

Ammatillisen koulutuksen toiminnanohjauksen kokeilu

SATAKUNNAN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄN SOPIMUSEHDOTUS TAVOITTEIKSI JA TOIMENPITEIKSI STRATEGIAKAUDELLE 2026–2029

Sopimuksen taustaa

Satakunnan koulutuskuntayhtymä (Sataedu) kutsui toiminnanohjauskokeilun tueksi ohjausryhmän. Ohjausryhmässä on edustus elinvoimakeskuksesta, hyvinvointialueelta, kahdelta alueen ammatillisen koulutuksen järjestäjältä, kahden jäsenkunnan elinvoimayksiköistä, kahden jäsenkunnan sivistystoimialalta, maakuntaliitosta, maakunnan molemmilta työllisyysalueilta, Satakunnan ammattikorkeakoulusta ja Satakunnan kauppakamarista. Ensimmäinen kokous oli perjantaina 13.2. ja toinen tulee olemaan kesäkuussa, kun sopimus on julkaistu ministeriön sivuilla.

Sataedu osallistuu aktiivisesti muissakin yhteyksissä maakunnan kehittämiseen, mm. maakuntaliiton alue-ennakoinnin johtoryhmätyöskentelyyn ja toisen asteen koulutuksen neuvottelukunnan työskentelyyn. Lisäksi olemme mukana Satakunnan hyvinvointialueen alueellisessa opiskelijahuollon työryhmässä.

Lisäksi Sasky ja Sataedu pitivät yhteisen keskustelun helmikuussa 2026 koskien koulutustarjontaa päällekkäisellä toiminta-alueella sekä kuljetusalan koulutusta Parkanossa.

a) Vaikuttavuustavoitteet

Kokonaisuutena Sataedun tilanne on kohtuullisen hyvä työllistymisen ja jatko-opintoihin siirtymisen kannalta. Työllistymisessä erityinen paino on jatkossa tekniikan alojen työllistymisen parantamisessa, koska tekniikan alat ovat maakunnan kehittymisen kannalta keskeisiä sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon ohella.

Sataedusta valmistuvien työllistymiseen panostetaan jatkossa aiempaa systemaattisemmin. Vuonna 2026 kehitämme vaikeasti työllistyvien kohderyhmien työllistymistä. Selvitämme alueen työpaikkoja, joilla on valmius työllistää täsmätyökykyisiä, maahanmuuttajataustaisia ja osatutkintojen perusteella, jos koko tutkinnon suorittaminen ei onnistu.

Käynnissä olevassa JATKOON-hankkeessa kehitetään toimintamallia, jolla yhteistyössä ammattikorkeakoulujen kanssa parannetaan opiskelijoiden jatko-opintovalmiuksia, rakennetaan sujuvimpia ja resurssitehokkaampia väyläopintoja sekä arvioidaan mallin vaikuttavuutta. Tällä hetkellä mallia pilotoidaan Sataedussa kone- ja tuotantotekniikan alalla sekä sosiaali- ja terveysalalla. Seuraavien neljän vuoden aikana mallin käyttöä laajennetaan sähkö- ja automaatioalalle, ajoneuvoalalle sekä rakennusosalalle.

Maakunnan työelämän tarpeita vastaamaan lisätään kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto vuoden 2026 jatkuvaan hakuun ja 2027 yhteishakuun.

Työllistymisen tukemisen kannalta yksi keskeisistä tavoista on lisätä oppisopimuskoulutuksen määrää.

Tiedotamme aiempaa enemmän yrittäjyyden mahdollisuuksista itsensä työllistämiseksi sekä markkinoimme omaa Satapro osuuskuntaamme systemaattisemmin ja useammille opintoaloille.

b) Toiminnalliset tavoitteet

Kirjaamme opetuksen ja ohjauksen syksystä 2026 eteenpäin toteutuneena opetuksen ja ohjauksen määränä. Vuoden 2026 opetuksen ja ohjauksen määrä per osaamispiste tulee näkymään vielä virheellisesti, vuoden 2027 osalta tieto tulee olemaan oikein. Tämän onnistuminen vaatii, että päivitämme ohjeistuksen Wilma-kirjauksista.

