

Utbildningssektorns personal- och utbildningsplan

Utbildningssektorns personal- och utbildningsplan innehåller en personalplan och en plan för att upprätthålla och utveckla personalens yrkeskompetens.

Varje sektor ansvarar för sin personalpolitik och upprätthållande av personalens kompetens inom de budgeterade anslagen. Ändringsbehov av den anställdas yrkeskompetens evalueras i regel branschspecifikt. Personalen anvisas att delta i utbildningar enligt behov och inom ramen för utbildningsanslagen.

Sektorns personalpolitik

Den åtstramande kommuneekonomin styr sektorn att granska personalstyrkan närmare än tidigare. Personalkostnaderna utgör den största utgiftsposten av sektorns utgifter, cirka 60 procent av budgeten.

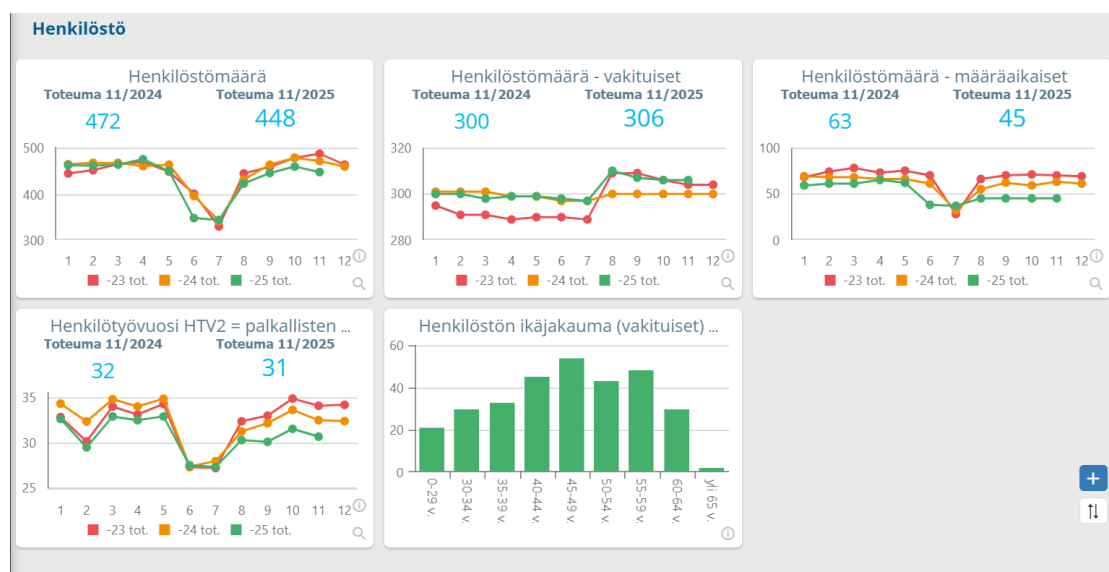
Av utbildningssektorns personalkostnader är cirka 80 procent allokerat till timresursen, som styrs av den nationella läroplanen och timfördelningen.

Sektorns noggranna personalpolitik innebär att vi systematiskt

- upprätthåller en behörig och motiverad personal i ordinarie tjänster och arbetsförhållanden
- följer skolornas användningsgrad och elevantal och överför tjänster vid behov
- följer pensioneringar och antalet anställda som avgår från kommunens tjänst. Tjänster tillsätts med eftertanke, och vi ändrar på tjänsteutövningsskyldigheter så att de motsvarar skolornas behov.
- följer familje- och studieledigheter och eftersträvar rekrytering av kunniga vikarier
- följer sjukfrånvaron och stärker modellen för tidigt ingripande.

Utbildningssektorn ansvarar för ordnandet av den grundläggande utbildningen och gymnasieutbildningen. Sektorns personal består av lärare, skolgångshandledare, rektorer och icke-undervisande personal samt förvaltningssakkunniga.

Personalstyrkan och dess utveckling 2024–2025. Nyckeltal enligt situationen i november.



På grund av ändringar i elevantalen överförs följande tjänster och befattningar under läsåret 2026–2027:

Från Jokipuiston koulu till Sipoonjoen koulu:

- förberedande undervisning, en klasslärare
- en klasslärare
- en specialklasslärare
- två skolgångshandledare.

Överföringsdiskussioner har förts med de personer som för tillfället arbetar i de tjänster och befattningar som omfattas av överföringen.

Tjänster som är med i första rekryteringsomgången läsåret 2026–2027:

Sipoonlahden koulu:

- Specialklasslärare
- Speciallärare

Leppätien koulu:

- Klasslärare

Söderkulla skola:

- Klasslärare
- Specialklasslärare

Gumbostrands skola:

- Klasslärare

Kungsvägens skola:

- Timlärare i huvudsyssla hälsokunskap och religion
- Timlärare i huvudsyssla matematik och fysik
- 3 Specialklasslärare

Sipoonjoen yhtenäiskoulu:

- Biträdande rektor
- Mångkunnig speciallärare

Tjänstrekryteringar kompletteras vid behov. I och med färdigställandet av timresursen bekräftas även behovet av timlärare och skolgångshandledare med visstidsanställning.

