

Organisaation uudistaminen ja talouden tasapainottaminen

- Yhteistoimintaneuvottelujen käyminen, syksy 2025
- Henkilöstön kuuleminen
- Saadut lausumat
- Tulosityksikkö- ja päällikkörakenteet
- Muutokset ja rekrytointiperusteet
- Työnantajan linjauksia päätösratkaisuiksi

Yhtymävaltuuston hyväksyntätaso ja perustelut ovat eri esitelmässä, joka on YV 30.10.2025 liitteenä.

Yt-neuvottelut 25.9., 7.10., 27.10. ja **11.11.2025**

Yhtymähallitus 9.10. ja 20.11.2025

Yhtymävaltuusto 30.10.2025

YHTEISTOIMINTANEUVOTTELUT 11.9.-17.11.2025



- Todettu, että vuoden 2025 alussa päättyneissä YT-neuvotteluissa talouden tasapainottamisen lisäksi huomioitiin myös tarve uudistaa ja kehittää organisaatiota.
- Syyskauden 2025 yhteistoimintaneuvottelut käytiin siten, että neuvottelukokoukset olivat 11.9, 25.9, 7.10, 27.10.2025 sekä **päätöskokous 11.11 ja sen allekirjoitustapaaminen 17.11.2025.** Yhteistoimintaneuvotteluissa organisaation uudistamista käsitellään a) valtuuston hyväksymällä tasolla (vs. hallintosääntö) ja b) yhtymähallituksen hyväksymällä tasolla (vs. toimintasääntö). Lisäksi sovitaan rekryperusteista.
- Yhteistoimintaneuvottelujen aluksi organisaatioluonnoksesta oli henkilöstöllä mahdollisuus lausua webropol-kyselynä. Kyselyn tulokset ja muut saadut kannanotot käsitellään yt-neuvottelukokouksissa ja saatetaan yhtymähallituksen tiedoksi.
- **Valtuuston tasolla hyväksyttävästä organisaatorakenteesta ja hallintosäännön uudistamisesta todettiin yksimielisesti neuvottelut käydyksi 7.10.2025.**
- Yhtymähallituksen tasolla hyväksyttävästä organisaatorakenteesta todetaan neuvottelut käydyksi siten, että tarvittaessa yhteistoimintaneuvotteluja jatketaan siihen saakka kunnes yhtymähallitus on päättänyt tulosityksikkötason organisaation ja toimintasäännön uudistamisen.
- Talouden tasapainottamisen osalta seurantaneuvotteluja jatketaan ajalla 11/2025-2/2026 kuukausittain siten, että YT-ryhmän kokouksissa annetaan tiedot vuosien 2025-2026 taloudesta. Tilanteessa 1/2026 arvioidaan vuotta 2026 koskevien Yt-neuvottelujen tarpeesta.

Henkilöstön kuuleminen:

- Yt-neuvottelussa 11.9.2025 sovittiin, että henkilöstöä kuullaan organisaation uudistamisesta. Kuulemisessa arvioitiin hallituksen 4.9.2025 käsittelemää organisaation luonnosta. Lisäksi sovittiin, että henkilöstökyselyn tulosityhteenvedo saatetaan tiedoksi yhtymähallitukselle.
- Henkilöstön kuuleminen suoritettiin webropol-kyselynä ajalla 15.-21.9.2025. Kyselyyn vastasi 117 henkilöä.
- Näistä tuloksista tarkemmin seuraavilla dioilla (%-jakaumat ja perustelut): Organisaatiouudistuksen tarpeellisuudesta todettiin..., Organisaation ylärakenteen (valtuustotaso) osalta todettiin..., Koulutuspalvelujen rakenteen osalta todettiin... ja Yhteisten palvelujen osalta todettiin...

Muut saadut lausumat ja kirjelmät:

- Yto-opettajien kirjallinen lausuma 11.9.2025
- Lausumat oppisopimuskoulutuksen organisoinnista ja asemasta 3.10. ja 10.10.2025

Luottamushallinto

Valtuusto, hallitus, tarkastuslautakunta
YT-ryhmä, työsuojelu
Opiskelijaoikeuden toimikunta
Opiskelijakunta

Koulutuspalvelut rehtori

Koulutuksen yhteiset palvelut rehtori

Pedagoginen kehittäminen
Opiskelija- ja hakijapalvelut
Opiskelijahuolto
Oppisopimus

Koulutuksen toimialat toimialapäälliköt

Hyvinvointialat ja Tuva
Kansanopisto ja kasvatusalat
Luonnonvara-alat
Palvelualat
Rakentaminen ja kuljetus
Tekniikka

Yhteiset palvelut yhtymäjohtaja

Johtamispalvelut yhtymäjohtaja

Johtoryhmä, sisäinen valvonta
Strategia, laatu ja vastuullisuus
Henkilöstöpalvelut

Elinvoimapalvelut asiakkuusjohtaja

Työelämäyhteistyö ja ennakointi
Viestintä ja markkinointi
Projekti/hanketoiminta
Kansainvälisyystoiminta

Tukipalvelut talous- ja hallintojohtaja

Yleishallinto
Talouspalvelut
Tietohallintopalvelut
Turvallisuus, riskienhallinta
Kiinteistö-, varasto- ja ruokapalvelut

Konserni- ja osakkuusyhtiöt

Koulutuksen toimialat

Hyvinvointialat ja tuva (hyvinvointi, tuva)

Kansanopisto ja kasvatusalat

Luonnonvara-alat

Palvelualat (liiketoiminta, turva, rata, elintarvike, kiinteistö- ja puhtaus)

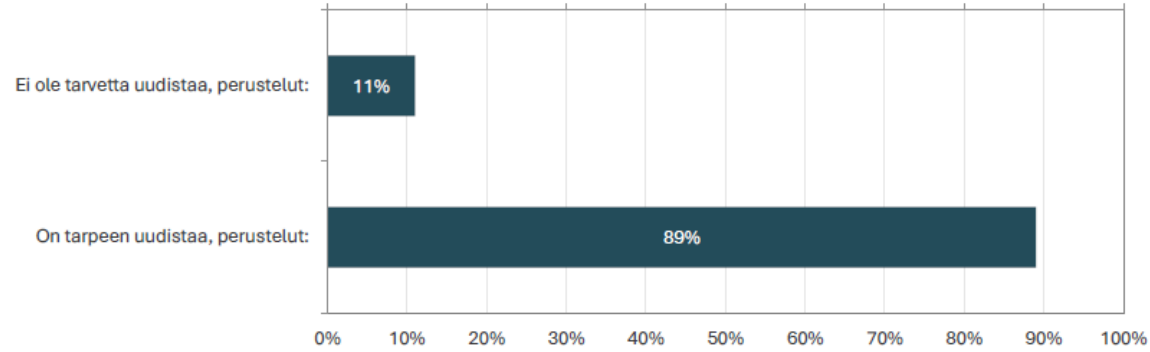
Rakentaminen ja kuljetus (auto, logistiikka, rakennus, pintakäsittely, talotekniikka)

Tekniikka (prosessi, laboratorio, metalli, sähkö, IT, media)

