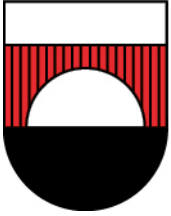


Äänekosken ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2024-26



POHJOISEN KESKI-SUOMEN
AMMATTIOPISTO



Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	1
2. Henkilöstösuunnitelma	2
2.1. Henkilöstöön vaikuttavat tekijät.....	2
2.3. Henkilöstövoimavarat.....	7
2.4. Työkyvyn ylläpitäminen.....	8
3. Koulutussuunnitelma	10
3.1. Osaamisen kehittäminen	11
3.2. Henkilöstökoulutuksen painopistealueet vuosina 2024–26	12
3.3. Koulutukseen hakeminen.....	12
4. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteuttaminen ja seuranta.....	13

1. Johdanto

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (13.4.2007/449) mukaisesti kunnassa ja kuntayhtymässä on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Lain taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittamisestä (1136/2013) ja lain koulutuksen korvaamisesta (1140/2013) mukaan työnantajalla on oikeus hakea Työllisyysrahastolta koulutuskorvausta koulutuksesta, joka perustuu henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan.

Äänekosken ammatillisen koulutuksen kuntayhtymän henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on laadittu edellä mainittujen lakien mukaisesti.

Suunnitelma käsitellään yhteistyötoimikunnassa 14.03.2024, ja sen hyväksyy kuntayhtymän hallitus. Hyväksymisen jälkeen suunnitelma on henkilöstön luettavissa intrassa.



2. Henkilöstösuunnitelma

Vuosien 2024-26 toiminta- ja taloussuunnitelman mukaan suunnitelmakauden aikana henkilöstömäärä mitoitetaan toiminnallisesti ja taloudellisesti kestäväälle tasolle. Suunnitelma-kaudella päätoimisen henkilökunnan määrän väheneminen johtuu määräaikaisten tehtävien ja sijaisuuksien päättymisestä sekä eläkkeelle siirtymisestä. Vuoden 2026 lopussa ko-koaikaista päätoimista henkilökuntaa on arvioitu olevan noin 210.

2.1. Henkilöstöön vaikuttavat tekijät

Koulutuspoliittiset uudistukset

Hallitusohjelmassa ammatillisen koulutuksen tavoitteena on, jotta jokaiselle opiskelijalle varmistetaan riittävät ammatilliset ja sivistykselliset valmiudet sekä työelämätaidot siirtyä opin-tojen jälkeen työelämään tai jatko-opintoihin.

Esitettyjä keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi mm. ammatillisen koulutuksen rahoitusmal-lin uudistaminen, toiminnanohjauksen kehittäminen ja oppimisen tuen selkeyttäminen ja tuen ketjun yhtenäistäminen varhaiskasvatuksesta toiselle asteelle. Näillä toimenpiteillä on keskeinen vaikutus myös henkilöstöön.

Ammatillinen koulutus on keskeisessä roolissa myös TE2024-uudistuksessa erityisesti osaa-misen päivittämisessä. Työvoimapaalvelujen järjestämisvastuu siirtyy kunnille 1.1.2025.

Vuosityöaika

Vuosityöaikajärjestelmän mukaan kaikki opettajan työ on palkanmaksun perusteena. Työai-kamalla mahdollistaa hyvin monipuolisesti opettajan erilaiset tehtäväkuvat ja myös esimer-kiksi kesälukukausina työskentelyn. Se antaa mahdollisuuden kehittää erilaisia didaktisia ja pedagogisia toimintamalleja. Palvelussuhteen ehdot eivät ole sidoksissa esimerkiksi koulu-tusalaan.

Toiminta-alueen väestö- ja opiskelijakehitys

Ennakkotiedon mukaan 16 - 18 -vuotiaiden määrä oli 2 535 nuorta vuonna 2023. Vuonna 2027 ennusteessa ikäluokan koko on 2551 nuorta. Vuonna 2032 ennusteessa ikäluokan koko on 2259 nuorta.

