



Etelä-Karjalan liiton

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025

Sisälllys

1	YLEISTÄ.....	3
2	HENKILÖSTÖSUUNNITTELUUN JA HENKILÖSTÖTARPEESEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT 2025	3
2.1	Toimintaympäristön muutokset	3
2.2	Etelä-Karjalan liiton organisaatio, strategia ja henkilöstöjohtaminen	4
3	HENKILÖSTÖSUUNNITELMA.....	5
3.1	Tavoitteet, painopisteet, periaatteet	5
3.2	Henkilöstörakenne.....	5
3.3	Toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio niiden kehittymisestä	6
3.4	Periaatteet eri työsuhdemuotojen käytölle	7
3.5	Periaatteet työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen	7
3.6	Periaatteet joustavista työaikajärjestelyistä	8
3.7	Rekrytointikäytännöt.....	8
3.8	Henkilöstöhallinnon vuosikello	10
4	KOULUTUSSUUNNITELMA 2025.....	11
4.1	Koulutussuunnitelman tarkoitus.....	11
4.2	Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja osaamistarpeiden muutoksista	11
4.3	Periaatteet osaamisen kehittämiseksi	12
4.4	Työyhteisön yhteisten koulutusten kehittämisteemat.....	13
4.5	Palveluyksikkö- ja yksilökohtaiset teemat	13
4.6	Lakisääteiset muut koulutukset	13
4.7	Kustannusten korvaukset koulutuksista	14
4.8	Irtisanotun työntekijän ja viranhaltijan työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus	14

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 kehittymisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikään-tyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 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 ryhmiteltynä;
- 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 2025

2.1 Toimintaympäristön muutokset

Pääministeri Petteri Orpon hallituskauden aikana toimenpannaan edellisellä hallituskaudella päätetty TE-palveluiden siirto kuntien vastuulle. Siirron alueellista valmistelua ollaan tekemässä ja julkisten työvoima ja yrityspalvelujen järjestämisvastuu siirtyy kunnille 1.1.2025 alkaen. Uudistuksen tavoitteena on palvelurakenne, joka edistää parhaalla mahdollisella tavalla työntekijöiden nopeaa työllistymistä ja lisää työ- ja elinkeinopalvelujen tuottavuutta, saatavuutta, vaikuttavuutta ja monipuolisuutta. Uudistuksen myötä kuntatalouden voidaan arvioida tältä osin muuttuvan enemmän suhdanteista riippuvaiseksi.

Pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelman mukaan alkaneen vaalikauden aikana uudistetaan kuntien peruspalvelujen valtionosuusjärjestelmää. Tätä koskeva valmistelu on alkanut

syksyllä 2023 ja asiaa valmistelevan valmisteluryhmän toimikausi päättyy vuoden 2025 loppuun. Uudistuksella voi olla suuria vaikutuksia yksittäisten kuntien valtion osuuksiin. Valtiovarainministeriö tiedotti 22.10.2024, että uudistus tulee voimaan vuoden 2026 sijasta vuoden 2027 alusta.

Venäjän ja Ukrainan välinen sota on keskeyttänyt myös EU:n ja Venäjän rajat ylittävän yhteistyön muodot. Kaakkois-Suomi-Venäjä-rajahoitajan valmistelu ohjelmakaudelle 2021-2027 on keskeytetty ja muusta Kaakkois-Suomeen ohjautuvasta, kompensoivasta EU-rahoi-duksesta käydään ja on käyty keskusteluita. Hallintoviranomaistehtäviä hoitavan Etelä-Karjal-
an liitto huolehtii ohjelmakauden 2014-2020 kansallisen ohjelmaosuuden loppuun saatta-
misesta.