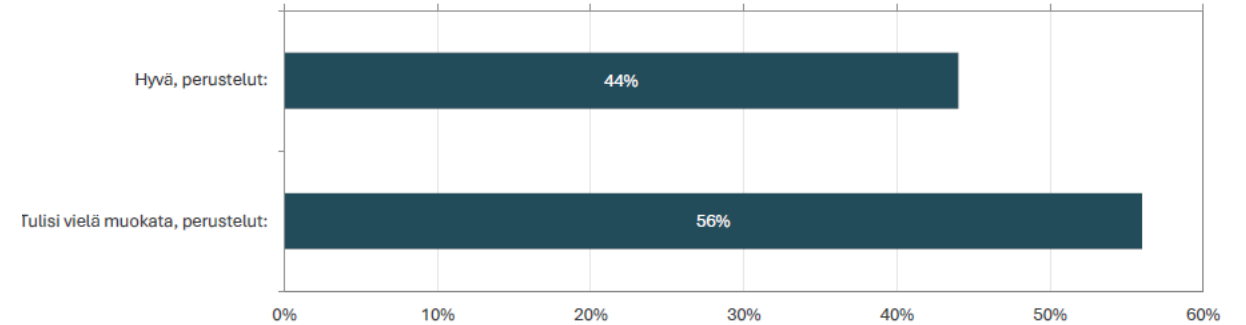
HENKILÖSTÖN KUULEMINEN (%)



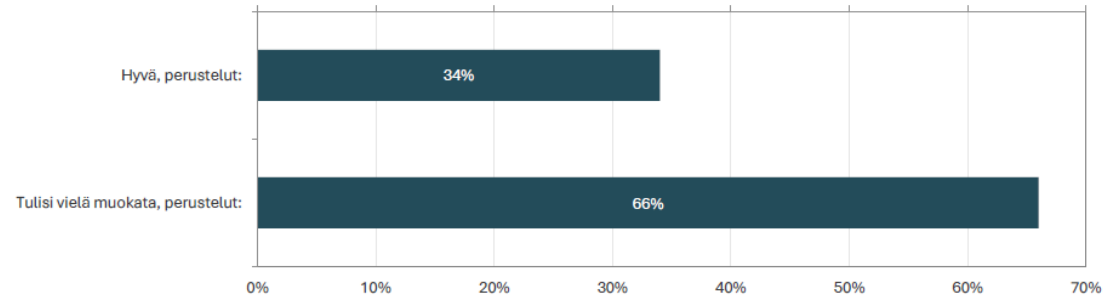
UUDISTUKSEN TARPEELLISUUS



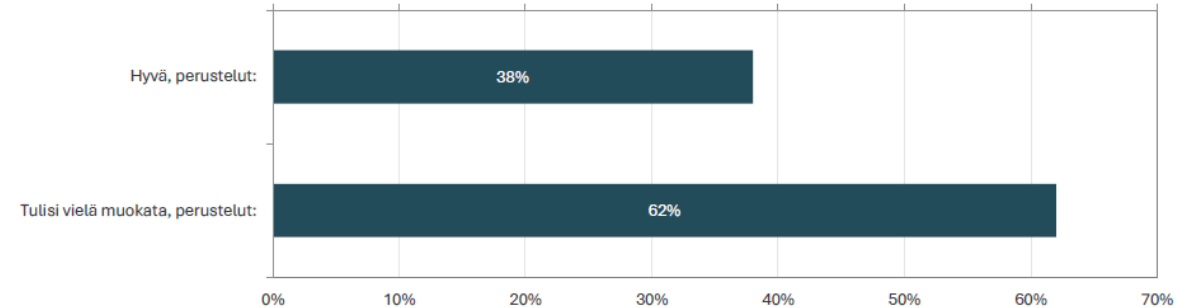
NÄKEMYS ORGANISAATION PÄÄVASTUUALUEISTA



NÄKEMYS KOULUTUSPALVELUIDEN OSIESTA



NÄKEMYS YHTEISTEN PALVELUIDEN OSIESTA



HENKILÖSTÖN KUULEMINEN (AI KOONTI)



PERUSTELUT UUDISTUSTARPEELLE

- Oppisopimuksen paikka on epäselvä – useimmat integroisivat aloille
- YTO:n (yhteiset tutkinnon osat) asema on avattava ja pidettävä koossa
- ”Elinvoimapalvelut” kyseenalaistetaan omana lohkonaan
- Koulutuspalvelut keskiöön hierarkiassa
- Hallinto- ja päällikköportaita on kevennettävä
- Vastuut ja koordinointi on konkretisoitava
- Toimialojen yhdistäminen synergioiden mukaan, mutta rajat maltilla
- Yhteisiä palveluja tulisi tiivistää ja/tai yhdistää
- Ylimmän johdon roolit yksinkertaisemmiksi
- Kaavio on monen mielestä ”selkeä, muttei vielä riittävä”

NÄKEMYS KOULUTUSPALVELUIDEN OSIESTA

- YTO:n rooli ja järjestäminen on ratkaistava
- Oppisopimus lähemmäs koulutusaloja – koordinaatio säilyttäen
- Toimialapäälliköiden vastuualueet ovat liian laajat
- Koulutuspalvelut ytimeen – hallinto tukemaan
- Toimialajako synergioiden mukaan ja tasakokoiseksi
- Opiskelijatuki ja erityinen tuki koottava näkyväksi kokonaisuudeksi
- Pedagogista johtamista on vahvistettava
- Työelämäyhteistyö, kv- ja hanketoiminta lähemmäs koulutusta
- Roolit ja resurssit avattava konkreettisesti
- Säästöjen todentaminen ja laaturiskien hallinta

PERUSTELUJA PÄÄVASTUUALUEISTA

- Hallintoa ja päällikkötasoja kevennettävä
- Päällekkäisyydet pois ja prosessit selkeämmiksi
- Resurssit opetukseen ja ohjaukseen (ydintoimintaan)
- Toimialoja yhdistettävä ja tasapainotettava
- YTO-toimintojen asema selkiytettävä
- Oppisopimustoiminta integroitava koulutusaloille
- Johtamisen roolit ja vastuut kirkastettava
- Tehtävänkuvat kuntoon ja henkilöstörakenne tiiviimmäksi
- Muutoksesta viestittävä selkeästi ja ajoissa, henkilöstö osallistaen
- Säästöt ja vaikutukset todennettava konkreettisesti

NÄKEMYS YHTEISTEN PALVELUIDEN OSIESTA

- Päällikkö- ja esihenkilöportaita on liikaa – kevennettävä
- ”Elinvoimapalvelut” erillisenä lohkona kyseenalaistetaan
- Yhteiset palvelut liian korostuneina organisaatiokaaviossa
- Budjettikuri ja vyörytysten läpinäkyvyys
- Tehtäväkuvat ja vaikuttavuus arvioitava kriittisesti
- Toimintojen sijoittelu lähemmäs ydintä ja selkeäksi
- Ulkoistamisen ja keskittämisen mahdollisuudet selvitettävä
- Yhteisten palvelujen on aidosti tuettava pääprosessia
- Johtamisvastuita yksinkertaistettava ja keskitettävä
- Opiskelija-/hakija- ja opiskelijahuollon sijoittelu selvennettävä

YTO-OPETTAJIEN KANNANOTTO 11.9.2025



Organisaatiouudistuksen yhteydessä on ilmoitettu “ytojen jalkauttamisesta”. YTO-toimialalla tällainen ajatus on herättänyt suurta ihmetystä. Jos tällä tarkoitetaan YTO-opettajien ripottelemista eri toimialoille, se tulee tuhoamaan koko YTO-järjestelmän, jota olemme vuosikausia rakentaneet. Tällä hetkellä olemme hioneet **yhteistyön, työnjaon ja tukitoimet toimivaksi järjestelmäksi**, jossa saamme tukea ja synergiaetuja jokapäiväisessä kanssakäymisessä.

