

SASKY koulutuskuntayhtymän henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

2024

Sisältö

1	Toiminnalliset lähtökohdat.....	3
2	Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 1140/2013.....	3
3	Toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä ja arvio kehityksestä	4
4	Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä	6
5	Ikääntyvät, työkyvyttömyysuhan alaiset sekä työttömyysuhan alaiset työntekijät	6
6	Arvio työntekijöiden ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista	8
7	Henkilöstön kehittämisen periaatteet ja suunnitelma ammatillisen osaamisen kehittämiseksi	10
8	Vastuut ja roolit henkilöstön kehittämisessä.....	15
9	Osaamisen kehittäminen ja siihen käytettävä aika	16
10	Suunnitelmien ja tavoitteiden toteutumisen seurantamenettelyt.....	17



1 Toiminnalliset lähtökohdat

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa kuvataan SASKY koulutuskuntayhtymän (Sasky) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrää ja niiden kehittymistä sekä periaatteet erilaisten työ- ja virkasuhdemuotojen käytöstä¹. Lisäksi suunnitelmassa esitetään toimenpiteet, joiden tarkoituksena on ylläpitää työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Suunnitelmassa arvioidaan koko henkilöstön ammatillista osaamista sekä esitetään arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma tulosalueittain ryhmiteltynä. Suunnitelmaan sisältyy yllä mainittujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettely.

Koulutuskuntayhtymä tarjoaa yksilön tavoitteiden ja oppimisedellytysten mukaisia sekä seudun yritys- ja elinkeinoelämän edellyttämiä osaamisen ja innovatiivisen yrittämisen alueellisia opiskelumahdollisuuksia. Tavoitteena on Saskyn päivitettyyn strategiaan perustuva yhteinen Saskyn toimintakulttuuri.

2 Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 1140/2013

Lain tavoitteena on kannustaa työnantaja ylläpitämään ja kehittämään työntekijöiden ammatillista osaamista, jotta työntekijöiden ammatillinen osaaminen vastaisi työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. Huolehtimalla työntekijöiden ammatillisen osaamisen ajantasaisuudesta ja kehittämisestä työpaikoilla pystyttäisiin varautumaan erilaisiin muutostilanteisiin sekä parantamaan työntekijöiden edellytyksiä pysyä mukana työelämässä. Näiden tavoitteiden saavuttaminen merkitsisi myös työn tuottavuuden ja Suomen kilpailukyvyyn parantumista.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavaa koulutus on erilaista lisä- ja täydennyskoulutusta, oppisopimuskoulutusta, näyttötutkintoja ja korkeasti koulutettujen oppisopimustyyppistä koulutusta. Sen sijaan koulutuksena ei pidetä tavanomaista perehdytystä tai työhön opastusta. Koulutussuunnitelmaa laadittaessa ja koulutuksen kohdentamisessa työnantajan tulee kohdella työntekijöitä tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti ml. osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät.

¹ Jäljempänä tässä suunnitelmassa työsuhteella tarkoitetaan myös virkasuhdetta ja työntekijällä myös viranhaltijaa.

Koulutuskuntayhtymä on saanut työllisyysrahastolta koulutuskorvausta:

v. 2022 14.358,34 euroa

v. 2021 15.490,11 euroa

Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on, että koulutus perustuu koulutussuunnitelmaan, ja jokainen työntekijä on tehnyt koulutushakemuksen ESS-järjestelmään.

3 Toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä ja arvio kehityksestä

Saskyn henkilöstömäärä oli 31.12.2022 519 henkilöä (v. 2021 525), joista määräaikaisessa työsuhteessa oli 118 (135) henkilöä eli 22,5 % (25,7 %).