Työikäisten (25–64 -vuotiaat) osuus väestöstä vähenee. Väestöennusteen mukaan työikäis-ten osuus väestöstä on vuonna 2027 43,2 % ja vuonna 2032 42,4 %. Vähennys tapahtuu suurimmaksi osaksi Saarijärven–Viitasaaren ja Äänekosken seutukunnilla.

Toiminta-alueen väestön koulutustaso on parantunut vuosittain, mutta väestö on kuitenkin vähemmän koulutettua kuin Keski-Suomessa ja koko maassa. 15 vuotta täyttäneistä perus-asteen jälkeisen tutkinnon suorittaneiden osuus oli vuoden 2022 lopussa kuntayhtymän toi-minta-alueella 71,1 %, kun se Keski-Suomessa oli 76,5 % ja koko maassa 74,7 %. Kunta-kohtaiset erot ovat huomattavia.

Väestökehityksen mukanaan tuomien haasteiden lisäksi kuntayhtymän toimintaan vaikuttaa alueen lukiokoulutuksen muutokset ja vetovoima.

2.2. Kuntayhtymän henkilöstö

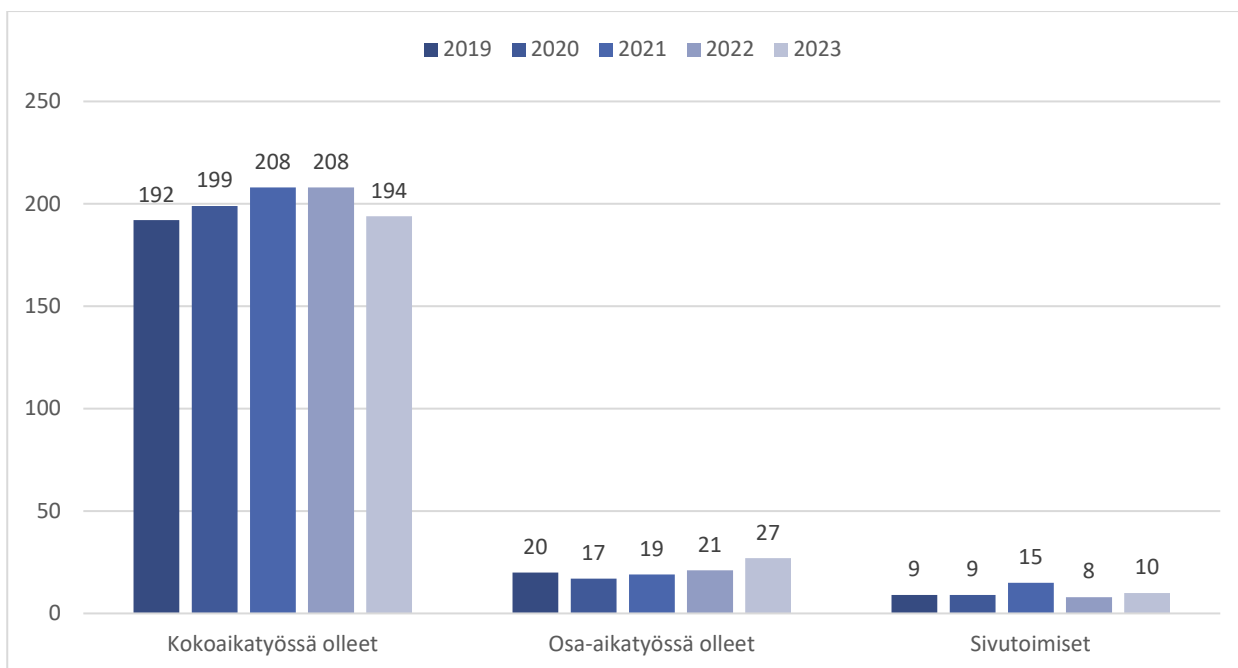
Henkilöstön määrä

Kuntayhtymän palveluksessa oli vuoden 2023 lopussa yhteensä 231 henkilöä. Henkilöstöstä oli päätoimisessa palvelussuhteessa 95,7 %. Kokoaikatyössä oli henkilöstöstä 84,0 % ja osa-aikatyössä 11,7 %.