Haluamme huomauttaa, että ammattialojen lomään ripoteltu YTO-opetus lakkautettiin aiemmin juuri toimimattomuuden ja kaoottisuuden takia. YTO-opetus oli hajanaista ja yksinäistä. **Opettajien tasapuolinen kohtelu** toteutuu vain, jos yhteistyö mahdollistetaan myös YTO-opettajille, kuten ammattiaineiden opettajillekin. Ammattialojen alaisuudessa kokoukset käsittelevät ammattiaineiden asioita ja ongelmia. Pari yhteistä YTO-tapaamista eivät korvaa tiivistä yhteistyötä.

Ihmettelemme myös, **miten tällainen muutos toisi säästöjä**. YTO-opettajat tarvitsisivat uudessakin mallissa opetustilansa, työhuoneensa ja materiaalinsa. YTOjen integraatiota on meillä kokeiltu useilla tavoilla, kuten yhteisopettajuudella ammattiaineiden tunneilla, mutta kokeilut ovat päättyneet toimimattomina. Olemme myös jo osallistuneet säästötalkoisiin yhdistämällä pieniä eri alojen ryhmiä, toimimalla ilman omia opetustiloja vähäisillä kustannuksilla, YKI-kokeiden toteuttamisella ja yleisellä joustavuudella.

Erityisesti haluamme korostaa, että **YTO-opetuksen kelpoisuuksia ei ole muutettu**, eli YTOja voi opettaa ja arvioida vain kelpoinen opettaja, jolla on korkeakoulututkinto ja pedagoginen pätevyys kyseisestä YTO-aineesta. Me YTO-opettajat aiomme pitää kiinni opiskelijoiden oikeudesta yleissivistävien aineiden ammattitaitoiseen ja jatko-opintovalmiudet mahdollistavaan opetukseen.

Suomea äidinkielenään puhuvien nuorten luku- ja kirjoitustaito on heikentynyt vuosittain. Äidinkieltä opetetaan ammattiopistossa alle kolmasosa lukiolaisten vastaavasta opetusmäärästä. Myös nuorten matemaattiset taidot heikentyvät vuosi vuodelta. **Valtaosa suomalaisista on huolissaan yleissivistyksen rapautumisesta**. Näiden tietojen valossa YTO-toimialan aliarvostus ja toimintamahdollisuuksien heikentäminen ilman kunnollisia perusteita herättää suurta hämmästyä.

Pyydämme, että otatte kannanottomme huomioon organisaatiouudistusta tehdessänne.

Yhteistyöterveisin

Virassa olevat YTO-opettajat

OPPISOPIMUKSEN LAUSUMA 3.10.2025

Johtoryhmälle ja hallitukselle huomioitavaksi

Viitaten KPEDUn organisaatiouudistukseen liittyvään henkilöstön kuulemisen koontiin (yhtymäjohtajan sähköposti 25.9.2025), haluamme oppisopimuksen asiantuntijoina tuoda tietoon oman näkemyksemme.

Henkilöstökyselyssä esiin nousseet kommentit:

PERUSTELUT UUDISTUSTARPEELLE

”Oppisopimuksen paikka on epäselvä – useimmat integroisivat aloille”

NÄKEMYS KOULUTUSPALVELUIDEN OSIESTA

”Oppisopimus lähemmäs koulutusaloja - koordinaatio säilyttään”

PERUSTELUJA PÄÄVASTUUALUEISTA

”Oppisopimustoiminta integroitava koulutusaloille”

Oppisopimussuunnittelijoiden näkemykset yllä oleviin:

Olemme samaa mieltä, että oppisopimuksen tulee säilyä lähellä koulutusaloja. Jo nyt oppisopimussuunnittelijan työtä tehdään tiiviissä yhteistyössä opetushenkilöstön kanssa. Yhteistyön tekeminen ei edellytä jatkuvaa fyysisesti samoissa tiloissa olemista. Päinvastoin - koemme, että oppisopimussuunnittelijat hyötyvät päivittäisestä kollegiaalisesta tuesta ja yhteisöstä. Sen lisäksi toimialoja on enemmän kuin suunnittelijoita, joten tällä henkilöstömäärällä esim. siirtyminen fyysisesti toimialoille pysyvästi ei ole edes mahdollista. Lisäksi oppisopimuspalvelut tarvitsee jatkossakin toiminnan ytimessä olevan lähiesihenkilön, joka tuntee tämän työn sisällön laaja-alaisesti.

Se mikä oppisopimuspalveluiden sijainti jatkossa uudessa organisaatiokaaviossa on, ei ole työn tekemisen kannalta oleellista. Mielestämme nykyinen organisaatiokaavio, jossa oppisopimus on osana työelämä- ja kehittämispalveluja, kuvaa työmme ulottuvuutta 'talon ulkopuolelle' työelämän suuntaan kuitenkin erittäin hyvin. Koemme olevamme tiivis osa työelämäpalveluita, joka palvelee työelämän lisäksi koko KPEDUn organisaatiota. Oppisopimusta ei tule nähdä erillisenä toimialojen palvelevana osana, koska sillä on yhtymäkohtia koko organisaation toimintaan.

Kokemuksemme mukaan onnistuneen oppisopimusprosessin läpiviemiseen tarvitaan sekä opettajan että oppisopimussuunnittelijan asiantuntijuutta ja sujuvaa yhteistyötä. Oppisopimusprosessin koordinaatio on laaja tehtävä, jossa näemme oppisopimussuunnittelijan asiantuntijuuden erityisen tärkeänä.

Oppisopimussuunnittelijan työnkuvan laajuuden ja vastuun tuntien pidämme tärkeänä, että oppisopimussuunnittelijat kantavat päävastuun oppisopimusten oikeellisuudesta ja laadun varmistamisesta. Oppisopimussuunnittelijan asiantuntijuus vaatii laajaa juridista osaamista. Työssä selvitämme viikoittain mm. oppisopimusopiskelijan työsopimus oikeudellisia asioita, kuten esim. lomautuksiin, irtisanomisiin ja työsuhteen purkamiseen liittyviä haasteita.

Oppisopimussuunnittelijan vastuuseen kuuluvat sopimusasioissa lisäksi mm. työsopimuksen perusteena olevien lakien ja asetusten oikeellisuuden varmistaminen, työehtosopimuksien sisällön tuntemus, osapuolten vastuukysymyksistä tiedottaminen, oppisopimuksen edellytysten varmistaminen sekä erilaisista etuuksista tiedottaminen ja päättäminen. Myös oleskelulupatyyppien tunteminen sekä oleskelulupiin liittyvä selvittelytyö oppisopimuksen suunnitteluvaiheessa on osa työnkuvaamme.

Oppisopimussuunnittelijoiden toimenkuvaan kuuluu myös sopimusasioiden loppuun vieminen mm. varmistamalla allekirjoitusten oikeellisuus ja saaminen sopimuksiin. Oppisopimussuunnittelijat myös vastaavat työpaikkaohjaajien osaamisen kehittamisestä ja kouluttamisesta niin paikallisesti kuin valtakunnallisella tasolla, jossa toimimme yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa.