	31.12.2022
Henkilöstön lukumäärä	519
Määräaikaisten työsuhteiden prosenttimäärä	22,5 %

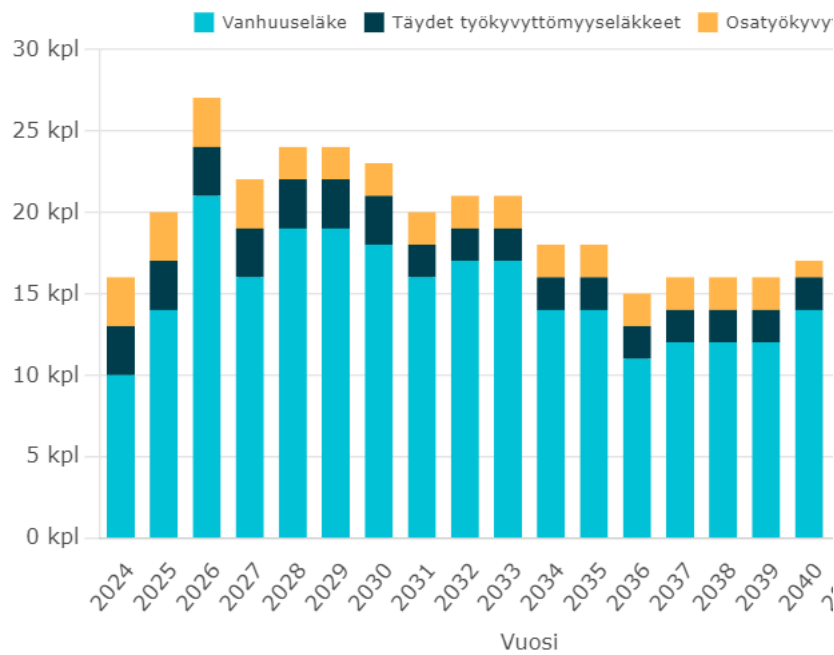
Taulukko 1. Henkilöstömäärä ja määräaikaisten osuus

Määräaikaisia työsuhteita on mm. työn luonteesta johtuvista syistä kuten puutarhatyön kausiluonteisuus, sijaisuudet, määräaikainen hanketyö tai kelpoisuuden puuttuminen virkasuhteista opetushenkilöstöä rekrytoitaessa. Raportointipäivän henkilöstömäärässä eivät ole mukana kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat, n. 100 henkilöä, sillä pääsääntöisesti heidän työnsopimuksensa päättyvät lukukauden päättyessä.

Kevan ennusteen mukaan kuntayhtymästä eläköityy vuosien 2024–2027 aikana 85 henkilöä (edellinen vertailukausi 80), joka on n. 16 % vuoden 2022 henkilöstön määrästä.

Vakuutettujen eläköitymisennuste Saksyssa:

Eläköitymisennuste



Taulukko 2. Eläköitymisennuste 2024-2040. Lähde: Keva Avaintiedot

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan vuosittain. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

Korkean eläköitymisennusteen vuoksi on tarve panostaa työnantajakuvaan osana rekrytointiprosessin kehittämistä, jotta osaavan henkilökunnan saaminen pystytään turvaamaan. Kuntayhtymässä on käytössä KuntaRekry-hakuportaali, jonka myötä kuntayhtymän rekrytointien näkyvyys on valtakunnallinen. Rekrytointi on strategialähtöistä.

Opetushenkilöstön määrää tarkastellaan keväisin lukuvuosi kerrallaan. Tulosalueet laativat tarkemmat henkilöstösuunnitelmat seuraavalle kolmelle vuodelle. Tulosaluekohtaisia henkilöstösuunnitelmia tarkennetaan vuosittain osana toiminnan suunnittelua. Henkilöstösuunnitelmissa tulosalueet tuovat esiin rekrytointitarpeitaan, ennakoivat poistuvia tehtäviä ja muita mahdollisia muutoksia tulosalueen toimintaan.

strategia huomioiden. Tulosalueiden henkilöstösuunnitelmissa tulee ottaa huomioon pitkän aikavälin kehitys.

4 Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

SASKY koulutuskuntayhtymän henkilöstö koostuu sekä vakituisista että määräaikaisista työntekijöistä. Henkilöstörekrytoinnissa kuntayhtymä pyrkii mahdollisuuksien mukaan varmistamaan pitkäaikaisen, molempia osapuolia sitouttavan vakituisen palvelussuhteen. Vakituksilla palvelussuhteilla varmistetaan henkilöstön ammattitaidon kasvu, osaamisen säilyminen kuntayhtymässä ja sen seurauksena kuntayhtymän menestys. Määräaikaisia palvelussuhteita käytetään pääasiallisesti kausiluonteisissa ja tilapäisissä tehtävissä, sijaisuuksissa sekä hanketyössä. Kunkin palvelussuhteen luonne ja palvelussuhteen solmiminen määräajaksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi harkitaan aina erikseen, pohjautuen työsopimus-/viranhaltijalakiin ja tehtävän luonteeseen.

Saskyssa annetaan henkilökunnalle mahdollisuus työaikajoustoihin, esim. työajan lyhentäminen mm. perhe- ja työelämän yhteensovittamiseksi ja työntekijöiden osaamisen kehittämiseen esim. opintojen kautta. Joustavuutta perhe- ja työelämän yhteensovittamisessa tuo myös liukuva työaika toimistotyöajan piirissä olevilla sekä etätyömahdollisuus. Päivitetty etätyöohje on tullut voimaan 1.8.2023 lukien.

