

Koulutuksen toimialan henkilöstön kehittämis- ja koulutussuunnitelma

Koulutuksen toimialan henkilöstön kehittämis- ja koulutussuunnitelma sisältää henkilöstösuunnitelman ja suunnitelman ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä.

Kukin toimiala vastaa henkilöstöpolitiikastaan ja henkilöstönsä osaamisen ylläpitämisestä talousarvioon varattujen määrärahojen puitteissa. Työntekijän ammatillisen osaamisen muutostarpeet arvioidaan pääasiassa ammattialakohtaisesti. Koulutuksiin ohjataan ja osallistutaan tarpeen ja koulutukseen varattujen määrärahojen puitteissa.

Toimialan henkilöstöpolitiikka

Kiristynvä kuntatalous ohjaa toimialaa tarkastelemaan henkilöstön määrää entistä tarkemmin. Toimialan menoista henkilöstömenot ovat suurin menoerä, kattaen n. 60 % budjetista.

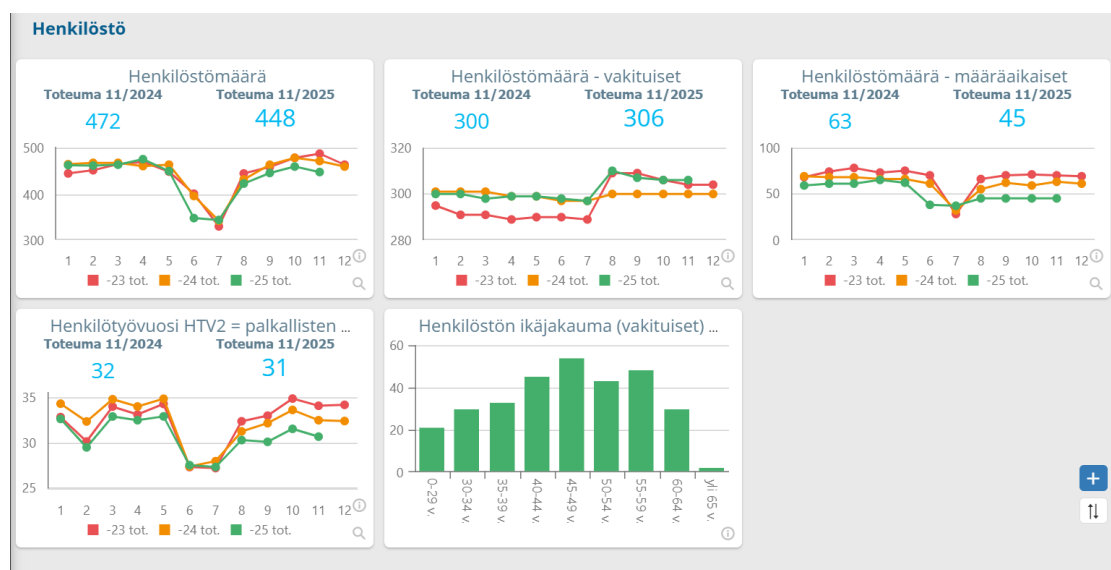
Koulutuksen henkilöstökuluista n.80 % on kytketty tuntikehykseen, jota ohjaa valtakunnallinen opetussuunnitelma ja tuntijako.

Huolellinen henkilöstöpolitiikka toimialalla tarkoittaakin sitä, että suunnitelmallisesti:

- Ylläpidetään pätevää, motivoitunutta henkilöstöä vakituisissa viroissa ja työsuhteissa.
- Seurataan koulujen käyttöasteita ja oppilasmääriä ja tehdään tarpeen mukaan virkasiirtoja.
- Seurataan eläköitymistä ja työntekijöiden siirtymistä pois kunnan palveluksesta. Virkoja täytetään harkiten ja virantoimitusvelvollisuuksia muutetaan vastaamaan koulujen tarpeita.
- Seurataan perhe- ja opintovapaita, pyritään rekrytoimaan osaavia sijaisia.
- Seurataan sairauspoissaoloja ja vahvistetaan varhaisen puuttumisen mallia.

Koulutuksen toimiala vastaa perusopetuksen ja lukiokoulutuksen järjestämisestä. Toimialan henkilöstö koostuu opettajista, koulunkäynninohjaajista, rehtoreista ja opetukseen sitomattomasta henkilöstöstä sekä hallinnon asiantuntijoista.

Henkilöstön määrä ja sen kehitys 2024-2025. Tunnusluvut marraskuun tilanteen mukaan.



Oppilasmäärien muutosten takia tehtävät siirrot lukuvuodelle 2026-2027:

Jokipuiston koulusta Sipoonjoelle:

- Valmistava opetus, yksi luokanopettaja
- Yksi luokanopettaja
- Yksi erityisluokanopettaja
- Kaksi koulunkäynninohjaaja

Siirtyvissä viroissa ja toimissa tällä hetkellä toimivien henkilöiden kanssa on käyty siirtokeskustelut.

