

07.03.2025

Ennakkovaikutusten arviointi (Eva), koskien perusopetuksen johtamisrakennetta ja sen kehittämistä

SISÄLLYSLUETTELO

1. Johdanto
2. Valmistelun aikataulus
3. Lapsivaikutusten- sekä organisaatio- ja henkilöstövaikutusten arviointi
4. Kuvaus tiedonkeruusta ja kuulemisista
5. Nykytilan kuvaus
6. Yhteenveto tiedonkeruusta ja kuulemisista
7. Kokonaisarvio (johtopäätökset ja suositukset päätöksentekoa varten)

Liitteet

- Liite 1: Ennakkovaikutusten arviointia palvelualuejohtajan ja rehtorien yhteistyöpalaverissa 6.3.2025
- Liite 2: perusopetuksen laatukyselyn tulokset: henkilöstö
- Liite 3: perusopetuksen laatukyselyn tulokset: huoltajat
- Liite 4: Koulukierroksen esitysmateriaali

07.03.2025

1. Johdanto

Palvelualuejohtaja käynnisti perusopetuksen johtamisrakenteen kehittämistä koskevan valmistelun kunnanjohtajalta saadun tehtäväksiannon mukaisesti tammikuussa 2025. Samassa yhteydessä päätettiin laatia ennakkovaikutusten arviointi, jolla kartoitetaan sekä lapsivaikutusten- että organisaatio- ja henkilövaikutusten näkökulmat.

Ennakkovaikutusten arvioinnin ohjausryhmän muodostivat kunnanjohtaja Annu Räsänen, hallintojohtaja Tuija Saloranta ja Osaaminen ja elämänlaatu - palvelualueen palvelualuejohtaja Janne Mäkinen.

Perusopetuslain 37 §:n mukaan koululla tulee olla sen toiminnasta vastaava rehtori. Nykypäivänä ja tulevaisuutta rakentavana johtajana, rehtorin työ nähdään moniottelijan ammattitaitoa edellyttävänä johtamisen ammattina.

Koulun keskeinen tehtävä on oppimisen edellytyksistä huolehtiminen. Rehtori toimii koulun pedagogisena johtajana. Tällöin keskeisintä on se, minkälaiset johtamisen rakenteelliset edellytykset kunnassa on määritelty.

Kunnanhallitus on kokouksessaan 18.12.2024 §265 tunnistanut, riskien hallinnan toimenpiteenä, että johtamiseen tulee panostaa. Riskiluokka on toiminnallinen. Tällöin vaikutukset näkyvät sekä henkilöstön käytössä ja saatavuudessa että tarvittavan osaamisen varmistamisessa.

Opetuksen järjestäjän ja koulujen toimintaympäristöä kuvaa jatkuva muutos. Viimeisien vuosien aikana osaamisen edellytyksiä koskevat vaatimukset ovat nousseet niin oppivelvollisuuslain muutoksista ja perusopetuslain-, opetussuunnitelman-, oppimisen tuen- kuin tuntijaonkin muutosten myötä. Palvelutuotannon muuttuminen edellyttää jatkuvaa osaamisen edistämistä, tietotaidon omaksumisen kyvykkyyttä sekä pedagogisen ja talouden johtamisen osaamista. Talouden johtamisen osaaminen korostuu pienessä kunnassa, jossa palvelutuotantoa tulee toteuttaa oppilaslähtöisesti, laadukkaasti ja henkilöstön hyvinvointia edistäen, kustannustehokkaasti.

Askolan kuntastrategian mukaan elinvoimaa lisäävänä strategisena tavoitteena on kestävä talous, osallistava ja avoin toimintatapa sekä yritysmyönteisyys. Hyvinvointia edistävänä tavoitteena ajanmukainen palveluverkko, asukkaiden ja

07.03.2025

henkilöstön hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen sekä turvallinen ja viihtyisä elinympäristö. Kuntastrategian tavoitteet ovat ohjanneet käsillä olevaa valmistelua.

Osaaminen ja elämänlaatu -palvelualueen toiminnallisena tavoitteena vuodelle 2025 on kustannustehokkaan toiminnan vahvistaminen. Perusopetus on merkittävä osa palvelualueen palvelutuotannosta. Tällöin myös koulun toiminnasta vastaavalle rehtorille asetettava johtamisvaatimus on merkittävä. Tuolloin on tärkeää tarkastella sekä johtamisen rakennetta että sen mahdollistamia johtamisen edellytyksiä jatkuvan muutoksen toimintaympäristössä. Perusopetuksen johtamisrakenteen kehittämisen tavoitteena on laadullinen kehittäminen, ei säästöjen aikaansaaminen. Kustannustehokas toiminta on osa koulun laadukkaan palvelutuotannon johtamisen tulosta. Hyvä lisä on, jos myös johtamisen rakennemuutoksella saavutetaan säästöä ja lisätään talouden tehokkuutta.

Talousarviossa 2025 on määritelty hyvinvoinnin kehittämisen yhdeksi tavoitteeksi ammattiosaamisen kehittäminen sekä jaettu johtaminen osana osallistavan ja avoimen toimintatavan kehittämistä. Myös nämä näkökulmat ovat käsillä olevassa kehittämistyössä läsnä. Kuntastrategian SWOT -analyysissä on tunnistettu heikkoudeksi pienen organisaation haavoittuvuus. Valmistelussa läsnä olevan työparitoiminnan vahvistamisella pyrimme huomioimaan edellä mainitun organisaation erityispiirteen.

Perusopetuksen johtamisrakenteen kehittämistyössä on pyritty löytämään osallisuutta ja avointa toimintatapaa vahvistavaa valmistelua. Seuraavassa luvussa kuvataan valmistelua ja sen aikataulutusta.

2. Valmistelun aikataulutus

Perusopetuksen rehtorien (3) yhteissuunnittelu toteutettiin 22.1.2025. Asiakokonaisuus on ollut rehtorikokouksen asialistalla esillä lisäksi 14.1., 27.1., 3.2. ja 24.2.2025.

Tarkastelun pohjana 22.1.2025 toimivat seuraavat näkökulmat:

- Johtamisjärjestelmän kehittämisen tavoitteena on lisätä johtamiseen varattua aikaa, tukea johtamisosaamisen kehittämistä, työparityöskentelyä ja kustannustehokasta toimintaa.
- Johtamiseen varattua resurssia kohdennetaan OVTES TVA -järjestelmän (työn vaativuuden arviointi) kautta, jonka vuoksi tässä yhteydessä tulee tarkastella myös TVA-järjestelmää.

07.03.2025

- Tva-järjestelmän kehittämisen tavoitteena on vastata muuttuvan toimintaympäristön tarpeisiin, lisätä jaetun johtajuuden ja yhdessä tekemisen rakenteita sekä lisätä kustannustehokkuutta.
- Lisäksi tarkasteltiin Askolan kuntastrategiaa 2022–2025 (kunnanvaltuusto 12.8.2024 §40) sekä syyskaudella 2024 laadittua listausta tunnistetuista riskeistä (KH 18.12.2024 §265).

Keskustelua ohjaavina kysymyksinä esitettiin mm. seuraavia kysymyksiä

- Miten lisätä johtamiseen varattua aikaa kustannustehokkaasti?
- Miten varmistaa johtamisosaaminen ja tukea johtamisen edellytyksiä nyt, jotta kykenemme johtamaan tulevaisuutta?
- Minkälainen johtamisen rakenne Askolan perusopetuksessa tulisi olla?

Rehtorien yhteissuunnittelupalaverissa 22.1.2025 päätettiin käynnistää valmistelu, jossa laaditaan ennakkovaikutusten arviointi, jonka yhteydessä kuullaan huoltajia ja koulujen henkilöstöä. Prosessinomistajana toimii palvelualuejohtaja.