Saskyn työkyvyn tuen mallin mukaisesti esihenkilö on yhteydessä yli kahden viikon sairauspoissaolon jälkeen työntekijään joustavan työhön paluun suunnittelemiseksi esim. osa-aikatyöhön osasairauspäivärahan mahdollisuutta hyödyntämällä. Esihenkilöllä on tärkeä rooli työn joustojen mahdollistamiseksi mm. tehtävien uudelleen resurssoinnilla.

Näiden lisäksi eläkejärjestelyt mahdollistavat kevennetyn työskentelyn ennen kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymistä.

5 Ikääntyvät, työkyvyttömyysuhan alaiset sekä työttömyysuhan alaiset työntekijät

Ikääntyvien työntekijöiden työssäjaksamiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen kiinnitetään erityistä huomiota henkilöstöjohtamisessa. Mikäli psyykkisessä tai fyysisessä työkyvyssä havaitaan muutoksia, esihenkilö ja työntekijä keskustelevat työnkuvan tai

työajan mahdollisista muutoksista tai muista tukitoimista, jotka auttaisivat jaksamisessa. 1.6.2023 on tullut voimaan työturvallisuuslain muutos, jolla halutaan vahvistaa erityisesti yli 55-vuotiaiden työkyvyn tukemista ja pysymistä työelämässä. Vaaroja selvitetessä ja arvioitaessa on huomioitava sekä fyysiset kuormitustekijät että psykososiaaliset kuormitustekijät kuten työn sisältöön, järjestelyihin ja työyhteisön toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät Graniten avulla. Lain muutoksen vaatimukset huomioidaan Saskyn työsuojelun toimintasuunnitelmassa v. 2024.

Esihenkilö ja ikääntyvä alainen käyvät kehityskeskusteluissa hyvissä ajoin läpi työntekijän suunnitelmat eläkkeelle siirtymisestä.

Esihenkilö selvittää henkilön omia ajatuksia eläköitymisestä kehityskeskustelussa ensimmäisen kerran, kun työntekijä on täyttänyt 60-vuotta ja tämän jälkeen aiheesta keskustellaan vuosittain. Yli 63-vuotiaiden työntekijöiden määrää ennakoidaan tilastoissa pidemmällä aikavälillä.

Kaikilla työntekijöillä on oikeus ja velvollisuus keskustella esihenkilönsä kanssa tilanteesta sekä mahdollisista tarpeista työnkuvan tai työajan (esim. osatyökykyisyys) muutoksille, mikäli hänen psyykkisessä tai fyysisessä työkyvyssä havaitaan muutoksia. Esihenkilöllä on oikeus ja velvollisuus ottaa työkyky puheeksi työntekijän kanssa, jos hän havaitsee merkkejä mahdollisesta työkyvyn alenemisesta Saskyn työkyvyn tuen mallin mukaisesti. Tarvittaessa näihin keskusteluihin osallistuu työterveyshuollon edustaja. Prosessin sujuvoittamiseksi otettiin 1.12.2023 käyttöön 1.12.2023 uusi Pihlajalinnan työkyvyn tuen sovellus, joka ilmoittaa esihenkilölle reaaliaikaisesti, kun esim. sairauspoissaolorajat ylittyvät. Jokaisen esihenkilön tulee huolehtia siitä, että hän tietää henkilöstönsä terveystilanteen ja toteuttaa aktiivisesti toimenpiteitä em. mallin mukaisesti sovellusta hyödyntäen.

Mikäli työterveyshuollon tarkastuksissa tai kyselyissä havaitaan työkyvyn heikkenemistä tai työyhteisöhaasteita, työterveyshuolto on tukemassa esihenkilöä ja yksikön johtoa työhyvinvointihaasteissa mm. kehittämisesityksien avulla. Kolmen vuoden välein toteutettava sähköinen terveystarkastus toteutetaan seuraavan kerran vuoden 2024 aikana. Kyselyn avulla jokaista haastetaan miettimään elämänmuutoksen tarpeellisuutta, mikäli vastauksen perusteella siihen olisi tarvetta. Kyselyyn vastaamalla voi kartoittaa oman tilanteensa vahvuudet ja riskitekijät, ja päästä keskustelemaan työterveyden asiantuntijoiden kanssa omaa hyvinvointia parantavista tekijöistä. Työssäjaksamisen edellytyksiä kartoittamalla saadaan esille

työterveyden tukitoimien tarve. Tukimuoto määritellään tapauskohtaisesti. Lisäksi työntekijöillä on mahdollisuus osallistua erilaisiin psyykkistä ja fyysistä työkykyä parantaviin sekä sosiaalista pääomaa lisääviin interventioihin, kuten KIILA-kuntoutukseen. KIILA-kuntoutuksia on toteutettu säännöllisesti. Tällä hetkellä käynnissä on kuudes ryhmä, joka kestää lokakuuhun 2024 saakka ja seitsemäs kuntoutusryhmä aloitetaan vuoden 2024 aikana. Työntekijöiden työkykyä pyritään tukemaan erilaisilla työhyvinvointikäytännöillä kuten kulttuuri- ja liikuntaeduilla (Epassi). Kuntayhtymässä on laadittu henkilöstö- ja hyvinvointiohjelma v. 2022.

