

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalouden koulutusohjelma / juridiikan suuntautumisvaihtoehto

Timo Erikoinen

ETELÄ-KYMENLAAKSON AMMATTIOPISTON KOULUTUSPÄÄLLIKÖIDEN  
JURIDIikkaOSAAMINEN

Opinnäytetyö 2012

## TIIVISTELMÄ

### KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

#### Liiketalous

ERIKOINEN, TIMO

Etelä-Kymenlaakson ammattiopiston koulutus-  
päälliköiden juridiikkaosaaminen

Opinnäytetyö

41 sivua+ 7 liitesivua

Työn ohjaaja

Lehtori Päivi Ollila

Toimeksiantaja

Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto

Huhtikuu 2012

Avainsanat

ammattillinen koulutus, hallinto, lainsäädäntö,  
osaamiskartoitus

Ammatillisen koulutuksen toteuttamista säännellään lukuisilla laeilla ja muilla säännöksillä. Lainsäädännön ja muun säännösten hyvä tunteminen on oppilaitoksen esimiehille yksi tärkeistä työssä menestymisen edellytyksistä.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää Etelä-Kymenlaakson ammattiopiston esimiesten koulutuspäällikötasolla tarvittava keskeinen juridinen osaaminen ja kartoittaa nykyisten koulutuspäälliköiden osaaminen verrattuna määriteltyyn osaamistasoon.

Vaadittava osaamistaso ja oma osaaminen määritellään tekemällä koulutuspäälliköille kyselytutkimus, jossa kysytään heidän omaa käsitystään tarvittavasta osaamisesta ja arviota omasta osaamisestaan. Työssä tarvittavan osaamisen ja oman osaamisen erotuksen suuruuden perusteella määritellään tarvittava lisäkoulutustarve. Koulutustarpeiden perusteella suunnitellaan juridiikan lisäkoulutusohjelma.

Tutkimuksen perusteella koulutuspäälliköiden juridiikan osaamistaso on sangen hyvä, vaikkakin selkeitä tarpeita osaamisessa ilmeni. Ammatillisen aikuiskoulutuksen lainsäädännön, Kotkan – Haminan seudun koulutuskuntayhtymän oman säännösten, julkisia hankintoja koskevan ja hallintolainsäädännön osalta koulutustarpeet ovat ensisijaisia, ja erityisesti nämä asiat sisällytetään laadittavaan koulutusohjelmaan.

Koulutusohjelman avulla saadaan koulutuspäälliköiden keskeisin lainsäädännön ja muun säännösten osaaminen vastaamaan osaamistarvetta. Osaamisen ylläpitäminen on varmistettava myös tulevaisuudessa, ja siksi Etelä-Kymenlaakson ammattiopiston on syytä järjestää vuosittain juridiikan täydennys- ja päivityskoulutusta esimiehille.

Pitämällä huolta esimiesten juridiikan ja myös muiden johtamiseen liittyvien asioiden osaamisesta varmistetaan esimiesten parempi työssä jaksaminen. Lisäksi koko oppilaitoksen työhyvinvointi paranee, kun lainsäädännön ja muun säännösten tulkitseminen ja johtamisen toimintatavat kokonaisuutena yhtenäistyvät entisestään.

## ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Business Management

ERIKOINEN, TIMO

The competence of heads of division in  
Etelä-Kymenlaakso Vocational College

Bachelor's Thesis

41 pages + 7 pages of appendices

Supervisor

Päivi Ollila, Senior Lecturer

Commissioned by

Etelä-Kymenlaakso Vocational College

April 2012

Keywords

vocational education, administration, law, competence

Vocational education in Finland is guided by several laws and other regulations. Good knowledge of laws and regulations is one of the most important qualifications for a college's superiors.

The aim of this thesis was to find out what is the most crucial juridical competence for heads of divisions in Etelä-Kymenlaakso Vocational College and make clear what their current level of knowledge compared to defined competence is.

The defined competence level for heads of divisions was found out by carrying an enquiry. The enquiry contained questions of their opinion of the sufficient level of juridical knowledge and how well they know and can apply laws and other regulations. Needs for extra training were defined by comparing the sufficient level to their knowledge level. The bigger the difference the more heads of divisions need extra education. An extra training programme will be based on this definition.

Based on this study the heads of divisions in Etelä-Kymenlaakso Vocational College have relative good competence level in juridical issues, although there is also needs for extra training. The biggest needs are in laws of adult education and in laws of public purchases. Also the college's own regulations need extra training. By taking care of superior's knowledge of laws and regulations, Etelä-Kymenlaakso Vocational College can ensure well-being of the whole personnel. When laws and regulations will be applied alike everywhere, all procedures will be more identical in every sector. It's important also in the future to ensure that superior's juridical knowledge will be up to date. Etelä-Kymenlaakso Vocational College should every year arrange extra courses for superiors in juridical and also other issues.

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	OPINNÄYTETYÖN TAVOITE	7
3	SUOMEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄ	8
4	OPPILAITOKSEN TOIMINTAAN VAIKUTTAVA SÄÄNTELY	8
5	ETELÄ-KYMENLAAKSON AMMATTIOPISTO EKAMI	10
	5.1 Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymän hallinto	11
	5.2 Ekamin johto-organisaatio	11
	5.3 Ekamin operatiivinen johto	12
6	STRATEGIA KEHITTÄMISEN PERUSTANA	13
	6.1 Henkilöstöstrategia henkilöstön osaamisen perustana	14
	6.2 Koulutuspäälliköiden juridinen osaaminen	15
	6.3 Ammatillista koulutusta ohjaava lainsäädäntö ja muu säännöstö	16
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	18
	7.1 Kyselyn toteutus	19
	7.2 Kyselyn tulokset	20
	7.2.1 Työkokemus opetuslalla	20
	7.2.2 Ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö	21
	7.2.3 Opetushallinnon viranomaisten säännöstö	23
	7.2.4 Kotkan - Haminan seudun koulutuskuntayhtymän säännöstö	24
	7.2.5 Virka- ja työehtosopimukset	26
	7.2.6 Muu opetustoimintaa läheisesti koskeva lainsäädäntö	27
	7.2.7 Muun lainsäädännöllisen osaamisen tarve	29
	7.2.8 Lisäkoulutuksen tarve	30
	7.2.9 Lainsäädäntöä koskevan tiedon hakeminen	32
8	OSAAMISTARPEET	33
9	KOULUTUSSUUNNITELMA	34

10 JOHTOPÄÄTÖKSET	37
11 ARVIOINTI TYÖN ONNISTUMISESTA JA OMASTA OPPIMISESTA	38
LÄHTEET	40
LIITTEET	

Liite 1. Webropol-kyselyn kysymykset

Liite 2. Internetin tiedonhaun linkkilista

## 1 JOHDANTO

Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuosituksen mukaisesti koulutuksen järjestäjä seuraa, kuinka ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja järjestämänsä koulutusalan työelämän toimintaa ohjaavat säädökset, ohjeet ja suositukset muuttuvat ja vaikuttavat toimintaan. Lisäksi koulutuksen järjestäjä huolehtii siitä, että esimiesasemassa olevat edistävät omalla toiminnallaan tavoitteiden saavuttamista tukevaa työympäristöä ja ilmapiiriä, sekä varmistaa, että eri toimintayksiköissä, koulutusmuodoissa ja toiminnoissa toimitaan yhteisesti sovittujen periaatteiden mukaisesti. (Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus, 2008.)

Toisen asteen ammatillista koulutusta ohjaavat mm. laki ammatillisesta koulutuksesta (811/1998), laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998), asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998), valtioneuvoston päätös tutkintojen rakenteesta ja yhteisistä opinnoista ammatillisessa peruskoulutuksessa (213/1999), opetusministeriön asetus opiskelijaksi ottamisen perusteista ammatilliseen perustutkintoon johtavassa koulutuksessa (167/2002) ja OPH:n henkilökohtaistamismääräys.

Opettajien työtä sääntelevät lainsäädännön lisäksi kunnallinen henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (KVTES) sekä kunnallinen opetushenkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (OVTES). KVTES:ssa on yleiset määräykset kunnallisten työntekijöiden ja viranhaltijoiden mm. työajoista, palkkausperiaatteista, vuosi- ja sairauslomista. (KVTES. KT Kuntatyönantajat.) OVTES:ssa on erikseen määräyksiä eri oppilaitosmuodoissa toimivien opettajien työ- ja virkaehdoista. (OVTES. KT Kuntatyönantajat.)

Hallintolain (434/2003) 6 §:n hallinnon oikeusperiaatteiden mukaisesti viranomaisen on kohdeltava hallinnossa asioivia tasapuolisesti sekä käytettävä toimivaltaansa yksinomaan lain mukaan hyväksyttäviin tarkoituksiin. Viranomaisen toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Niiden on suojattava oikeusjärjestyksen perusteella oikeutettuja odotuksia. (Hallintolaki 6 §.)

Yleinen lainsäädäntö, mm. perustuslaki, hallintolaki, virkamieslaki, rikoslaki, tekijänoikeuslaki ja monet muut lait omalta osaltaan ohjaavat oppilaitoksen toimintaa ja edellyttävät esimiehiltä tarvittavaa juridista osaamista. Asetuksessa opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998) oppilaitoksen rehtorilta vaaditaan muiden

pätevyysvaatimusten ohella riittävä opetushallinnon tuntemus. Koulutuspäällikön tehtävät ovat luonteeltaan osin rehtorin töihin rinnastettavissa.

Oppilaitoksia voidaan pitää koulutuspolitiikan toimeenpanijoina ja myös eräänlaisina hallintopolitiikan jatkeina paikallisella toimintatasolla. Tältä osin oppilaitoksissa toimitaan kansallisen tason koulutus- ja hallintopoliittisten tavoitteenasettelujen mukaisesti. Tämä korostuu julkisissa koulutuspalveluissa, joille asetetaan tiettyjä määrällisiä ja sisällöllisiä tavoitteita ja laatuvaatimuksia. (Koulun johtamisen avaimia, s. 139.)

Toimintaympäristön sekä lain- ja muun säädännön jatkuva muuttuminen edellyttää erityisesti esimiehiä jatkuvasti kouluttautumalla tai muulla tavalla pitämään oman osaamisensa ajan tasalla. Oppilaitoksilla useinkaan ei ole systemaattista toimintatapaa esimiesten juridisen tietämyksen ja kouluttautumisen tukemiseksi. Uusien esimiesten perehdyttämisessä ja virassa toimivien esimiesten osaamisen ylläpitämisen kannalta on hyvä selvittää tarvittava juridisen osaamisen taso ja luoda suunnitelma osaamisen ylläpitämisen toimintatavasta.

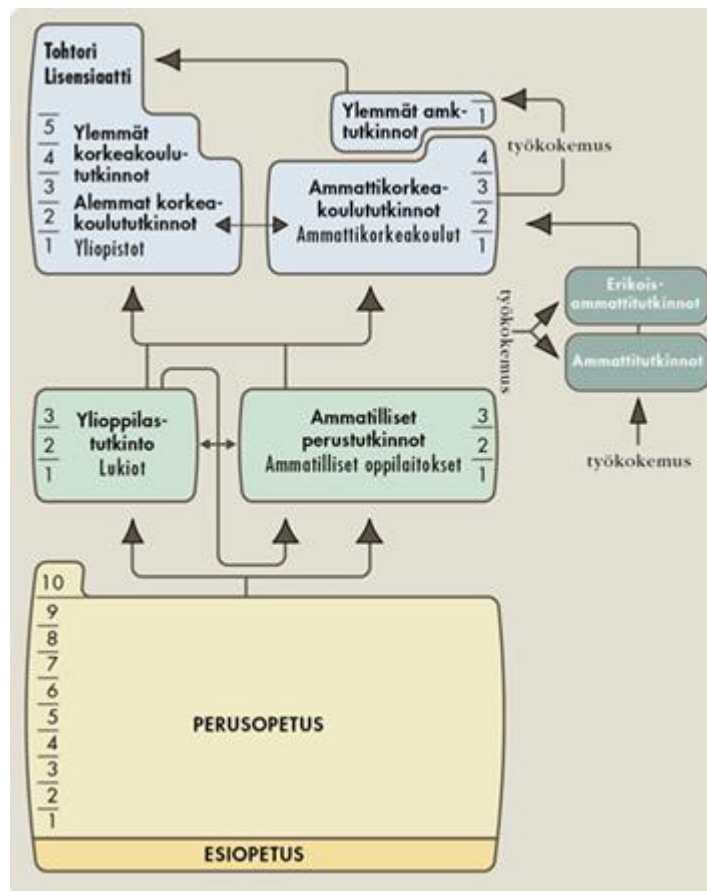
## 2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto Ekamin (myöh. Ekami) esimiesten koulutuspäällikkötasolla tarvittava keskeinen juridinen osaaminen ja kartoittaa nykyisten koulutuspäälliköiden osaaminen verrattuna määriteltyyn osaamistasoon. Tämän kartoituksen perusteella tehdään suunnitelma koulutuspäälliköille tarjottavasta juridiikan koulutuksesta.

Tutkimuksen ja sen perusteella tehtävän koulutusohjelman tavoitteena on myös tukea koulutuspäälliköiden työssä jaksamista. Lisäksi tavoitteena on tuottaa materiaalia tulevien koulutuspäälliköiden ja myös muiden uusien esimiesten perehdyttämiseen ja työn tukemiseen.

### 3 SUOMEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄ

Suomen koulutusjärjestelmä ryhmitellään koulutusasteisiin. Yleensä vain alemman asteen opinnot suorittanut voi opiskella ylemmän asteen koulutuksessa. Koulutukselle määritellään tavoitteet kunkin koulutussektorin lainsäädännössä. Lainsäädännön ohella laadunvarmistukseen kuuluvat opetussuunnitelmien ja näyttötutkintojen perusteet, koulutuksen järjestämis- ja toimiluvat sekä ulkoinen arviointi. Tärkeä osa laadunvarmistusta ovat opettajien kelpoisuutta koskevat säädökset. (Koulutus ja tutkinnot. OPH.)



Kuva 1. Suomen koulutusrakenne (Koulutus ja tutkinnot. OPH.)