Arbetshälsa

Arbetshälsoenkätens resultat 2025 har publicerats (separat rapport). Utgående från resultaten har sektorn fattat två beslut angående arbetshälsan för åren 2026–2027.

Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi

Kyselyn tulos (3,3) tuo esiin kiireen arjessa ja aikapulan oman perustyön huolellisessa suorittamisessa.

Tavoitteena on käydä yksiköittäin keskustelua siitä, kuinka ajankäyttöä voidaan paremmin hallita.

Johtaminen perustuu avoimuuteen

Kyselyn tulos(3,5) kertoo, että avoimemmalle viestinnälle päätöksenteossa on tilausta.

Tavoitteena on tehostaa rehtorikokouksissa käsiteltyjen asioiden läpikäyntiä yksiköissä.

Utgångspunkter för utbildningsplaneringen

Bedömning av kompetensbehoven genomförs i Sibbo kommuns sektorer i samband med ekonomiplaneringen med beaktande av ändringar i organisationen, tjänsterna, lagstiftningen och verksamhetsområdet. Utgångspunkten för kompetensutvecklingen är behoven i arbetsgivarens verksamhet och anställdas långvariga sysselsättningsmöjligheter i arbetsgivarens tjänst.

Utgångspunkterna för utbildningsplanen är 1) att personalen behandlas jämlikt och i enlighet med de gemensamma reglerna, 2) att satsningar styrs till utbildning så att man med dem kan svara på kompetensbehoven inom kommunens olika verksamhetsområden och 3) att kontinuerligt och målinriktat upprätthålla och främja varje anställds yrkeskompetens.

Huvudregeln är att likvärdiga och jämlika utbildningsmöjligheter och möjligheter att utveckla kunskaper gäller alla anställda hos Sibbo kommun oberoende av arbetsuppgiften och anställningsformen. Kommunen ska särskilt försäkra möjligheten till utbildning för de anställda som har fått endast lite eller inte alls yrkesmässig fortbildning. Utbildningen för personalen ska vara i linje med sektorns, ansvarsområdets och verksamhetsenhetens mål.

Planen innehåller inte enstaka utbildningar, såsom olika kurser och utbildningsdagar. Sektorerna beslutar om kompetensutvecklingen, de åtgärder som väljs och deras närmare allokering.

Kompetenskartläggning

Undervisningspersonalens kompetens kartläggs årligen i målsamtal och stödande samtal. Varje anställd har möjlighet att berätta om sina kompetensbehov även i andra sammanhang. Chefen och den anställda antecknar tillsammans de utbildningsbehov som de har kommit överens om under målsamtalet och stödande samtalet i blanketten för målsamtal och stödande samtal i Populus.

Sektorns utbildningsbehov

Utbildningsbehoven i sektorn är kopplade till utveckling av yrkeskompetens inom undervisning och handledning. Dessutom kan sektorn erbjuda utbildning i bland annat följande kompetensområden:

- Utbildningsbehov angående reformen av stöd för lärande och skolgång samt läroplansreformen
- ibruktagande av artificiell intelligens (AI)
- utnyttjande av olika datasystem i undervisningsväsendet
- utveckling av förskoleundervisningen och den inledande undervisningen
- utbildning i första hjälpen: Första Hjälpen 1, Livräddande första hjälpen och utbildning i primärläckning
- säkerhet
- datasäkerhet och dataskydd.

Lärararbetsdagar

(se Del B Gemensamma bestämmelser för undervisningspersonal inom allmänbildande utbildning, III Arbetstid, § 14)

I budgeten för år 2026 fattades ett beslut om en anpassningsåtgärd på 40 000 euro för utbildningssektorns personalutbildningar. Detta innebär att år 2026 ordnas endast FBA-utbildningar och utbildningar som är nödvändiga för upprätthållande av personalens yrkeskompetens. Besparingar sökes särskilt i utbildningar vars kostnader innefattar resekostnader, övernattningar och dagpenningar. Sektorns egna sakkunniga ordnar även interna utbildningar (t.ex. i emotionella färdigheter och kommunikationsfärdigheter).

FBA-utbildning år 2026 ordnas 10–11.8.2026

Tidtabell och program:

- 10.8 Utbildning i artificiell intelligens 4 x 1,5 h, kommunens gemensamma FBA-utbildning
- 11.8 Skolspecifik FBA-dag, skolspecifikt program

Två FBA-eftermiddagar (tre timmar)

- Stöd för lärande
- Separat utvalt program