Arvio nykyisestä läsnäopetuksen ja ohjauksen määrästä ammattiopinnoissa vaihtelee välillä 17–21 h/osp. Oppilaitoksissamme opetusta toteutetaan säännöllisesti klo 8–14 välillä. Todellinen lähiopetuksen viikkotuntimäärä on 26–30 h viikossa. Lähellä olevan opetuksen lisääminen on vaikeaa, johtuen eri tavoin sovitusta koulukuljetuksista/julkisista kulkuyhteyksistä. Teemme selvityksen työpaikalla tapahtuvan opetuksen ja ohjauksen haasteista ja selvitämme, miten ohjauksen määrä työpaikkajaksoilla voidaan lisätä.

Tulevalla nelivuotiskaudella lisäämme oppivelvollisille opiskelijoille lähiopetuksen lisäksi mahdollisuuden verkko-opetukseen tukemaan lähiopetusta, ei korvaamaan sitä. Jokaiseen tutkintoon lisätään 2 h verkko-opetusta. Näin viikoittainen opetuksen tuntimäärä on 28–32 tuntia. Tämän lisäksi lisäämme samanaikaisopettamista etenkin tekniikan alojen tutkintoihin.

Osana oppimisen tuen uudistusta Sataedussa aloitettiin Opastamo-toiminta 1.9. 2025. Opastamoiden tavoitteena on antaa apua, neuvontaa ja tukea oppimisen haasteisiin, opintojen etenemiseen, rästeihin sekä tietoa ja neuvoja esimerkiksi työnhakuun, työllistymiseen, urasuunnitteluun, jatko-opintoihin tai yrittäjyyteen liittyen.

Koulutuspäälliköt suunnittelevat opetuksen toteuttamisen niin, että tutkinnon osissa on riittävästi lähellä olevaa opetusta. Tämän lisäksi opetuksen toteuttamisessa on yhteisissä tutkinnon osissa käytössä Moodle- kurssit. Osassa ammatillisia tutkinnon osia on myös Moodle-verkkokursseja.

Olemme palkanneet määräaikaisten digipedagogisen suunnittelijan laatimaan pedagogista suunnitelmaa edellä olevan toteuttamiseksi ja opettajien ammattitaitoa vahvistamaan tältä osin.

Työpaikalla oppimisen osalta oppilaitosympäristössä on opintojen alussa enemmän lähiopetusta ja opintojen loppuvaiheessa painottuu enemmän työpaikalla tapahtuva oppiminen.

Työllistymisen edistämiseen liittyy vahvasti opiskelijoiden jaksaminen opinnoissa sekä työkykyisyys. Satakunnan hyvinvointialueen hyvinvointikertomuksessa 2025–2029 todetaan satakuntalaisten lasten ja nuorten hyvinvoinnissa näkyvän useita huolestuttavia kehityskulkuja.

Opiskelijoiden jaksamisen sekä työkyvyn edistämiseksi lisäämme mahdollisuuksia taukotekemiseen mm. Opastamosta lainattavien välineiden sekä ulkoliikuntapaikkojen rakentamisella toimipaikkoihimme. Jatkamme Nikotiiniton Sataedu -toiminnan kehittämistä. Lisäksi otamme kohdennetusti käyttöön Ammattiosaajan työkykypassin syksyllä 2026 Kokemäen toimipaikassa. Vuoden 2027 aikana työkykypassikoulutusta laajennetaan Kankaanpään ja Ulvilan toimipaikkoihin.

Vaikeasti työllistyvien kohderyhmien työllistymisen tueksi keräämme listan alueen sellaisista työnantajista, joilla on valmius työllistää täsmätyökykyisiä, maahanmuuttajataustaisia ja osatutkintojen perusteella heitä, joille koko tutkinnon suorittaminen ei onnistu. Selvitämme mahdollisia työtehtäviä, niiden edellyttämän koulutuksen ja osaamisprofiilin. Luomme toimintamallin, jonka avulla opiskelijoita ohjataan hyödyntämään tätä.