### 4 OPPILAITOKSEN TOIMINTAAN VAIKUTTAVA SÄÄNTELY

Yhteiskunta huolehtii lainsäädännön ja muun ohjauksen sekä valvonnan avulla yhteiskuntapoliittisten tavoitteiden asettamisesta ja saavuttamisesta. Poliittis-hallinnollisessa tavoiteasettelussa ja ohjauksessa on valtionhallinnolla käytävissään mm. normatiivinen ohjaus, lainsäädäntö. (Korpela – Mäkitalo 2008, 92.)



Vuonna 1998 tehtiin koululakiuudistus. Uusi koulutuslainsäädäntö erosi aikaisemmas-  
ta lainsäädännöstä siten, että vanha lainsäädäntö kattoi oppilaitoksen näkökulmasta  
kaiken toiminnan. Johtamisen kannalta vanhat lait olivat selkeämmät. Uudessa lain-  
säädännössä ongelmana on, että vaikka paikallista päätöksentekoa ja vastuuta koroste-  
taan, pykälät on kirjoitettu monissa kohdissa niin väljiksi, että oikea tulkinta voidaan  
varmistaa vasta tuomioistuimessa. Tämä aiheuttaa suurta epävarmuutta myös oppilai-  
toksen johtamisessa. Lisäksi on tullut monia muita lakeja, jotka vaikuttavat oppilai-  
toksen toimintaan hyvin merkittävästi. (Koulun johtamisen avaimia 2007, 69.)

Lakien säätäminen ja muuttaminen on Suomessa nopeutunut 2000-luvulla aikaisem-  
paan verrattuna. Jopa muutamassa kuukaudessa voidaan säätää uusia lakeja tai muut-  
taa oleellisesti entisiä. (Kauhanen, 2003, 21.)

Organisaatioiden ylimmän johdon tehtävä on ohjata organisaatiota toimimaan sen itse  
asettamien tai omistajien sille asettamien tavoitteiden mukaisesti mahdollisimman ta-  
loudellisesti ja tehokkaasti. Yleensä organisaatiot elävät pitkään vain jos ne pystyvät  
tyydyttämään asiakkaidensa tarpeet paremmin kuin kilpailijat. Liiketoiminnassa tällä  
toiminnalla pyritään ansaitsemaan voittoa, mutta julkisessa hallinnossa pyritään tyy-  
dyttämään yhteiskunnan asettamat palvelutehtävät annettujen voimavarojen mukaan.  
(Kauhanen, 2003, 12.)

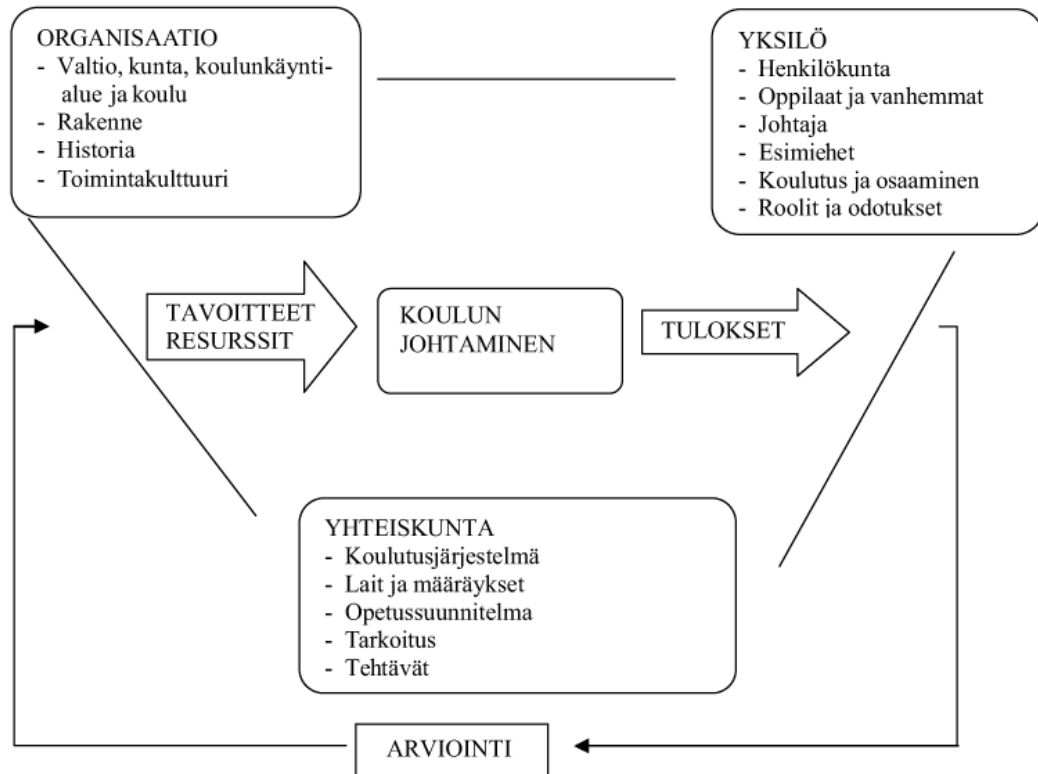
Ammatillista koulutusta säädellään mm. lailla ammatillisesta koulutuksesta  
21.8.1998/630, asetuksella ammatillisesta koulutuksesta 6.11.1998/811 ja lailla amma-  
tillisesta aikuiskoulutuksesta 21.8.1998/631.

Opetusministeriön Ekamille määräämässä koulutuksen järjestämisluvassa olevan kou-  
lutustehtävän mukaisten tutkintojen perusteissa määritellään opetuksen sisällöt ja ta-  
voitteet. Paikallisesti määritellään toimenpiteet, joilla tavoitteet saavutetaan.

Ammatillisilla oppilaitoksilla on yhä enemmän erilaisia yhteiskunnallisia ja kasvatuk-  
sellisia tehtäviä sekä työelämän kehittämis- ja palvelutehtävä. Opetuksessa ja opetuk-  
sen kehittämisessä panostetaan yhä enemmän moniammatilliseen yhteistyöhön, kan-  
salliseen ja kansainväliseen verkostoitumiseen, hanketoimintaan, kestävään kehityk-  
seen yms. opetusta tukeviin toimintoihin.

Opettajien työ- ja virkaehtoja säännellään työ- ja virkaehtosopimuksilla. Nämä sopimukset perustuvat vanhoihin sopimuksiin, joita on vuosikymmenten ajan hienosäädetty vastaamaan paremmin nykyajan vaatimuksia.

Seuraavassa kuviossa on kuvattu koulutusorganisaatioiden toimintaympäristöä. Sekä yhteiskunnan että organisaation asettamien lakien ja määräysten osaaminen ja yhdenmukainen soveltaminen on oppilaitoksen onnistumisen keskeinen elementti.



Kuva 2. Koulun johtamiseen vaikuttavat perustekijät. (Mustonen)

## 5 ETELÄ-KYMENLAAKSON AMMATTIOPISTO EKAMI

Ammatillisen koulutuksen oppilaitosmaailma on muuttunut rajusti 1990-luvun puolivälistä lähtien, jolloin ammattikorkeakoulut vakinaistivat toimintansa ja toisen asteen ammatillisia oppilaitoksia kehitettiin työelämälähtöisempään suuntaan. Oppilaitoksia on muutettu rakenteellisesti yhteen liittämällä vanhoja oppilaitoksia isoiksi monialaisiksi oppilaitoskokonaisuuksiksi. Etelä-Kymenlaakson ammatillinen koulutus on muodostettu yhdistämällä useasta entisestä ammattikoulutason oppilaitoksesta Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymän ylläpitämä Etelä-Kymenlaakson ammat- tiopisto, Ekami.

Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto on yli 6000 opiskelijan monialainen oppilaitos. Oppilaitos järjestää ammatillista peruskoulutusta 2380 opiskelijalle Kotkassa ja Haminaassa. Ammatillista aikuiskoulutusta ja oppisopimustoimintaa järjestetään joustavasti työelämän tarpeiden mukaisesti. Opiskelijoita aikuiskoulutuksessa ja oppisopimuskoulutuksessa on noin 4300, joista tutkintoon johtavassa koulutuksessa on 1300 opiskelijaa. (Kotkan - Haminan seudun koulutuskuntayhtymä. Ekami.)

Etelä-Kymenlaakson ammattiopiston tavoitteena on vastata seudun työelämän osaamisen kehittämiseen. Seudullisena toimijana ammattiopisto suuntaa toimintaa samoihin painopistealoihin, joihin alueella panostetaan alueen kehittämiseksi työvoima- ja elinkeinopolitiikassa. (Kotkan - Haminan seudun koulutuskuntayhtymä. Ekami.)

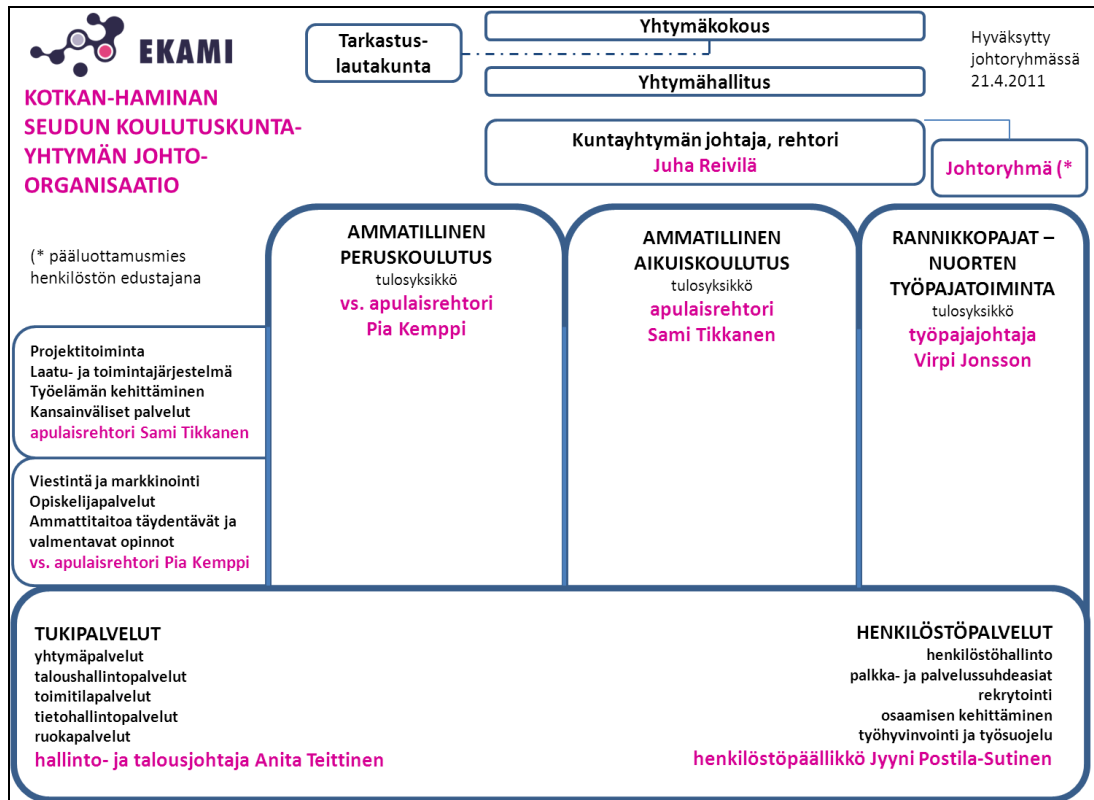
Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto järjestää ammatillista peruskoulutusta 24 ammatilliseen perustutkintoon, talouskouluopetusta, ammattistarttikoulutusta, maahanmuuttajien ammatilliseen koulutukseen valmentavaa koulutusta sekä erityisopetuksena järjestettävää valmentavaa ja ohjaavaa koulutusta. Aikuiskoulutuksen tarjonnassa on edellä mainittujen lisäksi 30 ammattitutkintoa ja 8 erikoisammattitutkintoa. (Kotkan - Haminan seudun koulutuskuntayhtymä. Ekami.)

## 5.1 Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymän hallinto

Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymän ja Ekamin omistajina ovat seudun viisi kuntaa, Hamina, Kotka, Miehikkälä, Pyhtää ja Virolahti. Koulutuskuntayhtymän toiminta on alkanut vuonna 2006. Kuntayhtymän ylintä päätäntävaltaa käyttää kuntien valitsema yhtymäkokous. Toimeenpanovaltaa käyttää yhtymähallitus, jossa on kymmenen jäsentä.

## 5.2 Ekamin johto-organisaatio

Ekamin toimintaa johtaa kuntayhtymän johtaja, rehtori, jonka alaisuudessa on kolme tulosyksikköä: ammatillinen peruskoulutus, ammatillinen aikuiskoulutus ja nuorten työpajatoiminta. Ammatillista peruskoulutusta ja aikuiskoulutusta johtavat apulaisrehtorit. Koulutuspäälliköt toimivat näissä kahdessa tulosyksikössä. Opinnäytetyössä keskitytään näissä tulosyksiköissä tarvittavaan juridiseen osaamiseen.