Talouselämä on ollut Suomessa heikkoa viime vuosina, mikä on osaltaan heijastunut haas-
teina julkiseen talouteen ja viime aikoina myös työllisyyskehitykseen. Kiristynyt julkisen ta-
louden tilanne näkyy myös Etelä-Karjalassa. Kuntatalouden näkymät ovat kuntien ta-
lousvastaavien arvioiden mukaan lähitulevaisuudessa edelleen heikentymässä. Myönteistä
kehitystä on kuitenkin tapahtunut inflaation hidastumisessa muutama vuoteen ver-
rattuna, mikä heijastuu aiempaa lievempänä kustannuspaineena myös Etelä-Karjalassa.

2.2 Etelä-Karjalan liiton organisaatio, strategia ja henkilöstöjohtaminen

Etelä-Karjalan liiton organisaatio ja strategia uudistettiin vuonna 2021. Aluekehityksen ja
aluesuunnittelun yksiköt yhdistettiin uudeksi elinvoimapalveluiden yksiköksi. Johto ja vies-
tintä -yksikön yhteyspäälliköt siirtyivät elinvoimapalveluiden yksikköön ja viestintähenki-
löstö hallinto- ja kehittämisseluiden yksikköön. Vuoden 2024 alusta rajaohjelmajeluiden
yksikkö lakkautettiin ja yksikön henkilöstö sijoittui elinvoimapalveluiden yksikköön ja hal-
linto- ja kehittämisseluiden yksikköön.

Etelä-Karjalan liiton strategiset tavoitteet vuoteen 2025 saakka ovat

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

Kaikissa strategisissa tavoitteissa on tiivis yhtymäpinta henkilöstön osaamiseen ja työn tu-
loksellisuuteen sekä työhyvinvointiin. Etelä-Karjalan liiton strategia päivitetään tulevalle nel-
jälle vuodelle vuoden 2025 aikana.

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 2025 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 vahvuuksien hyödyntäminen tuottavat tulosta ja laatua sekä lisäävät työn merkityksellisyyttä ja työhyvinvointia.

Työvoiman saatavuuteen pyritään vaikuttamaan kilpailukykyisillä työehdoilla sekä aktiivisella positiivisen työnantajakuvan 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 2023 lopussa olleista 23 oli naisia (71,9 %) ja 9 miehiä (28,1 %). Miesten osuus liiton työntekijöistä on hiljalleen laskenut 2020-luvun aikana. Vähintään 40-vuotiaita oli koko henkilöstöstä 78,1 %.

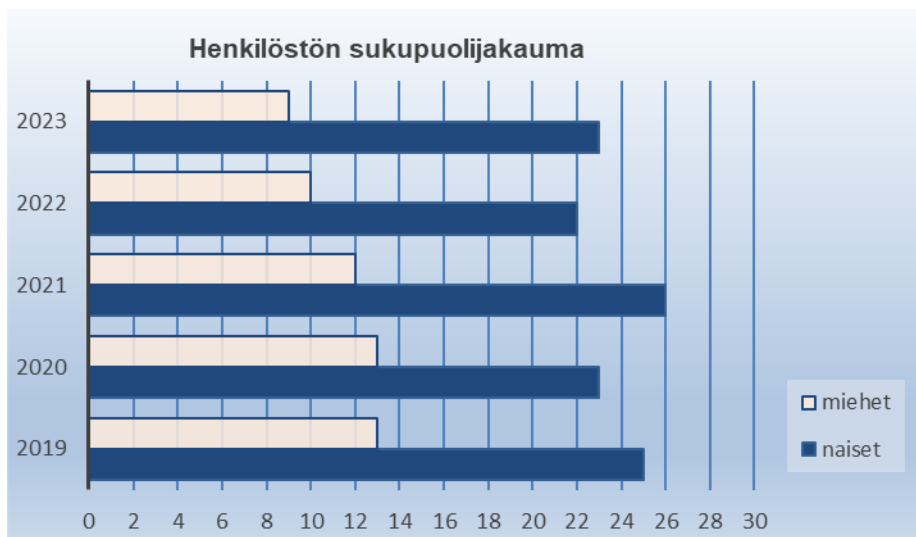
Etelä-Karjalan liiton henkilöstön keski-ikä vuoden 2023 lopussa oli 48,4 vuotta. Naisten keski-ikä on 49 ja miesten 46 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on pysytellyt melko samalla tasolla viime vuodet.

