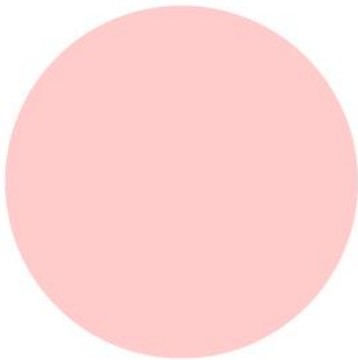




KESKI-
SUOMEN
HYVINVOINTI-
ALUE



HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUS-
SUUNNITELMA 2024



Sisällys

Johdanto	3
1 Henkilöstön osaamiseen vuonna 2024 vaikuttavia tekijöitä	3
1.1 Hyvinvointialueen tuottavuus- ja tasapainotusohjelma.....	4
1.2 Henkilöstöohjelma 2023–2025	5
1.3 Hyvinvointialueen henkilöstömäärä ja -profiili	5
1.4 Hyvinvointialueen henkilöstön eläköityminen.....	6
2 Koulutustoiminta ja osaamisen kehittäminen.....	7
2.1 Lainsäädäntö, suositukset ja strategia linjaamassa koulutusta ja jatkuvaa oppimista.....	7
2.2 Koulutussuunnitelmatyöllä osaamisen vahvistamista.....	8
3 Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen	11
3.1 Mitä kuuluu -työhyvinvointikysely.....	12
3.2 Työturvallisuuslain muutos	13
3.3 Työkyvyn ylläpitämisen tuki	14
3.3.1 Osatyökykyisen työntekijän tuki.....	15
3.3.2 Toimiva työyhteisö	16
LIITE 1. Työttömyysuhan alaiset työntekijät.....	17

Johdanto

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatiminen pohjautuu [Lakiin taloudellisesti tue-
tusta ammatillisen osaamisen kehittämistä](#). Se käsitellään yhteistoiminnassa. Lain tarkoituksena on edistää työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä.

Työnantaja saa toteutuneiden koulutusten perusteella koulutuskorvauksen, jonka edellytyksenä on, että työnantaja on laatinut henkilöstö- ja koulutussuunnitelman.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sisältää koko hyvinvointialueen yhteisten osaamisen kehittämistavoitteiden lisäksi:

- kuvauksen Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstörakenteesta ja eläköitymistä
- työhyvinvoinnin ja työkyvyn hallinnan periaatteet ja toimintatavat
- hyvinvointialueen periaatteet ikääntyneiden ja työkyvyttömyysuhan alaisten työkyvyn ylläpitämiseksi
- toimenpiteet osaamisen kehittämisestä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiseksi

1 Henkilöstön osaamiseen vuonna 2024 vaikuttavia tekijöitä

Toimintaympäristön muutos lisää esihenkilötyön ja johtamisen haasteita. Johtajilta vaaditaan henkilöstöjohtamisen taitoja ja valmentavaa työtettä työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Johtajien ja esihenkilöiden tulee hallita useita osa-alueita, kuten talouden, henkilöstöjohtamisen, palvelujen ja oman työkyvyn hallintaa.

Työ muuttuu digitalisaation myötä osassa tehtäviä yhä monipaikkaisemmaksi. Keski-Suomen hyvinvointialueella maantieteellisesti laajalla alueella olisi paremmin hyödynnettävä digitalisaation mahdollisuudet. Etä-, lähi- ja hybridityö jatkuu osassa työyhteisöjä työskentelymuotona. Tilat ja tekemisen tavat joustavat työn mukaan.

Uudistuvat konkreettiset osaamistarpeet osaamissisältöjen muutoksena sote-työssä vaativat aikaresurssia osaamisen kehittämiseen.

Talouden tasapainottaminen edellyttää uudenlaisia toimivia ratkaisuja, mikä edellyttää henkilöstöltä esimerkiksi uusien tehtävien ja toimintamallien käyttöönottoa.

Työvoimapula sosiaali- ja terveystaloudissa vaatii huolehtimaan alan vetovoimasta. Nykyisen työvoiman sekä väestön ikääntyminen haastaa hyvinvointialuetta työnantajana. Esihenkilötyön ja työyhteisöjen toimivuus korostuu entisestään myös veto- ja pitovoimatekijänä. Tämä edellyttää toimivaa ja konkreettista työhyvinvoinnin tiekarttaa sekä

toimivia työhyvinvoinnin - ja työkyvyn palveluprosesseja työkaluineen sekä hyvää arkijohdantamista.

Keski-Suomen hyvinvointialue on aloittanut toimintansa 1.1.2023 muodostuen 26 organisaation henkilöstöstä. Keski-Suomen hyvinvointialueen vuosi 2024 on toiminnan vakiinnuttamisen ja uudistumisen aikaa.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävyys ja saatavuus on heikentynyt voimakkaasti viime vuosina koko maassa. Riittävän ja osaavan sote-henkilöstön turvaaminen tulevaisuuden työvoimatarpeisiin vastaamiseksi edellyttää monipuolisia toimenpiteitä. Sote-ammattiryhmissä valtakunnallisesti ulkomaisen työvoiman osuus on noin 3–4 %. Yleisesti arvioidaan, että kansainvälisen rekrytoinnin tarve on kuitenkin vähintään 10 % alan kokonaistarpeesta vuoteen 2030 mennessä.

Henkilöstön rekrytointitilanne on heikentynyt viime vuosien aikana myös Keski-Suomen hyvinvointialueella. Erityisesti kauempana maakuntakeskuksesta sijaiseviin työyksiköihin on haastavaa saada joidenkin ammattiryhmien henkilöstöä. Sosiaalityöntekijöiden ja terveyskeskuslääkäreiden osalta rekrytoinnin haasteet ovat jatkuneet jo pidempään. Työnantaja on haastavimmissa tilanteissa käyttänyt määräaikaista rekrytointilisiä ja sopinut palvelussuhteen ehdoista kuten etätönn tekemisestä. Kansainvälistä rekrytointia kehitetään muun muassa Itä-Suomen YTA-alueen yhteistyönä.