Tiivistämme ja kehitämme laadullisesti yhteistyötä HR-yritysten kanssa. Järjestämme mm. tilaisuuksia, joissa näiden yritysten mahdollisuus edistää työllistymistä tulee tutuksi ja opiskelijat pääsevät tuomaan omia toiveitaan ja osaamistaan esille.

Maahanmuuttajien työllistymistä edistäviä toimenpiteitä mallinnetaan. Sopiva koulutustarjonta, tarvittavat tukipalvelut, aiemmin hankitun osaamisen hyödyntäminen, suomen kielen opetuksen vahvuus, yhteistyö työelämän kanssa kohtaannon parantamiseksi ja työllistymisen edistämiseksi, maahanmuuttajille kohdennettua yrittäjyyskoulutusta ja osuuskuntatoiminnan hyödyntämistä kehitetään. Varmistamme, että Sataedusta valmistuvien maahanmuuttajataustaisten henkilöiden suomen kielen taito on sillä tasolla, että se mahdollistaa työllistymisen. Emme ”houkuttele” ulkomaalaisia opiskelijoita Satakuntaan vääristyneillä tai puutteellisilla tiedoilla elinkustannuksista, työllistymismahdollisuuksista tai suomen kielen merkityksellisyydestä. Tämä ilmiö nousi erittäin voimakkaasti myös Sataedun toiminnanohjauskokeilun ohjausryhmässä esille. Suomen kielen

koulutuksen merkitys on suuri, kun tarkastellaan ihmisten kotoutumista ja työllistymistä Satakuntaan lähes mille tahansa alalle, pl. harvat työpaikat, joissa työkieli on englanti. Panostamme siihen, että jo valmiina Satakunnassa olevien maahanmuuttajataustaisten työllisyys paranee. Tämä tavoite nousi ohjausryhmässä selvästi esille.

Kehitämme edelleen mm. Suomistartti-koulutusta poluksi kohti ammatillista työelämärelevanttia tutkinto- tai tutkinnon osakoulutusta. Tässä tiivis yhteistyö alueen työnantajien kanssa on keskeistä, jotta työpaikoilla vaadittava suomen kielen taitotaso realisoituu ja motivoi opiskelijoita työstämään omaa suomen kielen taitoaan. Tämä malli toteutuu jatkossa myös työvoimakoulutuksena.

Työvoimakoulutustarjonta (TVK VOS ja markkinaehtoinen) suunnitellaan työllisyysalueiden kanssa aiempaa tiiviimmin työnantajayhteistyötä hyödyntäen, jotta varmistetaan koulutusten rekrytoivuus. Rakennemuutostilanteisiin ratkaisuksi kehitetään työllisyysalueiden kanssa yhteistyötä myös ammatillisen tutkintojärjestelmän ulkopuolelta. Positiivisten rakennemuutostilanteiden kohdalla pyritään jo proaktiivisesti toimimaan osaajatarpeen varmistamiseksi koulutuksen osalta. Ajankohtainen esimerkki tällaisesta on RMC:n, Sata Shipbuildingin ja niiden toimintaan liittyvien alihankintayritysten koulutustarpeisiin ratkaisujen tarjoaminen. Tämä tapahtuu paitsi uusien opiskelijoiden rekrytoinnin kautta, myös edistämällä olemassa olevien opiskelijoiden tietoisuutta ja innostumista suuntaamaan työllistymissuunnitelmansa tähän tarpeeseen. Kohteen tutuksi tekeminen, toimijoiden tutustuttaminen oppilaitokseen ja opiskelijoihin, tiivis yhteistyö rekrytointia hoitavan HR-yrityksen sekä työllisyysalueen kanssa.