Sasky panostaa henkilöstön hyvinvointiin ja esihenkilötyön kehittämiseen uuden teknologian avulla. Marraskuussa 2023 on hankittu uusi tekoälyä hyödyntävä HR-alusta, joka pohjautuu aktiivisen itseohjautuvaan työntekijärooliin sekä valmentavaan esihenkilötyöhön. Uusi alusta uudistaa mm. kehityskeskusteluprosessin ja henkilöstökyselyn. Uudet toimintamallit lisäävät työntekijän itsereflektiota ja esihenkilön valmentavaa otetta esihenkilötyössä. Alustaa hyödynnetään lisäksi Saskyn strategialähtöisen yhdessä tekemisen konkretisoimiseksi osana tiimivalmennusta ja osaamisen kehittämistä.

6 Arvio työntekijöiden ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista

SASKY koulutuskuntayhtymän päivitetyn strategian tavoitteet ovat:

Toimimme ekologisesti kestävästi

Johdamme vastuullisesti ja sitoutuneesti

Mahdollistamme yksilön jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittymisen

Edistämme Saskyssa yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia – yhdessä tehden

Viestimme kestävästi ja vastuullisesti

Saskyn johtoryhmä seuraa tavoitteiden toteutumista puolivuositain omavalvonnalla.

Saskyssa panostetaan osaamisen ennakointiin, yhdessä kehittämiseen ja uskallukseen kokeilla. Uusi HR-alusta mahdollistaa sen, että työntekijät aktiivisina toimijoina voivat itse ottaa omistajuutta omaan työhyvinvointiinsa ja osaamisensa kehittämiseen. Alustan työtyytyväisyyskyselyn avulla henkilö saa välittömästi itselleen yhteenvedon tuloksista sekä konkreettisia ehdotuksia siitä, miten asioita voi edistää. Johdolle, tiiminvetäjille ja henkilöstöhallinnolle saadaan raportit hyvinvoinnin ja

osaamisen tuloksista ja palveluiden vaikuttavuudesta. Alustaa voidaan hyödyntää kehityskeskustelujen apuna, jolloin alusta auttaa työntekijää itsereflektoimaan hyvinvointinsa ja osaamistarpeitaan ja laatimaan dataa hyödyntäen kehittymisen suunnitelman. Esihenkilön rooli muuttuu enemmän valmentavaksi. Keskusteluiden ja suunnitelman luomisen aikana pystytään viemään sovittuja asioita välittömästi käytäntöön palveluiden tilauselementin avulla.

Lisäksi Saskyn henkilöstö- ja hyvinvointiohjelman mukaiset painopistealueet ohjaavat toimintaa. Osaamisen kehittämisen keinona on työn kautta oppiminen sekä omassa organisaatiossa olevan asiantuntijuuden ja tiedon jakaminen kuntayhtymän sisällä.

Uuden työntekijän perehdyttämismateriaali on sisällöllisesti päivitetty ja perehdyttäminen tapahtuu sähköisessä Moodle-ympäristössä. Opetuskäytössä olevan Moodlen hyödyntäminen myös perehdyttämisprosessissa antaa mahdollisuuden perehdytyksen etenemisen seurannalle, uuden työntekijän osaamisen kehittämisen tarpeiden systemaattiselle haltuunotolle sekä palautteen keräämiselle perehdytyksen tasosta. Moodlen käyttö perehdyttämisen työkaluna takaa osaltaan perehdyttämisen perustason kaikille perehdytettävälle.

Perehdyttämiseen panostaminen on pitovoimatekijä, jonka avulla uusi työntekijä saa hallinnan tunteen työrooliinsa. Laadukkaan perehdyttämisprosessin kehittäminen on työsuojelun v. 2024 toimintaohjelman henkisen hyvinvoinnin tukemisen painopistealue. Tavoitteeseen pääsemiseksi toimintaohjelmaan on kirjattu kuusi kehittämistoimenpidettä.