Henkilöstövuokrausta on käytetty täydentämään lääkäreiden ja hoidon ja hoivan ammattien työpanosta, silloin kun omaa henkilöstöä ei ole ollut käytettävissä. Vakituinen keskitetty varahenkilöstö perustetaan hyvinvointialueen oman organisaation sisäiseksi palveluyksiköksi ja varahenkilöiden määrän lisätään sekä toimintamalli laajennetaan koko hyvinvointialueelle.

Keski-Suomen hyvinvointialueelle siirtyy vuoden 2024 aikana liikkeenluovutuksena

- Sovatek-säätiön mielenterveys- ja päihdepalvelut sekä sosiaalipalvelut
- Jämsän terveystalouksista suun terveydenhuollon ja dialyysiyksikön palvelut, vanhustalouksien kokonaisuus, perhekeskuksen, mielenterveys- ja päihdepalvelut, sekä perusterveydenhuollon kuntoutuksen palvelut

1.1 Hyvinvointialueen tuottavuus- ja tasapainotusohjelma

Toimintaa haastaa myös kiristyvä taloustilanne. Hyvinvointialueen tuottavuus- ja tasapainotusohjelman yhtenä kärkihankkeena on henkilöstön pitovoimatekijöiden kokonaisvaltainen uudistaminen. Tärkeimmiksi kehittämiskohteiksi on määritelty henkilöstön hyvinvoinnin kehittäminen, osatyökykyisten urapolkujen kehittäminen sekä henkilöstöhankinnan ja resurssisuunnittelun kehittäminen.

1.2 Henkilöstöohjelma 2023–2025

Hyvinvointialueen ensimmäinen henkilöstöohjelma on laadittu vuosille 2023–2025. Henkilöstöohjelma konkretisoi hyvinvointialueen strategiaa. Henkilöstöohjelman sloganiksi on muodostunut:

”Hyvä työarki kaikille”. Henkilöstöohjelman visio on ”Meillä henkilöstö elää hyvää työarkea. Hyvän työn tekemiseen on hyvät olosuhteet ja voimavarat sekä tukena hyvä johtaminen.”

Kehittämiskohteiksi strategiakaudelle 2023–2025 on valittu lähijohtamisen kehittäminen, työvoiman hankinnan kehittäminen, palkitsemisen kehittäminen, työhyvinvointia ja työolosuhteita tukevien käytäntöjen kehittäminen sekä resurssisuunnittelun kehittäminen. Avainalueille määritellään tavoitteet, keinot ja mittarit.

Työntekijöiden jatkuva mahdollisuus kouluttautumiseen ja monimuotoisen osaamisensa kehittämiseen on avaintekijä houkuttelevuudessamme. Henkilöstön hyvinvointia ja veto- ja pitovoimaa parannetaan muun muassa organisaation eri tasojen johtamisen kehittämisellä ja monivuotisella esihenkilöiden johtamisosaamista kehittämällä. Vuoden 2023 aikana on käynnistynyt Hyvaks-akatemia oppimiskokonaisuus, joka koostuu neljästä eri moduulista. Akatemian moduulit ovat suunnattu luottamushenkilöille, esihenkilöille ja henkilöstölle, kumppaneille sekä hyvinvointialueen asukkaille. Hyvaks-akatemian tavoitteena on koota yhteen olennainen tieto ja tuoda ratkaisevaa osaamista Keski-Suomen hyvinvointialueelle.

Henkilöstön hyvinvointi on kriittinen tekijä hyvinvointialueella. Ensimmäinen Mitä kuuluu -työhyvinvointikysely toteutettiin loka-marraskuun vaihteessa 2023. Tutkimustuloksista nousivat keskiöön positiivisina asioina erityisesti työyhteisön toimivuus, kokemus lähiesihenkilön toiminnan oikeudenmukaisuudesta ja työnantajan suosittelu. Kehitettävänä asioina nousivat kokemus alentuneesta työkyvystä ja palautuminen työpäivän jälkeen. Kehittämistoimenpiteet laadinta käynnissä niin yksikkö- kuin organisaatiotasollakin.

1.3 Hyvinvointialueen henkilöstömäärä ja -profiili

Henkilöstö jakaantuu toimialoille seuraavasti: konsernipalvelut 12,1 %, pelastustoimi 3,9 % ja sosiaali- ja terveystoimi 84 % palvelusuhteista. Pelastustoimessa on em. henkilöiden lisäksi 897 sivutoimista vakituista sopimushenkilöä.

Taulukko 1. Henkilöstön määrä hyvinvointialueella joulukuussa 2023. Monet-raportointi

Tilanne	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Keski-Suomen hyvinvointialue	9 520	2 432	11 939
Konsernipalvelut	1 230	215	1 433
Pelastustoimi	366	100	466
Sosiaali- ja terveystalvelut	7 916	2111	10018

Liikkeenluovutuksien jälkeen vuonna 2024 henkilöstömäärä nousee ollen 12 500. Henkilöstöstä 79,7 % on vakituisissa palvelussuhteissa ja 20,3 % eripituisissa määräaikaisissa palvelussuhteissa. Palvelussuhteista 84,1 % on työsopimussuhteisia ja 15,9 % virkasuhteisia. Tehtävänimikkeittäin henkilömäärältään suurimmat löytyvät hoitotyön tehtävänimikkeistä, joita ovat lähihoitajat ja sairaanhoitajat.

Henkilöstön keski-ikä on 44 vuotta ja suurin ikäryhmä on alle 30-vuotiaat, joita on 1755 eli 15,4 % henkilöstöstä. Naisia henkilöstöstä on 84,2 %, pelastuslaitoksella miehiä on vastaavasti 80,9 %.

Henkilöstöstä noin 50 % tekee vuorotyönluonteista epäsäännöllistä työtä. Työaikamuodoista on jaksotyötä (114,75 h/3 viikkoa) 48 %, yleistyöaika (38,25 h/viikko) 30 % ja ns. liite 4 (37,75 h/viikko) 6,6 %, toimistotyöaika (36,25 h/viikko) 6,3 %, lääkäreiden työaika 6,2 %, pelastustoimen työaikoja 1,6 %, Kokonaispalkassa on noin 1,2 % henkilöstöstä.