Seuraavan kymmenen vuoden sisällä henkilöstöstä eläköityy noin 31 %, arviolta 9 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.



Kuva 1. Henkilöstö ikäryhmittäin 2021-2023 henkilömäärinä



Kuva 2. Henkilöstön sukupuolijakauma 2019-2023 henkilömäärinä

3.3 Toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio niiden kehittämisestä

Tällä hetkellä Etelä-Karjalan liiton palveluksessa on 28 työntekijää. Työntekijöistä neljä toimii virassa ja toimia on 24. Toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita on 26 ja määräaikaista kaksi. Henkilömäärä on kuluneen vuoden aikana laskenut vuodesta 2023 yt-neuvotteluiden, eläköitymisten ja määräaikaisten tehtävien päättymisten vuoksi. Palvelussuhteiden määrä alentuneen tulevana vuosina edelleen CBC-ohjelman hallintoviranomaistehtävien lakkaamisen

myötä. Määräaikaiset palvelussuhteet perustuvat erilaisiin sijaistamistilanteisiin, määräaikaisten projektien työvoimatarpeeseen ja harjoittelujaksoihin.

Etelä-Karjalan liitto toimii Kaakkois-Suomi-Venäjä CBC-ohjelman hallintoviranomaisena. Euroopan komissio ilmoitti keväällä 2022 keskeyttävänsä yhteistyön Venäjän federaation kanssa ENI CBC -ohjelmassa Venäjän hyökättyä Ukraina. Tällä hetkellä työ Etelä-Karjalan liiton hallinnoimassa Kaakkois-Suomi-Venäjä CBC -ohjelmassa raportointiin ja ohjelman sulkemiseen.

3.4 Periaatteet eri työsuhdemuotojen käytölle

Etelä-Karjalan liiton lakisääteisten tehtävien hoito edellyttää hyvää asiantuntemusta ja pitkäjänteistä työskentelyä. 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 muuttaa 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-aikatyön 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 muun muassa kehittämällä organisaatiokulttuuria, työympäristöä ja toimintatapoja sekä osaamista ja esihenkilötyötä. Työn ja muun elämän yhteensovittamista tuetaan joustavilla työaika- ja etätyökäytännöillä.

Henkilöstölle tarjotaan kattava työterveyshuolto, jonka painopiste on ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Henkilöstön hyvinvointia ja terveydentilaa arvioidaan terveydenseurantatarkastuksilla 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 pahenemisen 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 yhtäaikaan kehittymiseen.

Koronapandemian jälkeen etätyöskentely on jäänyt pysyväksi työskentelytavaksi. Työntekijä voi tehdä harkintansa mukaan etätyötä silloin, kun se on tarkoituksenmukaisinta. Kokonaan etätyöhön ei kuitenkaan ole mahdollista jäädä, vaan esim. toimistolle tai kokoukseen tulee saapua paikanpäälle, jos työtehtävät sitä edellyttävät tai kokouksen koollekutsuja niin päättää. Esimerkiksi joka toinen viikko pidettäviin LiMiitti-päiviin, milloin koko henkilöstö kokoontuu toimistolle, kootaan yhteisiä kokoontumisia ja kokouksia.

Etelä-Karjalan liitossa on käytössä liukuva toimistotyöaika. Yksiköiden johtajat ja viestintäpäällikkö voivat olla kokonaistyöajassa. Liukuvassa työajassa työpäivä alkaa klo 7.00–9.00 välisenä aikana ja päättyy klo 15.00–19.00 välisenä aikana. Lounasaika on klo 10.30–13.30 välillä. Sallitut liukumarat ovat -6h - +40 tuntia.

