

JOKILAAKSOJEN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄN

KOULUTUSSUUNNITELMA 2025 OSANA HENKILÖSTÖ- JA HYVINVOINTISTRATEGIAA



Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	3
1.1. Lait ja asetukset.....	3
1.2. JEDUn henkilöstö- ja hyvinvointistrategia	4
2. Henkilöstön rakenne	5
3. Työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen	6
4. Henkilöstön ammatillinen osaaminen ja sen kehittäminen.....	9
5. Koulutusten toteutumisen seurantamenettelyt.....	10
6. Ikääntyvät työntekijät	11
7. Työn ja perhe-elämän tasapainottaminen	11
8. Joustavat työaikajärjestelyt	11

1. Johdanto

Henkilöstön kehittäminen liittyy oleellisesti koko kuntayhtymän toiminnan kehittämiseen. Kehittäminen ja muutokset perustuvat yksilöiden, ryhmän ja koko organisaation oppimiseen. Työyhteisö toimii myös oppimispäikkänä. Henkilöstön kehittämisen keinoja ovat koulutus, työelämäjaksot, erilaiset hankkeet, kehittämiskeskustelut, itsearviointi, työhön perehdyttäminen, työnkierto, opintomatkat sekä itseopiskelu.

Päätavoitteena on, että jokainen JEDUn palveluksessa oleva henkilö on innostunut, työkykyinen osaaja ja tekijä. Henkilöstökoulutus ja työelämäjaksot ovat keskeisiä henkilöstön osaamisen uudistamisen keinoja, joilla henkilöstön ammatillisia valmiuksia työssä ja työyhteisössä ylläpidetään ja lisätään kuntayhtymän päämäärien ja palvelutoiminnan tavoitteiden saavuttamiseksi.

1.1. Lait ja asetukset

Lain (1136/2013) tavoitteena on lisätä työntekijöiden ja viranhaltijoiden osaamisen kehittämiseen liittyvää toimintaa ja tällä tavoin parantaa henkilöstön osaamisen tasoa vastaamaan työn muuttuvia vaatimuksia. Työnantajille säädetään oikeus taloudelliseen kannusteeseen.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) säädetään velvollisuudesta käsitellä yhteistoimintamenettelyssä henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia (laki 1138/2013).

Laki koulutuksen korvaamisesta (1140/2013) määrittää korvauksen perusteet ja suuruuden.

Suunnitelman tulee sisältää arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä.

Suunnitelmassa on lisäksi käsiteltävä yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Lisäksi suunnitelmaan tulee kirjata, miten sitä on tarkoitus toteuttaa ja seurata.

Kunnassa on laadittava **yhteistoimintamenettelyssä** vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan 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; sekä
- 5) 1-4 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

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

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

1.2. JEDUn henkilöstö- ja hyvinvointistrategia

JEDUssa on laadittu kuntayhtymän strategian osana henkilöstö- ja hyvinvointistrategia vuosille 2024–2026. Henkilöstösuunnittelu ja osaamisen johtaminen ovat JEDUssa strategisen henkilöstöjohtamisen ydintä. Sen on tarkoitus ohjata jokapäiväistä henkilöstötyötä, ja se tuo ennustettavuutta ja tasa-arvoa henkilöstöasioiden hoitamiseen. Henkilöstöstrategian avulla suuntaudutaan myös tulevaisuuteen ottamalla huomioon ikärakenne, työelämän muutokset ja haasteet.

Henkilöstökertomuksessa arvioidaan vuosittain henkilöstöstrategian eri osa-alueiden tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista.

JEDUn henkilöstö- ja hyvinvointistrategian näkökulmasta yhteiset strategiset painopistealueet ovat:

1. Työyhteisötaidot ja johtaminen
2. Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen
3. Henkilöstön rekrytointi ja perehdyttäminen
4. Henkilöstön työhyvinvointi ja työturvallisuus

Kuntayhtymässä kehitetään henkilöstön osaamista, työkykyä ja motivaatiota niin, että se kykenee vastaamaan muuttuvan yhteiskunnan vaatimuksiin ja yhtymästrategiassa määriteltyihin toimintatavoitteisiin. Kuntayhtymän strategisina tavoitteina ovat työelämäyhteyksien kehittäminen, joustavien, laadukkaiden ja yksilöllisten opintopolkujen mahdollistaminen, tekoälyn, digitalisaation ja verkko-oppimisympäristön hyödyntäminen, kansainvälisen toiminnan mahdollistaminen ja toiminnan kehittäminen hankkeiden avulla.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen tavoitteena on keskimäärin kuusi koulutuspäivää työntekijää kohden vuodessa.

