköiden johtajat seuraavat kehityskeskustelujen ja toimintaympäristön muutoksista kumpuavia koulutustarpeita ja suunnittelevat yhdessä työntekijöiden kanssa koulutukseen osallistumista. Myös työntekijöiden omat ehdotukset osaamisen kehittämiseksi toimintavuoden aikana otetaan huomioon. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat huomioidaan henkilöstön koulutusmahdollisuuksien järjestämisessä.

#### Koulutusten tavoitteet

- Asiantuntemuksen jatkuva ylläpitäminen ja kehittäminen
- Tieto- ja viestintätekniikkataitojen ylläpitäminen ja uusien taitojen omaksuminen
- Työyhteisön, tiimien ja verkostojen toimivuuden kehittäminen esimies-, yhteistyö- ja vuorovaikutus- ja verkostojenhallintataitoja parantamalla.

## 4.4 Työyhteisön yhteisten koulutusten kehittämisteemat

Työnhallintaa parantavat teemat

- Toimintaprosessit ja strategia, palvelu- ja tiimiorganisaation toiminta
- Työvälineet ja järjestelmät mm. Teams, asianhallinta, tiedonhallinta, tietosuojaja
- Verkostoissa vaikuttaminen
- Ajanhallinta ja itsensä johtaminen
- Työskentely etä- ja hybridiolosuhteissa
- Vuorovaikutustaidot, työyhteisö- ja viestintätaidot, ristiriitojen ratkaisu
- Henkilöstöjohtamisen ja esimiestyön kehittäminen
- Tiimityötaidot
- Projektihallinta
- Kielitaito
- Työhyvinvointi ja työkyvyn ylläpitäminen
- Varautuminen

## 4.5 Palveluysikkö- ja yksilökohtaiset teemat

Pääpaino on osaamisen varmistamisessa ja kehittämisessä ajankohtaisiin avaintehtäviin ja muutostarpeisiin liittyen:

- Kokonaismaakuntakaavan valmistelussa tarvittavat koulutukset
- Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan ohjelman välittävän toimielimen tehtävissä tarvittavat koulutukset
- Edunvalvontaosaamisen kehittämiseen liittyvät koulutukset
- Hallinto-osaamisen varmistaminen
- Muut palveluysikkökohtaiset tarpeet, kuten ajantasaisen lainsäädännön ja ohjeistusten tuntemuksen varmistaminen.

Eläkeikää lähestyvien osalta on huomioitava osaamisen tukeminen ja siirto ajoissa ja suunnitellusti.

## 4.6 Lakisääteiset muut koulutukset

Työsuojelun valvontalaki edellyttää, että työnantajan tulee huolehtia siitä, että työsuojeluvaltuutetulla ja varavaltuutetulla on mahdollisuus saada yhteistoimintatehtäviensä hoitamiseksi asianmukaista koulutusta työsuojelua koskevista säännöksistä ja ohjeista sekä muista tehtävien hoitamiseen kuuluvista asioista ottaen huomioon heidän kokemuksensa ja aikaisemmin saamansa koulutus työsuojeluasioissa. Työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun sekä varavaltuutetun on käsiteltävä koulutustarvetta ja -järjestelyjä kahden kuukauden kuluessa valinnasta. Koulutuksesta ei saa aiheutua kustannuksia eikä ansion menetystä työsuojeluvaltuutetulle eikä varavaltuutetulle.

KVTES:in mukaisesti luottamusmiehelle ja varaluottamusmiehelle varataan mahdollisuuksien mukaan tilaisuus osallistua sellaiseen koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään hänen

pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa. Ammattiyhdistyskoulutukseen osallistumisen ajalta maksettavan palkan ja muiden kustannusten osalta menetellään kunta-alan koulutussopimuksen mukaisesti.

Työturvallisuuslain perusteella työnantajalla on velvollisuus huolehtia ensiavun järjestämisestä työpaikalla. Työnantaja vastaa ensiapukoulutuksesta (Ensiapukurssi 1) aiheutuvista kustannuksista työnantajan nimeämille ensiapuhenkilöille.

#### **4.7 Kustannusten korvaukset koulutuksista**

Työntekijöiden käydessä työnantajan hyväksymissä tai velvoittamissa muutamien päivien tai yksittäisten päivien ammatillista osaamista kehittävässä, työnteon edellyttämissä tai suoraan työtä tukevilla koulutuksissa korvataan kustannukset työnantajan toimesta (päivärahat, matkat ja majoitus) KVTES:n mukaisesti.

Mikäli koulutusohjelma on pidempijaksoinen ja vaatii säännöllistä poissaoloa töistä (myös opintovapaan mahdollisuudet arvioitava), kustannusten korvauseriaatteet on harkittava tapauskohtaisesti. Työnantajan edustajalla on näissä tapauksissa direktio-oikeuteensa perustuva harkintavalta. Koulutuksen ajaksi voidaan antaa virkamatkamääräys tai myöntää hakemuksesta palkallista/palkatonta virka-/työvapaata.

Työnantajan edustajan on otettava koulutusten osalta pohdittavaksi koulutuksen tarjoama kustannushyöty, suora hyöty työn teon tehostumisena, osaamisen parantumisena vs. työnantajalle aiheutuvat kustannukset ja mahdolliset muut seikat työntekijän poissaoloon liittyen. Pääsääntöisesti matkasta aiheutuvat suorat kustannukset kuitenkin korvataan (matkaliput, majoitus), mutta mm. päivärahakustannukset pitempiketoisissa ja hinnaltaan merkittävässä koulutuksissa on harkittava tapauskohtaisesti suhteessa menetettyyn työpanokseen ja koulutuksen kustannuksiin työnantajalle. KVTES:n luku III 4 § 2 mom. kohta 3 käsittelee tarkemmin koulutukseen liittyviä työaika säännöksiä.

#### **4.8 Irtisanotun työntekijän ja viranhaltijan työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus**

Periaatteet, joiden mukaan työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta ja koulutusta, ovat:

- vähintään viisi vuotta Etelä-Karjalan liiton palveluksessa olleelle irtisanottavalle työntekijälle tai viranhaltijalle tarjotaan mahdollisuus osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen
- irtisanotulla on oltava tieto valmennuksen tai koulutuksen toteuttamisajasta viimeistään palvelussuhteen päättymishetkellä
- valmennus tai koulutus toteutetaan irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa
- työnantaja ja työntekijä/viranhaltija voivat sopia, että työnantaja kustantaa työntekijän/viranhaltijan itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain
- lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä.