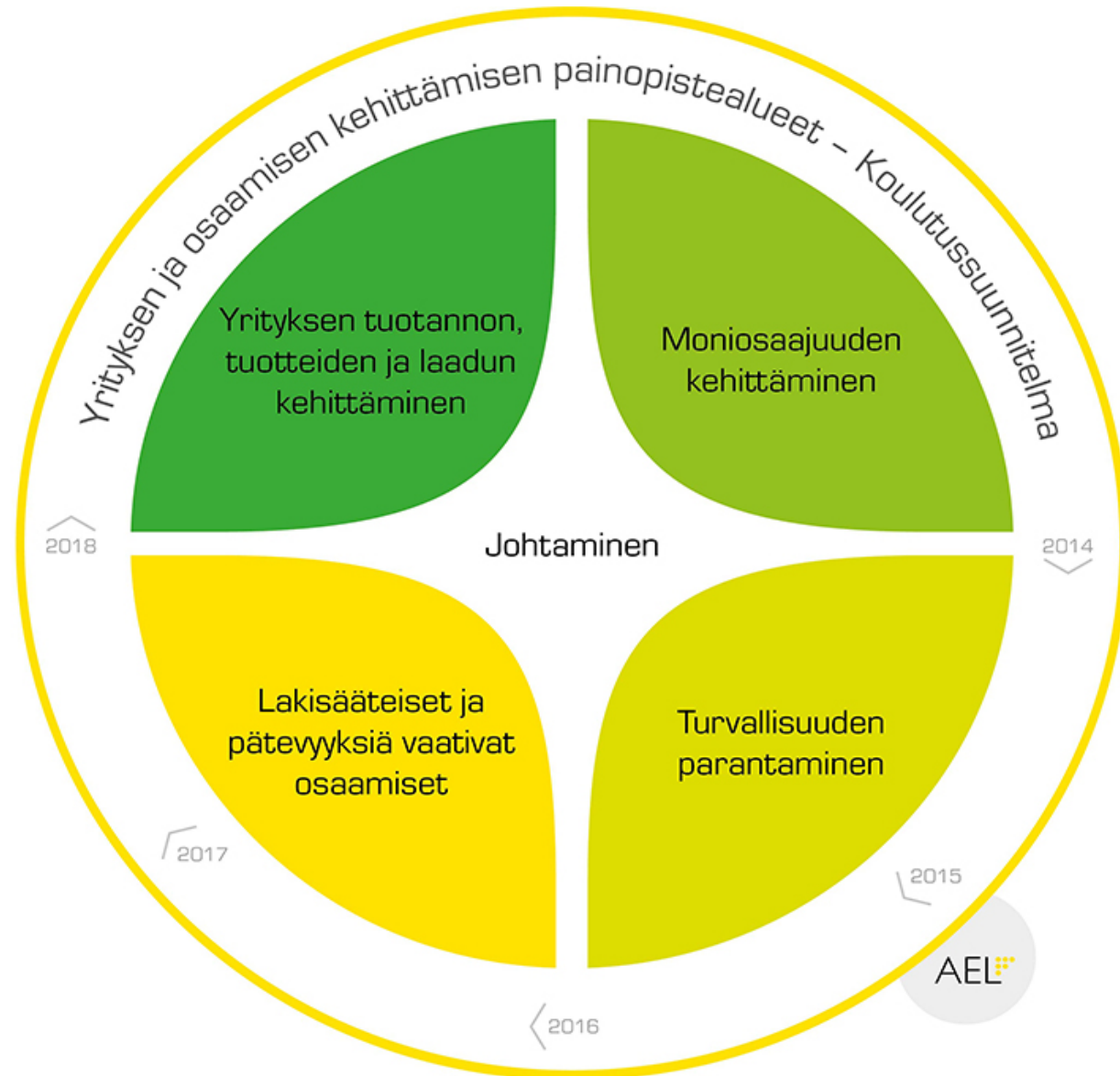


AEL 

OSAAMISELLA KILPAILUKYKYÄ

Kehittämisaalueiden jakomalli koulutussuunnitelmaa laadittaessa



Koulutuspäiväsopimuksen soveltaminen yrityksessä

Tässä esityksessä on esimerkkejä siitä, miten koulutussuunnitelma tulisi laatia ja mitä asioita verottaja haluaa tietää. Mallia voi soveltaa, vaikka varsinaista koulutusvähennystä ei hakisikaan.

Huom!