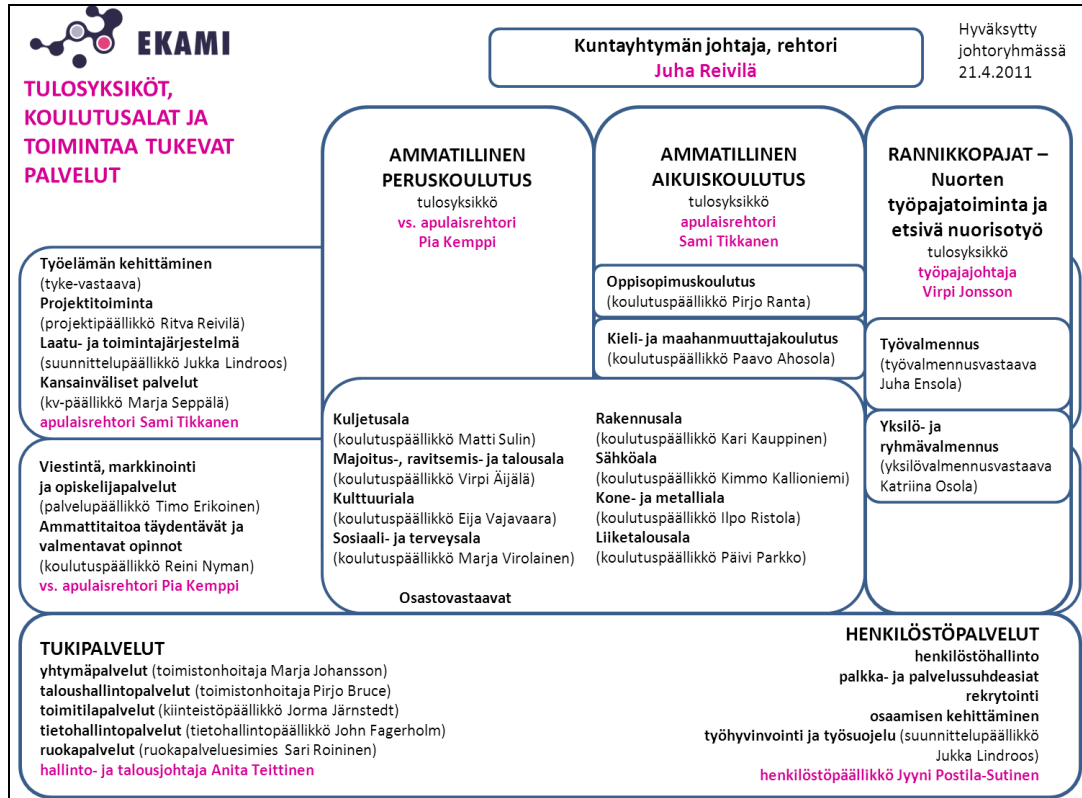


Kuva 3. Ekamin johto-organisaatio (Ekamin johto-organisaatio, 2011.)

Koulutuspäälliköt toimivat kahta koulutuspäällikköä lukuun ottamatta sekä aikuiskoulutuksen että nuorten ammatillisen peruskoulutuksen johtajina. Ammattitaitoa täydentävillä ja valmentavilla opinnoilla nuorten ammatillisessa peruskoulutuksessa on oma koulutuspäällikkönsä, joka toimii samalla Ekamin nuorten ammatillisen koulutuksen työjärjestyskoordinaattorina. Lisäksi oppisopimuskoulutusta johtaa koulutuspäällikkö.

### 5.3 Ekamin operatiivinen johto

Ekamin operatiivinen johto on pitkälti keskitetty koulutuspäällikötasoisille esimiehille. Koulutuspäälliköitä on Ekamissa yhteensä 13. Toimenkuvissa on jonkin verran vaihtelua, mutta juridisen osaamisen kannalta vaihtelulla ei ole merkitystä.



Kuva 4. Ekamin operatiivinen johto-organisaatio (Ekamin operatiivinen johto-organisaatio, 2011.)

## 6 STRATEGIA KEHITTÄMISEN PERUSTANA

Heti Ekamin perustamisen jälkeen oppilaitoksessa aloitettiin strategian laadinta. Strategia toimii oppilaitoksen toimintaa ohjaavana asiakirjana. Strategiassa on määritelty oppilaitoksen toiminta-ajatus, visio, arvot ja päämäärät, joilla vision toteuttamiseen pyritään.

Yhtenä Ekamin strategisena päämääränä on luoda tuloksellisuuteen ja kehittymiseen motivoiva yhtenäinen johtamis- ja toimintakulttuuri ja siihen liittyen yhtenäisten toimintatapojen luonti ja edelleen vahvistaminen. Strategian mukaan Ekamissa huolehditaan osaamisesta, työhyvinvoinnista ja työympäristöstä. (Ekamin strategia, 2011.)

Koulutuspäälliköiden entistä parempi juridinen osaaminen ja yhtenäisemmät tulkinnat ja toimintatavat tukevat erinomaisesti näitä strategian mukaisten päämäärien toteuttamista.

## 6.1 Henkilöstöstrategia henkilöstön osaamisen perustana

Ekamin henkilöstöstrategian mukaan osaamiskartoitukset kuuluvat olennaisena osana kehityskeskusteluun ja edistävät omalta osaltaan jokaisen onnistumista työssään.

Ekami puolestaan saavuttaa päämääränsä ja visionsa vain, kun henkilöstö onnistuu omissa tavoitteissaan. Oman osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen myös edistävät työhyvinvointia; osaavana voi kokea työn iloa haasteellisessakin työssä, kuten työoppilaitoksessa eri tehtävissä on. (Ekamin henkilöstöstrategia, 2011.)

Henkilöstöstrategiassa mainitaan myös, että osaamisen johtamisessa on kyse osaamisen hallinnasta, ylläpidosta ja kehittämisestä niin, että organisaation strategiset tavoitteet voidaan saavuttaa. Henkilöstön osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen on erityisen tärkeää asiantuntijaorganisaatioissa, kuten Ekamikin on. Yhtenä henkilöstöstrategisena päämääränä on huolehtia henkilöstön osaamisesta. Henkilöstön osaamiskarttojen eli asiantuntijuusprofiilien avulla löydetään työntekijän vahvuudet ja kehittämis-kohteet sekä työntekijän omista että Ekamin tarpeista katsoen. (Ekamin henkilöstöstrategia, 2011.)

Ekamissa toteutetaan systemaattisesti henkilöstön osaamisen hallintaa ja kehittämistä. Vuonna 2009 toteutettiin aikuiskoulutuksen opettajien osaamiskartoitukset. Vuonna 2010 osaamiskartoitukset laajennettiin ammatillisen peruskoulutuksen opettajiin ja opinto-ohjaajiin. Osaamiskartoitukset toimivat henkilökohtaisten kehityskeskustelujen pohjana ja niiden perusteella laadittiin henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat.

Kehityskeskustelujen lisäksi johtamisen kehittämiseksi Ekamissa on vuonna 2009 käynnistetty johdon koulutusprosessi, jossa on asiantuntijoiden avulla toteutettu mm. johtamistyylianalyysseja (Thomas-analyysseja) ja koulutustilaisuuksia. Tässä opinnäyte-työssä toteutettava juridisen osaamisen kartoitus ja sen pohjalta tehtävä koulutussuunnitelma ovat osa johdon kehittämisprosessia.

Koulutussuunnitelma on laadittava niin, että se on johdettu strategiasta ja että se tukee strategian toteutumista ja tavoitteita. (Dessler, 173.)

## 6.2 Koulutuspäälliköiden juridinen osaaminen

Henkilöstöjohtamisen tavoitteena on kyetä tarvittaessa kehittämään henkilöstöä ja ylläpitämään heidän työkykyään, jotta he pystyvät riittävän hyviin työsuorituksiin nyt ja tulevaisuudessa. (Kauhanen 2003, 14.)

Kaikissa organisaatioissa, joissa on palkattua henkilöstöä, joudutaan myös hoitamaan työsuhdeasioita. Työsuhdeasioilla tarkoitetaan työsuhteen ehdoiksi määriteltyjen asioiden hoitamista. Näitä ovat mm. palkanmaksu, vuosilomat, sairausajan palkat, eläkeasiat, työaika kysymykset, noudatettava työehtosopimus ja yhteistoiminta. Kyseessä on varsin laaja aihepiiri asioita, joista on olemassa lakeja, asetuksia, muita viranomais-ten määräyksiä ja ohjeita tai eritasoisia sopimuksia. Kaiken lisäksi juuri nämä asiat muuttuvat lähes vuosittain, joskus jopa useita kertoja vuodessa. Kaikesta huolimatta organisaatioiden pitää kyetä hoitamaan nämä pääasiassa lakisäätteiset asiat ajallaan ja hyvällä ammattitaidolla. Työsuhdeasioiden kitkaton sujuminen vaikuttaa välittömästi työilmapiiriin ja siten myös tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen. (Kauhanen 2003, 176.)

Ekamissa työsuhdeasioiden sujuminen on esimiesten vastuulla. Erityisesti koulutuspäälliköt ovat henkilöitä, joiden varassa työsuhdeasioiden hoitaminen on. Henkilöstöosasto tukee esimiehiä työsuhdeasioissa, mutta ei vastaa niiden toteuttamisesta.

Työsuhdeasioiden erilainen, epäoikeudenmukainen, epätasa-arvoinen ja jopa väärä soveltaminen aiheuttaa henkilöstössä epävarmuutta ja kateutta. Tämä heijastuu työn tehokkuuden laskemiseen ja henkilöstön motivoimattomuuteen.

Useinkaan harkitsematon soveltaminen ja tulkinta eivät ole tarkoituksellisia, vaan ne perustuvat vanhentuneeseen tai väärään tietoon lainsäädännöstä ja muista määräyksistä. Aukot juridisessa osaamisessa aiheuttavat vääriä tulkintoja ja erilaisia toimintatapoja, jotka johtavat ristiriitatilanteisiin. Pitämällä huolen esimiesten osaamisesta pystytään paremmin huolehtimaan koko henkilöstön työkyvystä ja työmotivaatiosta.

Juridisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen on jäänyt Ekamissa satunnaisten tietoiskujen ja omaehtoisen koulutautumisen varaan. Kuitenkin jatkuvat muutokset toimintaympäristössä vaativat vahvaa juridista osaamista sekä sen ylläpitämistä. Esimiesten lainsäädännön osaaminen ja säännöllinen kehittäminen on tärkeä osa Ekamin henkilöstön kehittämisen kokonaisuutta.

Osaamista voidaan pitää yksilön kykynä suorittaa työnsä parhaalla mahdollisella tavalla. Katsottaessa asiaa työn kannalta, osaaminen usein nähdään käyttäytymisen eri muotoina, jotka vaikuttavat työn suorittamisen tasoon. Osaamisen tarkastelussa on olennaista tunnistaa erot henkilön asioiden tuntemisen ja työssä soveltamisen kannalta. (Martin, 47.) Juridisessa osaamisessa erityisesti on olennaista, että lainsäädäntöä osataan soveltaa käytännössä. Pelkästään lainsäädännön sisällön tunteminen ei ole riittävän tasoista osaamista.

Ekamin koulutuspäälliköistä suuri osa on toiminut opetuksen hallinto- ja johtotehtävissä jo pitkään. Koulutuspäälliköistä (opinnäytetyöhön liittyvään kyselyyn vastanneista) seitsemän henkilöä oli toiminut opetuslalla yli 15 vuotta, kaksi henkilöä 5 - 15 vuotta ja yksi henkilö alle 5 vuotta. On mielenkiintoista kartoittaa erityisesti opetuslalla pitkään toimineiden juridinen osaamisen ja nähdä, onko se pysynyt ajan tasalla. Kartoituksen pohjalta osaaminen voidaan tarvittaessa päivittää tämän päivän osaamistarpeiden mukaiseksi.

### 6.3 Ammatillista koulutusta ohjaava lainsäädäntö ja muu säännöstö

Kirjallisuudessa ja internetissä on erilaisia kokoelmia koulutuksen lainsäädännöstä, mutta juuri toisen asteen ammatilliseen koulutukseen keskittyvää aineistoa ei liene olemassa. Aineiston runsauden ja kirjavuuden takia on itsenäinen opiskelu ja tietojen päivittäminen sekä vaikeaa että erityisesti aikaa vievää.

Tässä opinnäytetyössä keskitytään toisen asteen ammatillisen koulutuksen koulutuspäällikötason esimiesten keskeisimpään juridiseen osaamiseen. Juridisessa osaamisessa keskitytään opetuksen järjestämisen kannalta olennaisimpaan lainsäädäntöön sekä muihin määräyksiin ja ohjeisiin. Oppisopimuskoulutusta ei tässä opinnäytetyössä käsitellä.

Taulukossa 1 on lueteltu koulutuspäälliköiden juridiikkaosaamiseen kuuluvaa keskeisintä säännöstöä. Opinnäytetyön tutkimusosuus perustuu tähän säännöstöön.



Taulukko 1. Koulutuspäällikön juridiikkaosaamisen keskeisin säännöstö

<p><b>Ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö:</b></p> <p>Asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (812/1998)  Asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998)  Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998)  Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998)  Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998)  Valtioneuvoston päätös tutkintojen rakenteesta ja yhteisistä opinnoista ammatillisessa peruskoulutuksessa 25.2.1999/213</p>
<p><b>Opetushallinnon viranomaisten säännöstö:</b></p> <p>Koulutuksen järjestämislupa  Opetusministeriön asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa tarkoitetusta tutkintorakenteesta 179/2011  Opetusministeriön asetus ammatillisista perustutkinnoista 1.3.2001/216  Opetusministeriön asetus opiskelijaksi ottamisen perusteista ammatilliseen perustutkintoon johtavassa koulutuksessa 26.2.2002/167  Tutkintojen perusteet  OPH:n henkilökohtaistamismääräys</p>
<p><b>Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymän säännöstö:</b></p> <p>Koulutuskuntayhtymän hallintosääntö  Koulutuskuntayhtymän johtosäännön päätösvallan delegointipäätös  Koulutuskuntayhtymän johtosääntö  Koulutuskuntayhtymän perussopimus  Koulutuskuntayhtymän perustamissopimus  Koulutuskuntayhtymän tarkastussääntö  Opetussuunnitelman yhteinen osa  Opetussuunnitelmat  Näyttöjen järjestämissuunnitelmat ja -sopimukset</p>
<p><b>Virka- ja työehtoihin liittyvät sopimukset ja määräykset:</b></p> <p>Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus  Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus</p>

**Muu opetustoimintaa läheisesti koskeva lainsäädäntö:**

Hallintolainkäyttölaki (586/1996)  
 Hallintolaki (434/2003)  
 Henkilötietolaki (523/1999)  
 Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295  
 Laki julkisista hankinnoista 30.3.2007/348  
 Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003)  
 Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002)  
 Laki sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa (13/2003)  
 Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007)  
 Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999)  
 Lastensuojelulaki (417/2007 )  
 Rikoslaki (19.12.1889)  
 Suomen perustuslaki (731/1999):  
 Työaikalaki (605/1996)  
 Työsopimuslaki (55/2001)  
 Työturvallisuuslaki (738/2002)  
 Vahingonkorvauslaki (412/1974)  
 Vuosilomalaki (162/2005)  
 Yhdenvertaisuuslaki (21/2004)

**7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN**

Tässä opinnäytetyössä osaamista pohditaan koulutuspäälliköiden muodostamalla tiimitasolla. Tähän tiimin itse määrittelemään tarvittavan osaamisen vaatimustasoon peilataan koulutuspäälliköiden omaa osaamistasoaan. Vaatimus- ja osaamistason erotuksen perusteella määritellään koulutustarpeiden tärkeys ja ensisijaisuus. Juridisen osaamisen lisäämiseen tähtäävä koulutussuunnitelma priorisoidaan tämän osaamiskuiluanalyysin perusteella.

Desslerin mukaan henkilöstökoulutuksen suunnittelu voidaan jakaa viiteen portaiseen: tarvekartoitus, alustava suunnitelma, koulutussuunnitelman vahvistaminen toimeksiantajalla, koulutuksen toteutus ja arviointi. (Dessler, 162.) Tämä opinnäytetyö koskee kolmea ensimmäistä porrasta. Koulutuksen lopullinen toteuttaminen ja arviointi jäävät työn toimeksiantajan tehtäväksi.

## 7.1 Kyselyn toteutus

Kun työntekijöiden yksilötason osaaminen suhteutetaan yrityksen vaatimaan ydinosaamiseen ja tulevaisuuden osaamisvaatimukset huomioon ottaviin tehtäväkuviin, mahdollistetaan näiden kytkeminen toisiinsa. Kun sekä osaamisen nykytila että tulevaisuuden tarve on määritelty, voidaan lähteä tekemään osaamiskartoitusta yksilötasolla ensin itsearviointin kautta. Osaamisen nykytilaa voidaan pohtia mm. tiimitasolla. Silloin määritellään yhdessä vaatimustaso, johon jokainen työntekijä peilaa omaa osaamistasoaan. Osaamisalueen hallinnan asteikko voi olla esimerkiksi numeroin esitetty niin, että toisessa päässä (1) ei hallita tehtävää ollenkaan ja toisessa päässä ollaan asiantuntijatasolla (5). (Kauhanen 2003, 137.)

Tutkimus toteutettiin Ekamin koulutuspäälliköille suunnattuna kyselytutkimuksena, ns. Survey-tutkimuksena. Survey-tutkimuksessa kerätään tietoa standardoidussa muodossa joukolta ihmisiä. Tutkimuksessa kerätään aineisto jokaiselta yksilöltä strukturoidussa muodossa tavallisesti kyselylomakkeella. Kerätyn aineiston avulla pyritään kuvailemaan, vertailemaan ja selittämään ilmiöitä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 134.)

Kyselytutkimus toteutettiin Webropol-kyselyohjelmalla tammi-helmikuun 2012 aikana. Tieto kyselystä lähetettiin koulutuspäälliköille henkilökohtaisella sähköpostilla, jossa oli linkki kyselyyn.

Kyselytutkimuksessa vastaajat arvioivat työssään tarvittavan säännösten merkityksellisyttä ja omaa osaamistaan. Desslerin mukaan ensimmäinen askel kohti täydennyskoulutusta on selvittää henkilöiden osaamisaukot. Osaamisaukot määritellään määritellyn osaamistarpeen ja henkilöiden oman osaamisen erotuksen perusteella. (Dessler, 163.)

Kyselyssä oli myös kysymyksiä opetusalan kokemuksen pituudesta ja tarkentavia avoimia kysymyksiä kyselyn kattavuudesta ja yksilöidyistä koulutustarpeista. Sekä säännösten merkityksellisyttä että omaa osaamista arvioitiin arviointiasteikolla 1 - 5, jossa 1 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Kyselylomakkeen kysymykset ovat liitteessä 1.

## 7.2 Kyselyn tulokset

Kysely lähetettiin kahdelletoista koulutuspäällikölle, joista kymmenen vastasi. Yleisesti ottaen vastaajat pitivät lain- ja muun säädännön tuntemusta työnsä onnistumisen kannalta erittäin tärkeänä. Myös oma osaaminen koettiin melko hyväksi. Eroja osaamisessa koulutuspäälliköiden omien arviointiensa mukaan kuitenkin on, ja siksi tutkimuksen perusteella on mahdollista tehdä koulutussuunnitelma.

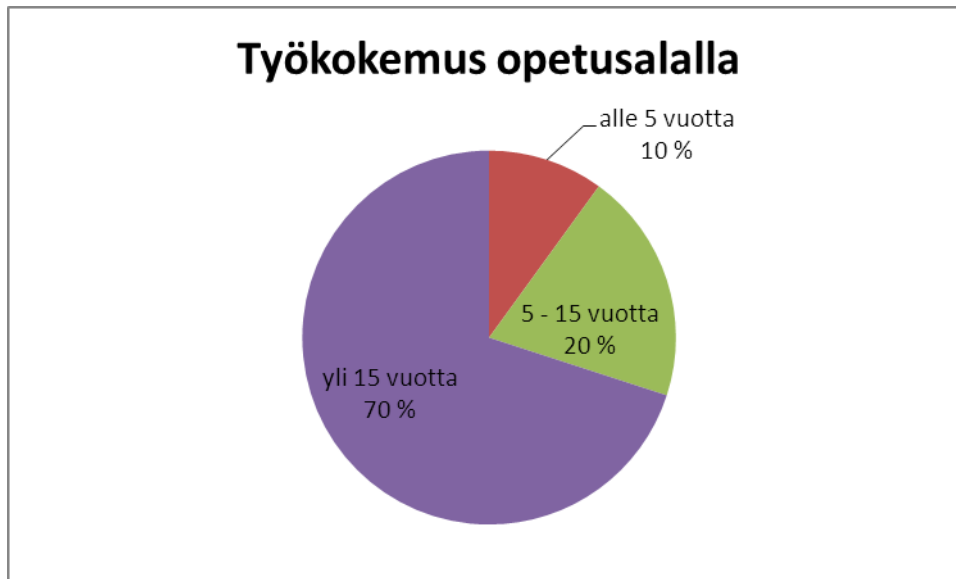
Kuten edellä mainittiin, koulutustarpeen suuruutta määriteltäessä käytetään ns. kuilu-analyysia, joka perustuu vastaajien oman osaamisensa ja työssä tarvittavan osaamisen erotukseen. Lisäksi johtopäätöksiä täydentämässä käytetään kysymyksiin annettuja avoimia vastauksia ja opinnäytetyön tekijän omia havaintoja Etelä-Kymenlaakson ammatillisesta koulutuksesta monien vuosien ajalta.

Tulokset on ryhmitelty taulukon nro 1 mukaisesti vastausten keskiarvojen mukaisesti siten, että kustakin säännöstöryhmästä voidaan nähdä ensimmäisenä kuviona säännöstön merkityksellisyys verrattuna omaan osaamiseen. Toisessa kuviossa on kuvattuna osaamiskuilun suuruus (säännöstön merkityksellisyys ./ oma osaaminen). Merkittävänä osaamiskuiluna voidaan pitää sitä, jos oma osaaminen on asteikolla pienempää kuin työssä tarvittava osaaminen. Aina, kun osaaminen on arvioitu pienemmäksi kuin tarvittava osaaminen, on olemassa ilmeinen koulutustarve. Mitä isompi erotus (osaamiskuilu) on, sitä suurempi koulutustarve on.

Seuraavaksi tarkastellaan kyselyn tuloksia aihepiireittäin.

### 7.2.1 Työkokemus opetuslalla

Vastaajat ovat pääsääntöisesti toimineet pitkään opetuslalla. Kuvasta nro 5 ilmenee, että 70 % vastaajista on toiminut opetuslalla yli 15 vuotta, 20 % 5 - 15 vuotta ja vain 10 % alla 5 vuotta. Tämä vahvistaa sitä näkemystä, että vastaajat tuntevat työssä tarvittavan osaamisen hyvin ja pystyvät sitä myös itse hyvin arvioimaan, jolloin kyselyn tuloksiin voi luottaa.



Kuva 5. Työkokemus opetuslalla

### 7.2.2 Ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö

Ensimmäisessä kysymyssarjassa käsitellään suoraan ammatillisen koulutuksen järjestämistä koskevaa lainsäädäntöä. Kysymykset koskivat seuraavia lakeja ja säännöksiä:

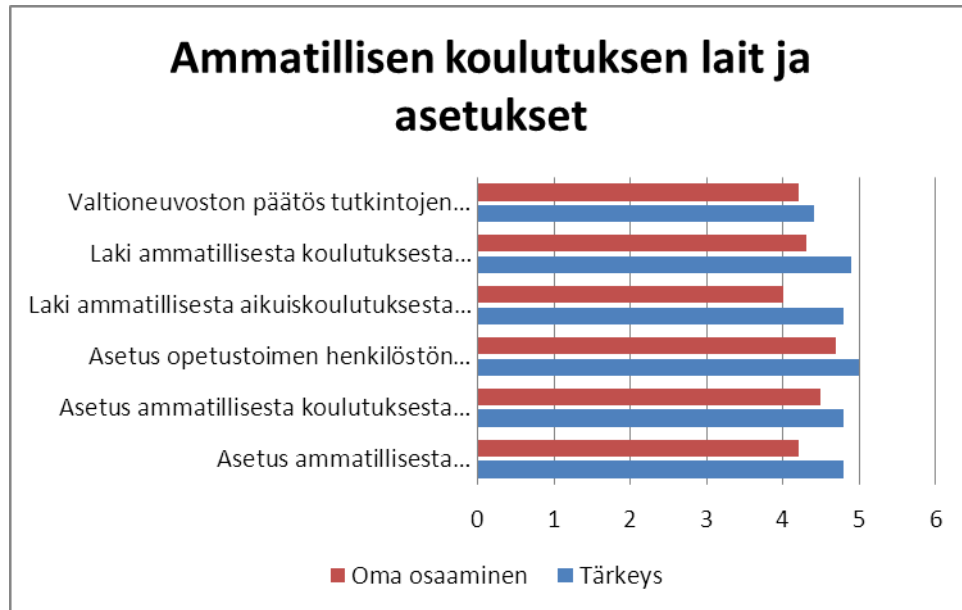
- Asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (812/1998)
- Asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998)
- Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998)
- Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998)
- Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998)
- Valtioneuvoston päätös tutkintojen rakenteesta ja yhteisistä opinnoista ammatillisessa peruskoulutuksessa 25.2.1999/213

Kaikkien kysymysryhmien osalta kuvissa olevat siniset palkit kuvaavat lain ja säännöksen tärkeyttä omassa työssä ja punaiset palkit omaa osaamista. Sinisen ja punaisen palkin pituuden erotus kuvaa olemassa olevaa koulutustarpeen suuruutta. Mitä suurempi erotus on sitä suurempi koulutustarve on olemassa.

Kuvasta 6 käy ilmi, että tärkeimpänä säädöksenä pidettiin henkilöstön kelpoisuutta määrittelevää asetusta ja se koettiin myös osattavan parhaiten. Ammatillisen koulutuksen lakien ja asetusten hallitsemista pidettiin keskimäärin kaikkein tärkeimpänä koulutuspäällikön työssä.

Oman osaamisensa koulutuspäälliköt kokivat olevan heikointa aikuiskoulutusta koskevan säännösten osalta. Tätä ilmeisesti selittää se, että Ekamin koulutuspäällikköor-

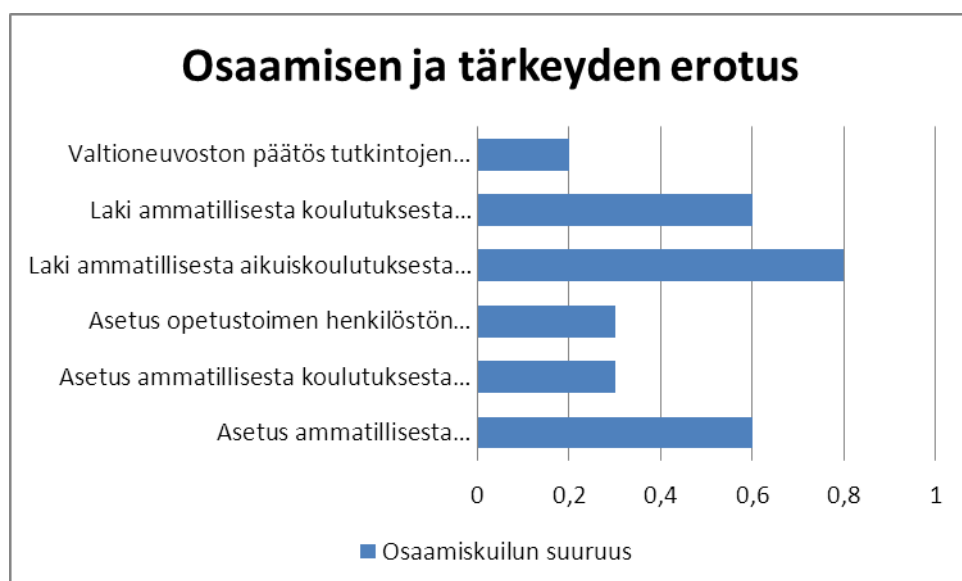
ganisaatiota muodostettaessa suurimmalla osalla koulutuspäälliköitä oli enemmän nuorten ammatillisen peruskoulutuksen kuin aikuiskoulutuksen työkokemusta.



Kuva 6. Ammatillisen koulutuksen lait ja asetukset

Osaamiskuilun suuruutta kuvaa kaikissa kysymysryhmissä olevien jälkimmäisten kuvien sinisten palkkien pituus. Mitä pidempi palkki on sitä suurempi koulutustarve on olemassa.

Kuvan 7 mukaan suurin koulutustarve on aikuiskoulutuksen lainsäädännön osaamiselle. Merkittävä osaamisvajaus on myös lain ammatillisesta koulutuksesta kohdalla.