Oppisopimussuunnittelijoiden työhön kuuluu myös paljon muitakin työtä kuin ns. oman talon opiskelijoiden oppisopimusten laatiminen opettajien kanssa yhteistyössä. Oppisopimuspalveluilla on tärkeä rooli paikallisen työelämän yhteistyökumppanina. Työmme sisältää sisäisen asiakastyön lisäksi ulkoista asiakaspalvelua, yritysyhteyksiä sekä aktiivista yhteydenpitoa työelämään. Tärkeä osa työtämme on myös koordinoituvastuu, johon kuuluu neuvonta ja ohjaus työelämästä tulevaisuudessa koulutustarpeissa. Työssämme palvelemme päivittäin työelämää ja opiskelijoita neuvoen ja ohjaten esim. kertomalla opiskelumahdollisuuksista ja hakeutumisesta koulutukseen. Koordinoimme myös mm. opiskelijan opintojen aloittamiseen liittyviä asioita. Tämä työtehtävä tulee tulevaisuudessa edelleen lisääntymään oppivelvollisuusiän pidentämisen vuoksi. Oppisopimussuunnittelijan työssä se näkyy koulutuspaikkaa vaille jäävien opiskelijoiden opintojen mahdollistamisena oppisopimuskoulutuksen kautta. Tässä aikaa vievässä työssä roolimme on erityisen tärkeä niin huoltajien, opiskelijoiden, työelämän kuin opettajienkin tukena. Oppisopimussuunnittelijan työssä korostuvat niin hallinnolliset kuin asiakaspalvelutaidot.

Oppisopimussuunnittelijan laajaan tehtäväkenttään sisältyvät edellä mainittujen lisäksi myös sovitut kuntavastuut, Osuvan koulutuspalveluihin ohjaaminen (esim. työnantajien tiedottaminen rekrykoulutuksista sekä hakeutujien tiedottaminen Osuvan maksullisista koulutuksista, rekrykoulutuksista ja työvoimakoulutuksista silloin, kun työpaikkaa ei vielä ole) sekä laajan oppisopimuskoulutuksen koulutushankinnat, jotka eivät liity toimialoihin millään lailla.

Pyydämme, että edellä kuvatut näkemyksemme huomioidaan organisaatiouudistuksessa. Toivomme, että johtoryhmä sekä hallitus päättöksiä tehdessään näkee jatkossakin oppisopimuspalvelut palvelukentän läpileikkaavana palveluna koko organisaation tasolla ja organisaation rajat ylittäen.

Kokkolassa, 3.10.2025

Anne Brandt, Anu Keisanen, Elisa Orjala, Päivi Valli

OPPISOPIMUKSEN LAUSUMA 10.10.2025

Mielipidelausunto YT-neuvotteluihin liittyen: Oppisopimuksen rooli ja esihenkilötarve
Lausunto on annettu oppisopimuspalvelujen opintosihteerin roolissa, asiantuntijänäkökulmasta. Se perustuu omiin havaintoihini ja kokemukseeni oppisopimustoiminnasta ja sen kehittämistarpeista. Lausunto on laadittu YT-neuvottelujen tueksi. Sen tavoitteena on tuoda esiin oppisopimustoiminnan merkitys osana työelämäyhteistyötä, oppisopimussuunnittelijan työnkuvan laajuus sekä tarve lähiesihenkilölle oppisopimustiimissä.

Oppisopimuksesta käytävä keskustelu

YT-neuvotteluissa käyty keskustelu oppisopimuksesta on ollut paikoin sävyiltään kriittistä. Vahva argumentointi on paikoin henkilöitynyt, mikä mielestäni hämärtää kokonais kuvaa siitä, mitä oppisopimus todellisuudessa pitää sisällään ja miten se kytkeytyy organisaation strategiaan tavoitteisiin.

Oppisopimus osana työelämäyhteistyötä

Oppisopimus on yksi keskeinen työväline työelämäyhteistyön edistämisessä. Sen merkitys korostuu erityisesti osaajapulan, jatkuvan oppimisen ja työelämälähtöisen koulutuksen kontekstissa. Oppisopimusprosessin kautta syntyy tiivis vuoropuhelu työnantajien kanssa, mikä vahvistaa Kpedun asemaa alueellisena osaamisen kehittäjänä ja syventää työnantajayhteistyötä.

Oppisopimuksella on strategista vaikuttavuutta: se tukee alueellista elinvoimaa ja vastaa työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin. Lisäksi se on osa laajempaa työelämäyhteistyön kokonaisuutta, jota tehdään tiiviissä yhteistyössä Osuvakoulutus Oy:n kanssa.

Oppisopimussuunnittelijan työnkuva

Oppisopimus ei ole irrallinen prosessi, vaan oppisopimussuunnittelijan työ kattaa laajasti työelämäyhteyksien rakentamista ja yhteistyötä eri sidosryhmien kanssa. Työ on vaativaa asiantuntijatyötä, jossa tarvitaan pedagogista ymmärrystä, työelämäntuntemusta, neuvottelutaitoja sekä laajaa lainsäädännön tuntemusta.

Nykyinen nimike "oppisopimussuunnittelija" ohjaa huomion vain yhteen osa-alueeseen, vaikka työnkuva on monipuolistunut merkittävästi. Nimikkeen päivittäminen voisi selkeyttää roolia ja vahvistaa asiantuntijuuden näkyvyyttä sekä Kpedun sisällä että organisaation ulkopuolella.

Lähiesihenkilön tarve oppisopimustiimissä

Oppisopimussuunnittelijoiden työ on vaativaa asiantuntijatyötä, ja tiimin toimivuuden sekä työn vaikuttavuuden kannalta lähiesihenkilön rooli on välttämätön:

- Työn koordinointi ja priorisointi: Lähiesihenkilö varmistaa, että tiimin työ on tavoitteellista, suunnitelmallista ja linjassa organisaation strategian kanssa.
- Tuki ja kehittäminen: Lähiesihenkilö tukee työntekijöitä arjen haasteissa, mahdollistaa osaamisen kehittämisen ja huolehtii työhyvinvoinnista.
- Yhteistyön rakentaminen: Lähiesihenkilö toimii sillanrakentajana organisaation sisällä ja ulkopuolella, edistäen yhteistyötä muiden tiimien, johdon ja sidosryhmien kanssa.
- Työn näkyväksi tekeminen: Lähiesihenkilö tuo esiin tiimin työn vaikuttavuutta ja merkitystä, mikä vahvistaa työn arvostusta ja ymmärrystä organisaation sisällä.

Ilman lähiesihenkilöä tiimin strateginen ohjaus, työn kehittäminen ja työntekijöiden tukeminen jäävät hajanaisiksi, mikä heikentää työn vaikuttavuutta ja jaksamista.

Roolien selkeyttäminen ja rajaus

Oppisopimustiimin lähiesihenkilön rooli tulee määritellä selkeästi osaksi työelämäpalvelujen johtamista. On tärkeää huomioida, että tähän rooliin ei kuulu esimerkiksi ytö-aineiden koordinointi tai pedagoginen kehittäminen, jotka vaativat omaa asiantuntijuutta ja erillistä roolitusta. Näille tehtäville tulisi nimetä omat vastuuhenkilöt, jotta työnjako säilyy selkeänä ja asiantuntijuus pääsee parhaalla tavalla esiin.