2. Henkilöstön rakenne

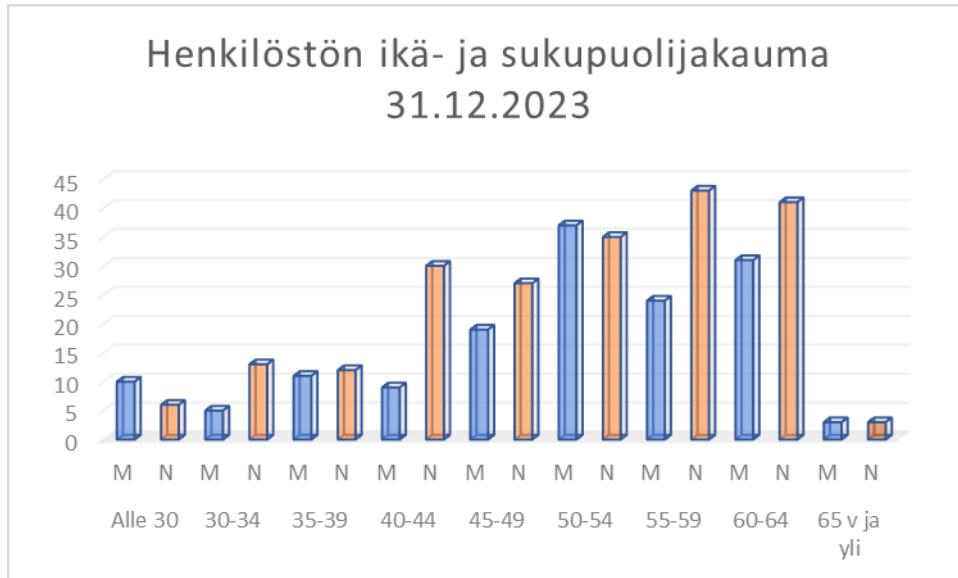
JEDUn henkilöstön vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden määrä 31.12.2023

Henkilöstön määrä palvelussuhteen luonteen mukaan jaoteltuna 31.12.2023	Kaikki yhteensä 2023	%
Määräaikainen	51	14 %
Vakinainen	308	86 %
Kaikki yhteensä	359	100 %

Määräaikaisten ja vakinaisten henkilöiden suhteellinen määrä ei merkittävästi muutu lähitulevaisuudessa.

JEDUn henkilöstön määrä henkilötyövuosina vuonna 2023

Henkilötyövuodet 2023	HTV	%
Opettajat	203,08	59 %
Tukipalvelut	127,21	37 %
Hallinto	14,83	4 %
Yhteensä	345,12	100 %



Eläköityvät henkilöstöryhmittäin 2025-2029	Ennuste 31.12.2024 tilanteen mukaan						Yhteensä
	0 vuotta	1 vuotta	2 vuotta	3 vuotta	4 vuotta	5 vuotta	
65 vuoden ikään							
tukipalvelut	2	6	7	2	9	7	33
opettajat/koulutuspäälliköt ja -johtajat	6	8	8	7	11	12	52
Yhteensä henkilöitä	8	14	15	9	20	19	85

Kokonaishenkilöstömäärä 31.12.2024 on ennusteen mukaan noin 367 henkilöä (sisältäen sivutoimiset, päätoimiset ja tilapäiset palvelussuhteet). Viiden vuoden kuluessa 65 vuotta täyttävien osuus heistä on noin 23 %.

Henkilöstön määrä tulee supistumaan eläköitymisen lisäksi myös valtioneuvoston koulutuspoliittisista linjauksista ja opetushallituksen rahoitusmuutoksista johtuen.

3. Työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymällä on käytössä Työkyvyn aktiivisen tuen malli, jossa on kirjattuna ne yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä. Työttömyysuhan alaisten (esimerkiksi yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä) työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta pyritään ylläpitämään tässä suunnitelmassa mainituilla keinoilla.

Jos irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle tai viranhaltijalle (myöh. ”työntekijä”) ei ole tarjolla työtä, josta hän koulutuksensa perusteella kykenisi suoriutumaan, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus kouluttaa työntekijä uusiin tehtäviin. Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista työnantajalla tarjolla olevien uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan pitää molempien sopimusosapuolien kannalta tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena (mm. lyhyehkö työhön perehdyttämiseen rinnastettava koulutus). Koulutusta

tai valmennusta on tarjottava työntekijälle tai viranhaltijalle, joka on työskennellyt työnantajan palveluksessa vähintään viiden vuoden ajan.

Jokaisella työntekijällä, joka irtisanotaan tuotannollisista tai taloudellisista syistä, on irtisanomisaikanaan oikeus palkalliseen vapaaseen. Työllistymisvapaan pituus on 5-20 työpäivää ja 55 vuotta täyttäneellä työntekijällä 5-25 työpäivää ja se määräytyy työsuhteen keston ja irtisanomisajan mukaan. (TSL 7. luku 12 § - 12a §)

Työntekijä voi käyttää palkallista työllistymisvapaata työllistymissuunnitelman laatimiseen tai työllistymissuunnitelmassa sovittuihin toimenpiteisiin kuten esim. työvoimakoulutukseen osallistumiseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssäoppimiseen tai oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen sekä osaamis- ja työkykykartoituksen tekemiseen. Vapaasta ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa, ja siitä on ilmoitettava työnantajalle aina mahdollisimman hyvissä ajoin.

Työllistymissuunnitelmalla parannetaan työntekijän mahdollisuuksia työllistyä esimerkiksi koulutuksen avulla. Työllistymissuunnitelma tehdään yhdessä TE-toimiston asiantuntijan kanssa. Se sisältää kartoituksen työnhakijan tilanteeseen sekä suunnitelman, jossa sovitaan omatoimisesta työnhausta ja työnhaun tukemisesta sekä TE-palveluista, joilla edistetään työnhakijan nopeaa ja pysyvää työllistymistä uuteen työpaikkaan. Työnhakijalle voidaan maksaa työllistymistä edistävien palveluiden ajalta myös työttömyyspäivärahan korotusosaa tai korotettua ansio-osaa.

Valmennus tai koulutus on arvoltaan vähintään työntekijän laskennallisen kuukausipalkan suuruinen tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräinen kuukausiansio siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus toteutetaan irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus voidaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Vaihtoehtoisesti työntekijän kanssa voidaan sopia, että työnantaja täyttää edellisessä kappaleessa kuvatun velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

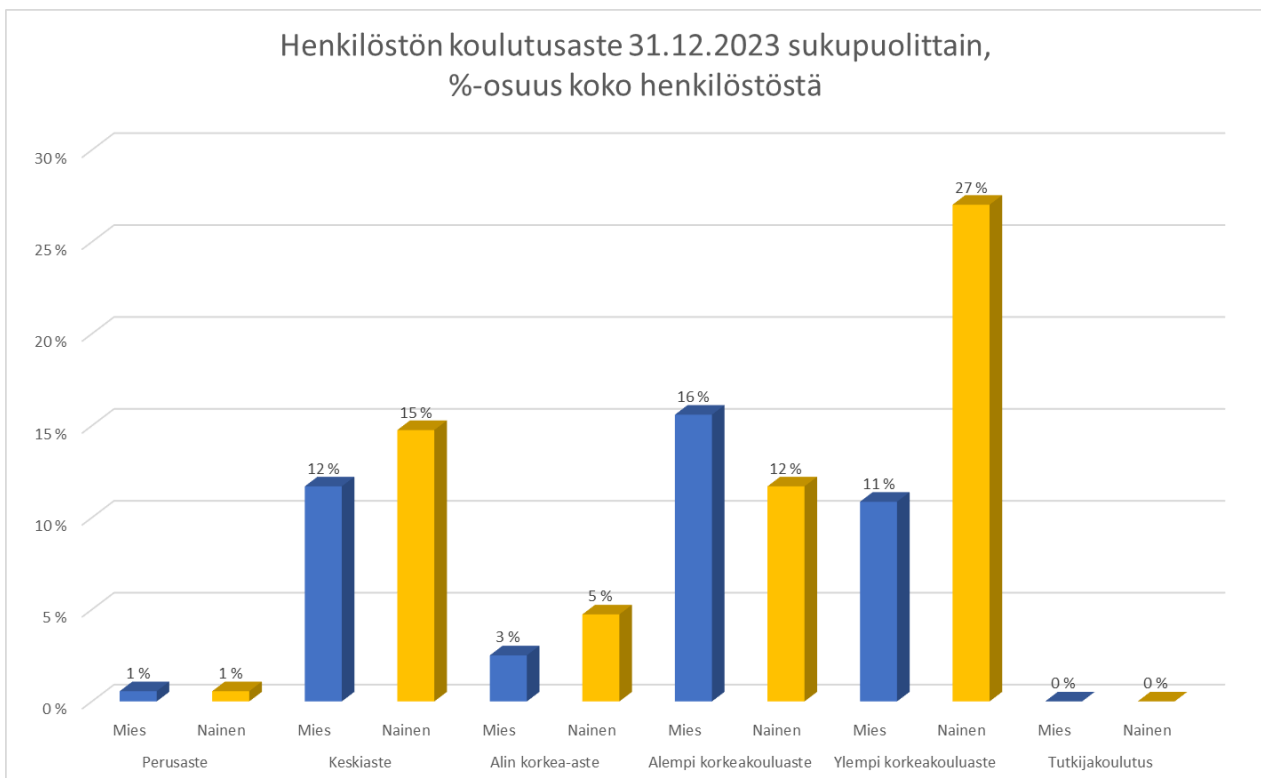
Työnantaja ja henkilöstö voivat sopia toisin valmennuksen ja koulutuksen arvon määräytymisestä ja valmennuksen ja koulutuksen sijaan muustakin järjestelystä, jossa edistetään irtisanotun työllistymistä.

Työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämistä tuetaan tarjoamalla mahdollisuuksia täydennyskoulutukseen omalla koulutusosalalla. Mahdollistetaan lisäpäätevyitymistä ja työpaikoilla tapahtuvaa oppimista. Varmistetaan, että lyhytkoulutukset pidetään mahdollisimman ajan tasalla, atk-ajokortti, tulityökortti, hygieniapassi, työsuojelukoulutus, ensiapukoulutus jne. omana koulutuksena (henkilöstökoulutus). Lyhytkoulutuksiin kuuluvat myös monet ammattitaitovaatimuksiin kuuluvat koulutukset.

Työhyvinvoinnin edistäminen on olennainen osa tuloksellista henkilöstöjohtamista. Kuntayhtymässä työhyvinvointityö on laaja-alaista yhteistyötä, kehittämistä ja osallistumista. Työnantajalla ja työntekijöillä on yhteisvastuu työyhteisön hyvinvoinnista, terveydestä ja toimintakyvystä. Työskentelyolosuhteiden arviointi ja kehittäminen ovat jatkuvaa ja tapahtuu yhteistyössä eri henkilöstöryhmien kanssa. Työhyvinvoinnin edistämiseksi käydään tarvittaessa osastokohtaisia keskusteluja. Kuntayhtymän toiminnallisiin tavoitteisiin pääseminen edellyttää motivoitunutta ja työnsä osaavaa henkilöstöä.

Työhyvinvointi koostuu monesta tekijästä: työntekijän terveydestä, työntekijän jaksamisesta, työpaikan turvallisuudesta, hyvästä työn hallinnasta, työilmapiiristä ja johtamisesta. Hyvinvoiva työyhteisö työskentelee osaavasti ja tuottavasti, ja sen työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä elämän hallintaa tukevaksi.

Henkilöstön ikääntyminen, jatkuvat muutokset ja kiireinen työtahti asettavat paineita työhyvinvointitoiminnalle. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen sisältävät henkilön työn, työkyvyn, työympäristön ja työyhteisön kehittämiseen tähtäävää toimintaa. Keskeinen toiminta-ajatus on tukea työntekijän edellytyksiä selvitä työelämässä eläkeikään saakka ja kannustaa jatkamaan pidempään työelämässä.



Henkilöstön työtyytyväisyyttä lisää turvallinen, toimiva ja viihtyisä työympäristö. Palkkaus määräytyy OVTES:n, KVTES:n ja TS:n kautta. Tulevaisuudessa joustavuus lisääntyy. Tähän tavoitteeseen päästään työn määrällisen ja laadullisen arvioinnin avulla. Palaute

tehdystä työstä on tehokas väline sekä motivaation ylläpitämiseen että kehityksen ohjaukseen. Palautteen antoon tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota jokaisessa kuntayhtymän työyhteisössä.