Tuloskorttitavoitteet 2024:

Ammatillinen koulutus:

Mittari	
UUDISTUMINEN JA TYÖKYKYISYYS (INNOVATIIVISUUS JA OPPIMINEN)	Tavoite 2024
Opettajien kelpoisuusaste (päätoimiset opettajat) %	94
Henkilöstön kehittämismittari (koulutusmenot/henkilöstömenot) %	1,0

Yleissivistävä koulutus / Lukiot:

Mittari	Ikaalinen	Ruovesi	Pirkanmaan aikuislukio
UUDISTUMINEN JA TYÖKYKYISYYS (INNOVATIIVISUUS JA OPPIMINEN)	Tavoite 2024	Tavoite 2024	Tavoite 2024
Opettajien kelpoisuusaste (päätoimiset opettajat) %	100	100	100
Henkilöstön kehittämismittari (koulutusmenot/henkilöstömenot)	0,2	0,2	0,1

Yleissivistävä koulutus / Opistot: (Taiteen perusopetus ja vapaa sivistystyö)

Mittari	Petäjä-opisto	Ylä-Satakunnan musiikkiopisto
UUDISTUMINEN JA TYÖKYKYISYYS (INNOVATIIVISUUS JA OPPIMINEN)	Tavoite 2024	Tavoite 2024
Opettajien kelpoisuusaste (päätoimiset opettajat) %	100	100
Henkilöstön kehittämismittari (koulutusmenot/henkilöstömenot)	0,8	0,8

Yhteiset palvelut:

Mittari	
UUDISTUMINEN JA TYÖKYKYISYYS (INNOVATIIVISUUS JA OPPIMINEN)	Tavoite 2024
Henkilöstön kehittämismittari (koulutusmenot/henkilöstömenot) %	1,4

Taulukko 3. Saskyn 2024 tulokorttitavoitteet tulosalueittain.

7 Henkilöstön kehittämisen periaatteet ja suunnitelma ammatillisen osaamisen kehittämiseksi

SASKY koulutuskuntayhtymässä henkilöstön kehittäminen perustuu strategialähtöisesti asetettuihin osaamisen kehittämisen tavoitteisiin.

Vastatakseen kunkin tehtävän muuttuviin vaatimuksiin on henkilöstöllä oikeus ja velvollisuus ylläpitää ja kehittää omaa osaamistaan. Kuntayhtymällä on puolestaan oikeus ja velvollisuus edistää henkilön työssään tarvittavan osaamisen kehittymistä. Koko henkilöstöllä on tasavertainen oikeus saada tehtävänsä liittyvää osaamisen kehittämistä. Saskyssa tuetaan henkilöstön kehittymistä ja uralla etenemistä. Kuntayhtymässä tarvittavaa osaamista ja henkilöstön kehittämisen toimenpiteitä arvioidaan säännöllisesti kehityskeskusteluissa.

Henkilöstön kehittämisen lähtökohtana on kuntayhtymän strategia, joka toteutuu kunkin tulosalueen henkilöstön kehittämisen suunnitelmassa.

Koulutuskuntayhtymässä voidaan järjestää myös yhteisiä kehittämistoimenpiteitä.

Työntekijän ammatillisen osaamisen muutostarpeet arvioidaan ammattialakohtaisesti.

Yksittäisissä kehityskeskusteluissa tunnistetaan henkilöstön henkilökohtaiset kehittymistarpeet ja esihenkilöiden ja johdon keskustelujen kautta tunnistetaan koko kuntayhtymää koskevat kehittämistarpeet eri henkilöstöryhmittäin.

Ammatillisen koulutuksen koulutussuunnitelma vuodelle 2024

Ammatillisen koulutuksen henkilöstön osaamistarpeet ovat jatkuvassa muutostilassa.

Osaamistarpeisiin vaikuttaa ympäröivässä yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset, jotka haastavat ammatillista koulutusta vastaamaan niihin. Näitä ovat mm.

ilmastonmuutokset, taloustilanne, väestön ikääntyminen, kansainvälisyyden lisääntyminen ja teknologian kehittyminen. Erityisesti digitalisaatio ja teknologinen kehitys sekä näihin liittyvä turvallisuus kiihdyttävät digitaalisen osaamisen tarvetta.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on tärkeä menestystekijä, johon koulutuksen järjestäjänä halutaan vastata. Henkilöstö tarvitsee osaamista ja ajantasaista tietoa mm. erilaisten oppijoiden ohjaamisessa, ydinosaamisen ylläpitämisessä ja ammatillisen koulutuksen laadun hallinnasta. Erilaiset turvallisuuteen ja työsuojeluun liittyvät koulutukset ovat aina tarpeellisia ja ajankohtaisia. Riskienhallintaan annetaan lisää valmiuksia. Myös vastuullisuuteen liittyvää osaamista lisätään.