Selkeä roolitus tukee tiimien välistä yhteistyötä, vähentää päällekkäisyyksiä ja mahdollistaa työn vaikuttavuuden sekä kehittämisen organisaation strategian mukaisesti.

Kehitysehdotus: Oppisopimus → Työelämäpalvelut

Toivon, että johtoryhmässä voidaan käydä avointa ja arvostavaa keskustelua oppisopimuksen sisällöstä ja sen kehittämisestä. Organisaation sisällä tulisi viestiä selkeämmin eri asiantuntijaroolien sisällöstä ja merkityksestä. On tärkeää, että työntekijöiden asiantuntemus tunnistetaan ja että nimikkeet tukevat työn arvostusta ja ymmärrettävyyttä.

Voisiko jatkossa puhua oppisopimuksen sijaan laajemmin työelämäpalveluista, ja nimikkeenä käyttää esimerkiksi asiakasvastaavaa tai työelämäkoordinaattoria? Tämä voisi paremmin kuvata työn monipuolisuutta ja asiantuntijuutta.

Yhteenveto

Oppisopimustoiminta on olennainen osa Kpedun työelämäyhteistyötä ja strategista vaikuttavuutta. Sen kehittäminen ja tukeminen vaativat selkeää roolitusta, asiantuntijuuden tunnistamista ja esihenkilötyön vahvistamista. Toivon, että nämä näkökulmat huomioidaan YT-neuvottelujen yhteydessä.

Mari Bergroth, opintosihteerä, oppisopimuspalvelut 10.10.2025

Koulutuspalvelut:

- **Koulutuksen yhteiset palvelut** -> kuvaavampi nimi: koulutuksen tuki- ja kehittämispalvelut
 - Opiskelija- ja hakijapalvelut
 - Oppisopimus
 - Pedagoginen kehittäminen ja yhteisten opintojen koordinaatio
 - Opiskelijahuolto
- Tuleeko tästä kokonaisuudesta "himmeli", jossa on päälliköitä ja koordinaattoreita, jotka pysyvät omissa siiloissaan. Näiden palvelujen yhteisempi johtaminen voisi tuoda synergiaetuja ja vähentää päällekkäisyyksiä.
- **Ensisijaista olisi miettiä miten nämä kaikki koulutuksen yhteiset palvelut tukisivat laaja-alaisesti ja tasapuolisesti kaikkia koulutusaloja.** Koulutuksen yhteisiä palveluja tulee miettiä käytännön läheisesti. Tätä kokonaisuutta johtaa rehtori, voisiko hänen allaan olla yksi päällikkö- pedagoginen päällikkö? Ja sen alla tiimit (jossa koordinoivat henkilöt), jotka hoitaisivat eri asiakokonaisuuksia. Keskustelu toimivaksi tiimien välillä sekä koulutusalojen alla.

Koulutuksen toimialat:

- Toimialapäällikön työnkuva tulisi olla selkeä, koska koulutusalat ovat suuria.
- Mietittäväksi jää, miten vastuuta voidaan koulutusallalla jakaa; tutkintovastaavat, vastuuhjaajat jne. mitä muuta tarvitaan ja miten koulutuksen yhteiset palvelut saadaan mukaan koulutusalan käytännön arkeen?
- Miten varmistetaan sujuva, mutkaton vuorovaikutus esimiehen ja alaisten välillä?

Nimikkeiden miettiminen koko organisaatiokaavion osalta:

- **Päällikkö:** johtaa kokonaisuutta tai yksikköä. Vastaa toiminnan suunnittelusta, resursseista, henkilöistä ja tuloksista (operatiivinen johtaminen, budjetointi ja talousseuranta, esihenkilötyö, toiminnan kehittäminen ja raportointi johdolle).
- **Koordinaattori/asiantuntija:** Yhdistää, suunnittelee ja tukee toimintaa, ei toimi esihenkilönä. Asiantuntijarooli, jossa on laaja-alainen vastuualue (toiminnan suunnittelu ja aikataulutus, yhteistyön koordinointi eri toimijoiden välillä, tiedon kokoaminen ja jakaminen, kehittämistyöhön osallistuminen, päällikön/johdon työn tukeminen).
- Tällä hetkellä nimikkeet näyttäytyvät monessa osiossa sekavasti

Yhteiset palvelut:

- **Johtamispalvelut;** kuvaisiko paremmin johtamispalvelut ja turvallisuus.
- **Elinvoimapalvelut;** nimi ei kerro oikein mitään. Voisiko olla työelämä- ja kumppanuuspalvelut
- Elinvoimapalveluiden alle on koottu keskenään aika erityyppisiä asioita. Mikä on yhteinen punainen lanka?
 - työelämä- ja ennakointi
 - viestintä- ja markkinointi
 - projekti- ja hanketoiminta
 - kansainvälisyystoiminta

- Ristiriita; edellinen näyttää toimivan ilmeisesti matriisiorganisaation mukaisesti, jossa osa päälliköistä toimii useamman palvelun yli. Toimiiko tämä käytännössä?
- Vrt. koulutuksen yhteiset palvelut, jotka toimivat itsenäisinä yksikköinä, vaikka ydintehtävän tulisi tukea ja palvella koulutuksen toimialoja. Syntyykö haasteita valta- ja vastuukysymyksissä.
- Myös tässä osiossa toimii kehityspäällikkö (jolla ei ole alaisia, eli pitänee olla koordinaattori/asiantuntija)(Muistamme kyllä että tätä perusteltiin ulospäin näkyvällä roolilla aiemmin)

Konsernit

- **Konserniyhtiöt:**
 - Osuvakoulutus oy: Toimitusjohtajan työ oto:na/ asiakkuusjohtaja
 - Päällikkörakenteet; riittääkö 2 vastuumyyjää, myyntiin tarvitaan satsausta, vaarana että myynti paineistuu muille toimijoille.
 - Kilpailuttaminen työllisyysalueilla jää pois.
 - Vastuualueet, suhde koulutusaloihin
- **Kiinteistö Oy Kokkolan Kampus:**
 - Rakennuksen (talon) myynti, laskeeko arvo, jääkö käsiin?
 - Voitaasiinko nämä kaksi konserniyhtiötä yhdistää?

Tukipalvelut:

- Olisiko parempi nimi: **Kpedu:n yhteiset tukipalvelut**, joka toimisi talous- ja hallintojohtajan alaisuudessa, jolloin päällikkyksiä voitaisiin vähentää ja korvata ne koordinoija/ asiantuntija nimikkeillä.
- Voidaanko tietohallinto- ja it-palvelupäällikön virka yhdistää? Syntyisikö tästä synergiaa?
- Laskentapäällikön työrooli? (jos säilytetään, pitäisikö tämän alla olla myös palkkahallinto)
- Siirtyykö palkkahallinto tukipalveluihin, tällä hetkellä on ilmeisesti henkilöstöpäällikön alla? Synergiaedut, tiedon kulku.

Kokkolinna

- Voiko tilaa laittaa tuottamaan vuokraamalla sitä aukiolojen ulkopuolella toisen toimijan käyttöön, esim. kesällä pop-up, pieni säästö mutta siltäkin saisi kuluja katettua

Virkanimikkeet / virkasiirrot

- Tulevatko kaikki virkanimikkeet sisäiseen hakuun vai toteutetaanko virkasiirtoina

Todettu tilanne	Perustelu	Arvioitu vaikutus
Päällikköroolien täsmentäminen	Mahdolliset päällekkäiset tehtävät, synergian etsiminen, nimikkeet	Säästö henkilöstökuluissa
Tukipalvelujen keskittäminen	Palkkahallinto taloushallinnon alle, it ja tietopalvelujen yhtenäistäminen ja sujuvoittaminen	Parempi tehokkuus, päällekkäisyyksien poistaminen
Konserniyhtiöiden tehostaminen	Toimintojen yhdistely ja sujuvoittaminen, panostus myyntiin	Sujuvoittaminen ja säästöt
Nimikkeiden muutokset	Viestintä myös ulospäin sidosryhmiin selkeytyy	Sujuvoittaminen
Prosessien ja rakenteiden tiivistäminen	Asiantuntijat, koordinaattorit, toimintojen synergiat	Toiminnan sujuvoittaminen, vastuiden tarkastelu
Talouden tarkastelu	Supistetaan koulutukseen kuulumattomia menoeriä mahdollisuuksien mukaan	Pienet säästöt mutta silti
Ostopalveluiden kilpailuttaminen	Mikäli on haettava säästöjä ja jos niitä tätä kautta löytyy	Mahdollisuus
Kokkolan kampus kiinteistö Oy rakennuksen myynti	Jääkö talo käsiin, arvo laskee	Välitön tuotto ja vältetään kiinteistön arvon laskeminen

Perusteluna huomioille

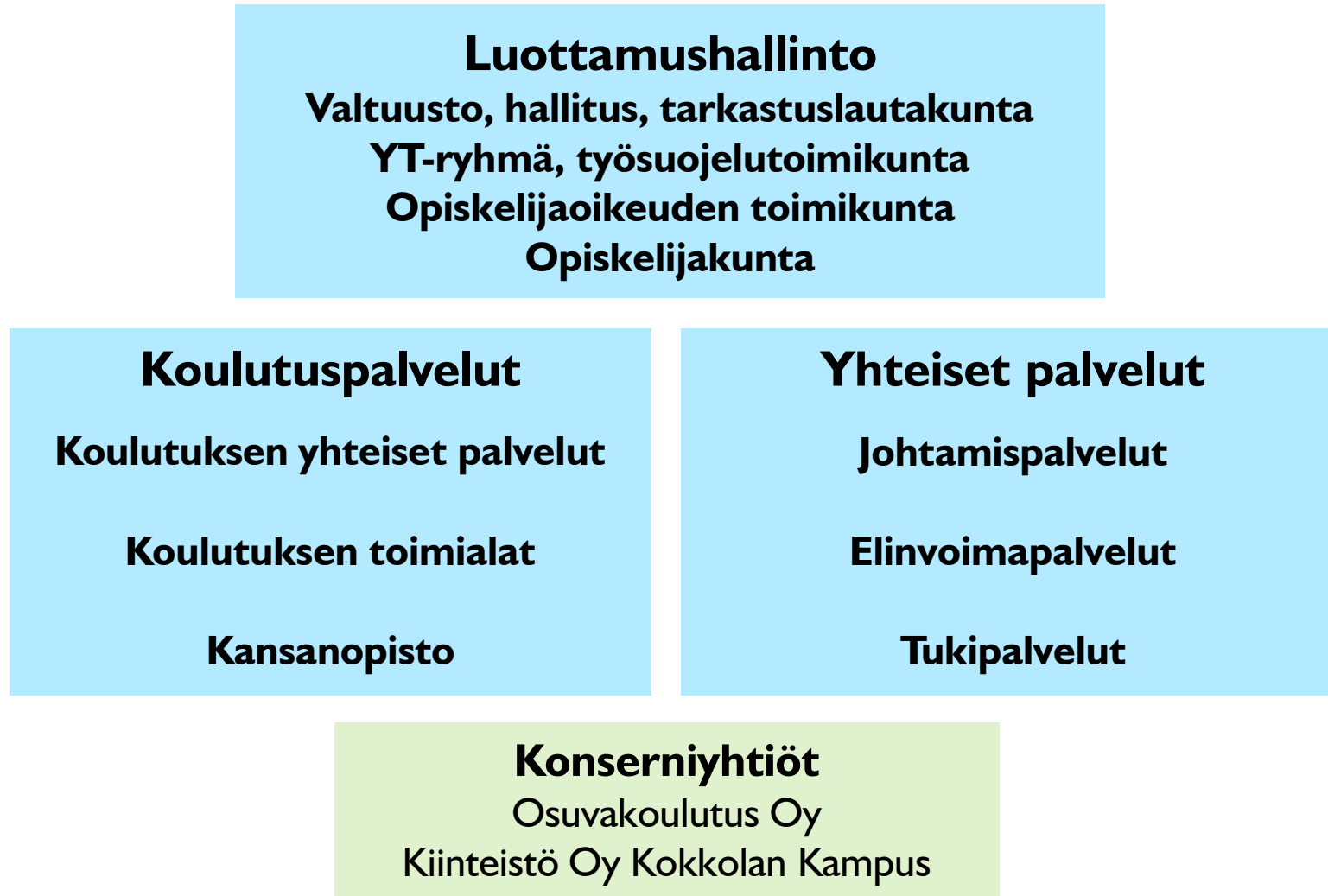
- Neuvottelujen alussa olemme todenneet, että kaikkia tahoja tarkastellaan, siksi neuvottelujen tasapuolisuuden ja oikeudenmukaisuuden nimissä myös yhteisiä palveluja tulee tarkastella.
- Koulutus on keskeisin tehtävämme. Koulutuspalveluihin on tehty muutoksia ja vähennyksiä. Kuten ed.yt neuvotteluissa koulutuspalveluihin tehtiin vähennyksiä ja osa-aikaistamisia. Eläkkeelle jäävien tilalle ei ole palkattu uusia opettajia.
- Yhteiset palvelut tukee tätä koulutustoimintaamme. Miten henkilöstöltä saatu palaute huomioidaan tarkastelussa. Sujuvoittamisen ja madaltamisen huomiointi.

Organisaation uudistamisen lähtökohtana on selkiyttää johtamisvastuita tulosalueiden, palvelualueiden ja tulosityksiköiden osalta. Taloudellisia säästöjä etsitään selkiyttämällä organisaatiovastuita, sujuvoittamalla prosesseja sekä uudelleen arvioimalla eri toimintojen kannattavuutta ja henkilöstötarpeita.

Yhtymävaltuusto hyväksyy organisaation päärakenteen osalta tulosalueet ja niiden sisäiset palvelualueet, joiden vastuut ja tehtävät todetaan hallintosäännössä. Kpedu on valtuuston nähden yksi tulosalue (ulkoinen), jonka alla on 4 tulosaluetta (sisäinen):

a) Luottamushallinto, b) Koulutuspalvelut, c) Yhteiset palvelut ja d) Rahoitus.

Yhtymähallitus päättää palvelualueiden tulosityksikkö- ja päällikkörakenteista. Tulosityksiköiden tehtävistä ja henkilötason johtamisvastuista säädetään yhtymähallituksen hyväksymässä toimintasäännössä. Lisäksi yhtymähallitus hyväksyy virkarakenteiden muutokset ja rekrytointiperusteet. Operatiivisen organisaation ratkaisuja valmistellaan rinnakkain uuden strategiaohjelman valmistelun ja toteutuksen kanssa.