1.4 Hyvinvointialueen henkilöstön eläköityminen

Hyvinvointialueella työskentelee vielä 128 työntekijää, jotka ovat saavuttaneet eläkeiän ennen vuotta 2024. Heistä 92 työskentelee sosiaali- ja terveystalveluissa, 28 konsernipalveluissa ja 8 pelastustoimessa.

Taulukko 2. Eläkeiän täyttävä henkilöstö. Eläkevakuutuslaitos Kevan tiedot 27.11.2023

Vuosi	2024	2025	2026	2027	2028	Yhteensä
Keski-Suomen hyvinvointialue	198	190	222	311	293	1214
Konsernipalvelut	39	30	46	49	47	211
Pelastustoimi	4	7	8	6	13	38
Sosiaali- ja terveystalvelut	155	153	168	256	233	965

Vuoden 2028 loppuun mennessä eläkeiän saavuttaa 1342 henkilöä eli vakituisiin palvelussuhteisiin suhteutettuna 12,4 % henkilöstöstä. Konsernipalveluissa eläkeiän saavuttaa 17,1 %, sotepalveluissa 11,8 % ja pelastuksen palveluissa 10,3 % vakituisista palvelussuhteista. Suurimmat eläköitymiset ovat ammattiryhmissä:

- Terveysthuolto/sairaanhoitajat, terveysthuoltoajat ja vastaavat: 293

- Sosiaalihuolto/lähihoitajat, perushoitajat ja kodinhoitajat ja vastaavat: 235
- Terveysthuolto/lähihoitajat, perushoitajat ja vastaavat: 184
- Muu henkilöstö/siivous- ja ravitsemus: 172

Vuoden 2028 loppuun mennessä 62 lääkäriä täyttää eläkejärjestelmän mukaisen eläkeiän.

2 Koulutustoiminta ja osaamisen kehittäminen

2.1 Lainsäädäntö, suositukset ja strategia linjaamassa koulutusta ja jatkuvaa oppimista

Hyvinvointialueella on oltava riittävä osaaminen, toimintakyky ja valmius vastata sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä ja sen on huolehdittava asukkaidensa palvelutarpeen mukaisesta sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen saatavuudesta kaikissa tilanteissa.

Hyvinvointialue vastaa sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä alueellaan ja on järjestämisvastuussa asukkaidensa sosiaali- ja terveydenhuollosta (59 § Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 612/2021, 8 § Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisvastuu). Tämän lain nojalla julkaistiin 30.1.2024 Sosiaali- ja terveystministeriön asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta. Asetuksessa täydennyskoulutuksen laadun edellytyksissä mainitaan, että sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön ammattitaitoa ja osaamista ylläpitävällä ja kehittäväällä täydennyskoulutuksella tulee edistää henkilöstön jatkuvaa ammatillista kehittymistä sekä turvata asiakas- ja potilasturvalliset ja vaikuttavat, väestön terveyttä ja hyvinvointia edistävät sosiaali- ja terveystpalvelut. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksen tulee perustua suunnitelmaan ja sen sisällön on tuettava henkilöstölle asetettuja täydennyskoulutuksen tavoitteita. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksessa tulee huomioida henkilöstön yksilölliset sekä ammattiryhmien koulutus- ja osaamistarpeet. Osana hyvää henkilöstöpolitiikkaa, asetuksen mukaista täydennyskoulutusta sovelletaan kaikkiin Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstöryhmiin.

Osaamisen kehittämistä ohjaavat laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä, laki koulutuksen korvaamisesta sekä laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta. Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella määrittelee henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sisällön (631/2021 4a§) ja käsittelyn yhteistoiminnassa (631/2021 4§). Lainsäädäntöön perustuen työnantaja voi saada taloudellista tukea työntekijöidensä koulutukseen, jos organisaatiossa on laadittu koko henkilöstön koulutustarpeiden tunnistamiseen perustuva

koulutussuunnitelma.

Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstön osaamisen kehittämistä linjaavat myös Hyvinvointialueen strategia. Menestystekijänä on hyvinvoiva, osaava ja osallistuva henkilöstö. Tutkimuksen, koulutuksen, kehittämisen ja innovaatioiden neuvottelukunta toimii hyvinvointialueella aluehallituksen neuvoa antavana elimenä koskien tutkimuksen, osaamisen ja koulutuksen roolia sekä tulevaisuuden ennakointi. Keski-Suomen hyvinvointialueen strategiaa toimeenpaneva TKKI-ohjelma linjaa koulutuksen tavoitteita, sekä henkilöstön saatavuuden ja pysyvyyden varmistaminen tavoitteita ja toimenpiteitä [TKKI-ohjelma \(tweb.fi\)](#). Myös Itä-Suomen yhteistyöalueen (YTA-alue) kaikki hyvinvointialueet muodostavat kumppanuuksien verkoston, jossa on tavoitteena yhteistyö ja uudistuksen eteenpäin vieminen alueen yliopistojen, ammattikorkeakoulujen ja oppilaitosten kanssa.

Työn vaatimukset edellyttävät jatkuvaa oppimista ja osaamisen ennakkoinnilla varmistetaan hyvinvointialueen strategian toteutumista. Kunta- ja hyvinvointialan [henkilöstön osaamisen kehittämistä koskeva suositus](#) (Yleiskirje 25/2022 liite 2) määrittää osaamisen johtamisen keskeiseksi tehtäväksi ja osaamisen kehittämisen avulla suunnataan osaamista suhteessa strategiaan, palveluihin, palvelurakenteisiin ja henkilöstöön. [Osaamisen ennakointifoorumissa](#) on ennakoitu työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa keskipitkällä aikavälillä (vuosille 2018–2028). Sotealoilla on ennakoititiedon perusteella tälle aikavälille työvoiman tasapainoa sekä alitarjontaa.

Osana esihenkilötyötä lähiesihenkilöt seuraavat, että eri-ikäiset, ikääntyvät ja osatyökykyiset, eri ammattiryhmiin kuuluvat ja erilaisissa työsuhteissa olevat henkilöt pääsevät koulutukseen yhdenvertaisesti. Erityistä huomiota kiinnitetään siihen, että osaaminen ei olisi työurien jatkamisen esteenä.