Kuva 7. Ammatillisen koulutuksen lait ja asetukset, osaamiskuilun suuruudet

### 7.2.3 Opetushallinnon viranomaisten säännöstö

Seuraavassa kysymyssarjassa käsitellään opetushallinnon viranomaisten säännöstöä. Opetushallinnon viranomaisten säännöstö kattaa sitovuustasoltaan lainsäädäntötasoa kaikkia koulutuksenjärjestäjiä yhdenvertaisesti koskevan säännösten ja määräykset. Opetushallinnon viranomaisten säännöstöön kuuluvat:

- Koulutuksen järjestämislupa
- Opetusministeriön asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa tarkoitetusta tutkintorakenteesta 179/2011
- Opetusministeriön asetus ammatillisista perustutkinnoista 1.3.2001/216
- Opetusministeriön asetus opiskelijaksi ottamisen perusteista ammatilliseen perustutkintoon johtavassa koulutuksessa 26.2.2002/167
- Tutkintojen perusteet
- OPH:n henkilökohtaistamismääräys

Kuvasta 8 voi nähdä, että tärkeimpinä säädöksinä työn menestyksellisen hoitamisen kannalta pidettiin Opetushallituksen henkilökohtaistamismääräystä sekä ammatillisten tutkintojen perusteita sekä niitä säätelevää asetusta. Oman osaamisensa osalta merkittävän pieneksi jäi osaaminen opiskelijaksi ottamisen perusteista sekä aikuiskoulutuksen tutkintorakenteesta.

Sekä edellisen että tämän säännöstöryhmän analysointi osoittaa aikuiskoulutusta koskevan säännösten kouluttamistarpeen olemassa olosta.



## Kuva 8. Opetushallinnon viranomaisten säännöstö

Kuvan 9 mukaan kuiluanalyysin perusteella suurimmat koulutustarpeet ovat Opetushallituksen henkilökohtaistamismääräyksen sekä tutkintojen perusteiden tuntemisella. Henkilökohtaistamismääräys koskee ainoastaan aikuiskoulutusta, tutkintojen perusteet sekä aikuiskoulutusta että nuorten ammatillista peruskoulutusta.

Opetusministeriön koulutuksen järjestäjälle myöntämä koulutuksen järjestämislupa oli ainoa säännös, jonka koulutuspäälliköt osaavat omasta mielestään riittävän hyvin.



Kuva 9. Opetushallinnon viranomaisten säännöstö, osaamiskuilun suuruudet

### 7.2.4 Kotkan - Haminan seudun koulutuskuntayhtymän säännöstö

Koulutuksen järjestäjillä on monenlaisia omaa toimintaansa ohjaavia ohjeita ja säännöksiä. Omien säännösten tavoitteena on omistajatahojen etujen varmistaminen, oman toiminnan laadun ja yhtenäisten toimintatapojen varmistaminen. Seuraava kysymys-sarja koskee Kotkan - Haminan seudun koulutuskuntayhtymän omaa säännöstöä:

- Koulutuskuntayhtymän hallintosääntö
- Koulutuskuntayhtymän johtosäännön päätösvallan delegointipäätös
- Koulutuskuntayhtymän johtosääntö
- Koulutuskuntayhtymän perussopimus
- Koulutuskuntayhtymän perustamissopimus
- Koulutuskuntayhtymän tarkastussääntö
- Opetussuunnitelman yhteinen osa
- Opetussuunnitelmat

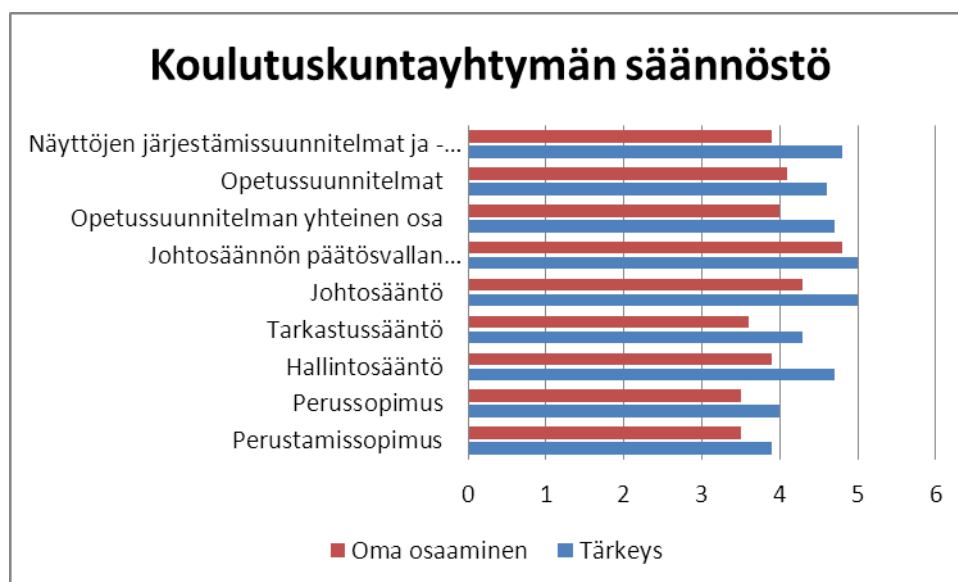


- Näyttöjen järjestämissuunnitelmat ja -sopimukset

Ekamin omaa johtamistoimintaa ohjaavat koulutuskuntayhtymän johtosääntö sekä johtosäännön päätösvallan delegointipäätös. Nämä säännökset määrittelevät koulutus-päälliköiden työn valtuudet ja vastuut. Kuten kuvasta 10 voi havaita, säännökset koettiin yksimielisesti tärkeimmiksi työtä ohjaaviksi säännöksiksi.

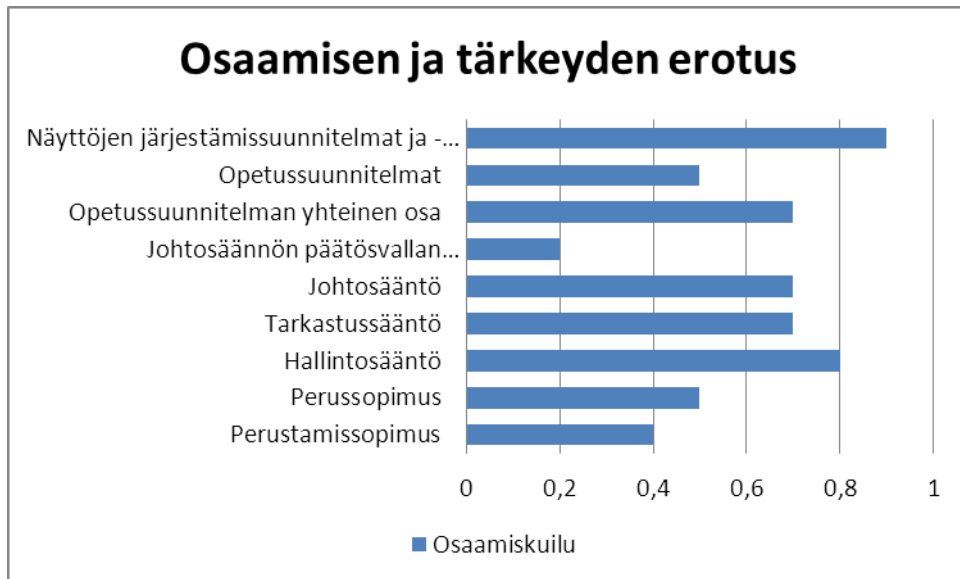
Melko yllättävää on, että näin tärkeiksi koettujen säännösten osaamisesta ei kuitenkaan ollut huolehdittu riittävästi. Säännöksistä poikkeaminen aiheuttaa erilaisia toimintatapoja ja soveltamisia johtamistoiminnassa ja vaikuttaa suoraan työyhteisön kokemaan epäoikeudenmukaisuuteen ja epätasa-arvoisuuteen. Näistä säännöksistä poikkeaminen voi olla jopa virkavirhe, joka voi johtaa virkamiehen rangaistusmenettelyyn asti. Lähes yhtä tärkeinä nähtiin aikuiskoulutuksen näyttöjen järjestämissuunnitelmat ja -sopimukset sekä opetussuunnitelmat.

Muiden omaa toimintaa ohjaavien sääntöjen ja sopimusten merkitystä omassa työssä ei koettu. Esimiehen työssä on kuitenkin erittäin tärkeää tuntea oma toimintaympäristönsä ja erityisesti oman organisaation toimintaa ohjaava dokumentit.



Kuva 10. Kotkan - Haminan seudun koulutuskuntayhtymän säännöstö

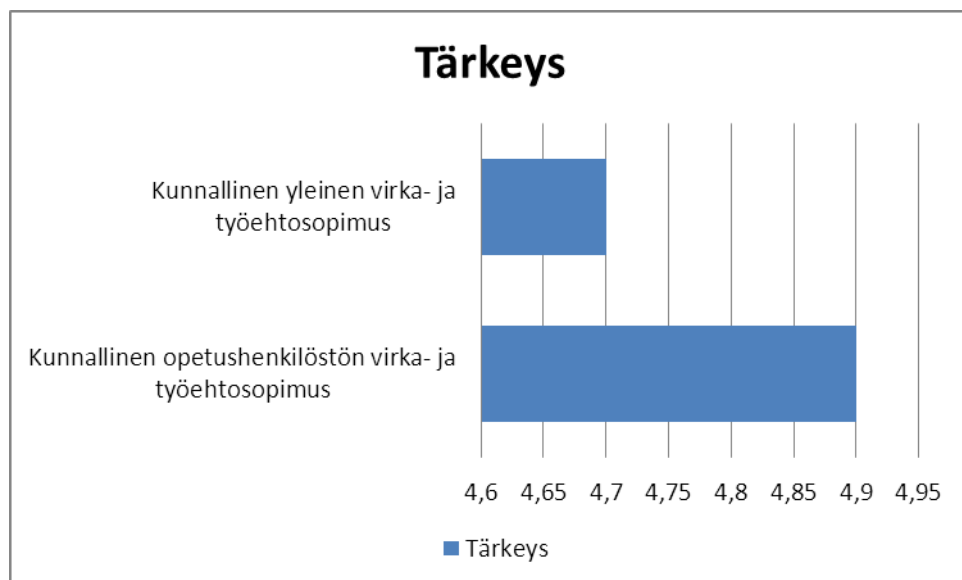
Kuvan 11 mukaisen kuiluanalyysin perusteella voidaan päätellä, että koulutus-päälliköiden osaaminen Ekamin omien säännösten osalta ei ole riittävä. Siksi tämän säännösryhmän kouluttaminen ja merkityksen terävöittäminen on koulutussuunnitelmassa ensimmäiseksi priorisoituja asioita.



Kuva 11. Koulutuskuntayhtymän säännöstö, osaamiskuilun suuruudet

#### 7.2.5 Virka- ja työehtosopimukset

Virka- ja työehtosopimukset tunnustetaan tärkeiksi oppilaitoksen toimintaa ohjaaviksi dokumenteiksi. Ekamissa on käytössä lähes kymmenen erilaista sopimusta, joiden hallinnan ja soveltamisen tueksi Ekamissa on henkilöstöpalveluryhmä. Henkilöstöpalveluiden organisoimana on jo tällä hetkellä käynnissä virka- ja työehtosopimusten koulutusprosessi esimiehille, joten koulutustarpeen analysointi tältä osin tässä yhteydessä on turhaa.



Kuva 12. Virka- ja työehtosopimukset

## 7.2.6 Muu opetustoimintaa läheisesti koskeva lainsäädäntö

Lähes kaikki yleinen Suomen lainsäädäntö koskee myös koulutuksen järjestäjiä. On vaikeaa määritellä, mitkä säännökset on tärkeämpiä osata kuin toiset. Tämän lainsäädäntöryhmän osalta on hyödyllistä osata hakea tietoa lainsäädännöstä eri lähteistä. Opinnäytetyön liitteenä olevassa tiedon haun linkkilistassa on työkaluja tarvittavan tiedon hankkimiseksi. Yleisestä lainsäädännöstä on poimittu mukaan lainsäädäntö, jonka voidaan olettaa useimmin vaikuttavan ammatillisen oppilaitoksen toimintaan. Kysymyssarja koski seuraavaa muuta koulutuspäälliköiden työtä läheisesti koskevaa lainsäädäntöä:

- Hallintolainkäyttölaki (586/1996)
- Hallintolaki (434/2003)
- Henkilötietolaki (523/1999)
- Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295
- Laki julkisista hankinnoista 30.3.2007/348
- Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003)
- Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002)
- Laki sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa (13/2003)
- Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007)
- Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999)
- Lastensuojelulaki (417/2007)
- Rikoslaki (19.12.1889)
- Suomen perustuslaki (731/1999):
- Työaikalaki (605/1996)
- Työsopimuslaki (55/2001)
- Työturvallisuuslaki (738/2002)
- Vahingonkorvauslaki (412/1974)
- Vuosilomalaki (162/2005)
- Yhdenvertaisuuslaki (21/2004)

Myös yleisen lainsäädännön tuntemista pidetään kuvan 13 mukaan tärkeänä koulutuspäällikön työtä ohjaavana säännöstönä. Tämän kysymysryhmän säännöstöstä työturvallisuutta koskevia asioita pidettiin yleisesti tärkeimpinä. Ammattiin opettamisessa työturvallisuusasiat ovatkin ensiarvoisen tärkeitä.

Laki julkisista hankinnoista nousi myös kyselyssä merkitykseltään muita tärkeämmäksi. Tämä on ymmärrettävää, koska Ekamissa on useita esimerkkejä siitä, miten julkiset hankinnat muuttuvat hankaliksi toteuttaa, mikäli lain säännöksiä ei kirjaimellisesti noudateta. Julkisiin hankintoihin tarjouksia tekevät yritykset tuntevat lainsäädännön

mukaiset oikeutensa yleisesti hyvin, ja mikäli hankintamenettelyssä tapahtuu virheitä, voivat hankinnat viivästyä paljonkin.

Lainsäädännön yleinen merkitys koulutuspäällikön työssä kyselyn perusteella on suuri. Opetustoimintaa suoranaisesti koskevan lainsäädännön merkitys koetaan kuitenkin tärkeämmäksi kuin muu opetustoimintaa koskeva lainsäädäntö.