Yhtymähallitus on 9.10.2026 osaltaan hyväksynyt organisaation edelleen yhtymävaltuuston 30.10.2025 hyväksyttäväksi. Organisaatio sisältyy TA2026-kirjaan ja noudattaa hallintosääntöä. Organisaatio on hyväksytty 7.10.2025 yt-neuvottelussa.

Luottamushallinto

Valtuusto, hallitus, tarkastuslautakunta
YT-ryhmä, työsuojelu
Opiskelijaoikeuden toimikunta
Opiskelijakunta

Koulutuspalvelut rehtori

Koulutuksen yhteiset palvelut rehtori

Hakija- ja opiskelijapalvelut

Oppisopimuspalvelut

Pedagoginen kehittäminen ja yhteiset opinnot
Opiskelijahuolto

Koulutuksen toimialat toimialapäälliköt

Hyvinvointialat ja Tuva

Luonnonvara-alat

Palvelualat

Rakentaminen ja kuljetus

Tekniikka

Kansanopisto ja kasvatusalat

Yhteiset palvelut yhtymäjohtaja

Johtamispalvelut yhtymäjohtaja

Johtoryhmä, sisäinen valvonta

Turvallisuus, riskienhallinta

Henkilöstöpalvelut

Elinvoimapaalvelut asiakkuusjohtaja

Työelämäyhteistyö ja ennakointi

Viestintä ja markkinointi

Projekti/hanketoiminta

Kansainvälisyystoiminta

Tukipalvelut talous- ja hallintojohtaja

Yleishallinto

Talouspalvelut

Tietohallintopalvelut

Kiinteistö-, varasto- ja ruokapalvelut

Konserniyhtiöt

Osuvakoulutus Oy

Kiinteistö Oy Kokkolan Kampus

Koulutuksen toimialat

Hyvinvointialat ja tuva

(hyvinvointi, tuva)

Kansanopisto ja kasvatusalat

Luonnonvara-alat

Palvelualat

(liiketoiminta, turva, rata, elintarvike,
kiinteistö- ja puhtaus)

Rakentaminen ja kuljetus

(auto, logistiikka, rakennus, pintakäsittely,
talotekniikka)

Tekniikka

(prosessi, laboratorio, metalli, sähkö, IT,
media)

Punaisella on merkitty ne tulosityksiköt, joiden sijainti on muuttunut aiemmasta 2022 organisaatiosta.

TULOSYKSIKÖTASON ORGANISAATIO JA PÄÄLLIKÖRAKENTEET (NYKYTILANTEEN PÄÄLLIKÖRAKENTEET JA ALUSTAVIA MUUTOKSIA, JORY 22.10.2025)



Koulutuspalvelut rehtori

Koulutuksen yhteiset palvelut

Hakija- ja opiskelijapalvelut, **opintoasiain päällikkö**

Oppisopimus, **oppisopimuspäällikkö**

Pedagoginen kehittäminen ja yhteisten
opintojen koordinaatio, **pedagoginen koordinaattori**

Opiskelijahuolto, **opiskeluhuollon koordinaattori**

Koulutuksen toimialat

Hyvinvointialat ja Tuva, **toimialapäällikkö**

Luonnonvara-alat, **toimialapäällikkö ja
3 toimipaikkapäällikköä**

Palvelualat, **toimialapäällikkö, ravintolapäällikkö/Kokkolinna**

Rakentaminen ja kuljetus, **toimialapäällikkö**

Tekniikka, **toimialapäällikkö**

Kansanopisto ja kasvatusalat, **toimialapäällikkö**

Yhteiset palvelut yhtymäjohtaja

Johtamispalvelut yhtymäjohtaja

Johtoryhmä, sisäinen valvonta

Turvallisuus, riskienhallinta, **turvallisuuspäällikkö**

Henkilöstöpalvelut, **henkilöstöpäällikkö**

Elinvoimapalvelut asiakkuusjohtaja

Työelämäyhteistyö ja ennakointi

Viestintä ja markkinointi

Projekti/hanketoiminta, **kehityspäällikkö**

Kansainvälisyystoiminta, **kv-koordinaattori**

Tukipalvelut talous- ja hallintojohtaja

Yleishallinto

Talouspalvelut, **laskentapäällikkö**

Tietohallintopalvelut,
tietohallintopäällikkö, it-palvelupäällikkö

Kiinteistö-, varasto- ja ruokapalvelut,
**kiinteistöpäällikkö, palvelupäällikkö, ruokahuoltopäällikkö
huoltopäällikkö**

Luottamushallinto

Valtuusto, hallitus, tarkastuslautakunta

YT-ryhmä, työsuojelu

Opiskelijaoikeuden toimikunta

Opiskelijakunta

Konserniyhtiöt

Osuva koulutus Oy

osaamispäällikkö, myyntipäällikkö, toimitusjohtaja

Kiinteistö Oy Kokkolan Kampus

TULOSSYKSIKÖT JA PÄÄLLIKKÖRAKENTEET (YT-NEUVOTTELUJEN PÄÄTÖS, 11.11.2025)



Koulutuspalvelut rehtori

Koulutuksen yhteiset palvelut

Hakija- ja opiskelijapalvelut, **opiskelijapalvelupäällikkö**

Oppisopimus, **oppisopimuspäällikkö**

Pedagoginen kehittäminen ja yhteisten opintojen koordinaatio, **pedagoginen koordinaattori**

Opiskelijahuolto, **opiskeluhuollon koordinaattori**

Koulutuksen toimialat

Hyvinvointialat ja Tuva, **toimialapäällikkö**

Luonnonvara-alat, **toimialapäällikkö** ja
3 toimipaikkapäällikköä

Palvelualat, **toimialapäällikkö**, ravintolapäällikkö/Kokkolinna

Rakentaminen ja kuljetus, **toimialapäällikkö**

Tekniikka, **toimialapäällikkö**

Kansanopisto ja kasvatusalat, **toimialapäällikkö**

Yhteiset palvelut yhtymäjohtaja

Johtamispalvelut yhtymäjohtaja

Johtoryhmä, sisäinen valvonta

Turvallisuus, riskienhallinta, **turvallisuusasiantuntija**

Henkilöstöpalvelut, **henkilöstöpäällikkö**

Elinvoimapalvelut asiakkuusjohtaja

Työelämäyhteistyö ja ennakointi

Viestintä ja markkinointi

Projekti/hanketoiminta, **kehityspäällikkö**

Kansainvälisyystoiminta, **kv-koordinaattori**

Tukipalvelut talous- ja hallintojohtaja

Yleishallinto

Talouspalvelut, **laskentapäällikkö**

Tietohallintopalvelut, **tietohallintopäällikkö**

Kiinteistö-, varasto- ja ruokapalvelut,
kiinteistöpäällikkö, palvelupäällikkö, ruokapalvelupäällikkö

Luottamushallinto

Valtuusto, hallitus, tarkastuslautakunta

YT-ryhmä, työsuojelu

Opiskelijaoikeuden toimikunta

Opiskelijakunta

Konserniyhtiöt

Osuva-koulutus Oy

osaamispäällikkö, myyntipäällikkö, toimitusjohtaja

Kiinteistö Oy Kokkolan Kampus

HENKILÖTASON MUUTOKSIA JA SISÄISET REKRYTOINNIT (YT-NEUV. 11.11.2025)



Yhteistoimintaneuvotteluissa sovitaan esitettävän yhtymähallitukselle, että organisaation muutoksista johtuvat rekrytoinnit toteutetaan ns. sisäisenä hakuna. Mikäli virassa oleva päällikkö ei tule valituksi, hänelle tarjotaan koulutusta ja pätevyyttä vastaavaa työtä toistaiseksi (tai määräajaksi 12 kk ajaksi).