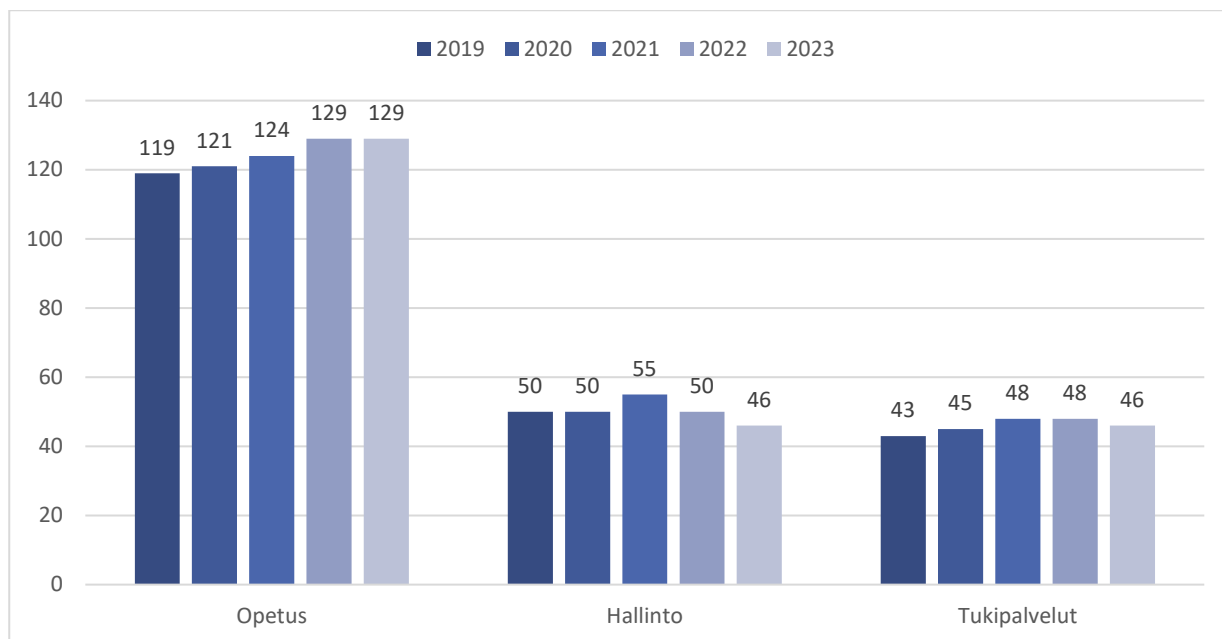
Päätoimisessa palvelussuhteessa oli vuoden 2023 lopussa 221 henkilöä. Opetustehtävissä työskenteli 58,4 %, hallintotehtävissä 20,8 % ja tukipalveluissa 20,8 %. Hallintotehtävät sisältävät kuntayhtymän toimiston lisäksi yksiköiden hallintotehtävät. Hallintotehtävissä toimivat hoitavat mm. opetuksen hallintoa, oppilasasioita, it-palveluja, toimisto- ja talouspalveluja. Tukipalvelut sisältävät kiinteistö-, ateria- ja asuntolapalvelut, opetusmaatilan sekä digilab-toiminnan.

Vuonna 2023 lopussa osa-aikaeläkeläisiä oli yhteensä 14 henkilöä.