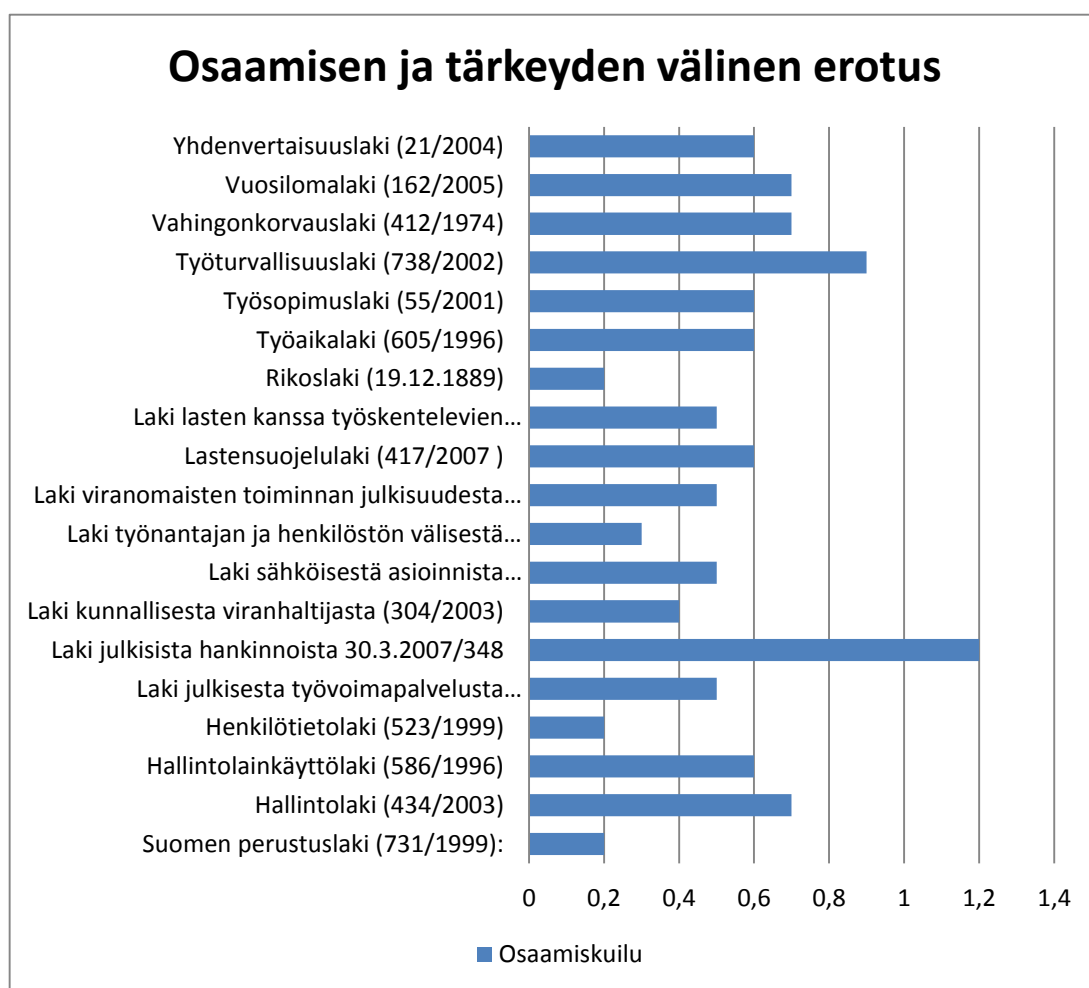


Kuva 13. Muu opetustoimea koskeva lainsäädäntö

Kuvasta 14 voi nähdä, että suurimmat erot osaamisen ja työssä tarvittavan osaamisen välillä ovat muussa opetustoimintaa koskevassa lainsäädännössä. Julkisia hankintoja koskevia ongelmia on käsitelty näkyvästi tiedotusvälineissä. Ekamissakin on ollut erilaisia ongelmatilanteita hankintoja kilpailutettaessa. Ongelmat lain tulkinnoissa aiheuttavat varmasti tunnetta lisäkoulutustarpeesta.

Hallintolain ja hallintolainkäyttölain osaamiskuilun suuruus on merkittävä. Kaikki koulutuspäälliköt ovat johtavia viranhaltijoita. Hyvän hallinnon toteuttaminen edellyttää viranhaltijoilta myös hallinnon lainsäädännön riittävää tuntemusta.

Yleinen lainsäädäntö kuuluu yleissivistykseen. Kunnallisen viranhaltijan edellytetään tuntevan lainsäädäntöä paremmin kuin ”tavallisen” kansalaisen. Koulutuspäälliköt yleisesti tunnustavat lainsäädännön merkityksen. Ekamin strategian ”huolehdimme henkilöstön osaamisesta” -päämäärän mukaisesti koulutuspäälliköiden (ja muidenkin esimiesten) juridiikan osaaminen näyttäisi tarvitsevan lisäpanostusta.



Kuva14. Muu opetustoimea koskeva lainsäädäntö, osaamiskuilun suuruudet

### 7.2.7 Muun lainsäädännöllisen osaamisen tarve

Kyselyssä kysyttiin avoimessa kysymyksessä, että puuttuiko tai jäikö jokin olennainen säännöstö huomioimatta kyselyssä. Vastauksista selvisi, että koulutuspäälliköiden työssä on alakohtaisessa säädännössä asioita, jotka ohjaavat vahvasti alan toimintaa:

mm. Venäjän lainsäädäntö ja oman koulutusalan toimintaa säätelevä substanssilainsäädäntö (mm. merilaki, laki laivaväestä ja aluksen turvallisuusjohtamisesta, asetus aluksen miehityksestä ja laivaväen pätevydestä, laki ja asetus kuorma-autonkuljettajan ammattipätevydestä) sekä kansainvälisen oikeuden piiristä oman koulutusalan keskeiset säädökset (mm. valtiosopimustasoinen kansainvälinen merenkulkijoiden koulutusta, pätevyyskirjoja ja vahdinpitoa koskeva STCW-yleissopimus ja -koodi) sekä EU-lainsäädäntö (mm. merenkulkijoiden vähimmäiskoulutuksesta annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi).

Alakohtaisen säädännön tuntemus kuuluu alan koulutuspäällikön osaamisvaatimukseen. Jokaisen koulutuspäällikön ei tarvitse tuntea kaikkia muita aloja koskevia säännöstyjä. Siksi alakohtaista säännöstöä ei ole järkevää sisällyttää koulutuspäälliköiden yhteiseen juridiikan koulutusohjelmaankaan.

#### 7.2.8 Lisäkoulutuksen tarve



Kuva 15. Lisäkoulutustarpeet

Lähes kaikki koulutuspäälliköt toivoivat juridiikasta lisäkoulutusta. Kuvasta 15 ilmenee, että lisäkoulutustarpeita on tasaisesti kaikkien kysymysryhmien osalla. Virka- ja työehtoihin liittyviin sopimuksiin ja määräyksiin halusi 27 % koulutuspäälliköistä lisäkoulutusta. Tämän säännösryhmän koulutus on Ekamissa parhaillaan menossa ja tutkimuksen perusteella voi todeta, että lainsäädännön koulutus on aloitettu säännöstöryhmästä, josta koulutustarpeita koetaan olevan eniten.

Kun kyselyn yhdessä avoimessa kysymyksessä lisäkoulutustarpeita pyydettiin yksilöimään, toiveena oli, että mahdollisissa koulutuksissa käsiteltäisiin lainsäädäntöä case-esimerkein. Toiveena toteutustavasta esitettiin asiantuntijajohtoisia teemapäiviä/tulkintafoorumeita toimintaa ohjaavista laeista ja säännöksistä.

Yhtenä kommenttina toivottiin koulutusta kaikesta, mikä liittyy esimiehenä toimimiseen. Tämä osoittaa yleistä koulutusmyönteisyyttä oman työn kehittämiseksi. Lisäksi lisäkoulutusta toivottiin sopimusjuridiikasta.

Myös kuntayhtymän hallinnosta toivottiin lisäkoulutusta: "Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymän säännöt eivät ole kovin hyvin hallussa, joten niiden läpikäyminen olisi hyödyllistä. Lisäksi kiinnostaa yhtymähallitus- ja yhtymäkokouksen työskentelyn kulku ja protokolla." Erillisenä toivomuksena oli toivomus palvelussuhdeasioiden päivityskoulutuksesta vuosittain.

Vain yksi vastaaja ei kokenut tarvitsevansa lisäkoulutusta. Koulutuspäälliköt ovat siis yleisesti erittäin koulutusmyönteisiä oman osaamisensa parantamiseksi.

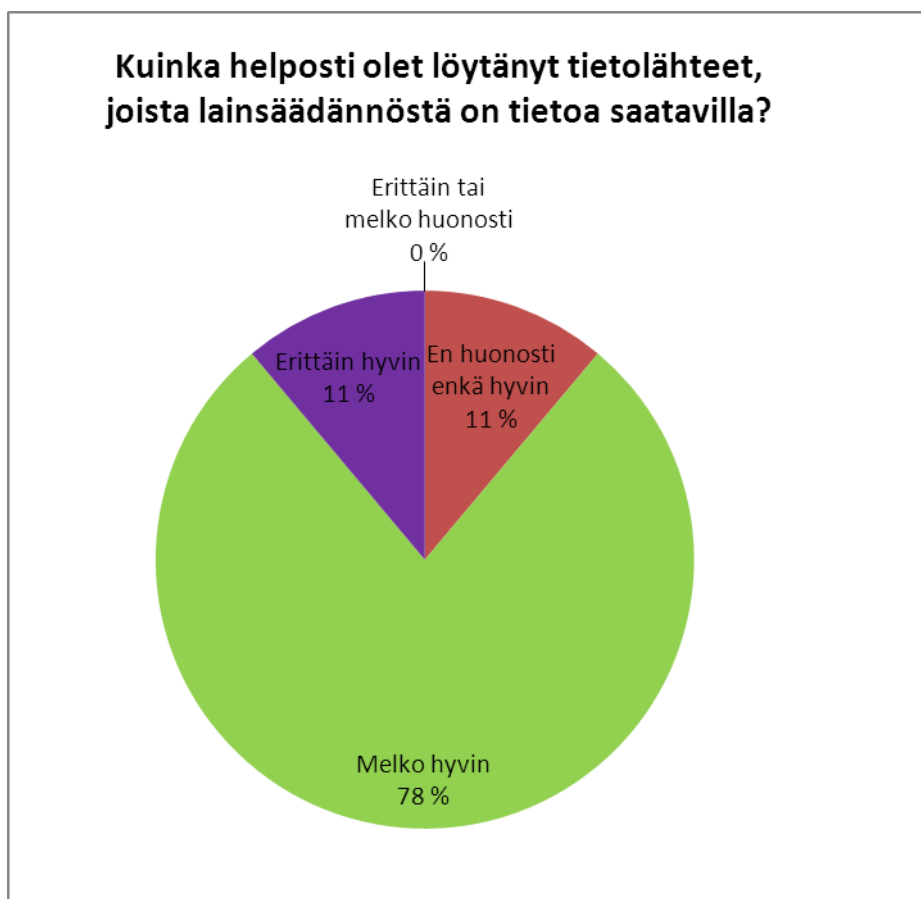
## 7.2.9 Lainsäädäntöä koskevan tiedon hakeminen



Kuva 16. Lainsäädännön etsimisen taajuus

Kyselyn perusteella koulutuspäällikön tehtävässä joutuu usein käsittelemään juridisia asioita, jotka eivät kuulu koulutuspäällikön yleistietämykseen, vaan tietoa joutuu etsimään. Kuten kuvasta 16 käy ilmi, etsivät koulutuspäälliköt kuukausittain tietoa lainsäädännöstä jostakin lähteestä. Siksi on tärkeää, että työnantaja perehdyttää esimiehet riittävästi lainsäädäntöön ja antaa aineiston tai muun lähteen, josta esimies pystyy löytämään tarvittavat tiedot.





Kuva 17. Lainsäädännön tietojen saatavuus

Kuvassa 17 on kuvattuna lainsäädännön tietojen saatavuutta. Pääsääntöisesti koulutuspäälliköt löytävät työssään tarvittavan lainsäädännöllisen tiedon hyvin. Tietolähteinä käytetään Internetiä, Internetin hakupalveluita, erilaista kirjallisuutta, kollegoiden apua, ammattilehtiä, kouluttautumista ja oman oppilaitoksen intraa. Kuitenkin toivotaan tietopakettia, jossa tärkein lainsäädännöllinen tieto olisi kootusti samassa paikassa. Tämän opinnäytetyön liitteenä on lueteltu erilaisia Internetin tietolähteitä, joista juridisissa ongelmissa voi saada lisätietoja. Liitettä voi käyttää apuna päivittäisessä työskentelyssä ja esimiesten perehdyttämismateriaalina. Esimiehille on myös syytä hankkia ajan tasalla oleva lainsäädäntö. Tämän opinnäytetyön osana olevaa taulukkoa keskeisestä lainsäädännöstä voi käyttää muistilistana materiaalia tuotettaessa. Lainsäädännön voi esim. kopioida esimiesten perehdyttämiskansioon.

## 8 OSAAMISTARPEET

Ekamissa on meneillään johdon kehittämisprosessi, jonka yhtenä osana on esimiesten koulutus. Koulutusprosessi on aloitettu virkaehtosopimukseen liittyvällä koulutuksella.

Seuraavaksi on tarkoitus syksyllä 2012 aloittaa tämän tutkimuksen perusteella määritelty koulutus.

Lainsäädännön tuntemuksen merkitys tunnustetaan koulutuspäällikkötasolla kyselyn perusteella erittäin tärkeäksi. Ekamin strategian mukaisesti on tärkeää, että henkilöstö on osaavaa ja että toiminta on asiakaslähtöistä ja auttaa Etelä-Kymenlaakson alueen yritysten henkilöstörekrytointia.