Lukuvuoden 2026-2027 rekrytoinnin ensimmäiselle kierrokselle avattavat virat:

Sipoonlahden koulu:

- Erityisluokanopettaja
- Erityisopettaja

Leppätien koulu:

- Luokanopettaja

Söderkulla skola:

- Klasslärare
- Specialklasslärare

Gumbostrand:

- Klasslärare

Kungsvägens skola:

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

Sipoonjoen yhtenäiskoulu:

- Apulaisrehtori
- Laaja-alainen erityisopettaja

Virkahakuja täydennetään tarpeen mukaan. Tuntikehyksen valmistuessa varmistuu myös määräaikaisten tuntiopettajien ja koulunkäynninohjaajien tarve.

Työhyvinvointi

Työhyvinvointikyselyn 2025 tulokset on julkaistu (erillinen raportti). Tuloksista on johdettu toimialalle kaksi työhyvinvointipäätöstä vuosille 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.

Koulutussuunnittelun lähtökohtia

Osaamistarpeiden arviointia ja ennakointia toteutetaan Sipoon kunnan toimialoilla taloussuunnittelun yhteydessä huomioiden organisaatiossa, palveluissa, lainsäädännössä ja toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset. Osaamisen kehittämisen lähtökohtana ovat työnantajan toiminnan tarpeet ja työntekijöiden pitkän aikavälin työllistymismahdollisuudet työnantajan palveluksessa.

Koulutussuunnittelun lähtökohtana on 1) henkilöstön tasapuolinen ja yhtenäisiin sääntöihin perustuva kohtelu 2) koulutuspanosten suuntaaminen siten, että niiden avulla pystytään vastaamaan osaamistarpeisiin kunnan eri toimialoilla 3) kaikkien työntekijöiden jatkuva ja tavoitteellinen ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja edistäminen.

Pääsääntönä on, että yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset koulutus- ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet koskevat kaikkia Sipoon kunnan työntekijöitä tehtävästä tai palvelusuhdemuodosta riippumatta. Erityisesti tulee varmistaa niiden työntekijöiden mahdollisuudet koulutukseen, jotka ovat saaneet vain vähän tai ei ollenkaan ammatillista täydennyskoulutusta. Henkilöstön koulutuksen tulee olla linjassa toimialan, vastualueen ja toimintayksikön tavoitteiden kanssa.

Suunnitelmassa ei nimetä yksittäisiä koulutustapahtumia, kuten erilaisia kursseja ja koulutuspäiviä. Osaamisen kehittämisestä, valittavista toimenpiteistä ja niiden tarkemmasta kohdentamisesta päätetään toimialoilla.

Osaamisen kartoittaminen

Opetushenkilöstön osaaminen kartoitetaan vuosittain pidettävässä tavoite- ja tukikeskustelussa. Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus kertoa osaamistarpeistaan myös muussa yhteydessä. Esimies ja työntekijä kirjaavat tavoite- ja tukikeskustelun yhteydessä sovitut koulutustarpeet tavoite- ja tukikeskustelulomakkeeseen (Populus)

Toimialan koulutustarpeet

Toimialan koulutustarpeet kytkeytyvät opetukseen ja ohjaukseen liittyvän ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Lisäksi toimialalla voidaan tarjota koulutusta esimerkiksi seuraavilla osaamisalueilla:

- Oppimisen ja koulunkäynnin tuen lakiuudistukseen ja opetussuunnitelmauudistukseen liittyvät koulutustarpeet
- Tekoälyn käyttöönotto
- Opetustoimen erilaisten tietojärjestelmien hyödyntäminen
- Esi- ja alkuopetuksen kehittäminen
- Ensiapukoulutus: EA1, hätäensiapukoulutus ja alkusammutuskoulutus
- Turvallisuus
- Tietoturva ja tietosuoja

Opettajatyöpäivät

ks. Osio B Yleissivistävän koulun opetushenkilöstön yhteiset määräykset, III Työaika, 14 §

Talousarviossa 2026 on koulutuksen toimialalle päätetty sopeuttamistoimenpiteenä 40 000 € säästö henkilöstön koulutuksista. Tämä tarkoittaa, että vuonna 2026 toteutetaan vain VESO koulutukset ja ammattitaidon ylläpitämisen kannalta välttämättömät koulutukset. Säästöjä haetaan erityisesti koulutuksista, joiden kuluihin, liittyy matkakuluja, yöpymisiä ja päivärahoja. Toimialalla toteutetaan koulutuksia myös sisäisesti, omien asiantuntijoiden voimin (esim. tunne- ja vuorovaikutustaidot).

Vuoden 2026 VESO koulutus 10. ja 11.8.2026

Aikataulu ja ohjelma:

- 10.8. Tekoäly 4 x 1,5 h koulutus kunnan yhteisenä VESO-koulutuksena
- 11.8. Koulukohtainen VESO -päivä, koulukohtainen ohjelma

Kaksi VESO iltapäivää (kolme tuntia)

- Oppimisen tuki
- Erikseen nimetty ohjelma