Henkilöstö vuosina 2019-23



Päätoiminen henkilöstö tehtäväalueittain vuosina 2019-23



Päätoiminen henkilöstö toimipaikoittain 31.12.2023

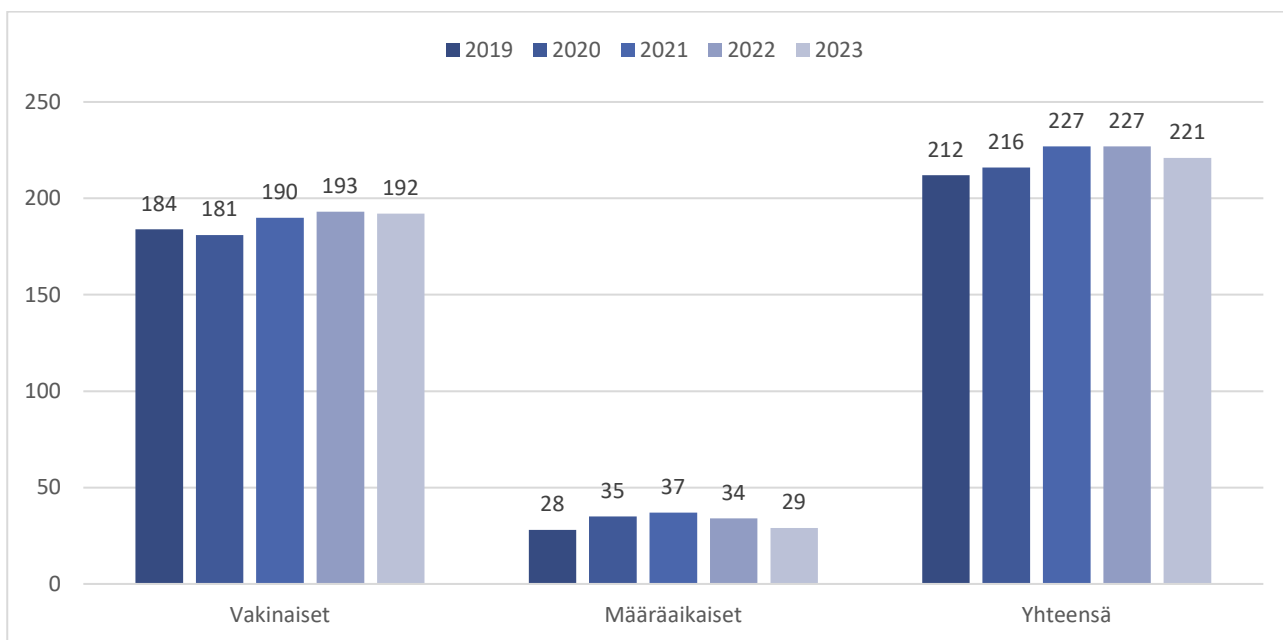
Kuntayhtymän toimisto	15
Opinahjo, Laukaa	51
Piilola, Laukaa	81
Saarijärvi	47
Viitasaari	15
Työelämäpalvelut	12
YHTEENSÄ	221

Palvelussuhde

Päätoimisesta henkilökunnasta oli vuonna 2023 vakinaisia 86,9 % ja määräaikaisia 13,1 %.

Eniten määräaikaista henkilökuntaa on opetustehtävissä, kun taas hallinto- ja tukipalvelujen henkilöstö on pääosin vakinaista. Opetushenkilöstön tarve yksiköissä vaihtelee järjestettävän koulutuksen mukaan. Opettajien vakinaistamiseen vaikuttavat pätevyysvaatimukset.