Koulutukset ovat 100 prosenttisesti verovähennyskelpoisia. Koulutuspäivien kustannukset saa vähentää verotuksessa täysimääräisesti (osallistumismaksu, matka- ja majoituskulut) koulutusajan palkkakustannukset mukaanlukien! Koulutusvähennys on lisävähennys 3 päivän osalta.

Työntekijä voi työnantajan määräämällä tavalla osallistua vuosittain kolmen päivän ajan osaamista lisäävään koulutukseen. Hallitus antoi 5.9.2013 asiaa koskevat lakiesitykset eduskunnan päätettäväksi. Laki astui voimaan 1.1.2014.

Lakiesityksen mukaan työnantajalle tuleva taloudellinen kannuste verovähennysten muodossa koski kolmea koulutuspäivää vuodessa työntekijää kohti.

Koulutuksen tulee kehittää työntekijän ammatillista osaamista tämän nykyisissä tai tulevilla tehtävissä. Tällaisia koulutuksia ovat mm. kurssimuotoiset koulutukset, seminaarit ja konferenssit. Esim. normaalia työhön kuuluvaa työnopastusta ei lasketa mukaan ko. koulutuspäiviin.

Esimerkkejä koulutusvähennyksen ja verovähennyksen laskemisesta

• Esimerkki 1. Koulutusvähennysten laskenta

- Yrityksessä 120 työntekijää, joista 60 on osallistunut kolmeen koulutuspäivään, 30 kahteen koulutuspäivään ja 20 yhteen koulutuspäivään.

- *Erittely on esitettävä verottajalle!*

- *Koulutuspäiviä yhteensä = $60*3+30*2+20*1=260$ päivää*

- Yrityksen työttömyysvakuutusmaksun perusteena oleva palkkasumma on 4 320 000 euroa.

- *Keskimääräinen päiväpalkka = $(4\ 320\ 000\ euroa/120\ hlöä)/200 = 180\ euroa$*

(laskennassa käytetään työpäivien määränä 200 p./vuosi)

- ***Koulutusvähennys** = $260\ p. * 180\ euroa * 0,50 = 23\ 400\ euroa$*

- HUOM! Uusi laki koskee **lisävähennystä**, normaalit vähennykset ovat edelleen voimassa.

- **Koulutuspäivien kustannukset saa vähentää verotuksessa täysimääräisesti, koulutusajan palkkakustannukset mukaanlukien! Ks. esimerkki:**

Esim. 2 p. koulutus, verovähennyksen osuus on

- kurssin hinta 800 e
- hotelliyöpyminen 110 e
- kilometrikorvaus 150 e
- päivärahat 78 e
- työntekijän palkkakustannus 273 e, $(3000\ e / kk / 22\ pv) * 2\ p.$
- palkoista maksettavat vakuutusmaksut 65 e $(273*0,24)$
- **Vähennys yhteensä 1 476 e**

Tässä seikkoja, jotka koulutussuunnitelmassa tulee ottaa huomioon, ja joista on hyvä löytyä dokumentit, mikäli asioita halutaan myöhemmin tarkistaa.

- Koulutussuunnitelma tulee laatia mahdollisimman aikaisin vuoden alussa.
- Vain suunnitelmassa olevat koulutukset voidaan huomioida koulutusvähennyistä anottaessa, mutta koulutussuunnitelmaan saa tehdä muutoksia. Jos näistä koulutuksista haluaa saada verovähennyksen, on koulutuksen tapahduttava muutoksen jälkeen.
 - henkilöstön määrä ja rakenne (vakituiset, määrä-aikaiset, ikärakenne, keski-ikä, sukupuolijakauma, koulutustaso, vaihtuvuus)
 - määrä-aikaisten sopimusten määrä (jos ei ole, mainitaan 0 kpl)
 - arvio edellä olevien kehittymisestä (esim. maininta: odotettavissa ei ole oleellisia muutoksia henkilöstörakenteeseen)

Koulutussuunnitelma tulee tehdä koko henkilöstölle.