3.7 Rekrytointikäytännöt

Etelä-Karjalan liiton rekrytointeja säätelevät virkojen ja toimien pätevyysvaatimukset, toimenkuva ja sille määritellyt kelpoisuusehdot. Tämän lisäksi on otettava soveltuvin osin huomioon laki kunnallisesta ja hyvinvointialueen viranhaltijasta ja hallintolaissa määritellyt hyvän hallinnon periaatteet.

Julkisella sektorilla virkojen ja toimien avoin julkinen haku tuottaa usein parhaan ja tasapuolisimman 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 rekrytoinneissa:

- 1) Mikäli palvelussuhteen kesto on 1-12 kk, suositellaan julkista hakua, mutta tehtävä voidaan täyttää myös sisäisin järjestelyin siinä tapauksessa, että liiton palveluksessa

on jo toimeen sopiva henkilö työsopimus- tai virkasuhteisena tai muilla järjestelyillä, jos tiedossa on sopiva henkilö tehtävää varten tai rekrytointi on kiireellinen.

- 2) Palvelussuhteen keston ollessa yli 12 kk tai toistaiseksi voimassa oleva, tehtävä on laitettava julkiseen hakuun, jos liiton palveluksesta ei löydy tehtävään sopivaa henkilöä, jonka toimi tai virka voidaan muuttaa avoimna olevaan tehtävään.

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

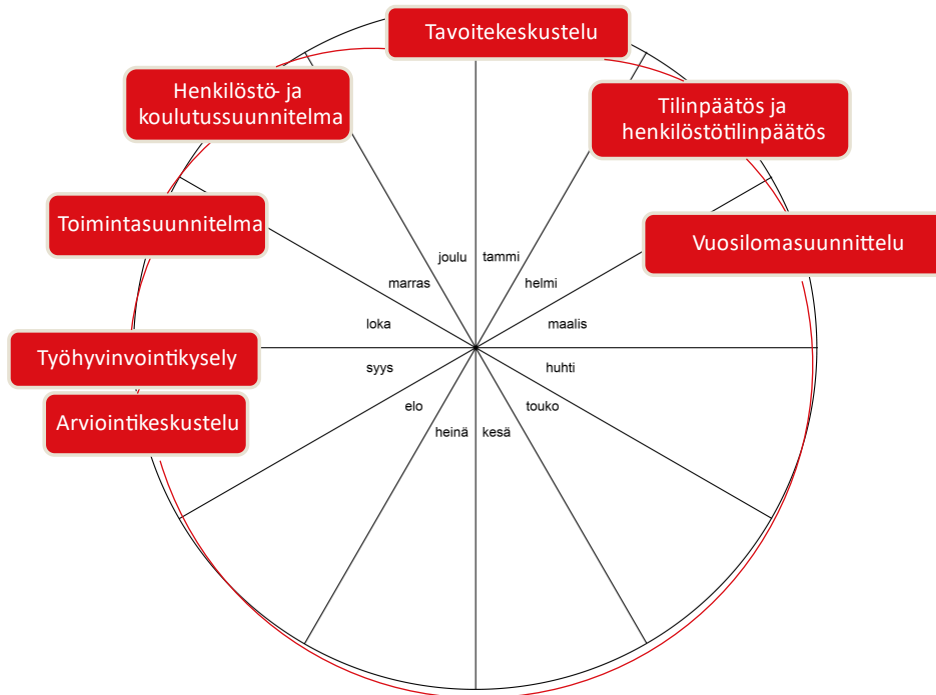
Virkojen täytössä noudatetaan kunnallisesta ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain menettelytapoja. Rekrytoinneissa on lisäksi huomioitava Etelä-Karjalan liiton hallintosäännön reunaehdot tehtävän tai viran haettavaksi julistamisesta ja työhön ottavan tahon toimivallasta.