2.2 Koulutussuunnitelmatyöllä osaamisen vahvistamista

Tässä suunnitelmassa esitetään Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstön osaamisen kehittämisen vuoden 2024 painopisteet. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma laaditaan yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla. Suunnitelma perustuu tulevan vuoden talousarvioon ja sen sisältämään henkilöstösuunnitelmaan. Kokonaissuunnitelman lisäksi laaditaan vastuu- ja palvelualuekohtaiset koulutussuunnitelmat, jotka perustuvat mm. työyhteisö-, tiimi- ja yksilötason osaamiskeskusteluihin ja niissä määriteltyihin kehittämiskohteisiin. Nämä tarkentavat koulutussuunnitelmat tehdään tarkoituksenmukaisesti ryhmitellen. Ne laaditaan ja toteutetaan esihenkilöiden johdolla. Koulutussuunnitelman tulee olla laadittu ennen koulutusten alkamista. Suunnitelmaa päivitetään tarpeen mukaan vuoden aikana.

Vuoden 2024 henkilöstökoulutuksella tuetaan vastuu- ja palvelualueiden kartoitettujen koulustarpeiden ja koulutussuunnitelmien mukaisia koulutuksia. Osaamista kehitetään

lakisääteisten koulutusten, toiminnan kannalta välttämättömien koulutusten ja uusien toimintamallien vaatimilla koulutuksilla. Työn vaatimukset edellyttävät myös jatkuvaa oppimista ja osaamisen ennakointia. Henkilöstölle järjestetään koulutusta keskitetysti Osaamisen ja kehittämisen palveluiden toimesta. Lisäksi yksiköt voivat järjestää koulutuksia itse omalle henkilöstölleen ja henkilöstö voi osallistua ulkopuolisten toimijoiden järjestämiin koulutuksiin.

Keskitetty toimintamalli koulutustoteutuksissa tukee [*osaamisen ennakointifoorumin](#) toimenpide-ehdotuksia oppimispolkujen kehittämiseen, pienten oppimiskokonaisuuksien saatavuuteen ja mm alueellisen koulutustarjonnan keskittämiseen ja näkyväksi tekemiseen. Kaikki Keski-Suomen hyvinvointialueen koulutukset suunnitellaan laadukkaasti ja koulutusohjelmista selviää koulutuksen tavoitteet, sisällöt ja kohderyhmät. Koulutusmenetelmät suunnitellaan tarkoituksenmukaisiksi esimerkiksi lähi-, etä- ja hybriditoteutuksina (luennot, pienryhmät, simulaatiot, kädentaidot jne) erilaisina verkko-opintoina sekä peleinä. Koulutuksista kerätään systemaattisesti palautetta ja koulutustoimintaa kehitetään palautteiden pohjalta, myös tutkimusperusteisesti.

(*Kohtaanto kohdalleen, Osaamisen ennakointifoorumi 28.11.2023 https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Toimenpide-ehdotukset_Julkaisuversio_28112023.pdf

Koulutuksen ja osaamisen hallinnan järjestelmä Juuri ja koulutuskalenteri palvelevat koko henkilöstöä. Kaikki henkilöstön koulutustiedot kirjataan Juureen. Juuressa on myös pätevyystietojen hallinta. Jokaisella työntekijällä on oma henkilökohtainen koulutuskortti. Esihenkilö saa osaamisen johtamisen tueksi vastaavat tiedot henkilöstöstään. Keski-Suomen hyvinvointialueen kaikille pakollisten koulutusten listaus löytyy Polku-intrasta ja tietoja päivitetään tarpeen mukaan.

Vuoden 2024 koulutussuunnitelmassa on pääpaino turvata osaaminen ja ammattitaito henkilöstön koulutuksilla:

- Asiakas, -potilas- ja henkilöturvallisuus, ensiapu, - elvytyskoulutukset
- Työturvallisuus ja työhyvinvointi
- Taito- ja simulaatiokoulutukset, ammatilliset koulutuspäivät
- Lääkehoidon, laitteiden ja säteilysuojelun osaaminen
- Hoito- ja palveluketjut
- Digitaaliset palvelut osana kaikkia palvelukokonaisuuksia
- Järjestelmäkoulutukset (mm Saga, RAI, LifeCare, Effector)
- Esihenkilövalmennukset -ja koulutukset, esihenkilöperehdytykset (omat johtamiskoulutukset ja tuetut johtamiskoulutukset Hyvaks-akatemiassa)
 - Esihenkilön ammatillinen rooli –vastuut, velvollisuudet, käyttäytyminen

- Henkilöstöjohtaminen
 - Muutoksessa johtaminen
 - Talousosaaminen ja hallinto: päätökset, seuranta, raportointi
 - Työsuhdejuridiikka
 - Sopimukset ja hankinta
 - Vuorovaikutus- ja viestintäosaaminen
 - Työhyvinvointi (henkilöstön ja esihenkilön oma)
 - Digitaaliset taidot
- Eri oppilaitoksissa opintojen, tutkinnon osien ja tutkintojen suorittaminen osana jatkuvaa henkilöstön oppimista

Sotepalvelujen vastuu- ja palvelualueilta yhteisinä koulutustarpeina korostuvat mielen-terveys- ja päihdeosaamisen vahvistaminen, juridiikan osaaminen, kirjaamisen laaja-alainen osaaminen työssä, sähköisten palvelujen osaaminen, ohjausosaaminen, hoitotyön koulutukset. Lasten, nuorten ja perheiden palveluissa koulutustarpeina edellisten lisäksi erilaiset työmenetelmien koulutukset (mm systeeminen työote ja Lapset puheeksi).

Pelastustoimi järjestää lakisääteisiä ja henkilöstölle välttämättömiä koulutuksia oman koulutussuunnitelmansa mukaisesti. Keskeistä pelastajien ja ensihoitajien pätevyyksien ylläpitäminen eri teema-alueilla (mm ensihoito, savusukellus, vesipelastus, tieliikennepe-lastaminen)

Konsernipalvelujen tehtävänä on järjestää tukipalveluna kaikille muille vastuu- ja palvelualueille erilaisia keskitettyjä koulutuksia. Tämän lisäksi konsernin johtamisen tukipalvelujen henkilöstön osaamistarpeisiin nousee koulutussuunnitelmaan asiakirjojen hallintaprosessit, tietosuojasaaminen, sopimus- ja hankintaosaaminen, tiedolla johtaminen sekä riskienhallinta ja omavalvonta. Palvelutuotannon tukipalvelut vahvistavat mm amatillista moniosaamista. Teknisillä palveluilla laite- ja järjestelmäkohtainen osaaminen sekä työn erityispiirteisiin liittyvä työturvallisuusosaaminen korostuu.