Osana ennakkovaikutusten arviointia käynnistettiin Perusopetuksen laatuksely, jonka kohderyhmänä ovat huoltajat, oppilaskuntien hallitukset ja perusopetuksen henkilöstö. Kysely oli avoinna ajalla 13.2.–28.2.2025. Oppilaskuntien hallitusten kysymykset muokattiin prosessin aikana kiusaamisen ennalta ehkäisyyn sisältyvään teemaan.

Palvelualuejohtaja toteutti johtamisjärjestelmän kehittämistä koskevan keskustelutilaisuuden jokaisella perusopetuksen koululla viikon 9/2025 aikana. Tiedote henkilöstölle lähetettiin viikolla 7.

Koulukierrosten jälkeen palvelualuejohtaja keskusteli 3.3.2025 rehtorien kanssa koulukierroksen herättämistä ajatuksista. Tässä yhteydessä palvelualuejohtaja nosti esille myös uuden johtamisrakenne-mallin. Tämän perusteella palvelualuejohtaja kutsui rehtorit yhteissuunnittelupalaveriin 6.3.2025, jossa jatketaan ennakkovaikutusten arviointia. Rehtorien kanssa toteutettu arviointi on liitteenä 1.

Yt:n mukaiset kuulemiset toteutettiin 3.3.2025

3. Lapsivaikutusten- sekä organisaatio- ja henkilöstövaikutusten arviointi

Ennakkovaikutusten arvioinnin tavoitteena on jäsentää ja tukea moniarvoista ja läpinäkyvää päätöksentekoa, tarkastella ratkaisuvaihtoehtojen etuja ja haittoja, tarkastella erilaisia ja eri aikoina tapahtuvia vaikutuksia samanaikaisesti ja ristiin sekä arvioida vaikutuksia sillä tarkkuustasolla kuin se on mahdollista.

07.03.2025

4. Kuvaus tiedonkeruusta ja kuulemisista

Ennakkovaikutusten arvioinnissa hyödynnettiin syyskaudella 2024 toteutetun Lyhty - työhyvinvointikyselyn tuloksia sekä palvelualueella tunnistettujen riskien arvioinnin tuloksia (KH 18.12.2024 §265). Lisäksi huomioidaan käsillä olevan ennakkovaikutusten arvioinnin laatimisen yhteydessä muodostettua materiaalia. Valmistelu toteutettiin kuntastrategian ohjaamana ja huomioidaan palvelualueelle talousarviossa asetetut tavoitteet.

Rehtorit näkivät yhteissuunnittelussa 22.1.2025 yksimielisesti vaihtoehdon A tuovan parhaan mahdollisen vertailurakenteen Askolan perusopetukseen sekä lyhyellä että pidemmällä aikavälillä. Tämän perusteella kyseinen vaihtoehto valittiin ennakkovaikutusten arvioinnin vertailun ensimmäiseksi näkökulmaksi (A) ja toiseksi valittiin nykytila (B). Valmistelun perusteella ennakkovaikutusten arviointi toteutettiin seuraavalla rakenteella:

Vaihtoehto A

Askolan alakoulusta ja Askolan yläkoulusta muodostetaan hallinnollisesti yhtenäinen kokonaisuus siten, että molemmilla kouluilla on yhteinen virkarehtori sekä yhteinen virka-apulaisrehtori.

Monninkylän, Särkijärven ja Juornaankylän koulut ovat yhden virkarehtorin alaisuudessa.

Jokaisella koululla tulee olla lisäksi TVA:n mukainen vararehtori.