Vuoden 2024 osalta ammatillinen koulutus jatkaa tiimeissä tapahtuvaa yhdessä tekemistä ja erityisesti asiantuntijuuden sekä osaamisen jakamista. Tiimien vetäjät ja esihenkilöt tapaavat toisiaan valmennuspäivissä. Hyviä yhteisiä käytänteitä jaetaan ammattialojen opettajien yhteisöpäivissä, joita järjestetään vähintään kaksi kertaa lukuvuodessa. Myös muu ammatillisen koulutuksen henkilöstö jakaa osaamistaan yhteisissä Sasky-tasoisissa tiimeissä.

Tulosalueella jatketaan 4 K -keskiviikkoja (kysy, kuuntele, keskustele ja kohtaa).

Näissä erilaisiin opetukseen ja ohjaamiseen liittyvissä teemoissa jakaa osaamistaan mm. luotsiopettajat ja digipedat. Lisäksi jatketaan nk. kvartteja. Nämä toteutuvat nimensä mukaisesti neljännesvuosittain. Kvarteissa informoidaan ajankohtaisista ammatillisen koulutuksen lainsäädäntöön liittyvistä tai kehittämistyön alla olevista asioista. Strategia 2024 tuo tullessaan uusia koulutustarpeita, jotka liittyvät mm. kestävään tulevaisuuteen ja vastuulliseen tapaan toimia.

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN KOULUTUSSUUNNITELMA VUODELLE 2024	
Aihe, johon kehittämistoimintaa suunnitteilla	Henkilöstöryhmä, johon osaamisen kehittäminen kohdistuu
<ul style="list-style-type: none"> • Sovittujen käytänteiden (ohjeet, suunnitelmat) vahvistaminen • Verkko-opetuksen, digioppimisen pedagoginen osaaminen • tekoälyn mahdollisuudet opetuksessa/ohjaamisessa • Tiimioppiminen • Työelämäyhteistyö • Hyvinvoiva opiskelija • Opetushenkilöstön tiimityötaitojen ylläpitokoulutuspäivä • Kvartit, toteutetaan 4 kertaa vuodessa • 4 K:n keskiviikot • Koulutuslakohtaisia uusien koneiden ja laitteiden käyttökoulutuksia • Hyvät käytännöt, vinkit tai vertaiskokemukset oppimisen tukemiseen käytännössä (erityinen tuki ja opva) • Hyvät käytännöt, vinkit tai vertaistuki päihdeongelmaisten opiskelijoiden kohtaamiseen liittyen • Työsuojelulliset asiat, riskienhallinta • Vastuullisuusosaaminen osana Saskyn strategiaa 	Opetushenkilöstö, ohjaajat ja opetuksen esihenkilöt
<ul style="list-style-type: none"> • Uuden henkilöstön perehdytyskoulutus • Hyvinvointijohtaminen 	Opetuksen esihenkilöt
<ul style="list-style-type: none"> • Asiakaslähtöinen palveluosaaminen • Sähköisten järjestelmien käyttäminen ja hyödyntäminen (Primus, Wilma, Koski, tietokuutio) • Oman ammatillisen osaamisen päivittäminen/ammattialakoulutukset (teemat, henkilöstöryhmille omia koulutuksia) • Tietoteknisten sovellusten osaaminen • Toimintaprosessin tunnistaminen ja yhtenäisten toimintatapojen toteuttaminen • Työ- ja oppilaitosturvallisuus sekä työhyvinvointi (mm. hätäensiapu) • Vertaisoppiminen (benchmarking) • Ovtes/Kvtes koulutus henkilöstölle palvelussuhdeasioista 	Koko henkilöstö

Yleissivistävän koulutuksen koulutussuunnitelma vuodelle 2024

Yleissivistävä tulosalue jakaantuu kahteen erilaiseen kokonaisuuteen, lukiokoulutukseen ja opistotoimintaan. Näiden koulutustarpeet eroavat osin toisistaan.

Koko tulosalueen yhteisinä koulutustavoitteina vuodelle 2024 ovat tieto- ja viestintäteknikan koulutukset keskittyen jatkossa yhä enemmän opettamisen ja oppimisen hallintaan etäopetusvälineitä käyttäen, mutta myös sosiaalisen median kanavien hyödyntämisen opettelu markkinoinnissa. Lisäksi tulosalueen yhteisinä teemoina ovat oman ammatillisen osaamisen kehittäminen, muutosprosessien hallinta ja erilaisen oppijan kohtaaminen sekä tekoäly tulee, oletko valmis.