Kyselyn perusteella nousi tärkeimmäksi koulutustarpeeksi Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymän oman johtosäännösten tietämyksen parantaminen. Seuraavaksi tärkeimmäksi osoittautui aikuiskoulutuksen lain- ja muun säädännön osaaminen. Aikuiskoulutus toimii yleisten markkinatalouden kilpailusäädäntöjen alaisena. Mikäli tätä lainsäädäntöä ei tunneta, ei Ekami pysty toimimaan yleisillä ammatillisen koulutuksen kilpailumarkkinoilla menestyksellisesti.

Yleisestä lainsäädännöstä hankintalaki koetaan tärkeäksi osaamisalueeksi. Epäonnistumiset julkisissa hankinnoissa voivat pahimmillaan aiheuttaa toiminnan kehittämiseksi useiden vuosien viivästyksen.

## 9 KOULUTUSSUUNNITELMA

Koulutuspäällikön ja muidenkin esimiesten työssään menestymisen edellytyksenä on muodollisten pätevyysvaatimusten ohella riittävä juridinen osaaminen. Esimiehen työssä riittävä osaaminen on syytä varmistaa kaikkien esimiesten osalta. Ekamissa, kuten suurissa organisaatioissa yleensäkin, osa esimiehistä vaihtuu vuosittain. Siksi on järkevää, että vuosittain järjestetään perehdyttämistilaisuudet, joissa esimiehet voivat päivittää tai oppia oppilaitoksen ja kansallisen tärkeimmän säännösten.

Tutkimuksen perusteella nykyisten koulutuspäälliköiden osaamista olisi syytä vahvistaa erityisesti Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymän omien säännösten perehdyttämiseen. Tämä on erityisen tärkeää myös uusien esimiesten osalta, koska jokaisessa organisaatiossa on oma säännöstönsä, mitä ei uusi työntekijä voi ennalta opetella.

Erityisen tärkeää on perehdyttää esimiehet ammatillisen koulutuksen lainsäädäntöön. Nuorten ammatillisen peruskoulutuksen ja aikuisten ammatillisen koulutuksen lain-

säädäntö ja muu säännöstö poikkeavat niin paljon toisistaan, että koulutuksen järjestäjän on syytä varmistaa esimiesten molempien säännöstöjen osaaminen. Ekamissa koulutuspäälliköt vastaavat sekä nuorten että aikuisten koulutuksesta, mutta aiemman työhistorian perusteella jokaisen koulutuspäällikön osaaminen painottuu joko aikuis- tai nuorten koulutukseen.

Juridisen osaamisen koulutusohjelman kohderyhmänä ovat Ekamin koulutuspäälliköt, mutta koulutus sopii hyvin kaikille esimiestason tehtävissä toimiville opetushenkilöille. Koulutuksen tavoitteena on perehdyttää osallistujat ammatillisen koulutuksen esimestehtävissä toimivien henkilöiden juridiikan kokonaisuuteen. Erityisinä teemoina nostetaan esille koulutuskartoituksessa havaitut suurimmat osaamistarpeet.

Lukuvuonna 2012 - 2013 aloitettava koulutus toteutetaan kolmena iltapäivänä seuraavasti:

Taulukossa 2 on kuvattu ensimmäisen koulutusiltapäivän aihe ja sisältö. Taulukossa on esityksenä FCG Finnish Consulting Groupin asiantuntija kouluttajaksi. Esitys perustuu siihen, että aiemmin Ekamissa on hyviä kokemuksia ko. yrityksen kouluttajista. Koulutusmateriaaliksi ja itseopiskeluun käsikirjaksi sopii hyvin Lahtisen ja Lankisen kirja ”koulutuksen lainsäädäntö käytännössä”, joka hankitaan jokaiselle koulutuspäällikölle.

Taulukko 2: Ensimmäisen koulutusiltapäivän sisältö

Aihe 1	<b>Ammatillisen koulutuksen lainsäädännön perusteet</b>
Sisältö	Lainsäädännön merkitys ammatillisen koulutuksen järjestämisessä. Mm. lainsäädännön lähtökohdat, koulutuksen järjestämisen edellytykset, opetussuunnitelma ja tutkintojärjestelmä, opiskelijoiden oikeudet ja velvollisuudet, oikeusturvakysymykset sekä koulutuksen rahoitus.  Erityinen huomio kiinnitetään ammatillista aikuiskoulutusta koskevaan lainsäädäntöön ja siinä oleviin eroihin verrattuna nuorten ammatillista koulutusta koskevaan lainsäädäntöön.
Kouluttaja	Esim. FCG Finnish Consulting Groupin asiantuntija
Materiaali	Kirja: Koulutuksen lainsäädäntö käytännössä, Matti Lahtinen ja Timo Lankinen

Taulukkoon 3 on kuvattu toisen koulutuspäivän sisältö. Toisena koulutuspäivänä käsitellään Kotkan - Haminan seudun koulutuskuntayhtymän omaa säännöstöä sisäisenä koulutuksena.

Taulukko 3: Toisen koulutuspäivän sisältö

Aihe 2	<b>Kotkan - Haminan seudun koulutuskuntayhtymän säännöstö</b>
Sisältö	Oman organisaation säännöstön läpikäynti ja erityisesti esimiestyössä tarvittavien säännösten käsittely konkreettisten esimerkkien valossa.  Erityinen huomio kiinnitetään koulutuskuntayhtymän johtosääntöön ja johtosäännön päätösvallan delegointipäätökseen.
Kouluttaja	Rehtori, apulaisrehtorit
Materiaali	Intranetissä oleva Koulutuskuntayhtymän säännöstö -kansion materiaali

Kolmannen koulutuspäivän tavoitteena on käydä läpi kyselyn perusteella nousseita yksittäisiä lainsäädännöllisiä asioita. Koulutuspäivän sisältö on kuvattu taulukossa 4. Kolmas koulutuspäivä on kouluttajan kannalta haastavin, koska läpikäytävä säännöstö on laaja. Siksi kouluttajaksi on hyvä valita juridiikan erityisasiantuntija esim. FCG:sta.

Taulukko 4: Kolmannen koulutuspäivän sisältö

Aihe 3	<b>Juridisia erityiskysymyksiä</b>
Sisältö	Laki julkisista hankinnoista, hallintolaki ja hallintolain käyttölaki, työturvallisuuslaki, Opetushallituksen henkilökohtaistamismääräys, tutkintojen perusteet
Kouluttaja	Esim. FCG Finnish Consulting Groupin asiantuntija
Materiaali	Lainsäädäntö koottuna koulutuskansioon Lisäksi kouluttajan tuottama materiaali

Tämän yksittäisen koulutussarjan lisäksi on vuosittain syytä käydä esimiesten kanssa yhdessä juridiikan kokonaisuutta kertauksena läpi ja selvittää vuoden aikana tapahtuneita lainsäädännön ja muun säännösten muutoksia. Tavoitteena on ylläpitää esimiesten juridisen osaamisen taso riittävänä. Tällainen koulutus- ja kertaustilaisuus on hyvä pitää alkusyksystä uuden lukuvuoden alkaessa ja sisällyttää yhdeksi osaksi esim. johonkin kehittämispäivään. Mahdolliset tehtävämuutokset ja uusien esimiesten rekrytointi ajoittuu yleensä kesäajalle, joten samalla on uusien esimiesten perehdyttäminen mahdollista. Kouluttajana voi toimia joku vanhemmista kollegoista tai ulkopuolinen kouluttaja.

## 10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Oppilaitokset toimivat yhä nopeammin muuttuvassa toimintaympäristössä. Lainsäädäntö ja muu säännöstö ovat julkisyhteisöissä erittäin keskeisessä roolissa. Oppilaitoksen toiminnalle määritellyt arvot ja strategiset päämäärät edellyttävät toteutuakseen erinomaista esimiestoimintaa. Johtajien osaamisen tulee perustua ajan tasalla olevaan tietoon. Osaamiskartoitus on hyvä tapa analysoida omaa osaamista ja kehittämistarpeita.

Tässä opinnäytetyössä toteutetun osaamiskartoituksen perusteella Ekamin koulutuspäälliköt tiedostavat hyvin juridisen osaamisen tärkeyden osana esimiestoimintaa. Täydennyskoulutustarpeita on lähes kaikilla juridisen osaamisen osa-alueilla. Suurimmiksi koulutustarpeiksi nousivat oman oppilaitoksen säännösten hallinta ja aikuis-koulutuksen lainsäädäntö.

Juridista osaamista on mahdollista parantaa ja ylläpitää monilla eri tavoilla. Esitetyllä koulutusohjelmalla paikataan koulutuspäälliköiden tämän hetken juridisen osaamisen suurimmat aukot. Pelkkä koulutusohjelman kertaluonteinen toteutus ei kuitenkaan riitä, vaan juridisen osaamisen ylläpitäminen edellyttää jatkuvaa kouluttautumista. Esimiesten johtamisosaamista on syytä vahvistaa esim. työnantajan vuosittain järjestämällä koulutustilaisuuksilla.

Opinnäytetyössä olevat lainsäädännön luettelo ja Internetin tiedon haun linkkilista auttavat koulutuspäälliköitä omaehtoisessa opiskelussa ja ongelmatilanteissa nopeassa

tiedon hankinnassa. Materiaalia voi käyttää myös osana esimiesten yleistä perehdytysmateriaalia.

Tutkimuksen perusteella tehdyn koulutuksen toteuttaminen mahdollistaa esimiesten entistä paremman juridisen osaamisen ja siten se omalta osaltaan tukee Ekamin strategiaa päämääriä. Näin on myös entistä paremmat edellytykset luoda tuloksellisuuteen ja kehittymiseen motivoiva yhtenäinen johtamis- ja toimintakulttuuri.

## 11 ARVIOINTI TYÖN ONNISTUMISESTA JA OMASTA OPPIMISESTA

Opinnäytetyöni tekemisen tultua ajankohtaiseksi oli Ekamissa juuri aloitettu johdon kehittämishanke, jonka tavoitteena on oppilaitoksen organisaatorakenteen tarkastelun lisäksi kehittää esimiesten osaamista. Ekamin henkilöstöpäällikön ja apulaisrehtorin kanssa käymäni keskustelun pohjalta sovimme, että juridisen osaamisen kartoitus ja sen perusteella tehtävä koulutussuunnitelma tulisivat tukemaan tätä kehittämishanketta. Sovimme, että opinnäytetyö tulee koskemaan koulutuspäällikötason esimiesten juridista osaamista. Opinnäytetyössä oli melko helppoa määritellä selkeät tavoitteet ja toimenpiteet, koska oman työkokemukseni perusteella pystyin jo ennakolta määrittelemään suuren osan koulutuspäällikön työssä tarvittavasta lainsäädännöstä.

Vaikeinta työn toteuttamisessa oli työn teoreettisen viitekehyksen rakentaminen. Ohjaavan opettajan antamien vinkkien perusteella tutustuin henkilöstöhallinnon ja henkilöstöjohtamisen kirjallisuuteen, josta sainkin paljon tietoa ja apua työni toteutukseen. Samalla opin itsekin henkilöstöhallinnon erityisesti henkilöstön kehittämistä koskevia malleja ja teorioita.

Kyselylomakkeen rakentaminen oli mielenkiintoinen työvaihe. Olin käyttänyt Webropol-kyselyohjelman vanhempaa versiota muutama vuosi sitten. Se nopeutti uusimman version opettelua. Erityisesti ohjelman monipuolisia raportointiominaisuuksia tulen varmasti käyttämään hyödyksi myös tulevaisuudessa. Myös Excel-osaamiseni kehittyi, koska opinnäytetyöni oleellisinta osaa eli koulutuspäälliköiden osaamista ja osaamisaukkoja kuvaavat kuvat on toteutettu Excel-ohjelmalla.

Opinnäytetyöni edistyi suunnitellulla aikataululla vaikkakin sain joitakin koulutuspäälliköitä muistuttaa useamman kerran tutkimuksen kyselyyn vastaamisesta. Onneksi sain riittävästi vastauksia analyysia varten.

Opinnäytetyöprosessi on opettanut minua nivomaan yhteen teoriaa ja käytäntöä. Olen myös oppinut työn kirjoitusprosessista. Huomasin, että aiemmin olen kirjoittanut aivan liian lyhyesti ja suppeasti. Jatkossa pyrin kirjoittamaan tekstiä enemmän selittävästi, jolloin lukijan on helpompi ymmärtää, mitä tekstilläni tarkoitan ja tulkinnoille jää vähemmän tilaa.

Ekamin henkilöstöpäälliköltä saamani palautteen perusteella arvioin työni onnistuneen suunnitellulla tavalla ja työtäni tullaan käyttämään osana Ekamin johdon kehittämisprosessia sekä myös muutoin esimiesten juridisen osaamisen varmistamisen tukena. Itse olen myös tyytyväinen työn tuloksiin. Tosin tutkimuksen tulokset mahdollistavat tarvittaessa vielä paljon yksityiskohtaisemman tarkastelun osaamisvaatimuksista ja osaamistasosta. Luovutankin koko kyselyn kaikkine vastauksineen ja tuloksineen Ekamin käyttöön.

## LÄHTEET

- Aalto Pennanen (toim.). 2007. Koulun johtamisen avaimia. Jyväskylä: PS-kustannus
- Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus, 2008
- Asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (812/1998)
- Asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998)
- Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998)
- Dessler, 2009. A Framework for Human Resource Management. New Jersey: Pearson International Edition.
- Ekamin henkilöstöstrategia, 2011, Saatavissa: <http://intra.ekami.fi/henkilostohallinto> [viitattu 28.12.2011]
- Ekamin johto-organisaatio, 2011. Saatavissa: <http://intra.ekami.fi/> [viitattu 28.12.2011]
- Ekamin operatiivinen johto-organisaatio, 2011, Saatavissa: <http://intra.ekami.fi/> [viitattu 28.12.2011]
- Ekamin strategia, 2011, Saatavissa: <http://intra.ekami.fi/hallinto/strategia> [viitattu 28.12.2011]
- Hallintolaki (434/2003)
- Kauhanen, J. 2003. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: Sanoma Pro
- Korpela, J. & Mäkitalo, R. 2008. Julkishallinto murroksessa. Helsinki: Edita.
- Kotkan - Haminan seudun koulutuskuntayhtymä. Ekami. Saatavissa: <http://www.ekami.fi/prime104/prime101.aspx> [viitattu 28.12.2011]
- Koulutus ja tutkinnot. OPH. Saatavissa: [http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot) [viitattu 28.12.2011].
- KVTES. KT Kuntatyöntekijät. Saatavissa: <http://flash.kuntatyonantajat.fi/kvtes-2012-2013/html/> [viitattu 11.1.2012].
- Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998)
- Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998)



Koulun johtamiseen vaikuttavat perustekijät. Oulun yliopisto. Mustonen. Saatavissa: <http://herkules.oulu.fi/isbn9514270037/html/x710.html> [viitattu 28.12.2011].