- työntekijät, toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt
 - Ammattiryhmittäin, esim. suunnittelijat, työnjohtajat, hitsaajat, koneistajat, kokoonpanijat, toimistotyöntekijät
 - osastoittain tai jonkin muun järkevän kokonaisuuden mukaan (esim. AEL malli)
 - vaikka koulutussuunnitelma pitää tehdä koko henkilöstölle, sitä ei ole pakko tehdä jokaiselle henkilölle erikseen
 - koulutusten tuntiohjelmat tulee säilyttää
- Myös on otettava kantaa seuraaviin kohtiin:
 - mitä osaamista yrityksen/organisaation (strategiset) tavoitteet tarvitsevat toteutuakseen
 - millä keinoilla säilytämme/kehitämme nykyisen osaamisemme
 - mitkä ovat työntekijöiden keinot ja mahdollisuudet, joilla he voivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää (esim. etätyö)

Miten koulutussuunnitelmaa on tarkoitus toteuttaa, seurata ja dokumentoida

- Esim. excel, jossa jaoteltu ryhmittäin esim. ikääntyneet, nuoret vähän aikaa työelämässä ja tehtävässä olleet, muut. Tämä siksi, että nuoret tarvitsevat ammatin alkuvaiheessa usein enemmän koulutusta, jotta ammatillinen kehittyminen nopeutuisi.
- Myös seuraaviin kohtiin olisi otettava kantaa:
 - mitä osaamista yrityksen/organisaation (strategiset) tavoitteet tarvitsevat toteutuakseen
 - millä keinoin säilytämme/kehitämme nykyisen osaamisemme
 - mitkä ovat työntekijöiden keinot ja mahdollisuudet, joilla he voivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää (esim. etätyö)?

Arvio ammatillisesta osaamisesta/muutostarpeista ja koulutuksen tavoite- toteutussuunnitelma henkilöstöryhmittäin esim.

- esimiehille on suunniteltu järjestettäväksi esimieskoulutusta ja työpajoja, joissa työtä kehitetään
- koko esimies- ja tuotantohenkilöstölle järjestetään koulutusta, jossa opetellaan johtamis- ja kokoustyökaluja tuotannon tehostamisen johtamiseksi
- kunnossapitohenkilöstön moniosaamista laajennetaan mekaaniselta puolelta automaatiopuolelle ja sitä varten järjestetään jokaiselle ammatillista lisäkoulutusta 3–6 p.
- Yrityksen NDT-tarkastajien pätevyksiä on tarkoitus laajentaa, ja jokainen ottaa uuden lisäpätevyyden tavoitteeksi kahden seuraavan vuoden aikana niin, että kumpanakin vuonna on 5 päivän lisäkoulutus.
- Jokaiselle hallissa työskentelevälle järjestetään päivänmittainen nostokoulutus, jotta nostotapaturmia ei sattuisi. Kaikille säiliötoita tekeville asentajille annetaan 1 päivän säiliötyökoulutus
- Verottajan ohjeet [http://vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Elinkeinoverotus/Tyonantajan_koulutusvahennys\(31685\)](http://vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Elinkeinoverotus/Tyonantajan_koulutusvahennys(31685))