Päätoimisen henkilöstön palvelussuhteen luonne vuosina 2019-23

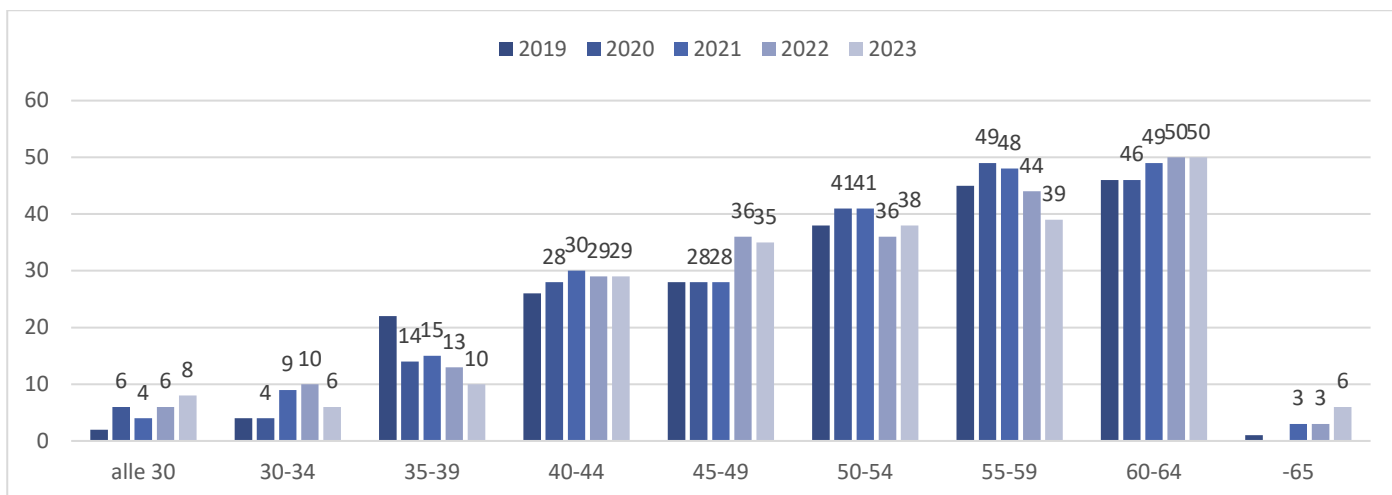


Ikärakenne ja sukupuolijakauma

Vuonna 2023 yli 50-vuotiaiden osuus oli 60,2 %. Yli 60-vuotiaiden osuus oli 25,3 %. Kuntayhtymän henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta, vuonna 2023 henkilöstön ikä kuntayhtymässä oli keskimäärin 51,3 vuotta.

Kuntayhtymän henkilöstöstä yli puolet on naisia. Vuonna 2023 naisia oli 56,1 % ja miehiä 43,9 %.

Päätoimisen henkilöstön ikäjakauma vuosina 2019-23



ÄÄNEKOSKEN AMMATILLISEN
KOULUTUKSEN KUNTAYHTYMÄ
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2024-2026

Vuonna 2023 eläkkeelle jäi kahdeksan henkilöä, ja eläkepoistumaprosentti oli 4,1 %. Henkilökohtaisen vanhuuseläkeiän mukaan vuosina 2024 – 26 eläkkeelle jäisi 16 henkilöä.

Henkilökunnan ikääntyessä ja eläköityessä tärkeäksi tulee ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn ja osaamisen ylläpitäminen sekä tarvittavan osaamisen turvaaminen kuntayhtymässä senkin jälkeen, kun kokeneet työntekijät ovat siirtyneet eläkkeelle.



2.3. Henkilöstövoimavarat

Henkilöstömitoitus

Tehtäväjärjestelyjä toteutettaessa ja tarvittavaa uutta henkilökuntaa rekrytoitaessa turvataan kuntayhtymän strategian edellyttämä osaaminen ja toimitaan muuttuvien ammatillisen koulutuksen taloudellisten ja toiminnallisten olosuhteiden puitteissa.

Henkilöstön mitoituksessa hyödynnetään eläkkeelle siirtymisten kautta tapahtuvaa luonnollista poistumaa ja sisäisiä tehtäväjärjestelyjä. Työntekijöiden eläköityessä henkilökunnan rekrytoinnissa noudatetaan erityistä harkintaa ja uutta henkilökuntaa palkataan vain silloin, kun tarvittavaa osaamista ei löydy nykyisestä henkilökunnasta. Kuntayhtymän palveluksessa olevat liikkuvat eri yksilöiden välillä.

Joustavat työaikajärjestelyt

Työaikajärjestelyt vaikuttavat henkilöstön työ- ja vapaa-ajan rytmitykseen sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen ja sitä kautta työhyvinvointiin. Työhön, työhön ja työaikoihin liittyvät odotukset ja tarpeet vaihtelevat yksilöittäin ja muuttuvat iän, perhesuhteiden, terveydentilan ja muiden henkilökohtaisten seikkojen vuoksi.