Martin. 2010. *Key Concepts in Human Resource Management*. Lontoo: Sage Publications Ltd

Opetusministeriön asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa tarkoitettu tutkintorakenteesta 179/2011

Opetusministeriön asetus ammatillisista perustutkinnoista 216/2001

Opetusministeriön asetus opiskelijaksi ottamisen perusteista ammatilliseen perustutkintoon johtavassa koulutuksessa 167/2002

OVTES. KT Kuntatyöntekijät. Saatavissa: <http://flash.kuntatyonantajat.fi/kvtes-2012-2013/html/> [viitattu 11.1.2012].

Hirsjärvi, Remes, Sajavaara, 2009. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi

Valtioneuvoston päätös tutkintojen rakenteesta ja yhteisistä opinnoista ammatillisessa peruskoulutuksessa 213/1999

Kysely toteutettiin Webropol-ohjelmalla, joten ulkoasu oli ohjelmassa täysin toisenlainen.

---

## **EKAMIn koulutuspäällikkötason esimiesten juridiset koulutustarpeet**

Kyselyn tarkoituksena on selvittää millaista juridista osaamista sinun mielestäsi Ekamin koulutuspäällikön tehtävän menestyksellinen hoitaminen edellyttää. Kyselyn tavoitteena on myös selvittää oma arviosi tämän hetkisestä juridiikan osaamisen tasostasi ja koulutustarpeistasi.

### **1. Työkokemus opetuslalla \***

alle 5 vuotta

5 - 15 vuotta

yli 15 vuotta

### **2. Työssäni on tärkeää tuntea seuraavat ammatillisen koulutuksen lait ja asetukset \***

1 Täysin eri mieltä

2 Osittain eri mieltä

3 Ei eri eikä samaa mieltä

4 Osittain samaa mieltä

5 Täysin samaa mieltä

Asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (812/1998) \*

Asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998) \*

Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998) \*

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998) \*

Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) \*

Valtioneuvoston päätös tutkintojen rakenteesta ja yhteisistä opinnoista ammatillisessa peruskoulutuksessa 25.2.1999/213 \*

### **3. Työssäni on tärkeää tuntea seuraava Opetushallinnon viranomaisten säännöstö \***

1 Täysin eri mieltä

2 Osittain eri mieltä

3 Ei eri eikä samaa mieltä

4 Osittain samaa mieltä

5 Täysin samaa mieltä

Koulutuksen järjestämislupa \*

Opetusministeriön asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa tarkoitetusta tutkintorakenteesta 179/2011 \*

Opetusministeriön asetus ammatillisista perustutkinnoista 1.3.2001/216 \*

Opetusministeriön asetus opiskelijaksi ottamisen perusteista ammatilliseen perustutkintoon johtavassa koulutuksessa 26.2.2002/167 \*

Tutkintojen perusteet \*

OPH:n henkilökohtaistamismääräys \*

#### 4. Työssäni on tärkeää tuntee Kotkan-Haminan -seudun koulutuskuntayhtymän säännöstöstä \*

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Osittain eri mieltä
- 3 Ei eri eikä samaa mieltä
- 4 Osittain samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

Koulutuskuntayhtymän perustamissopimus \*  
 Koulutuskuntayhtymän perussopimus \*  
 Koulutuskuntayhtymän hallintosääntö \*  
 Koulutuskuntayhtymän tarkastussääntö \*  
 Koulutuskuntayhtymän johtosääntö \*  
 Koulutuskuntayhtymän johtosäännön päätösvallan delegointipäätös \*  
 Opetussuunnitelman yhteinen osa \*  
 Opetussuunnitelmat \*  
 Näyttöjen järjestämissuunnitelmat ja -sopimukset \*

#### 5. Työssäni on tärkeää tuntee \*

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Osittain eri mieltä
- 3 Ei eri eikä samaa mieltä
- 4 Osittain samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus \*  
 Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus \*

#### 6. Työssäni on tärkeää tuntee muusta opetustoimintaa läheisesti koskevasta lainsäädännöstä \*

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Osittain eri mieltä
- 3 Ei eri eikä samaa mieltä
- 4 Osittain samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

Suomen perustuslaki (731/1999): \*  
 Hallintolaki (434/2003) \*  
 Hallintolainkäyttölaki (586/1996) \*  
 Henkilötietolaki (523/1999) \*  
 Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295 \*  
 Laki julkisista hankinnoista 30.3.2007/348 \*  
 Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003) \*  
 Laki sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa (13/2003) \*  
 Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) \*  
 Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999) \*  
 Lastensuojelulaki (417/2007) \*  
 Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002) \*  
 Rikoslaki (19.12.1889) \*  
 Työaikalaki (605/1996) \*  
 Työsopimuslaki (55/2001) \*  
 Työturvallisuuslaki (738/2002) \*  
 Vahingonkorvauslaki (412/1974) \*  
 Vuosilomalaki (162/2005) \*  
 Yhdenvertaisuuslaki (21/2004) \*

**7. Puuttuiko edellä luetelluista laeista, asetuksista tai muista säännöistä jokin työhösi olennaisesti vaikuttava laki, asetus tai muu säännöstö?**

Kyllä

Ei

**8. Vastasit, että edellä luetelluista laeista, asetuksista tai muista säännöistä puuttui jokin työhösi olennaisesti vaikuttava laki, asetus tai muu säännöstö. Mikä/mitkä puuttuivat?**

Avoin kysymys

**Arvioi seuraavaksi omaa osaamistasi**

**9. Tiedän pääpiirteittäin seuraavien ammatillisen koulutuksen lakien ja asetusten sisällön ja osaan soveltaa niitä työssäni \***

1 Täysin eri mieltä

2 Osittain eri mieltä

3 Ei eri eikä samaa mieltä

4 Osittain samaa mieltä

5 Täysin samaa mieltä

Asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (812/1998) \*

Asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998) \*

Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998) \*

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998) \*

Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) \*

Valtioneuvoston päätös tutkintojen rakenteesta ja yhteisistä opinnoista ammatillisessa peruskoulutuksessa 25.2.1999/213 \*

**10. Tiedän pääpiirteittäin seuraavat Opetushallinnon viranomaisten säännöt ja osaan soveltaa niitä työssäni \***

1 Täysin eri mieltä

2 Osittain eri mieltä

3 Ei eri eikä samaa mieltä

4 Osittain samaa mieltä

5 Täysin samaa mieltä

Koulutuksen järjestämislupa \*

Opetusministeriön asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa tarkoitetusta tutkintorakenteesta 179/2011 \*

Opetusministeriön asetus ammatillisista perustutkinnoista 1.3.2001/216 \*

Opetusministeriön asetus opiskelijaksi ottamisen perusteista ammatilliseen perustutkintoon johtavassa koulutuksessa 26.2.2002/167 \*

Tutkintojen perusteet \*

OPH:n henkilökohtaistamismääräys \*

**11. Tiedän pääpiirteittäin seuraavat Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymän säännöt ja osaan soveltaa niitä työssäni \***

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Osittain eri mieltä
- 3 Ei eri eikä samaa mieltä
- 4 Osittain samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

Koulutuskuntayhtymän perustamissopimus \*  
 Koulutuskuntayhtymän perussopimus \*  
 Koulutuskuntayhtymän hallintosääntö \*  
 Koulutuskuntayhtymän tarkastussääntö \*  
 Koulutuskuntayhtymän johtosääntö \*  
 Koulutuskuntayhtymän johtosäännön päätösvallan delegointipäätös \*  
 Opetussuunnitelmien yhteiset osat \*  
 Opetussuunnitelmat \*  
 Näyttöjen järjestämissuunnitelmat ja -sopimukset \*

**12. Tiedän pääpiirteittäin muuta opetustoimintaa läheisesti koskevasta lainsäädännöstä seuraavien lakien sisällön ja osaan soveltaa niitä työssäni \***

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Osittain eri mieltä
- 3 Ei eri eikä samaa mieltä
- 4 Osittain samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

Suomen perustuslaki (731/1999): \*  
 Hallintolaki (434/2003) \*  
 Hallintolainkäyttölaki (586/1996) \*  
 Henkilötietolaki (523/1999) \*  
 Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295 \*  
 Laki julkisista hankinnoista 30.3.2007/348 \*  
 Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003) \*  
 Laki sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa (13/2003) \*  
 Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) \*  
 Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999) \*  
 Lastensuojelulaki (417/2007) \*  
 Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002) \*  
 Rikoslaki (19.12.1889) \*  
 Työaikalaki (605/1996) \*  
 Työsopimuslaki (55/2001) \*  
 Työturvallisuuslaki (738/2002) \*  
 Vahingonkorvauslaki (412/1974) \*  
 Vuosilomalaki (162/2005) \*  
 Yhdenvertaisuuslaki (21/2004) \*

**13. Haluan lisäkoulutusta seuraavista aihepiireistä**

Yleinen koulutuksen lainsäädäntö  
 Opetushallinnon viranomaisten säännöstö  
 Virka- ja työehtoihin liittyvät sopimukset ja määräykset  
 Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymän säännöstö  
 Muu opetustoimintaa läheisesti ohjaava säännöstö  
 En tarvitse lisäkoulutusta

**14. Vastasit edelliseen kysymykseen haluavasi lisäkoulutusta. Tarkenna vastaustasi ja kerro, mistä aihepiiristä erityisesti haluaisit lisäkoulutusta?**

Avoin kysymys

**15. Kuinka usein olet joutunut etsimään tietoa lainsäädännöstä viimeisen kuukauden aikana? \***

En kertaakaan  
1 - 3 kertaa  
useammin kuin 3 kertaa

**16. Kuinka helposti olet löytänyt tietolähteet, joista lainsäädännöstä on tietoa saatavilla? \***

1 erittäin huonosti  
2 melko huonosti  
3 en huonosti enkä hyvin  
4 melko hyvin  
5 erittäin hyvin

**17. Mitä kanavia tai tietolähteitä olet käyttänyt em. tietoa etsiäksesi?**

Avoin kysymys

**Lähetä**

**Paina lopuksi vielä lähetä-painiketta. Kiitos vastauksistasi!**

## Linkkilista lainsäädännön ja muun säännösten hakemiseen internetistä

Alla on lista linkeistä, jotka auttavat löytämään tarvitsemaasi säännöstöstä internetistä.

Valtion säädöstietopankki Finlex <http://www.finlex.fi>

Ajan tasalle toimitettujen säädösten tietokanta  
Sisältää mm. lainsäädäntöä, oikeuskäytäntöä, viranomaisnormeja, valtiosopimuksia ja hallituksen esityksiä.

Oikeuskäytäntö <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/>

Finlexin etusivulta pääsee korkeimman oikeuden tekemien ennakkopäätösten tietokantaan. Siellä on aakkosellinen ja aiheenmukainen haku asiasanoilla, joka helpottaa haluttujen tapausten, aihepiirien tai tiettyjen lakien soveltamisesimerkkien löytämistä, esimerkiksi sanoilla: kunnianloukkaus, solvaus, yksityiselämän loukkaaminen, tekijänoikeus

Valtioneuvoston hankerekisteri – HARE <http://www.hare.vn.fi/>

Hankerekisteri on eduskunnan ja ministeriöiden julkinen verkkopalvelu. Siinä on tietoja eduskunnan, valtioneuvoston ja ministeriöiden hankkeista ja niiden asettamista komiteoista, toimikunnista, neuvottelukunnista, lautakunnista, selvitysmiestöistä, työryhmistä sekä valtion virastojen, laitosten ja liikelaitosten johtoelimistä. Rekisterissä on myös tietoja ministeriöissä virkamiestyönä valmisteltavista lainsäädäntöhankkeista. Eduskunta ja kukin ministeriö vastaavat omista hanketiedoistaan.

Oikeusministeriö <http://www.om.fi/>

Tietoa ja tiedotteita uusista laeista sekä lakitekstejä, myös tietoa lakien valmisteluvaiheista.

Oikeusministeriön tiedotteet <http://www.om.fi/Etusivu/Ajankohtaista>

Tärkeimpien uusien lakien, lakiesitysten ja mietintöjen keskeiset sisällöt löytyvät oikeusministeriön kotisivujen tiedotteista ja uutisista.

Korkein oikeus <http://www.kko.fi/>

Ennakkoratkaisuja perusteluineen ja niihin liittyviä tiedotteita aikajärjestyksessä.

OKM:n ammatillista koulutusta koskevat lait ja säädökset

[http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattillinen\\_koulutus/lait\\_ja\\_saeaedokset/?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattillinen_koulutus/lait_ja_saeaedokset/?lang=fi)

Sivulle on koottu lista keskeisistä ammatillista koulutusta säätelevistä laeista asetuksista ja päätöksistä. Säädökset löytyvät valtion säädöstietopankki Finlexistä. Ajan tasalle toimitettujen säädösten tietokanta sisältää päivitettyjä säädöstekstejä, joissa lakiin tai asetukseen tehdyt muutokset on kirjoitettu säädöstekstin sisään

Opetushallitus [http://www.oph.fi/saadokset\\_ja\\_ohjeet](http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet)

Tähän linkkiin on koottu koulutusta koskevat lait ja asetukset, opetussuunnitelmien ja tutkintojen perusteet, yleiset ohjeet ja suositukset, ohjeita koulutuksen kansainvälisyydestä, laadunhallinnan ohjeita, turvallisuuteen ja oppilashuoltoon liittyviä ohjeita sekä koulutuksen järjestäjien väliseen yhteistyöhön liittyviä ohjeita