AEL:n perusmalli koulutuspäiväsopimuksen soveltamiseksi yrityksessä

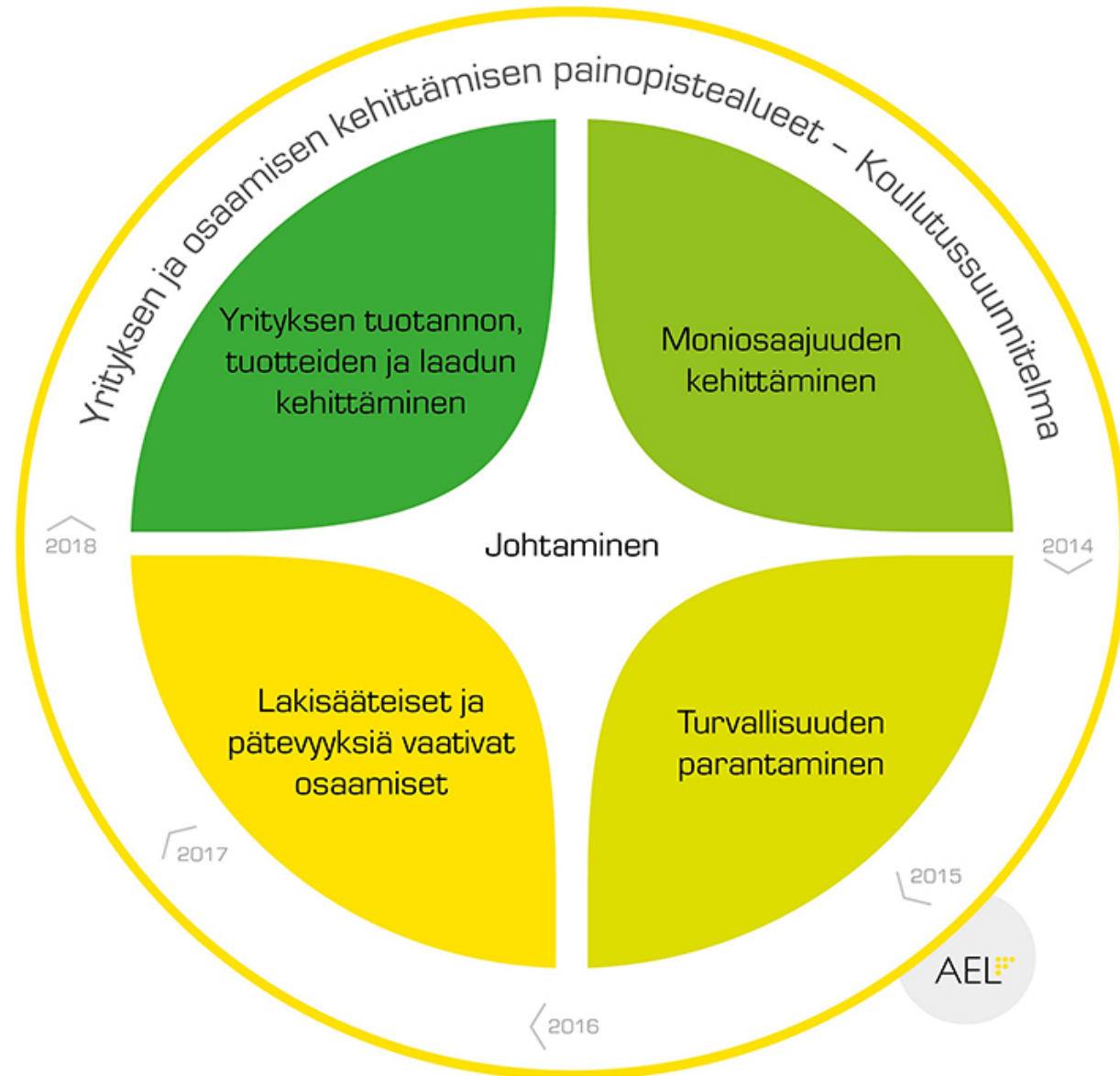
Koulutusta tukevien verokannusteiden tai koulutuskorvausten saaminen edellyttää, että työnantaja on laatinut henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Koulutussuunnitelman tulee sisältää arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä työnantajan tarpeista.

Koulutussuunnitelman perusrunko voi koostua yrityksen perustoimintojen mukaisesta osaamisjaottelusta. Seuraavassa diassa on esitetty yksi mahdollinen jaottelutapa kehittämisalueille ja sen kartoittamiselle. Mallissa osaamistarpeet on jaettu viiteen eri kehittämisalueeseen, joiden painotus voi vaihdella eri vuosina.

Yrityksen tilanne määrittelee kehittämisen osa-alueiden tärkeysjärjestyksen, mutta ensimmäisen lohkon tärkeyttä ei voi liikaa korostaa, toisaalta mikään lohko ei saa jäädä huomiotta.

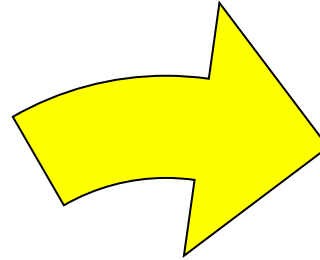
Tärkein alue voidaan selvittää kyselyllä, jonka jälkeen tehdään osaamiskartoitus ja tarkempi koulutussuunnitelma.

Kehittämisaalueiden jakomalli koulutussuunnitelmaa laadittaessa

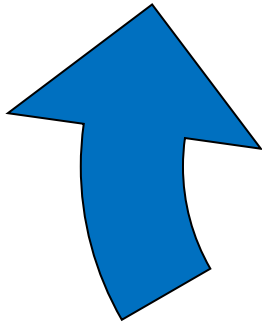


Palvelun prosessi: osaamisen kehittämisen vuosikello jossa tärkeimmän kehittämisalueen selvitys kyselyllä, osaamiskartoitus, koulutussuunnitelma jne.

