



Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

Sisällys

1. Yleistä.....	3
2. Henkilöstösuunnitteluun ja henkilöstötarpeeseen vaikuttavat tekijät 2026.....	3
2.1 Toimintaympäristön muutokset	3
2.2 Etelä-Karjalan liiton organisaatio, strategia ja henkilöstöjohtaminen	4
3. Henkilöstösuunnitelma.....	4
3.1 Tavoitteet, painopisteet, periaatteet	4
3.2 Henkilöstörakenne.....	5
3.3 Toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio niiden kehittämisestä	6
3.4 Periaatteet eri työsuhdemuotojen käytölle	6
3.5 Periaatteet työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen	7
3.6 Periaatteet joustavista työaikajärjestelyistä.....	7
3.7 Rekrytointikäytännöt.....	8
3.8 Henkilöstöhallinnon vuosikello.....	9
4. Koulutussuunnitelma 2026.....	10
4.1 Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja osaamistarpeiden muutoksista	10
4.2 Periaatteet osaamisen kehittämiseksi	11
4.3 Työyhteisön yhteisten koulutusten kehittämisteemat	11
4.4 Palveluyksikkö- ja yksilökohtaiset teemat.....	11
4.5 Lakisääteiset muut koulutukset.....	12
4.6 Kustannusten korvaukset koulutuksista	12
4.7 Irtisanotun työntekijän ja viranhaltijan työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus	13

1. Yleistä

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 4 a §:n mukaisesti kunnat, kuntayhtymät ja hyvinvointialueet ovat velvollisia laatimaan yhteistoimintamenettelyssä 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 ikääntyneiden 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 2026

2.1 Toimintaympäristön muutokset

Pääministeri Petteri Orpon hallituskauden aikana on toimenpantu TE-palveluiden siirto kuntien vastuulle 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. Käytännössä tämä on tarkoittanut kasvanutta taloudellista suhdanneluonteista rasiutta kuntataloudelle heikentyneestä työllisyys tilanteen vuoksi.

Pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelman mukaan alkaneen vaalikauden aikana uudistetaan kuntien peruspalvelujen valtionosuusjärjestelmä. Tätä koskeva valmistelu on alkanut syksyllä 2023 ja uudistuksen valmistelu on edelleen käynnissä. Uudistusta koskevaa hallituksen esityksen odotetaan tulevan eduskunnan käsittelyyn vuoden 2025 aikana. Uudistuksella voi olla suuria vaikutuksia yksittäisten kuntien valtionosuuksiin, mahdollisesti vuoden 2027 alusta lähtien.

Talouskehitys on ollut Suomessa heikkoa viime vuosina, mikä on osaltaan heijastunut haasteina julkiseen talouteen ja myös työllisyyskehitykseen. Kiristynyt julkisen talouden tilanne näkyy myös Etelä-Karjalan

kunnissa. Myönteistä kehitystä on kuitenkin tapahtunut inflaation hidastumisessa muutamaan viime vuoteen verrattuna, mikä heijastuu aiempaa lievempänä kustannuspaineena myös Etelä-Karjalan liitolle.

Lokakuussa 2025 valtioneuvosto päätti kohdentaa reilut 16,1 milj. euron myöntövaltuuden Itäisen ja Pohjoisen Suomen ohjelmien toimeenpanoon. Rahoituksen välittäväksi viranomaiseksi päätettiin maakuntien liittojen esityksen pohjalta Etelä-Karjalan liitto. Myöntövaltuus jaetaan indikatiivisesti siten, että Itäisen Suomen ohjelmaan kohdennetaan 12 milj. euroa ja Pohjoisen Suomen ohjelmaan 4,106 milj. euroa.

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 viestintä -yksikön yhteyspäälliköt siirtyivät elinvoimapalveluiden yksikköön ja viestintähenkilöstö hallinto- ja kehittämispalveluiden yksikköön. Vuoden 2024 alusta rajaohjelmapalveluiden yksikkö lakkautettiin ja yksikön henkilöstö sijoittui elinvoimapalveluiden yksikköön ja hallinto- ja kehittämispalveluiden yksikköön.