4. Henkilöstön ammatillinen osaaminen ja sen kehittäminen

Koko opetushenkilöstön asetuksen mukainen kelpoisuus 31.12.2023	Ei kelpoisuutta	Kyllä kelpoisuus	Kaikki yhteensä	Kelpoisten %-osuus 2023	Kelpoisten %-osuus 2022	Kelpoisten %-osuus 2021	Kelpoisten %-osuus 2020	Kelpoisten %-osuus 2019
Kaikki yhteensä	28	198	226	88 %	92 %	93 %	90 %	92 %

Esihenkilöt arvioivat vuosittaisten kehityskeskusteluiden perusteella alaistensa ammatillista osaamista ja suunnittelevat tarvittavat koulutukset, jotta ammatillisen osaamisen muutostarpeisiin pystytään vastaamaan. Kehityskeskustelujen yhteydessä jokaiselle laaditaan henkilökohtaiset tavoitteet ja toteutussuunnitelma oman osaamisen kehittämisestä ja työkyvyn ylläpidosta.

Koulutussuunnitelma varmistaa osaltaan JEDUn strategian toteutumista. Opettajille ja ohjaajille toteutetaan viisi opetuslakohtaista kehittämispäivää vuonna 2025. Suunnitelmakaudella osallistutaan laajempiin henkilöstön koulutus- ja kehittämishankkeisiin, jotka tukevat koulutussuunnitelmassa asetettuja tavoitteita.

Alakohtaiset täydennyskoulutukset sekä muut erityiskoulutukset, joko kohderyhmän tai aihealueen tarpeen mukaan, määritellään ja suunnitellaan tarkemmin kuntayhtymässä sekä Koulutuskeskus JEDUssa. HYMY-hankkeen tarkoituksena on oppilaitosyhteisöjen hyvinvoinnin tukeminen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi ja hyvinvointijohtamisen kehittäminen mm. johdon ja esihenkilöiden hyvinvointijohtamisosaamista lisäämällä. Hanke päättyy 30.4.2025.

Henkilöstön osaamisen kehittämisessä painopisteenä ovat OKM strategiahankkeiden mukaiset tavoitteet eli oppilaitoksen digikyvykkyyden ja vieraskielisen opetuksen sekä johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen sisältäen mm oppilaitoksen prosessien laadullisen kehittämisen ja yhtenäistämisen.

Lisäksi osaamisen kehittämisessä panostetaan työelämäyhteistyöhön ja pedagogiseen kehittämiseen. Hankkeiden kautta kehitetään mm. yrittäjyyskasvatusta, vuorovaikutteista ohjaustyötä ja oppilaitoksen yhteisöllistä toimintaa. Käynnissä on myös hankkeita henkilöstön osaamisen laajentamiseen liittyen vastuullisuuteen ja kestävään kehitykseen, tietojohtamiseen ja digitalisaation johtamiseen sekä digitalisaatio-osaamiseen. Henkilöstö osallistuu myös erilaisiin koulutuksiin, joissa pohditaan tekoälyn käyttöä ja hyödyntämistä eri tehtävissä sekä tekoälyyn liittyviä uhkia ja haasteita.

Ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen tähtäävät koulutukset:

Kohderyhmä	Tavoitteet	Koulutukset	Vastuhenkilö	Arviointi ja seuranta
Opettajat	Asetuksen mukainen kelpoisuus 93 %	Pedagogiset opinnot	Esihenkilö	ESS/Henkilöstö kertomus
Koko henkilöstö		Työelämäjaksot ja ammattialakohtaiset opinnot	Esihenkilö	Henkilöstökertomus, Kansainvälisen toiminnan vuosikertomus
Koko henkilöstö		Digitalisoinnin ja tekoälyn vaatima tietotekninen osaaminen	Lähi-esihenkilö	ESS/Henkilöstö kertomus
Koko henkilöstö, eli myös tukihenkilöstö		Työpaikkaohjaaja -koulutus	Esihenkilö	ESS/Henkilöstö kertomus
Koko henkilöstö		Työhyvinvointikoulutukset	Esihenkilö	ESS/Henkilöstö kertomus
Koko henkilöstö		Työturvallisuuskoulutukset jne. Turvakoulutukset	Esihenkilö	ESS/Henkilöstö kertomus
Koko henkilöstö		Nuorten kanssa toimimista tukevat koulutukset	Esihenkilö	ESS/Henkilöstö kertomus
Koko henkilöstö		Kriisitilanne -koulutukset	Esihenkilö	ESS/Henkilöstö kertomus
Koko henkilöstö		Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kohtaaminen	Esihenkilö	ESS/Henkilöstö kertomus
Opettajat		Osaamisperusteisuus näkyväksi <ul style="list-style-type: none"> Pedagogisen toiminnan kehittäminen Opetus-, ohjaus- ja arviointiprosessien ja menetelmien kehittäminen 	Esihenkilö	ESS/Henkilöstö kertomus
Koko henkilöstö		Lait ja säädökset, esim. opiskelijahuoltolaki	Esihenkilö	ESS/Henkilöstö kertomus
Opettajat		Vastuuopettaja -koulutukset	Esihenkilö	ESS/Henkilöstö kertomus
Koko henkilöstö		Kilpailutoiminnan kehittämistä JEDUssa tukevat koulutukset	Esihenkilö	ESS/Henkilöstö kertomus

5. Koulutusten toteutumisen seurantamenettelyt

Koulutusten toteutumista seurataan henkilöstötilinpäätöksen yhteydessä kerättävistä tilastoista vuosittain. Näitä tilastoja ovat opetushenkilöstön kelpoisuus -tilasto ja

koulutuspäivät -tilasto. Myös henkilöstökyselyssä työn kehittämiseen ja koulutukseen liittyviä kysymyksiä tarkastellaan koulutussuunnitelman näkökulmasta.

JEDUn yhteisten toimintatapojen mukaan kaikista koulutuksista on tehtävä etukäteen hakemus esihenkilölle sovitulla tavalla. Tällä tavalla saadaan kaikki koulutukset tilastoitua sekä Opetushallituksen tilastoja, että muita tahoja varten.

6. Ikääntyvät työntekijät

JEDUssa henkilöstölle tarjotaan mahdollisuutta osallistua yksilökuntoutukseen työterveyshuollon sitä suositellessa. Lisäksi Työkyvyn aktiivisen tuen -mallin mukaan esihenkilöt seuraavat työntekijöidensä työkuntoa ja toimivat mallin ohjeiden mukaan ylläpitäen myös ikääntyvien työntekijöiden työkykyä. Tarvittaessa suunnitellaan työterveyshuollon kanssa kuntoutusohjelma ja koulutuksia työkyvyn ylläpitämiseksi. Työntekijöillä on mahdollisuus aktiivisesti osallistua työkykynsä ylläpitämiseen sekä itsensä kehittämiseen.

Kuntayhtymässä on 85 henkilöä, jotka ovat täyttäneet 60-vuotta. (Arvio 31.12.2024 tilanteesta). Yli 55-vuotiaita työntekijöitä on yhteensä 153.

Yli 50 -vuotiaat JEDUssa 31.12.2024 (arvio)	50 - 54	55 - 59	60->	Kaikki yhteensä
Kaikki yhteensä	70	68	85	223

7. Työn ja perhe-elämän tasapainottaminen

Työn ja perhe-elämän tasapainottamisen keinoina voidaan hyödyntää varahenkilöjärjestelyjä, jolloin esimerkiksi lapsen sairastaessa vanhempi pystyy helpommin hoitamaan häntä kotona. Tämä edellyttää varahenkilöiden kouluttamista, joka mahdollistuu esimerkiksi työnkierrolla ja lyhyillä täydennyskoulutuksilla.

8. Joustavat työaikajärjestelyt

Sijaisjärjestelyt ja joustavat työaikajärjestelyt ovat keinoja työntekijän työhyvinvoinnin parantamiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen mahdollisimman pitkään. Joustavia työaikajärjestelyjä voivat olla tilanteen ja tarpeen mukaan esimerkiksi opetuksen

järjestäminen verkko-opetuksena ja muun asiantuntijatyön tekeminen lähi- tai hybridityönä. Myös työntekijöiden työjärjestysten suunnittelulla on tärkeä rooli työntekijän työssäjaksamisessa.

JEDUssa on käytössä myös yleiset työajan tasoitustavat voimassa olevien työehtosopimusten mukaan.