Geneerisinä osaamistarpeina kaikilla alueilla on psykologinen turvallisuus, palveluasenne sekä vuorovaikutus- ja viestintätaidot.

Koulutussuunnitelman toteutumista seurataan hyvinvointialueella toteutusvuoden aikana yhteistoimintaelimessä ja suunnittelukeskusteluissa vastuu- ja palvelualueiden kanssa. Henkilöstökertomuksessa raportoidaan edellisen vuoden osaamisen kehittämisen toteutumaa. Koulutusraportti saadaan koulutuksen hallintajärjestelmään tehtyjen kirjausten mukaisena edellisen vuoden kirjausten perusteella.

Koulutusraportilla on kerrottu mm. seuraavat tiedot:

- Täydennyskoulutukseen osallistuneiden henkilöiden lukumäärä
- Täydennyskoulutuspäivien yhteismäärä eli htpv/
- Täydennyskoulutustilaisuuksien lukumäärä/ Hyvaksin järjestämät koulutukset

- Oppisopimuskoulutukset (koulutettavien määrä ja koulutukset)

Keski-Suomen hyvinvointialueen koulutusohjeet [Polku > sivun oikealla reunalla Koulutusohjeet](#) täydentävät koulutussuunnitelmaa. Ohjeissa kerrotaan tarkemmin ammatillisen täydennyskoulutuksen määrittelystä, koulutuspäivien käytöstä, koulutuksiin osallistumisesta ja niiden kustannuksista. Täydennyskoulutusta toteutetaan suunnitelmallisesti osana työn kehittämistä ja laadun hallintaa.

3 Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen

Työhyvinvointi on Keski-Suomen hyvinvointialueen strategian keskeinen linjaus ja kivijalka, jonka tavoitteena on hyvinvoiva, osaava ja osallistuva henkilöstö. Vuoden aikana työstetyn henkilöstöohjelman ja henkilöstökyselyn tulokset linjaavat työhyvinvoinnin toimintatapoja vuonna 2024.

Hyvinvointialueen työkyvyn hallintamalli sisältää yleiset periaatteet ja prosessit työkyvyn ylläpitämiseksi. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa työkyvyn ylläpitämistä ja edistämistä.

Työturvallisuuslain muutos 1.6.2023 täsmentää osaamisen kehittämisessä uuden oppimisen mukauttamista työntekijän ikäryhmään sekä huomioimaan digitaalisten välineiden opiskelun ja ohjaamisen tarve. Lisäksi lain muutos täsmentää työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta, velvollisuutta selvittää ja arvioida työn vaarat sekä antaa työntekijälle opetusta ja ohjausta huomioiden työntekijän henkilökohtaiset edellytykset.

Henkilöstön työkykyisyyttä seurataan strategisten mittarein hyödyntäen Monet henkilöstöraportteja, Kevan Avaintietoja sekä työterveyshuollon tuottamia raportteja vuoden aikana ja vuositasoisesti. Työkyvyn hallinnan toimenpiteiden toteumaa arvioidaan henkilöstöraportoinnin yhteydessä vuositasolla esimerkiksi työkyvyn tehostetun tuen (ammatillinen kuntoutus) toimenpiteiden toteutumisella ja työkyvyttömyyden kustannusten seurannalla.

Poikkeamailmoitusjärjestelmän Laatuportin avulla seurataan työntekijöiden ilmoituksia (väkivalta- ja uhkatilanteet, vaara- ja läheltä piti, tilanteet sekä häirintä- ja epäasiallinen käytös sekä sisäilma-asioita) ja toimenpiteitä tilanteisiin. Työ- ja työmatkatapaturmat raportoidaan vakuutusyhtiön tilastoin.

3.1. Työhyvinvoinnin keskeiset tarpeet ja toimenpiteet 2024

Keski-Suomen hyvinvointialueen yleistavoitteet työhyvinvoinnin kehittämiseksi nousevat henkilöstöohjelman sekä Mitä kuuluu -kyselyn perusteella. Erityisesti työhyvinvoinnin kehittämisen perustana vuoden 2024 aikana ovat työyhteisötaidot, vuorovaikutus ja psykologinen turvallisuus sekä esihenkilöiden työhyvinvointiprosessien osaamisen vahvistaminen.

Työhyvinvoinnin tukemisen keskeiset linjaukset ja keinot vuodelle 2024:

- Kehitetään työtä tukemaan paremmin työntekijöiden hyvinvointia, jossa parannetaan työn ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksia ja kehitetään joustavuuden lisäämistä työvuorosuunnittelun avulla
- Edistetään työhyvinvointia työn muotoilun avulla esimerkiksi osa-aikatyön ja etätöiden mahdollistamisella ja työn sisällöllisellä muokkauksella.
- Työhyvinvoinnin edistämisen toimintakäytännöt linjaukset selkiytetään, viestitään ja toiminnallistetaan arkeen työpaikoilla. Työkyvyn hallintamalli otetaan kattavasti käyttöön sekä dokumentoidaan ja jalkautetaan hyviä käytäntöjä.
- Kehitetään työterveyshuollon palveluja ja yhteistyötä.
- Kehitetään perehdytystä, jossa yhtenä teemana on työhyvinvointi.
- Vahvistetaan koko henkilöstön työyhteisötaitoja ja yhteisvastuuta työhyvinvoinnista työpaikkojen arjessa.

Kehittämistoimenpiteiden tuloksellisuus perustuu yhteiskehittämiseen eri tahojen kanssa. Yhteistyön kehittäminen työyhteisöissä vaatii aikaa ja yhteistä keskustelua ja sovitteita työvälineitä. Työyhteisöjen keskustelukulttuurin ja erityisesti psykologisen turvallisuuden vahvistaminen ovat tavoitteina.