Etelä-Karjalan liiton strategiset tavoitteet vuoteen 2025 saakka ovat

- Teemme joukkueena vaikuttavaa ja kestävästä 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 tuloksellisuuteen sekä työhyvinvointiin. Etelä-Karjalan liiton strategia päivitetään tulevalle neljälle vuodelle vuoden 2025 aikana. Maakuntavaltuusto päättää uuden strategian sisällöstä joulukuussa 2025.

3. Henkilöstösuunnitelma

3.1 Tavoitteet, painopisteet, periaatteet

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

Vuonna 2026 tavoitteena on, että henkilöresurssit kohdennetaan maakunnalle strategian mukaisesti merkittäviin prosesseihin ja toimenpiteisiin toimintaympäristön muutokset ennakoita sekä työhyvinvoinnista ja työkyvystä huolehtien.

Tehtäväkuvausten ja vastuualueiden määrittelyn ja työnjaon täsmentämisen tarkoituksena on löytää tasapaino tehtävien vaatuuksien 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 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 2024 lopussa olleista 22 oli naisia (75,9 %) ja 7 miehiä (24,1 %). Miesten osuus liiton työntekijöistä on hiljalleen laskenut 2020-luvun aikana. Vähintään 40-vuotiaita oli koko henkilöstöstä 86,2 %.

Etelä-Karjalan liiton henkilöstön keski-ikä vuoden 2024 lopussa oli 48,8 vuotta. Naisten keski-ikä on 49 ja miesten 48 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on pysytellyt melko samalla tasolla viime vuodet.

Seuraavan kymmenen vuoden sisällä henkilöstöstä eläköityy noin kolmannes, arviolta 8 henkilöä.

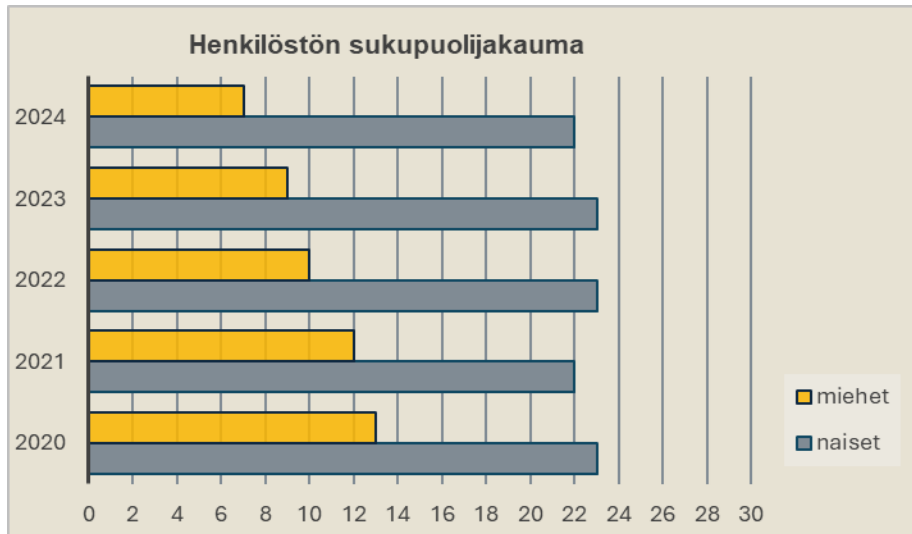
Eläkeuudistuksen myötä vanhuuseläkkeelle on voinut siirtyä joustavasti. Kun jokainen voi itse päättää, minkä ikäisenä eläkkeelle siirtyy, on vaikeampi arvioida eläköitymisen täsmällistä ajankohtaa.

Eläköitymistä ennakoidaan henkilöstösuunnittelussa ja kehityskeskusteluissa.