Yhteiset palvelut ja konserniyhtiöt:

- Talousjohtajan nimike muutetaan hallintosäännössä talous- ja hallintojohtajaksi. Perusteluna on se, että työvastuulla ovat olennaisesti myös hallintoasiat ja muutos kuvaa paremmin tehtävävastuita myös tulevaisuudessa. Talousjohtaja hoitaa otona KiOy Kokkolan Kampuksen toimitusjohtajuuden.
- Asiakkuusjohtajan virka sisäiseen hakuun samassa yhteydessä kuin koulutuspalvelujen päällikkydet.
- **Henkilöstö- ja työhyvinvointipäällikön toimi muutetaan viraksi ja virkanimikkeenä on henkilöstöpäällikkö.**
- **Työsuojelu- ja turvallisuuspäällikön virkanimikkeeksi muutetaan turvallisuusasiantuntija.**
- **Nykyisen suunnittelijan/laatuasiantuntijan/määräaikaisen tietohallintopäällikön tehtävä vakiinnutetaan perustamalla tietohallintopäällikön virka, joka täytetään laittamalla perustettu virka sisäiseen hakuun samassa yhteydessä kuin asiakkuusjohtajan ja koulutuspalvelujen rekrytoinnit.**
- **Tietohallintopalvelujen tulossyksikössä on vain yksi päällikkötehtävä, joten nykyisen IT-palvelupäällikön tehtävä muutetaan IT-asiantuntijaksi.**
- **Kiirun huoltopäällikön virka/toimi lakkautetaan keväällä 2026, kun nykyinen toimenhaltija eläköityy.**
- **Osuva koulutus Oy asemointi, johtaminen ja henkilöstörakenteet osana Kpedun konsernia selkiytetään. Asiakkuusjohtajan rooli vs. toimitusjohtajuus?**

Koulutuspalvelut:

- Muutoksen kohteena olevien toimialojen päälliköiden virat sisäiseen hakuun (hyvinvointialat ja TUVA, palvelualat, rakentaminen ja kuljetus, tekniikka).
- **Pedagogisen koordinaattorin virka sisäiseen hakuun.**
- Lakkautettavat toimialapäälliköiden virat.
- Oppisopimuspäällikkö siirtyy työ- ja elinvoimapaalveluista koulutuspalveluihin.
- Täyttämättä oleva vararehtorin virka lakkautetaan ja tehtävävastuita siirtyy rehtorin ja asiakkuusjohtajan virkaan sekä perustetaan pedagogisen koordinaattorin virkaan, joka laitetaan hakuun samassa yhteydessä kuin toimialapäälliköiden ja asiakkuusjohtajan virat.
- Onko nimikemuutoksia? > Opintoasiainpäällikön nimikemuutos > **uusi nimike opiskelijapalvelupäällikkö**

> **Em. Esitykset vähentäisivät toimialapäällikköjen virkoja 2 kpl, joka on – 25 % aiemmasta. Lisäksi vararehtorin tehtävävastuiden jakaminen esitetyllä tavalla vähentää yhden johtamisviran, joka korvautuisi pedagogisen koordinaattorin viralla.**

Yhtymähallitus hyväksyy toimintasäännön uudistamisen valtuuston 30.10.2025 organisaation ja hallintosäännön päätöksenteon jälkeen. Toimintasäännössä määritellään tarkemmin esi- ja vastuuhenkilöiden tehtävät.

Tämä sivu on valmistelua ja luottamuksellinen ja käsitellään muutosneuvottelujen aikana työnantajan esityksenä 11.11.2025 mennessä. Yhtymähallitus päättää virkarakennemuutokset 30.10.2025 jälkeen pidettävissä kokouksissa yhteistoimintamenettelyä noudattaen.

TYÖNANTAJAN LINJAUKSIA RATKAISUIKSI (VRT. PÄÄTÖSMUISTIO 11.11.2025)



Organisaatio ja henkilöstö:

- Todetaan, että yhteistoimintaneuvotteluissa sekä organisaation ja hallintosäännön valmisteluissa, on saavutettu johtamista selkiyttäviä ratkaisuja sekä organisaation eri toimintojen yhteistyön tehostamista. Sisäinen johtaminen ja esihenkilötyö edellyttävät riittäviä päällikkörakenteita, jotka todennetaan toimintasäännössä.
- Henkilötason virkanimikemuutokset ja virkasuhde-/työsopimustulkinnat päätetään henkilön suostumuksella ilman avoimia hakuja.
- Organisaation muutoksista johtuvat, ja yt-neuvottelussa todetut, virka- ja toimihaut toteutetaan sisäisinä hakuina.
- Mikäli vakituinen viran- tai toimenhaltija ei tule valituksi, hänelle tarjotaan soveltuvaa muuta työtä Kpedussa.
- Vapautuvien vakanssien lakkauttaminen ja työtehtävien siirtäminen selvitetään ennen täyttöluvan myöntämistä johtoryhmässä.
- Henkilöstökustannusten tasapainottamisen periaate on, että ketään ei irtisanota, mikäli Kpedussa toiminto taikka tehtävä jatkuu, mutta koko henkilöstön tehtäväkuvia ja työvastuita uudistetaan sekä muuhun soveltuvaan työhön siirtymisiä toteutetaan tarpeen mukaisesti ja tarvittaessa paikallisesti neuvotellen.

Talouden tasapainotus ja seuranta:

- Vuoden 2025 talouden tasapainottaminen ja säästöt perustuvat yt-neuvottelujen 16.1.2025 ratkaisuun ja valtuuston 6.2.2025 hyväksymään muutostalousarvioon. Talousarvion toteutumista on seurattu kk- ja Q-tasoilla sekä henkilöstökulujen ennakkoinnilla. Alkuperäinen 2025 talousarvio oli -1,4 m€ alijäämäinen ja tavoite on saavuttaa 0-tulos.
- Vuoden 2025 yhteistoimintaneuvottelut todetaan talouden tavoitteiden osalta käydyksi, ottaen huomioon Kpedussa jo vuosina 2023-2025 toteutetut säästöt, vaikka tilikausi 2025 jäänee alijäämiseksi. Talouden tasapainottamistoimenpiteet jatkuvat vuonna 2026.
- Yhtymävaltuusto on hyväksynyt vuoden 2026 talousarvion siten, että tilikauden yli-/alijäämä on 0,00 €, ja että yhtymähallitus päättää täytäntöönpanossa tarvittavista tasapainottamistoimenpiteistä ja mahdollisista yt-neuvotteluista. Talouden seuranta jatkuu vuonna 2026 kk- ja Q-tasoilla ja yhteistoimintamenettelynä vuoden 2025 mukaisesti.
- Talouden tasapainottamistavoitteiden toteuttaminen edellyttää ennakoivaa talousohjelmaa 2025-2028 sekä raportoinnin ja tieteanalytiikan edelleen kehittämistä osana Kpedun strategiaa. Talousdata on oltava ajantasaisesti, avoimesti, kattavasti ja helppokäyttöisesti Kpedun henkilöstön ja päättäjien käytettävissä.