Työhyvinvointia johdetaan osana palvelutoiminnan kokonaisuutta ja toiminnan johtaminen perustuu työhyvinvointijohtamisen palveluprosessien tuntemukseen sekä yhteisiin toimintatapoihin. Työnantajan vastuulla on huolehtia koko henkilöstön työhyvinvoinnista.

3.1 Mitä kuuluu -työhyvinvointikysely

Keski-Suomen hyvinvointialueen Mitä kuuluu? -henkilöstökyselyn mukaan kyselyyn vastanneiden työntekijöiden työkykyisyys on alentunut yli 40 %:lla vastanneista ja palautuminen heikentynyt, mikä vaatii erityistä huomiota työhyvinvoinnin ja työkyvyn hallintaan ja tukeen.

Alentunut työkyky

Alentunut työkyky ennakoi työstä poissaoloja ja ennenaikaista eläköitymistä. Tämä vaatii myös työyhteisötason toimenpiteitä, ei pelkästään yksilötason työkyvyn tukimuotoja. Työkykyyn vaikuttaa paitsi työntekijän oma terveys, myös se miten työolot, työn sisältö, työyhteisöjen toimivuus, johtamisjärjestely sekä työn organisointi on järjestetty.

Työkyvyn edistämässä kiinnitetään erityisesti huomiota varhaiseen tukeen ja puheeksi ottamiseen. Sairauspoissaolojen (7-29 päivää) vähentämiseksi ja sairauspoissaolojen pitkittymisen ehkäisemiseksi kehitetään esihenkilöiden työkykyjohtamisosaamista ja hyödynnetään monipuolista keinovalikoimaa muun muassa puheeksi ottamisen, työn muokkauksen ja korvaavan työn keinoin.

Työstressin vähentäminen

Työstä palautuminen on keino ehkäistä haitallista työkuormitusta, josta aiheutuu terveydellisiä ongelmia. Työstä palautumista edistetään jo työpäivän aikana sopivalla tauotuksella sekä käyttämällä liikunnallisen työelämän tavoitteita ja keinoja.

Työmäärään ja työskentelytapoihin vaikuttaminen, sen seuraaminen ja hallinta ovat esihenkilön tärkeitä tehtäviä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja työkyvyn ylläpitämiseksi. Myönteisten asioiden vahvistaminen vähentää haitallista työkuormitusta. Näihin keinoihin kuuluvat toimivan työilmapiirin vahvistaminen, vaikutusmahdollisuuksien lisääminen työssä sekä avoin vuorovaikutus ja lähiesihenkilön toiminta ja tuki.

Lähiesihenkilön toiminta

Lähiesihenkilön oikeudenmukainen toiminta suojaa työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia ja se on yhteydessä työmotivaatioon ja työhön sitoutumiseen. Lähiesihenkilön toiminta suojaa myös lyhyiltä ja pidemmiltä sairauspoissaoloilta ja vähentää ahdistuneisuushäiriöistä johtuvia poissaoloja. Lisäksi lähiesihenkilötyö suojaa myös työntekijää, jos hän on kokenut jotakin stressaavaa yksityiselämässään. Vuoden 2024 aikana kehitetään edelleen esihenkilöiden työkykyjohtamisen osaamista muun muassa keskitetyissä esihenkilökoulutuksissa.

Esihenkilöiden työkuormitus

Esihenkilötyössä kyselyn mukaan työkuormituksen hallinta ja siitä palautuminen on paremmalla tasolla kuin työntekijöiden. Lähiesihenkilöiden työkuormitus on kuitenkin suurempaa kuin johdon. Voimavaroja ovat muutosmyönteisyys, vaikutusmahdollisuus työhön, johtamisen oikeudenmukaisuus sekä toimiva yhteistyö. Työpaineiden hallintamahdollisuuden ovat kuitenkin vähäisempiä kuin työntekijöillä.

Mitä kuuluu? -henkilöstökyselyn tuloksen perusteella työyhteisöt nostavat omat kehittämistavoitteensa työyhteisön toimintaan ja työhyvinvoinnin tukeen vuodelle 2024 oman tuloksensa perusteella.

3.2 Työturvallisuuslain muutos

Työturvallisuuslain ja yhteistoimintalain muutoksilla varmistetaan työnantajan yleistä huolehtimisvelvollisuutta. Lisäksi työntekijän henkilökohtaiset edellytykset huomioidaan

yksilöllisin toimenpitein. Laki täsmentää työnantajan velvoitetta tarkkailuun, jossa työolojen lisäksi huomioidaan työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä.

Työturvallisuuslain muutoksien huomioiminen ja noudattaminen työarjessa vähentää työn kuormittavuutta ja tukee työolojen ja työhyvinvoinnin kehittymistä. Koko työyhteisö tulee huomioida työn vaarojen selvittämisessä ja arvioimisessa.

Työyhteisössä tulee huomioida henkilöstöprofiili ja siinä vaikuttavat tekijät mm. yksilötasolla työntekijän ikä ja ikääntyminen, sukupuoli, ammattitaito ja hänen henkilökohtaiset edellytyksensä. Nuoren työntekijän erilaiset kuormitustekijät esim. psyykkiset tai työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät tekijät tulee huomioida työuran alkaessa.

Työnantajan velvollisuus on antaa työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Perehdytyksessä, ohjauksessa ja opetuksessa huomioidaan työntekijän ammatillinen osaaminen, työkokemus, ikä ja kielitaito. Työstä ja työolosuhteista voi aiheutua vaaraa raskaana oleville työntekijöille, joka tulee huomioida työolosuhteiden muutoksien myös raskauden jälkeen.

Lain muutokset huomioidaan työsuojelun toimintaohjein ja työhyvinvointitiimin tuella työhyvinvoinnin kehittämiseksi yhdessä työyhteisön ja esihenkilöiden kanssa.

3.3 Työkyvyn ylläpitämisen tuki

Hyvinvointialue vastaa työpaikan terveellisyydestä ja turvallisuudesta työntekijöilleen työhyvinvoinnin hallinnan ohjein ja mallein. Esihenkilöitä ja työntekijöitä tuetaan työpaikoilla työkyvyn hallinnan ohjein kuormituksen tunnistamiseen ja varhaiseen tukeen työntekijöille sekä suunnitelmallisella työpaikkatoiminnalla siten, että kaikki työyhteisössä sitoutuvat yhteisiin tavoitteisiin.