Vaihtoehto B

Nykytila

Tiedonkeruu ja kuuleminen toteutettiin seuraavasti:

- Perusopetuksen rehtoritapaaminen 22.1.2025
- Perusopetuksen laatuksely (Forms-kysely) huoltajille, oppilaskuntien hallituksille ja henkilöstölle ajalla 13.2.-28.2.2025 (Huoltajakyselyn tulokset, liite 2 ja henkilöstökyselyn tulokset, liite 3).
 - Oppilaskuntien hallituksille ei esitetty laatukselyssä tässä raportissa käsiteltävään teemaan liittyviä kysymyksiä, vaan kysymykset kohdistuivat lukemisen edistämisen ja kiusaamisen vastaiseen teemaan. Rajaamisella tavoiteltiin keskittymistä lähinnä oppilaiden kohtaamaa koulumaailmaa.

07.03.2025

- Palvelualuejohtajan koulukierrokset henkilöstölle viikolla 9/2025. Koulukierroksen esitysmateriaali liitteessä 4. Hallinnon sihteeri oli mukana kierroksilla kirjaamassa keskustelua.
- Keskustelu rehtorien kanssa 3.3.2025 koulukierroksen jälkeen palvelualuejohtajalla syntyneestä vaihtoehtomallista
- Yt:n mukaiset kuulemiset 3.3.2025
- Rehtorien kanssa toteutettu yhteissuunnittelu ja ennakkovaikutusten arviointi 6.3.2025

5. Nykytilan kuvaus

Perusopetuksen oppilaita on 20.9.2024 tilastointipäivän mukaan 631. Perusopetuksen kouluja ovat Askolan alakoulu (163 oppilasta), Askolan yläkoulu (264), Juornaankylän koulu (29), Monninkylän koulu (138) ja Särkijärven koulu (37). Luokkamuotoista erityisopetusta järjestetään Askolan alakoulussa (3 ryhmää) ja Askolan yläkoulussa (3 ryhmää). Pienryhmäkoti Karhunpesässä toimii yksi luokkamuotoisen erityisopetuksen ryhmä, joka toimii Askolan yläkoulun alaisuudessa.

Johtamisen rakenne koostuu yhdestä virkarehtorista (Askolan yläkoulu) ja kahdesta luottamustoimisesta rehtorista (luokanopettaja-rehtori). Luottamustoimisten rehtorien koulut ovat Askolan alakoulu ja Särkijärven koulu sekä Monninkylän koulu ja Juornaankylän koulu.

Askolan alakoulu ja Askolan yläkoulu sijaitsevat Kirkonkylällä yhteisessä rakennuksessa. Rakennusta laajennetaan Askolan lukiota varten siten, että 1.8.2025 lukien koulukeskuksen muodostavat alakoulu, yläkoulu ja lukio. Juornaankylän koulu ja Särkijärven koulu sijaitsevat itä-Askolassa, Monninkylän koulu länsi-Askolassa.

Henkilöstöä kouluilla on seuraavasti (HTV). Lähde: henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025; marraskuun 2024 tilanteen mukaisena:

- Askolan alakoulu: opettajia 12 ja koulunkäynninohjaajia 17,4
- Askolan yläkoulu: opettajia 32 ja koulunkäynninohjaajia 5,66
- Juornaankylän koulu: opettajia 2 ja koulunkäynninohjaajia 1,57
- Monninkylän koulu: opettajia 12 ja koulunkäynninohjaajia 8,54
- Särkijärven koulu: opettajia 3 ja koulunkäynninohjaajia 1,3

Jokaisessa peruskoulussa tulee opetusalan lainsäädännön mukaisesti olla koulun toiminnasta vastaava rehtori. Rehtorin tehtävät vaihtelevat kouluyksiköistä, kouluasteesta ja järjestäjätahosta riippuen. Perustehtävään sisältyy pedagoginen

07.03.2025

johtaminen ja yleishallinnon johtaminen, mikä puolestaan sisältää hyvin erilaisia osa-alueita. Henkilöstöasioiden ohella rehtorin tehtäviin koulutasolla kuuluvat opetuksen järjestämiseen liittyvät kokonaisuudet, kuten opetussuunnitelmatyö ja vuosittainen työn suunnittelu, sekä henkilöstön pedagogisen osaamisen johtaminen. Pedagogisen johtamisen kokonaisuuteen sisältyy olennaisesti opetussuunnitelman toteutumiseen ja arviointiin, koulun toimintakulttuurin ja strategiseen johtamiseen sekä koulun perustehtävään liittyviä kokonaisuuksia (www.oph.fi).