Määrälliseen henkilöstösuunnitteluun vaikuttavat henkilöstön eläkepoistuma, käynnissä olevien projektien määrä sekä mahdolliset resurssien uudelleen kohdentamisesta tehtävät päätökset.



Kuva 1. Henkilöstö ikäryhmittäin 2022-2024 henkilömäärinä



Kuva 2. Henkilöstön sukupuolijakauma 2020-2024 henkilömäärinä

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

Tällä hetkellä Etelä-Karjalan liiton palveluksessa on 24 työntekijää. Työntekijöistä neljä toimii virassa ja toimia on 20. Kaikki työsuhteet ovat toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita. Henkilömäärä on kuluneen vuoden aikana laskenut vuodesta 2024 rajaohjelmien päättymisestä johtuneiden yt-neuvotteluiden ja määräaikaisten tehtävien päättymisten vuoksi. Palvelussuhteiden määrä pysyy varsin vakaana tulevien vuosien aikana. Määräaikaiset palvelussuhteet perustuvat erilaisiin sijaistamistilanteisiin, määräaikaisten projektien työvoimatarpeeseen ja harjoittelujaksoihin.

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 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-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 kokoaikaan 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 kehittämiseen.

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 avoinna olevaan tehtävään.

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

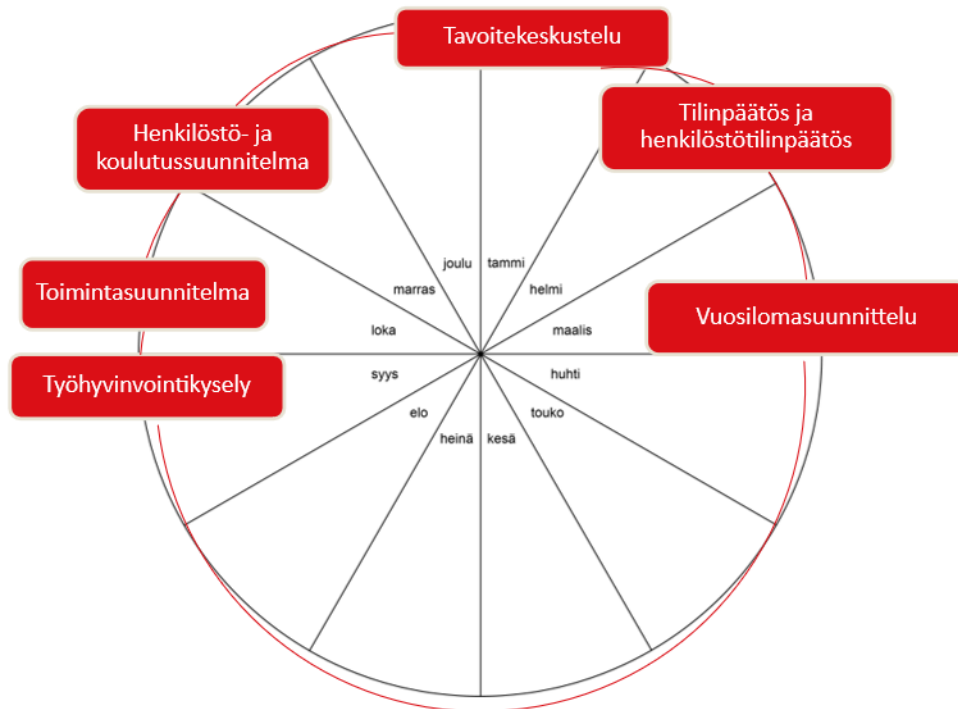
Virkojen täytössä noudatetaan kunnallisesta ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain menettelytapoja. Rekrytoinneissa on lisäksi huomioitava Etelä-Karjalan liiton hallintosäännön reunaehdot tehtävän tai viran haettavaksi julistamisesta ja työhön ottavan tahon toimivallasta.