Henkilöstön omasta työhyvinvoinnista huolehtimisen kykyä vahvistetaan osaamisen kehittämällä, kiinnittämällä huomiota kokonaisvaltaisesti elintapoihin, työstä palautumiseen ja myönteiseen motivoivaan ja kokemukseen merkityksellisestä työstä. Lisäksi huolehditaan turvallisesta työyhteisöstä ja toimivista työkyvyn toimenpiteistä ja hyvästä ja oikeudenmukaisesta johtamisesta.

Esihenkilöitä ohjataan huomioimaan työuran eri vaiheita ja ikäystävällisiä toimintatapoja. Esihenkilö pyrkii ehkäisemään työkyvyn uhkia, puuttumaan niihin varhain ja tukemaan työhön paluuta pitkän poissaolon jälkeen. Hän on kiinnostunut työyhteisön kaikkien jäsenten vahvuuksista ja siitä, mitä he odottavat työltään. Ikääntyessä mahdollistetaan tarvittaessa työajan joustoja sekä tuetaan työssä jaksamista työtehtäviä mukauttamalla.

Työuralle kiinnittyessä huolehditaan hyvästä perehdytyksestä. Hyvinvointialueella päivitetään mentoroinnin periaatteet ja käytännöt koko henkilöstön hyödynnettäväksi. Esihenkilöitä kannustetaan työkyvyn aktiivisen tuen toimintamallein varhaiseen keskusteluun työntekijöiden kanssa ja rohkaistaan työntekijöitä puhumaan ajoissa omaan työkykyyn vaikuttavista asioista. Käytössä ovat myös erilaiset työhyvinvoinnin oppimisolustat mm. Kevan oppimisympäristö, Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen oppimismateriaalit, joihin esihenkilöitä ja työntekijöitä ohjataan aktiivisesti.

Työhyvinvointi- ja työkykyasiantuntijat tukevat silloin, kun työkyvyssä tapahtuu muutoksia ja tarvitaan tehostettua työ- ja toimintakyvyn tukea työssä jatkamiseksi.

Esihenkilön kykyä havainnoida ja tunnistaa työyhteisön tilaa-, osaamis- ja työkykytarpeita vahvistetaan. Työyhteisöihin, joissa kuormittuneisuus on suurta tai työturvallisuusriskejä ilmenee, kohdennetaan tehostetun tai erityisen tuen toimenpiteitä työkyvyn hallintamallin mukaisesti yhdessä työterveyshuollon kanssa. Työyhteisöjä ja esihenkilöitä ohjataan työpaikkaselvityksissä ehdotettujen toimenpiteiden ja työpaikan riskien seurantaan.

Keski-Suomen hyvinvointialue mahdollistaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen muun muassa perhevapailla sekä harkinnanvaraisilla vapailta sekä tilanteisiin sopivilla joustavilla työaikajärjestelyillä. Työaikoihin vaikuttaminen yhteisöllistä työvuorosuunnittelua lisäämällä on yksi keino työ- ja yksityiselämän yhteen sovittamisessa.

Kehitämme työkyvyn edistämiseen ja tukeen liittyviä käytäntöjä yhdessä muun muassa Kevan, Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen yhteistyönä, erilaisten kehittämishankkeiden ja menetelmin. Lisäksi hyödynnämme verkkomateriaaleja ja oppimisympäristöjä monipuolisesti niin työkyvyn tuen osana kuin työkykyjohtamisen osaamisen kehittämisessä.

3.3.1 Osatyökykyisen työntekijän tuki

Keski-Suomen hyvinvointialueen työpaikoilla voidaan monin eri keinoin ylläpitää hyvää työkykyä, tunnistaa työkyvyn heikkenemisen riskiryhmiä ja tukea heikentyntä työkykyä. Työnantaja huolehtii yleisistä edellytyksistä työn tekemiselle ja työssä jaksamiselle.

Työkyvyn aktiivinen tuki muodostuu varhaisesta tuesta, työhön paluun tuesta ja tehostetusta tuesta. Varhaisessa vaiheessa esihenkilö keskustelee työntekijän kanssa työhön liittyvistä asioista, työnkuvasta, työmäärästä ja kehittymismahdollisuuksista sekä päätetään työkykyä tukevat ja edistävät ratkaisut.

Työhön paluun tuki auttaa työntekijää palaamaan työhön pitkän poissaolon jälkeen esihenkilön ja työkykyasiantuntijan tuella. Paluun tuen avulla työpaikalla voidaan ehkäistä sairauspoissaolojen uusiutumista ja lyhentää poissaolojen kestoja. Työhön paluuta edistetään työn ja työajan mukautuksin. Työntekijän työssä paluun mahdollisuuksista ja

mahdollisista tukitoimista keskustellaan työterveysneuvottelussa, joissa oma työkykyasiantuntija on tarvittaessa mukana.

Tehostettua tukea tarvitaan, kun työyksikön varhaisen ja työhön paluun tuen toimet eivät riitä. Työhyvinvoinnin asiantuntija tai työkykyasiantuntija tukee esihenkilöitä ja työntekijää ammatillisen kuntoutuksen keinovalikoimien suunnittelussa ja toteutuksessa verkostoyhteistyössä (työterveyshuolto, Te-toimisto, Kela ja Keva ym.). Työntekijän urapolkua ja uudelleensijoittumista tuetaan yhteistyössä rekrytointipalvelujen kanssa.

Työterveyspalvelujen sisältö muodostuu ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palveluista (vuonna 2023 75 %) ja lisäksi kohdennetuista terveystieteistä sairaanhoidon palveluista (vuonna 2023 25 %). Työterveyden toimintasuunnitelmassa tarkennetaan vuosittain painopisteet hyvinvointia- ja työkykyä tukeville pito- ja vetovoimatekijöille ja niiden avulla tuetaan työntekijöitä, esihenkilöitä sekä työyhteisöjä. Työterveyspalvelujen saatavuutta vahvistetaan yhteistyötä kehittämällä sekä digitaalisilla ratkaisuilla ja monituottajamallin palveluverkolla.