Rehtorin tehtävään on kelpoinen henkilö, jolla on ylempi korkeakoulututkinto, asianomaisen koulutusmuodon opettajan kelpoisuus, riittävä työkokemus opettajan tehtävissä sekä Opetushallituksen hyväksymien perusteiden mukainen opetushallinnon tutkinto, vähintään 25 opintopisteen laajuiset yliopiston järjestämät opetushallinnon opinnot tai muulla tavalla hankittu riittävä opetushallinnon tuntemus (Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 986/1998).

6. Yhteenveto tiedonkeruusta ja kuulemisista

Lyhty-työhyvinvointikyselyssä (2024) on tunnistettu tarve johtamiseen varatun ajan lisäämiselle, jaetun johtajuuden kehittämiseksi ja yhteiselle keskustelulle.

Palvelualueella tunnistettujen riskien hallinta edellyttää johtamisosaamisen lisäksi johtamisen rakennetta, joka tukee strategisen johtamisen ja koulun toimintakulttuurin johtamista. Esimerkkejä johtamisen sisällöistä ovat väestönmuutoksen vaikutusten huomioiminen, talouden johtaminen, häiriöt työvoiman saatavuudessa, perehdyttäminen ja oppilaitosturvallisuus. Edellä kuvatut johtamisen sisällöt asettavat kasvavia vaatimuksia ammattijohtajuudelle.

Huoltajien kuuleminen

Huoltajille toteutettiin perusopetuksen laatukysely, jonka kysymykset 2-4 koskivat koulun johtamista. Perusopetuksen laatukyselyn, huoltajien vastaukset on liitteessä 2.

Henkilöstön kuuleminen

Koulukierrosten yhteydessä käytiin keskusteluja myös aiheista, jotka eivät liity käynnissä olevaan johtamisen rakenteen kehittämiseen. Tällaisia aiheita olivat mm. tuntikehyt, jakotuntien määrä ja koulunkäynnin ohjaajien resurssi. On ymmärrettävää, että koulujen henkilökunnalla ei ole kaikilta osin tarkkaa käsitystä

07.03.2025

siitä, mitä johtamisen rakenteen kehittämisen muutos tarkoittaisi henkilöstön ja palvelutuotannon näkökulmasta. Henkilöstön hyvinvoinnin edistämisen, yhteisen keskustelun ja yhdessä tekemisen näkökulmat ovat keskeisiä. Kunnanjohtaja ja palvelualuejohtaja toteuttavat koulukierrokset viikoilla 14–16/2025.

Henkilöstö toi perusopetuksen laatukyselyn avoimessa kysymyksessä (kysymys nro 10) esille seuraavia teemoja, joiden avulla tai seurauksena koulun johtaminen kehittyi:

- Avoin johtamisen toimintakulttuuri
- Johtamiseen varatun ajan ja resurssin lisääminen
- Jaetun johtajuuden kehittäminen
- Johtamisajattelu ja -toiminta on sallittua muillekin kuin rehtorille - rehtori johtaa koulua yhdessä johtotiimin/-ryhmän kanssa painopisteenä lukuvuoden strategiset tavoitteet tai painopisteet
- Toiminnan arviointiosaaminen
- Talusjohtaminen ja osallistaminen talouden valmisteluun
- Säännöllinen tavoitteiden asettaminen ja läpikäynti
- Pehdytyksen laatu
- Rehtorin ja henkilökunnan tiimityö
- Ajantasainen osaaminen
- Avoin, säännöllinen vuorovaikutus
- Rehtori ja henkilökunta tekevät tiivistä yhteistyötä ja puhaltavat yhteen hiileen
- Koulun ja kodin välinen yhteistyö
- Seuraamalla koulutuksen tavoitteiden toteutumista seurataan mitä muualla tehdään ja sovelletaan paikallisiin oloihin
- Tavoitettavuus ja saatavilla oleminen
- Ajantasaisuus, arviointikyky, sosiaalinen älykyys ja monipuolisuus
- Rohkeus omaan mielipiteeseen
- Henkilöstöjohtamisen taitojen merkitys
- Läsnäolo arjessa
- Riittävä tiedonkulku
- Yhdessä tekeminen, esim. viikoittaiset palaverit, henkilökohtaiset keskustelut, joissa henkilökunta tulee kuulluksi sekä yhteispeli-toimintatapana
- Selkeät yhteiset pelisäännöt, hyvä viestintä
- Vastuun jakaminen
- Itsemääräämisteorian (Ryan & Deci) ymmärtäminen ja sen sisällyttäminen johtamistapoihin: ihmisen perustarpeet ovat tunne kuulumisesta joukkoon (eli yhteenkuuluvuus), pystyvyystunne ja autonomia (eli tunne, että pystyy vaikuttamaan itseään koskeviin asioihin). Asiat eivät aina mene niin kuin haluaa, mutta on tärkeää, että voi kokea olevansa aktiivinen ja merkityksellinen toimija.

07.03.2025

- Avoin vuorovaikutus ja keskustelu sekä työntekijöiden että johdon ja työntekijöiden välillä
- Läpinäkyvyys
- Osaamisen johtaminen
- Tunnejohtaminen
- Johdonmukainen & vuorovaikutteinen viestintä
- Luottamuksen rakentaminen
- Kaikki asiat ja työntekijät otetaan huomioon tasa-arvoisesti, tehdään tarvittaessa nopeitakin ratkaisuja, tehdään ratkaisuja ja toimitaan oikeudenmukaisesti, ei jätetä asioita kesken tai päättämättä tai tiedoteta mitä päätettiin

Palvelualuejohtajan koulukierroksella (vk 9/2025) käytiin keskustelua seuraavien, henkilöstön esille nostamien teemojen pohjalta:

Talous ja resurssit

- resurssien riittävyys ja kustannustehokkuus
- tulevaisuusohjelma

Johtaminen ja työnjako

- johtamisen muutokset (esim. rehtorin työajan riittävyys)
- rehtoreiden työnjako
- johtamisen tuki

Oppilassuhteet

- opetukseen käytettävän ajan osuus

Rehtorin työmäärä

- työmäärän hallinta ja kehittämisen tuki

Rakennemuutoksen vaikutukset

- palvelutuotantoon ja sen järjestämiseen

Työhyvinvointi

- ylläpitämisen ja edistämisen merkitys

Viestintä ja esihenkilön läsnäolo

- esihenkilön läsnäolo ja saavutettavuus

Koulukierrosten jälkeen, palvelualuejohtaja kutsui 3.3.2025 rehtorit yhteissuunnittelutilaisuuteen 6.3.2025 koulukierroksella nousseiden asioiden huomioimiseksi valmistelussa. 6.3.2025 laadittiin ennakkovaikutusten arviointi (liite 1).

7. Kokonaisarvio päätöksentekoa varten (johtopäätökset ja suositukset päätöksentekoa varten)

07.03.2025

Ennakkovaikutusten arvioinnin perusteella ohjausryhmä (kunnanjohtaja Annu Räsänen, hallintojohtaja Tuija Saloranta ja palvelualuejohtaja Janne Mäkinen) suosittelee yksimielisesti perusopetuksen johtamisrakennetta 1.8.2025 lukien vaihtoehdon A mukaisesti seuraavasti:

Vaihtoehto A

Askolan alakoulusta (163 oppilasta) ja Askolan yläkoulusta (264) muodostetaan hallinnollisesti yhtenäinen kokonaisuus siten, että molemmilla kouluilla on yhteinen virkarehtori (1) sekä yhteinen virka-apulaisrehtori (1).