Työntekijä voi sopia omaan elämäntilanteeseensa sopivista ratkaisuista yhdessä esimiehensä kanssa

- palkaton vapaa
- osa-aikatyö
- osittainen varhennettu vanhuuseläke
- opintovapaa
- perhevapaa
- vuorotteluvapaa
- vuosiloman tai sen osan säästäminen

Sopiminen edellyttää molempien osapuolien suostumusta. Työaikajärjestelyistä sovittaessa otetaan huomioon työntekijän työaikatarpeet ja -toiveet ja työpaikan ja työyhteisön toiminnalliset tarpeet. Toimistotyöajassa olevista osalla on liukuva työaika.

Henkilöstökysely

Henkilöstövoimavarojen kehitystä sekä henkilöstöstrategian ja tasa-arvosuunnitelman toteutumista seurataan henkilöstökyselyllä joka toinen vuosi. Seuraava henkilöstökysely toteutetaan syksyllä 2024. Henkilöstökyselyllä kartoitetaan mm. henkilöstöstrategian ja tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista. Kyselyssä on mahdollisuus antaa palautetta myös yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

2.4. Työkyvyn ylläpitäminen

Henkilöstön työkykyä tuetaan työterveyspalveluilla. Kuntayhtymässä on käytössä myös varhaisen tuen toimintamalli.

Tyhytoimintaa suunnittelee ja toteuttaa tyhyryhmä, jossa on edustus kaikista yksiköistä. Myös työsuojeluvaltuutetut osallistuvat ryhmän kokouksiin.

Tyhyryhmä järjestää vuosittain

- kaksi liikuntapäivää
- pikkujoulun

Lisäksi on tarjolla erilaisia kuntayhtymän kustantamia liikunta-aktiviteetteja ja SAKU ry:n toimintaan. Kuntayhtymä maksaa työntekijöille Smartumin liikunta- ja kulttuuri- ja hierontasaldon kautta 120 euroa avustusta henkilökohtaisen hyvinvoinnin sekä työkyvyn ylläpitämiseen ja parantamiseen.

Tavoitteena on edistää työhyvinvointia, joka on olennainen osa tuloksellista toimintaa ja henkilöstöjohtamista. Työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ja sen kehittämiseen, työntekijän ajan tasalla oleva ammattitaito ja osaaminen sekä työntekijän mahdollisuus kokea työnsä mielekkääksi ja tärkeäksi. Myös kehittämiseen innostava ja kannustava johtaminen sekä toimiva työyhteisö edistävät työhyvinvointia.

Työterveyshuolto

Kuntayhtymä ostaa henkilökunnan työterveyspalvelut Mehiläiseltä.

Palveluihin sisältyvät

- lakisääteinen ennalta ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä työterveyshuolto
- yleislääkäritasoinen, työterveyspainotteinen sairaanhoito tutkimuksineen
- erikoislääkärin konsultaatiot työkyvyn tai hoidon tarpeen määrittämiseksi

Ennalta ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä työterveyshuolto sisältää lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvat

- työpaikkaselvitykset ja käynnit
- terveystarkastukset
 - työhöntulotarkastukset uusille työntekijöille
 - seurantatarkastukset työkyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi
 - seurantatarkastukset erityistapauksissa
- vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen sekä kuntoutukseen ohjaaminen
- tietojen antaminen sekä ohjaus ja neuvonta
- työkykyä ylläpitävään ja edistävään toimintaan osallistuminen
- ensiavun järjestämiseen osallistuminen
- yhteistyö kuntayhtymän työsuojelu- ym. organisaatioiden kanssa

Sairaanhoidon sisältävät

- työterveyslääkärin ja työterveyshoitajan antama hoito
- tarvittavat laboratoriotutkimukset sekä röntgen- ja ultraäänikuvaukset
- työterveyshuollon asiantuntijoiden (psykologi ja työfysioterapeutti) konsultaatiot työkyvyn tai hoitomahdollisuuksien selvittämiseksi
- erikoislääkäreiden konsultaatiot työkyvyn tai hoitomahdollisuuksien selvittämiseksi

Varhaisen tuen toimintamalli

Työkykyä edistävän ja työkyvyttömyyttä ehkäisevän toiminnan vahvistamiseksi työterveyshuolto ja kuntayhtymä ovat sopineet varhaisen tuen toimintamallista.