Lukioiden osalta keskitytään lisäksi lukioiden välisen yhteistyön osaamisen kehittämiseen.

YLEISSIVISTÄVÄN KOULUTUKSEN KOULUTUSSUUNNITELMA VUODELLE 2024	
Aihe, johon kehittämistoimintaa suunnitteilla	Henkilöstöryhmä, johon osaamisen kehittäminen kohdistuu
1. Tieto- ja viestintäteknikan käyttö: erityisesti etäopetus ja tekoälyn mahdollisuudet	1. Lukiot
2. Oman ammatillisen osaamisen kehittäminen (jatkuvaa)	2. Koko henkilöstö
3. Työkyvyn ylläpitäminen	3. Koko henkilöstö
4. Lukiokoulutuksen painotuslinjojen substanssiosaamisen ja oppimisympäristöjen kehittäminen	4. Lukioiden opetushenkilöstö
5. Kestävän kehityksen laatujärjestelmän luominen ja ylläpito	5. Koko henkilöstö
6. Työjärjestykset ja periodit: Yhteisten toiminta-aikojen käyttöönotto	6. Lukioiden henkilöstö
7. Erilaisen opiskelijan kohtaaminen	7. Koko vakituinen opetushenkilöstö
8. Uusiin tehtäviin perehtyminen ja perehdyttäminen	8. Opistojen toimistohenkilöstö

Yhteisten palveluiden koulutussuunnitelma vuodelle 2024

Kuntayhtymän yhteisissä palveluissa nopeasti muuttuva toimintaympäristö mukaan lukien digitalisaatiovaateet luovat kehyksen henkilöstön jatkuvalla oman osaamisen tunnistamiselle, tunnustamiselle ja kehittämiselle.

Yhteisten palveluiden eri yksiköiden henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisen osa-alueet ovat hyvin vaihtelevia yksikön tehtäväkentästä riippuen. Lisäksi ammatillisen kehittämisen haasteena ovat mm. nopeat lainsäädännölliset muutokset ja niihin vastaaminen.

Koko henkilöstön osalta vuonna 2024 kerrataan työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen liittyviä osa-alueita. Koko henkilöstölle suunnattua koulutusta järjestetään myös kohdennettuna tarpeen mukaan digitalisaatioon, tiedonhallinnan ohjelmistoihin ja muuhun ohjelmisto-osaamiseen liittyen.

Uuden Sasky-brändin edellyttämien toimenpiteiden käytäntöön vientiä edistetään ”Minä viestijänä” -koulutuskokonaisuudella.

Esihenkilöstön työssä jaksamista ja työssä selviytymistä edesautetaan heille suunnatulla koulutuksella, joka keskitetään uuden HR-alustan/johdon työkalun käyttöönottokoulutukseen sekä työhön paluun tuki -prosessiin.

Vuoden 2023 puolella käynnistynyt henkilöstö-, talous- ja opiskelijahallinnon tukipalveluhenkilöstön tiimivalmennus viedään loppuun.

Lisäksi hankintatoimen puolella käynnistetään hankintaohjelman mukaiset koulutukset, jotka perustuvat itsearvioinnin tuloksena esiin tulleisiin tarpeisiin.

YHTEISTEN PALVELUIDEN KOULUTUSSUUNNITELMA VUODELLE 2024	
Aihe, johon kehittämistoimintaa suunnitteilla	Henkilöstöryhmä, johon osaamisen kehittäminen kohdistuu
Ammatillisen asiantuntijuuden kehittäminen - oman osaamisen tunnistaminen, tunnustaminen ja kehittäminen	Koko henkilöstö
Ekosysteemijattelu ja tiimityön mallit	Koko henkilöstö
Viestintä ja markkinointi - ”Minä viestijänä” -kokonaisuus	Koko henkilöstö
Sisäinen valvonta ja riskienhallinta	Esihenkilöt
Tietosuoja	Rekrytoidut
Esihenkilötaidot - HR-alustan/johdon työkalun käyttöönotto - työhön paluun tuki: ohjelma ja vuorovaikutus	Esihenkilöt (Sasky)
Digitalisaatio, tiedonhallinnan ohjelmistot ja muu ohjelmisto-osaaminen - esim. O365, Teams, asian- ja tiedonhallinta, projektinhallintaosaaminen, ostolaskujärjestelmä, Dynasty - HR-ohjelmistot ja HR-alusta/johdon työkalu - Taloussuunnittelu- ja raportointiohjelmisto	Tarpeen mukaan kohdennettuna Esihenkilöt (Sasky)
Työhyvinvointikoulutus	Koko henkilöstö
Työturvallisuuskoulutus	Koko henkilöstö
Tiimivalmennus	Henkilöstö-, opiskelija- ja taloushallinto (Sasky)
Hankintakoulutus	Esihenkilöt ja hankintoja tekevät (Sasky)

8 Vastuut ja roolit henkilöstön kehittämisessä

Henkilöstön vastuulla on kehittää omaa osaamistaan ja kuntayhtymän vastuulla on edesauttaa henkilöstön kehittymistä. Työntekijällä on velvollisuus tuoda esihenkilönsä tietoon hänen omaa kehittymistään ja työhyvinvointiaan haaitaavat asiat.