Monninkylän (138), Särkijärven (37) ja Juornaankylän (29) koulut ovat yhden (1) virkarehtorin alaisuudessa.

Jokaisella koululla (5) on lisäksi TVA:n mukainen vararehtori.

Jaetun johtamisen ja varajohtamisen henkilöstöresurssointi määritellään Ovtes:ssa ja TVA:n määrittelyn yhteydessä. Nykyiset tva -kriteerit tunnistavat vararehtorin toimenkuvan. Tva-kriteerejä on tarkoitus päivittää kevään 2025 aikana. Päivityksen yhteydessä pyrimme rakentamaan tukimuotoja vastaamaan nykyistä paremmin koulukohtaisen jaetun johtajuuden tukemiselle.

Tehtävän vaativuuden arviointiin kohdennettava euromäärä määrittyy kuukausittaisten henkilöstömenojen suhteessa. Tällä hetkellä tva -korvauksia maksetaan 3440,83 €/kk, jonka lisäksi 1940 €/kk (23 280 €/vuodessa) luottamustoimisen rehtorin korvausta. Tva:han ohjattava euromäärä ylittää luottamustoimisen rehtorin korvauksen verran kuukaudessa. Tämä tulee korjata päivityksen yhteydessä, kestävän talouden johtamisen ohjaamana. Jotta luottamustoimisen rehtorin korvaussumma ei alenna opettajille jaettavana olevaa korvaussummaa kuukaudessa, on tarkoituksenmukaista edetä vaihtoehdon A mukaisesti.

Johtamisen kustannukset vuodessa arvioidaan olevan vaihtoehdossa A noin 182 100 € (12 * €/kk). Kustannusta vähentää poistuva luottamustoimisen rehtorin tva-korvaus. Korvaus on 1940 €/kk (23 280 €/vuodessa). Johtamisen kustannus yhteensä vaihtoehdossa A on noin 158 820 €.

Nykytilan mukaiset, vuoden 2024 johtamisen kulut olivat noin 216 439 €/v (12 * €/kk; kustannuksissa huomioitu tehtäväkohtainen palkka, tva-korvaus ja ylitunnit). Nykytilan mukaiset johtamisen kustannukset 1.1.2025 lukien, arvioidaan olevan noin

07.03.2025

164 321 € vuodessa (12 * €/kk; kustannuksissa huomioitu tehtäväkohtainen palkka, tva-korvaus ja ylituntien muutos).

Johtamiseen varattu aika

Työ- ja virkaehtosopimus määrittelee rehtorin ja luokanopettajan työaika ja opetukseen kohdistettavaa tuntimäärää. Määrittely tapahtuu opetusvelvollisuuden kautta, joka vaihtelee opettaja- ja tehtäväryhmittäin.

Virkarehtorin ja virka-apulaisrehtorin työaika on kokonaistyöaika (toiminnalliset vaatimukset huomioon ottava toimistotyöaika KVTES III luku 8 §). Rehtorin oikeus vuosilomaan määräytyy OVTES:n osio A 33 §:n 1 momentin mukaisesti. Työajan joustavuuden perustana ovat koulun toiminnalliset vaatimukset, joten rehtorin työmäärä ja työaika voivat vaihdella lukuvuoden aikana huomattavastikin.

Luottamustoimiset rehtorit (2) ovat luokanopettajan virassa. Työaika perustuu opetusvelvollisuustyöaikaan, jossa opetusvelvollisuus on 24 vvh. OVTES määrittää kriteerit, jotka voidaan lukea opetusvelvollisuuteen (opv). Laskennallinen vuosiloma alkaa 16.6.