Tavoitteena on mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tukea henkilöiden työkykyä ja puuttua seikkoihin, jotka voivat vaikuttaa sitä heikentävästi. Havaittuihin, parantamista vaativiin asioihin työssä, työolosuhteissa tai henkilön työkyvyssä pyritään etsimään ratkaisuja työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistyöllä.

Toimintatapoina ovat

- tavoite- ja kehityskeskustelut
- sairauspoissaoloihin seuranta
- työhön paluun tukeminen pitkien sairauspoissaolojen jälkeen
- hoitoonohjausmalli

Lisätietoja intra

- [Henkilöstö/Palvelussuhteen aikana/ Työhyvinvointi ja työterveys/ Varhaisen tuen toimintamalli](#)

3. Koulutussuunnitelma

Vuonna 2023 henkilökunnasta 97,3 %:lla oli vähintään keskiasteen koulutus. Ylempi korkeakouluasteen ja tutkijakoulutus oli 29,0 %:lla.

Päätoimisen henkilökunnan koulutusrakenne vuonna 2023

Koulutusaste	Opetus	Hallinto	Tuki- palvelut	Yhteensä	%
1 Alempi perusaste	0	0	0	0	0,0
2 Ylempi perusaste	0	0	6	6	2,7
3 Keskiaste	24	7	36	67	30,3
5 Alin korkea-aste	55	11	3	69	31,2
6 Alempi korkeakouluaste	0	14	1	15	6,8
7 Ylempi korkeakouluaste	49	14	0	63	28,5
8 Tutkijakoulutus	1	0	0	1	0,5
Yhteensä	129	46	46	221	100,0

Päätoimisista opettajista oli muodollisesti päteviä 83,2 %.

Päätoimisten opettajien kelpoisuus vuosina 2019-23

Yksikkö	2019	2020	2021	2022	2023	2023	2023
	%	%	%	%	%	Pätevät	Yht.
Äänekoski Piilola	94,7	90,0	83,3	83,0	83,3	40	48
Viitasaari	78,6	80,0	71,4	76,9	81,8	9	11
Äänekoski Opinahjo	97,6	97,6	95,3	100,0	92,7	38	41
Saarijärvi	84,0	76,0	68,0	65,4	68,0	17	25
Työelämäpalvelut							
Yhteensä	91,6	88,4	83,1	84,5	83,2	104	125

3.1. Osaamisen kehittäminen

Osaaminen on työtehtävissä tarvittavien tietojen, taitojen, asenteiden ja verkostojen hallintaa ja käytäntöön soveltamista. Osaaminen näkyy työsuorituksissa ja tavoitteiden saavuttamisena. Toimintaympäristön muuttuessa myös osaamisvaatimukset muuttuvat. On tärkeää tunnistaa ne muutokset, jotka edellyttävät henkilöstön osaamisen uudistamista ja työyhteisön toiminnan kehittämistä. Osaamisen kehittämisellä vastataan tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Tavoitteena on osaaminen, jolla kuntayhtymä on strategian mukaisesti toiminnassaan edelläkävijä sekä uudistuva ja kehittyvä.

Jokaisella työntekijällä on oikeus ja velvollisuus oman ja työyhteisönsä osaamisen kehittämiseen, ja henkilöstöä kannustetaan johtamisella ammatilliseen pätevyyteen ja osaamiseen. Osaamisen kehittämisen keinoina voivat olla mm.