3.8 Henkilöstöhallinnon vuosikello

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



HENKILÖSTÖHALLINNON VUOSIKELLO 2025



4 KOULUTUSSUUNNITELMA 2025

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.

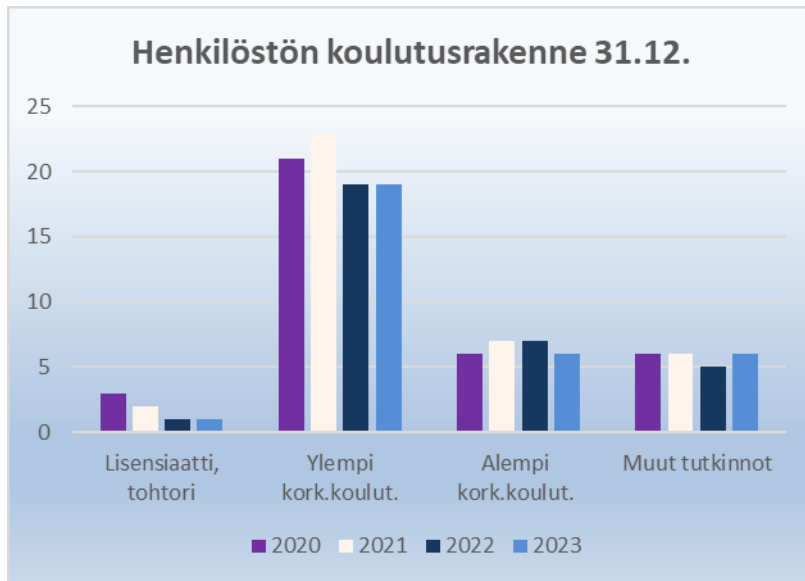
Koulutuskorvauksen edellytykset

- 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 työsuojelutoimikunnassa 30.10.2024, johtoryhmässä 4.11.2024, YT-ryhmässä 18.11.2024 ja maakuntahallituksessa 16.12.2024.

4.2 Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja osaamistarpeiden muutoksista

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



Kuva 3. Henkilöstön koulutusrakenne 2019-2023, tutkinnot henkilömäärinä

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. Yksi keskeinen toimintaympäristön muutos on tekoälyn kehittyminen aputyökaluna mm. tietotyössä. Lainsäädännön kehittyminen, substanssialojen informaatiomäärän kasvu, tieto- ja viestintäteknikan 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.

Osaamista 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. Yksikköjen 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 viestintäteknikkataitojen ylläpitäminen sekä uusien taitojen omaksuminen

- Työyhteisön, tiimien ja verkostojen toimivuuden kehittäminen esimies-, yhteistyö- ja vuorovaikutus- ja verkostojenhallintataitoja parantamalla.

4.4 Työyhteisön yhteisten koulutusten kehittämisteemat

Työhallintaa parantavat teemat

- Toimintaprosessit ja strategia, palvelu- ja tiimiorganisaation toiminta
- Työvälineet ja järjestelmät mm. Teams, asianhallinta, tiedonhallinta, tietosuojat
- 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
- Tekoäly ja digitaaliset taidot sekä niiden mahdollisuudet työn kehittämisessä

4.5 Palveluysikkö- ja yksilökohtaiset teemat

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

- Kokonaismaakuntakaavan valmistelussa tarvittavat koulutukset ja menetelmäkoulutukset, jotka ovat hyödyllisiä maakuntakaavan valmistelussa
- Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan ohjelman välittävän toimielimen tehtävissä tarvittavat koulutukset
- Ohjelmien ja strategioiden valmistelu sekä aluekehittämisen prosessit
- 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 (Ensiapurssi 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 edellyttämässä 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 pitempikestoissa 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 työaikasäännöksiä.

4.8 Irtisanotun työntekijän ja viranhaltijan työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Periaatteet, joiden mukaan työnantaja hankkii henkilöstölleen työsuojelulain 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.