Johtamiseen varatun ajan vertailua

Seuraavassa kuvataan työajan kohdentamisen määrää opetukseen, vertaillen nykytilannetta ja virkarehtorimallia.

Lähtökohtainen ajatus on, että esihenkilön ollessa opettamassa oppilaita, se on pois johtamiseen varatusta ajasta. Kääntäen, jos esihenkilö on opettamassa oppilaita ja joutuu olemaan pois oppilaiden opetuksesta johtamistehtävän vuoksi, se edellyttää järjestelyjä, jotta oppilailla on opettaja myös tuona aikana.

Luokanopettaja-rehtori voi toimia luokan opettajana, jolloin hän on kokonaisvastuussa luokasta. Hän voi toimia myös samanaikaisopettajana, jolloin hän toimii luokkavastuussa olevan opettajan tukena. Tällöin poissaolo ei aiheuta opettajan poissaoloa kokonaisuudessaan, vaan näkyy lähinnä laadullisena tekijänä. Hän voi opettaa myös yksittäisiä oppitunteja / oppiainetta kouluviikon aikana, jolloin hän ei ole luokkavastuussa, mutta vastuullinen opettaja kyseisen oppiaineen suunnittelusta, annettavasta opetuksesta ja arvioinnista, joko yksin tai yhdessä toisen opettajan kanssa. Virkarehtori ei lähtökohtaisesti toimi luokkavastuussa olevana opettajana, vaan hän opettaa yksittäisiä oppitunteja tai oppiainetta. Hän voi toimia myös samanaikaisopettajana.

07.03.2025

Nykytilanne

Kuluvan lukuvuoden 2024–2025 syyskaudella virkarehtorin opetus on kohdistettu oppiaineen opetukseen. Rehtori on pystynyt suurelta osin pitämään työjärjestykseen määritellyt oppitunnit. Luokanopettaja-rehtorien osalta opetus on kohdistettu oppiaineiden opetukseen ja pääosin samanaikaisopetukseen. Toiminnasta vastaavan rehtorin tehtävistä johtuen, näistä tunneista on pystytty pitämään vain alle puolet. Tämän osalta tulee tarkastella sekä toimintatapoja että johtamisen rakennetta. Tammikuusta 2025 lukien luokanopettaja-rehtoreille (2) on määritelty ylituntikatto (+2 vvh).

Koulun toiminnasta vastaavien rehtorien (3) opetusvelvollisuus on lv. 2024–2025 yhteensä 25–27 h/vk jokaisen kouluviikon aikana. Opetusvelvollisuus jakautuu seuraavasti:

- Askolan yläkoulun virkarehtorin opetusvelvollisuus (opv) on 5–7 vvh.
- Askolan alakoulun ja Särkijärven koulun luottamustoisen rehtorin opv 10 vvh.
- Monninkylän koulun ja Juornaankylän koulun luottamustoisen rehtorin opv 10 vvh.

Virkarehtorimalli

Virkarehtorimallissa johtamiseen varattu aika lisääntyy yhteensä noin 15–19 h/viikossa, verrattuna luottamustoimisen rehtorin johtamiseen varattuun aikaan. Askolan alakoulun ja yläkoulun rehtorilla ja virka-apulaisrehtorilla aika lisääntyy yhteensä noin 9–11 h/vk sekä Monninkylän, Juornaankylän ja Särkijärven koulujen rehtorilla noin 6–8 h/vk. Lisäksi työaikaa lisää virkarehtorimallissa virkasuhteita koskevat erilaiset vuosiloman määräytymisen perusteet.

Virkarehtorimallissa opetusvelvollisuus jakautuu seuraavasti:

- Askolan alakoulun ja Askolan yläkoulun rehtorin opv 2 vvh.
- Askolan alakoulun ja Askolan yläkoulun virka-apulaisrehtorin opv 4 vvh.
- Monninkylän koulun, Juornaankylän koulun ja Särkijärven koulun virkarehtorin opv 2–4 vvh.