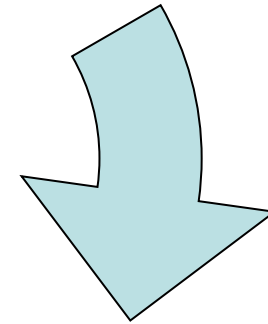
a)
Kehitystarpeen kartoitus kyselyllä (työntekijät/esimiehet): mitkä viidestä pääalueesta seuraavan vuoden painopiste. Edellisen kauden osaamistulosten yhteenveto.



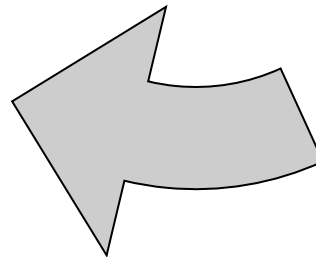
b)
Valitun painopisteen osaamistarpeista tarkentava kyselykartoitus.



d)
Seuraavaa vuotta varten meneillään olevan vuoden syksyllä uusi arvio tarpeista ja painopisteistä



c)
Tarpeiden tarkennuksen analyysin pohjalta koulutussuunnitelman runko sekä henkilöryhmä-/henkilötasolle täsmennetty koulutuskalenteri. Toteutumisen seuranta ja dokumentointi.



Tarkemmat kuvaukset eri kehittämisalueille koulutussuunnitelmamallissa

Yrityksen tuotannon, tuotteiden ja laadun kehittäminen

Tämä kehittämialue on perusta kaikelle toiminnalle. Jotta yritys voi tarjota kilpailukykyisellä hinnalla haluttavia tuotteita tai palveluja, on niin tuotekehityksen kuin tuotannonvirtaustenkin, ja koko toimitusketjun oltava kunnossa. Pelkkä tuotantolaitteistojen uusiminen ei enää riitä.

Tarvitaan ajattelumallien muuttamista, yrityksen tuotannon läpikäyntiä, analysointia ja toimintamallien kehittämistä johdon ja työntekijöiden työpanoksella. Joku kutsuu toimia ”liinaukseksi”, joku jollain toisella nimellä, mutta toimilla tähdätään mm. toiminnan tehostamiseen, nopeampaan läpimenoon, hukka-aikojen poistoon ja virheettömiin tuotteisiin.

Malliteksti yrityksille

Toimintamme perusta on jatkuva kehittäminen, jossa panostamme niin toimitusketjun kuin tuotannonkin kehittämiseen. Pyrimme ajatusmallien muuttamiseen, jotta jatkuva kehittäminen on mahdollista. Haemme kouluttautumisella osaamista viedä toimintojen kehittämistä eteenpäin. Tällaisia koulutuksia ovat mm. Lean-työpajat ja toiminnan kehittämisen menetelmien oppimiseen liittyvät koulutukset.

Tarkemmat kuvaukset kehittämisalueille ´koulutus suunnitelmamallissa jatkuu...

Moniosaajuuden ja oman työn kehittäminen

Joustavaan toimimiseen liittyy moniosaajuus. Moniosaaja kykenee tekemään oman päätehtävänsä lisäksi oman työvaiheen ympärillä olevia työvaiheita. Lisäksi osaajalla on paremmat edellytykset kehittää omaa työtään mielekkäämmäksi ja turvallisemmaksi.

Näitä tehtäväkokonaisuuksia ovat esim. kunnossapito- ja kokoonpanotyö, asentaminen työmaalla, suunnittelutyön eri osaamisalueet uusine standardeineen, eri automerkkien korjaus jne.

Malliteksti:

Kehitämme osaamistamme siten, että kykenemme vastaamaan työn muuttuviin haasteisiin, ottamaan työvaiheita oman työvaiheen ympäriltä sekä kehittämään oma-aloitteellisuutta oman työn kehittämisessä, paitsi tuottavuuden myös työturvallisuuden kannalta. Myös oman ammattitaidon ylläpidon varmistamiseksi osallistumme tarvittaviin koulutuksiin.

Tarkemmat kuvaukset kehittämisalueille koulutussuunnitelmamallissa jatkuu...

Turvallisuuden parantaminen

Myös tässä kehittämisen alueessa oman työn vaarojen ymmärtäminen, arviointi ja turvallisuuden parantaminen ovat avainasioita.

Henkilöiden uudet tehtävät ja ikääntyminen lisäävät riskiä joutua onnettomuuteen. Myös tämän asian voisi huomioida koulutussuunnitelmissa. Nostotyöt, kemikaali- ja säiliötyöt, työskentely korkeilla paikoilla, sähkötyöt ovat erityisen riskialttiita töitä.