Kehityskeskustelussa työntekijä keskustelee omasta osaamisensa tasosta yhdessä esihenkilönsä kanssa.

Esihenkilön tehtävänä on pitää huolta alaisensa riittävästä osaamisesta ja tasavertaisista mahdollisuuksista osaamisensa kehittämiseen. Esihenkilö tukee ja kannustaa alaisiaan kehittämään omaa osaamistaan suunnitelmallisesti. Esihenkilö

järjestää työtehtävät siten, että hänen alaisellaan on aikaa suunnitella ja toteuttaa aktiivista työssä kehittymistä.

Esihenkilön tulee varmistaa, että hänen alaisellaan on mahdollisuus kokea oma työnsä mielekkääksi. Esihenkilön on omalta osaltaan pidettävä huolta alaisensa hyvinvoinnista. Esihenkilön on mahdollisten ongelmatilanteiden ilmetessä puututtava niihin ja selvitettävä asia yhdessä alaisensa kanssa. Esihenkilöt ja tulosalueiden johtajat ottavat tarvittaessa yhteyttä henkilöstöpäällikköön, jos he tarvitsevat tukea näissä asioissa.

Kuntayhtymän ja tulosalueiden johdon vastuulla on luoda edellytykset henkilöstön työssä kehittymiselle. Kuntayhtymän johto huolehtii, että esihenkilöiden vastuut ja valtuudet ovat selkeät, niin että he pystyvät seuraamaan alaisensa kehittymistä ja työhyvinvointia. Tulosalueiden johdon tehtävä on kannustaa ja tukea esihenkilöitä keskustelemaan alaisensa kanssa osaamisen tavoitteellisesta kehittämisestä.

9 Osaamisen kehittäminen ja siihen käytettävä aika

SASKY koulutuskuntayhtymä tukee henkilöstönsä osallistumista osaamisen kehittämisen toimenpiteisiin, jotka tukevat työntekijän työtehtävien hoitamista tai suunniteltua uutta työtehtävää. Pääsääntöisesti kuntayhtymä tukee kehityskeskusteluissa sovittuja osaamisen kehittämisen tarpeita. Osaamisen kehittäminen voi olla lyhyitä erillisiä koulutuksia tai osia pidemmästä tutkintoon johtavasta koulutuksesta. Kehittävä työ, sosiaalisesti toimiva työyhteisö ja mahdollisuus osallistua kehittämiseen ovat työntekijöiden keskeisiä keinoja jatkuvaan oppimiseen (Amke HRMD 25.8.2023 TYÖ2030 -ohjelma).

Osaamisen kehittämiseen käytettävä aika vaihtelee kehittymistarpeen ja osaamisen kehittämisen menetelmän mukaan. Käytettävästä ajasta sovitaan esihenkilön kanssa pääsääntöisesti kehityskeskustelussa ja sen pohjalta laadittavassa henkilökohtaisessa kehityssuunnitelmassa. Osaamisen kehittämisen tarpeita päivitetään tarpeen mukaan toimintavuoden aikana.

Osaamisen kehittämisen prosessit tullaan päivittämään uuden HR-alustan käyttöönoton myötä vuosina 2023 – 2024.

10 Suunnitelmien ja tavoitteiden toteutumisen seurantamenettelyt

Suunnitelmien ja tavoitteiden toteutumista seurataan yhteistyötoimikunnassa sekä kehityskeskusteluissa esihenkilöiden ja alaisten välillä vähintään kerran vuodessa. Lisäksi johdon katselmuksessa seurataan osaamisen kehittämiseen ja työhyvinvointiin liittyvien kehittämiskohteiden ja tuloskorttimittareiden sekä päätettyjen toimenpiteiden etenemistä. Tätä suunnitelmaa päivitetään tarpeen mukaan.

Tämä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on voimassa toistaiseksi, kunnes työnantaja esittää uuden suunnitelman tai ilmoittaa suunnitelman voimassaolon päättyvän tietyinä ajankohtana.