- perehdyttäminen
- oman alan täydennyskoulutus
- kuntayhtymän omat koulutuspäivät
- oman alan webinaarit, seminaarit
- työ- ja tehtäväkierto
- osallistuminen kehittämishankkeisiin ja projekteihin

Esimies on avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Kehityskeskustelussa käydään läpi työntekijän perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esimies kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse hakeudu aktiivisesti koulutuksiin.

Koulutussuunnittelun lähtökohtana ovat toiminnan strategiset tavoitteet ja menestystekijät. Osaamista tulee olla oman ammattialan lisäksi kuntayhtymän strategioiden ja tavoitteiden mukaisilta aihealueilta. Näin henkilökunnan osaaminen tukee kuntayhtymän ja sen yksiköiden perustehtävän, strategioiden ja tavoitteiden toteutumista.

Perehdyttämissuunnitelmassa linjataan toimenpiteet silloin, kun uusi työntekijä tulee kuntayhtymän palvelukseen.

Lisätietoja intra

- [Intra/Henkilöstölle/Palvelussuhteen alku/Ensimmäisinä työpäivinä](#)

3.2. Henkilöstökoulutuksen painopistealueet vuosina 2024–26

Kuntayhtymän henkilöstökoulutuksen painopistealueet:

- Oppimisen tuen osaaminen
- Digikyvykkyyden kehittäminen
- Vastuullisuuden ja kestäväen kehityksen osaaminen
- Tulevaisuustyön ja ennakkoinnin osaaminen
- Tietoturvatietoisuuden edistäminen

Näiden lisäksi jatketaan

- Laatutietoisuuden ja laatuosaamisen lisääminen
- Opiskelijalähtöisen ohjauksen ja opetuksen kehittäminen
- Opiskelijoiden osallisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen

Kokoamme intrassa olevaan tapahtumakalenteriin henkilöstökoulutustarjontamme. Kalenteriin kirjataan myös muiden tahojen toteuttamia koulutuksia, joihin henkilökunnallamme on mahdollisuus osallistua.

3.3. Koulutukseen hakeminen

Työntekijä tekee hakemuksen koulutuksesta esimiehelle Populus-henkilöstöhallinto-ohjelmassa.

Koulutukseen osallistumisesta ja kustannuksista koskevista järjestelyistä ja ehdoista keskustellaan ja sovitaan ennen koulutuksen alkua. Päätöksen koulutukseen osallistumisesta ja kustannusten korvaamisesta tekee esimies.

Koulutukseen osallistuja sitoutuu raportoimaan koulutuksesta työpaikalla.

4. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteuttaminen ja seuranta

Johtoryhmä seuraa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteutumista vuosittain. Toteutumista seurataan myös kehityskeskusteluissa ja henkilöstökyselyllä ja arvioidaan henkilöstöraportissa.

Kuntayhtymän yhtenä menestystekijänä on ammattitaitoinen ja kehittyvä henkilöstö, jota kuvataan ja mitataan mm. henkilöstökoulutuksella ja sen määrällä.

Koulutuksen seurannassa noudatetaan seuraavia käytäntöjä

- Työntekijä tekee koulutuksesta hakemuksen esimiehelle Populus-henkilöstöhallinto-ohjelmassa. Hakemuksessa tulee näkyä kurssiohjelma tai vastaava, josta selviää koulutus sekä sen kesto ja laajuus.
- Esimies tekee koulutuspäätöksen.
- Toteutuma raportoidaan henkilöstöraportissa ja koulutussuunnitelman yhteydessä.

Koulutusten seuranta on tällä hetkellä määrällistä, mutta myös laadullinen osaaminen tulisi saada näkyväksi.

Koulutus ja siitä saatava hyöty ja osaaminen jäävät useimmiten yksilötasolle. Hankittua osaamista tulee levittää omassa yksikössä ja yksiköiden välillä nykyistä paremmin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa muutetaan tarvittaessa. Muutokset käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja hyväksytään kuntayhtymän hallituksessa.