Riskikartoitukset ovat osa perustyötä, joka vaatii erityisosaamista.

Malliteksti:

Työturvallisuuteen ja hyvinvointiin liittyvillä koulutuksilla varmistamme, että jokaisella työntekijällä on tarpeellinen osaaminen. Työntekijällä on valmiudet kehittää omaa työtään turvallisemmaksi ja hän ymmärtää oman työnsä vaaratekijät. Henkinen hyvinvointi on myös oleellinen osa yrityksemme turvallisuutta. Henkilöiden uudet tehtävät ja ikääntyminen huomioidaan. Tarvittaessa annetaan lisäkoulutusta, jotta riski joutua onnettomuuteen pienenee. Huolehdimme, että henkilöiden perustiedot ovat ajan tasalla ainakin nostojen, kemikaalien, tuotantotyön, asennusten, korkeanpaikan työskentelyn ja logistiikan osa-alueilla.

Tarkemmat kuvaukset kehittämisalueille koulutussuunnitelmamallissa jatkuu...

Viranomaiskoulutukset ja sertifiointikoulutukset

Osa yritysten tarvitsemista koulutuksista on viranomaistahojen vaatimaa tai ammattipätevyyksiin liittyvää. Asia hyvä huomioida useamman vuoden suunnitelmana, jossa tarpeet ja henkilöstön kehittyminen huomioidaan.

Osa pätevyyksistä vaatii mm. tietynpituista työkokemusta kurssin jälkeen. Pätevöitymisprosessi voi kestää 1–2 vuotta, esim. NDT-pätevöityksissä.

Muita pätevyyskoulutuksia/-tehtäviä ovat CAP-koulutukset, nostolaitteiden tarkastustyöt, säteilysuojelu, käytönvalvojan työ, sähköasennukset, autokatsastajan koulutukset, hitsauksen kansainväliset koordinoijakoulutukset IWE, IWT, IWS sekä tarkastajakoulutukset (IWI).

Malliteksti:

Varmistamme, että yrityksellä ja henkilöstöllä on kaikki pätevyydet, joita tarvitaan viranomaisten ja tilaajien vaatimusten täyttämiseksi. Tarvittaessa lisäkoulutamme henkilöitä. Vaatimukset huomioidaan jo kehityskeskusteluissa. Teemme useamman vuoden suunnitelman, jossa huomioidaan tulevaisuuden vaatimukset ja mahdolliset eläköitymiset.

Tarkemmat kuvaukset kehittämisalueille koulutussuunnitelmamallissa jatkuu...

Johtaminen ja esimiestyö

Johtaminen liittyy kaikkiin neljään edelliseen kehittämisen alueeseen. Esimiehet kohtaavat johtamisen käytännön haasteita päivittäin.

Johtamiseen kehitytään ja kehitystä edesauttaa erilaisten vuorovaikutus- ja valmentamistyökalujen hallitseminen. Johtamisesta lähtee myös muutos, joka on erittäin tärkeä ykköskohdassa esitetyssä yrityksen kehittämisen vaiheessa.

Myös ajattelumallien on muututtava, pelkkä tuotantolaitteistoihin satsaaminen ei enää riitä.

Malliteksti:

Yrityksen johtamisen kaikilla tasoilla pyrimme ylläpitämään johtamistaitoja, joihin kuuluu vuorovaikutustaidot, valmentavan johtamisen taidot, sekä prosessijohtamisen taidot. Taitoja kehitetään tarvittaessa koulutuksin ja työpajoin. Myös työhyvinvointi kuuluu johtamisen piiriin. Järjestämme tarpeen mukaan koulutusta ja tapahtumia, jotka tukevat esimiesten työhyvinvointia.

Yhteyshenkilö AEL:ssä

Eero Toivanen

tuotekehityspäällikkö

0500 419 607

eero.toivanen@ael.fi

AEL:n koulutussuunnitelmamalli:

<https://www.ael.fi/yrityksen-kehittaminen/henkiloston-osaamisen-varmistaminen/verovahennysoikeus-100>

Verottajan sivuille: [http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Elinkeinoverotus/Tyonantajan_koulutusvahennys\(31685\)](http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Elinkeinoverotus/Tyonantajan_koulutusvahennys(31685))

Koulutusvähennyslomake: [Verohallinnon lomake ks kohdat 3008v14.pdf](#)

Katso koulutustarjontaamme <https://www.ael.fi/koulutustarjonta>