3.8 Henkilöstöhallinnon vuosikello

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



HENKILÖSTÖHALLINNON VUOSIKELLO 2026

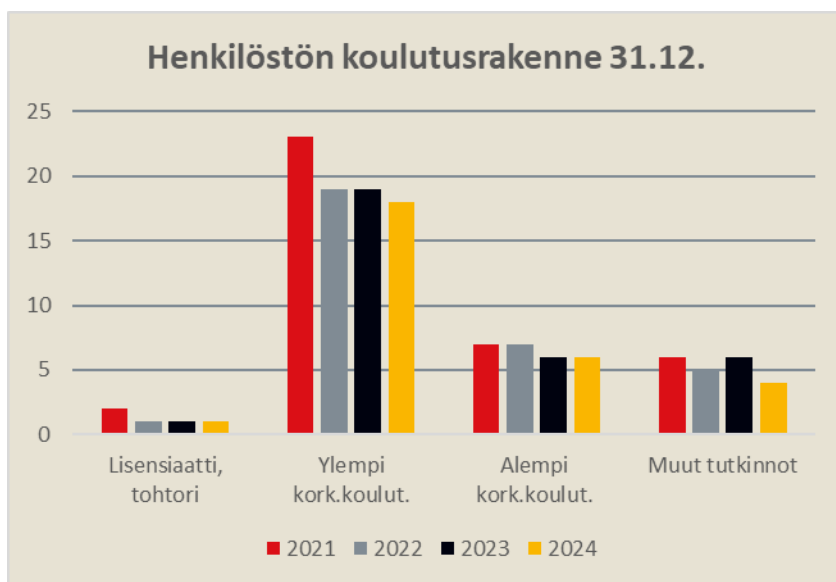


4. Koulutussuunnitelma 2026

Etelä-Karjalan liiton koulutussuunnitelma on valmisteltu yhdessä henkilöstön kanssa. Suunnitelmaa on käsitelty Etelä-Karjalan liiton työsuojelutoimikunnassa 10.10.2025, johtoryhmässä 3.11.2025, YT-ryhmässä 17.11.2025 ja maakuntahallituksessa 8.12.2025.

4.1 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 2021-2024, 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 muutokset, tieto- ja viestintätekniikan kehittyminen, tiimityöskentelyn osaamistarpeet edellyttävät monenlaisia, jatkuvasti päivitettäviä taitoja ja osaamista. Lainsäädännön muutoksista hankintalain uudistaminen voi vaikuttaa merkittävästi tukipalvelujen tuotantoon ja osaamistarpeisiin tulevien vuosien aikana. Työyhteisön toimivuuden ja työn hallinnan kannalta erityisen tärkeää on onnistuminen asiantuntijayhteisön uudistuvassa johtamisessa, työyhteisö- ja viestintä- ja verkostojen hallintataidot sekä ristiriitatilanteiden käsittely- ja ratkaisutaidot.

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

4.2 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. Vuonna 2026 Etelä-Karjalan liitto toimii maakuntien liittojen puheenjohtajamaakuntana. 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 viestintätekniikkataitojen ylläpitäminen sekä uusien taitojen omaksuminen
- Työyhteisön, tiimien ja verkostojen toimivuuden kehittäminen esimies-, yhteistyö- ja vuorovaikutus- ja verkostojenhallintataitoja parantamalla.

4.3 Työyhteisön yhteisten koulutusten kehittämisteemat

Työnhallintaa 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

4.4 Palveluyksikkö- 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
- Tukipalvelujen organisointimuutoksiin liittyvät koulutukset
- Muut palveluysikkökohtaiset tarpeet, kuten ajantasaisen lainsäädännön ja ohjeistusten tuntemuksen varmistaminen.

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

4.5 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 koulutus sopimuksen mukaisesti.

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

4.6 Kustannusten korvaukset koulutuksista

Työntekijöiden käydessä työnantajan hyväksymissä tai velvoittamissa muutamien päivien tai yksittäisten päivien ammatillista osaamista kehittävässä, työnteon edellyttämässä tai suoraan työtä tukevissa 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 korvausperiaatteet 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 parantumisenä 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 työaikasäännöksiä.

4.7 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.