Esihenkilön oman työhyvinvoinnin tukemiseksi noudatetaan samoja etenemis- ja toimintatapoja työkyvyn tukeen oman esihenkilön johdolla.

Työyhteisöjen kehittämisen ja esihenkilön tukena ovat muun muassa

- konsultaatio henkilöstön osaamisen ja kehittämisen palvelujen kanssa
- kuormitusta aiheuttaneiden ja tunteita herättäneiden tilanteiden purku ja käsittelytuki
- työterveyshuollon työpaikkaselvitys (perustyöpaikkaselvitys, suunnattu/kohdennettu työpaikkaselvitys esihenkilötyöhön) toimenpide-ehdotuksineen, jotka toteutetaan yhdessä työhyvinvointipalvelujen, työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa.
- esihenkilösparraukset ja -perehdytys

3.3.2 Toimiva työyhteisö

Toimivan työyhteisön tukipalveluja ovat mm. erilaiset työyhteisöjen ohjaus- ja valmennuspalvelut, työnohjaus, henkisen ensiavun palvelut sekä tarvittaessa työyhteisösovittelevu. Toimivan työyhteisön tukipalveluilla pyritään osaltaan lisäämään henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä vahvistamalla työarjen perustaa sekä tukemalla tarvelähtöisesti ja tilannesidonnaisesti sitä tarvittaessa vaikuttavin tukikeinoin. Henkisen ensiavun osalta vahvistamme erityisesti esihenkilöiden osaamista toimia henkisesti kuormittavissa tilanteissa Hetipurku -mallin mukaisesti.

Vuonna 2024 tuotamme yksilö-, ryhmä-, työyhteisö-, tilanne-, esihenkilö- ja johdon työnohjuksia tilanne- ja tarveperusteisesti monipuolisella työnohjauspalvelulla ja osaamisella.

LIITE 1. Työttömyysuhan alaiset työntekijät

Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään sellaiset asiat, jotka koskevat:

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan tai hyvinvointialueen palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien tai hyvinvointialueiden tai näiden välisessä yhteistyössä;
- 2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla ulkopuolisen työvoiman käytöstä tai liikkeen luovutuksesta johtuvia tai muita olennaisia henkilöstövaikutuksia;
- 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia;
- 4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Jos kunnan tai hyvinvointialueen talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamista, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tai aluehallitus tekee kunnan- tai aluevaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

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.

Yhteistoimintamenettelyissä ja henkilöstön mahdollisessa uudelleensijoittamisessa sekä muutostuessa käytetään apuna henkilöstöpalveluiden koordinoimaa ja hallinnoimaa toimintamallia. Toimintamalliin mukaisesti käynnistyvien yhteistoimintamenettelyjen tueksi laaditaan tarvittaessa yhteistoiminnassa työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma. Suunnitelman tavoitteena on auttaa ja tukea konkreettisesti työttömyysuhan alaisten henkilöiden uudelleensijoittumista hyvinvointialueen omaan organisaatioon tai sen ulkopuolelle. Työntekijän koulutus- ja osaamistietoja hyödynnetään mahdollisessa uudelleensijoituksessa.

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen periaatteet

Työnantajalle on velvollinen tarjoamaan tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä irtisanotulle työntekijälle mahdollisuus osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen. Koulutusta tai valmennusta on tarjottava työntekijälle, joka on työskennellyt työnantajan palveluksessa vähintään viisi vuotta.

Mikäli uhkana on tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanomisia, niin yhteistoimintaneuvotteluissa tehdään työllistämistä edistävä toimintasuunnitelma. Siihen kirjataan tarkemmin koulutuksen tai valmennuksen järjestämisestä mahdollisesti irtisanottaville. Tällöin arvioidaan, millaista koulutusta tai valmennusta työntekijät tarvitsevat parantaakseen työllistymisen mahdollisuuksiaan. Tavoitteena on mahdollisimman henkilökohtainen prosessi huomioiden irtisanottavien määrä ja tarpeet.

Koulutus tai valmennus voi olla ryhmä tai yksilökoulutusta tai valmennusta. Koulutus tai valmennus hankitaan keskitetysti HR-palveluista. Muutosturvan toteuttamiseksi työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä on kartoittaa yhdessä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa irtisanomistilanteessa julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen tarve sekä sovitaa nämä palvelut yhteen työnantajan kustantaman valmennuksen tai koulutuksen kanssa. Koulutus tai valmennus pyritään järjestämään kahden kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä.

Työnantajan kustantaman valmennuksen tai koulutuksen olisi arvoltaan vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai työnantajan palveluksessa olevan toimipisteen henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Tuntipalkkaisesta työntekijästä, joka työaika vaihtelee, koulutuksen tai valmennuksen arvo lasketaan keskimääräisen palkan perusteella. Palkan käsitteen määrittelyssä otettaisiin huomioon vuosilomapalkan laskemisessa käytettävät periaatteet.

Työnantaja voi harkintansa mukaan tukea myös irtisanottavan työntekijä itse hankkimaa koulutusta tai valmennusta. Koulutuksen tai valmennuksen on tällöin tuettava irtisanotun työntekijän työllistymismahdollisuuksia. Koulutus tai valmennus maksetaan työntekijälle tositetta vastaan.

Lakiin on kirjattu, että valtakunnallisella työehtosopimuksella on mahdollista poiketa työ-sopimuslain 13§ pykälän sisällöstä ja menettelytavoista sekä rajata työnantajan ja henkilöstön sopimisoikeudenlaajuutta. Mikäli kunnallisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa sovi-taan työ-sopimuslain 13 § sisällöistä, menettelytavoista tai rajataan sopimisoikeutta, nou-datamme tältä osin työ- ja virkaehtosopimustemme kirjauksia.

Talousarvion hyväksyminen yhteydessä ei ole tiedossa vuodelle 2024 sellaisia asiakoko-naisuuksia, joista olisi seuraamassa irtisanomisia taloudellisista ja/tai tuotannollisista syistä. Uusien esille tulevien asiakokonaisuuksien valmisteluvaiheessa arvioidaan niitä myös tästä näkökulmasta.