Aloitamme 4/2026 Etelä-Satakunnan työllisyysalueen kanssa uudenlaisen yhteistyötä syventävän toimintamallin ja kumppanuuden uraohjauksen järjestämiseksi työllisyysalueen asiakkaille. Sataedun opinto-ohjaajan virkaan sisällytetään työvoimapalveluiden henkilöasiakkaiden palveluprosessiin liittyviä viranomaistehtäviä uraohjauspalveluiden osalta sekä tieto- ja neuvontapalveluiden sekä asiantuntija-arvioinnin osalta. Tämä malli tiivistää yhteistyötä ja antaa Sataedulle mahdollisuuden kehittyä uraohjausosaamisessa ja näin parantaa opiskelijoiden saamaa uraohjausta vaikuttavammaksi. Tähän rekrytoitavan opinto-ohjaajan työkokonaisuus on suunniteltu sen kaltaiseksi, että se muodostuu opiskelijoiden työllistymistä edistävän palvelun kehittämisestä ja toteuttamisesta ml. jälkiohjaus.

Vuoden 2026 aikana laadimme ja otamme käyttöön jälkiohjausmallin, jonka tavoitteena on kartoittaa ja tukea Sataedusta valmistuneiden opiskelijoiden, tutkinnon osan tai osia suorittaneiden opintojen jälkeistä tilannetta. Jälkiohjauksen avulla tuetaan henkilön tavoitteiden mukaista työllistymistä, hakeutumista korkeakouluopintoihin tai yritystoiminnan aloittamista. Tarvittaessa räätälöidään tutkinnon osista muodostuvia osaamiskokonaisuuksia tai hyödynnetään lyhytkestoista lisä- ja täydennyskoulutusta työllistymisen edistämiseksi ja työelämän tarpeisiin vastaamiseksi. Jälkiohjausmallin tarkoituksena on parantaa opintojen jälkeistä työllistymistä sekä osaltaan vahvistaa ammatillisen koulutuksen väylää kohti korkeakouluopintoja.

Sataedun varsinainen toiminta-alue on Satakunta ja palvelemme ensisijaisesti Satakunnan ja Etelä-Satakunnan työllisyysalueen asiakkaita. Mikäli työvoimakoulutuksissamme on tilaa, voimme ottaa mukaan olemassa oleviin koulutuksiin Läntisen Pirkanmaan työllisyysalueen asiakkaita personoidun koulutusyhteistyön AOY (= ammatillinen osatutkinto yksilöllisesti) -mallin mukaisesti. Tämä palvelee erityisesti työllisyysalueen ja maakuntien reuna-alueilla asuvia henkilöitä ja siellä sijaitsevien yritysten osaajatarpeita. Toteutamme tarvittaessa myös tutkintokoulutuksen ulkopuolella olevaa hankintakoulutusta näiden työllisyysalueiden kanssa.

• Tutkinnon osien suorittaneiden määrä kasvaa työikäisessä väestössä

Työelämäpalautteiden perusteella kehittämiskohteeksi on tunnistettu oppilaitoksen rooli työpaikkojen osaamisen kehittämistarpeiden ennakoinnin tukemisessa. Lisäksi tiedottamista ammatilliseen koulutukseen liittyvistä yhteistyömahdollisuuksista on tarpeen edelleen kehittää.

Toteutimme HTA auditoinnin Satakunnan ja Rauman kauppakamareiden kanssa alkuvuodesta 2026 kone- ja tuotantotekniikassa. Siinä tutkinnon osat nousivat yhtenä tekijänä esiin nostamaan yritysten

osaamistasoa nykyiselle henkilöstölleen. Vuoropuhelun systemaattinen vahvistaminen helpottaa yritysten osaamispulaa.

Markkinoinnin painopisteen muuttaminen tutkintopainotteisuudesta tutkinnon osien suorittamiseen vuoden 2026 aikana, pl ne tutkinnot, joissa työelämä tai säädökset edellyttävät koko tutkinnon suorittamista.

• **Koulutus- ja oppisopimuskoulutuksena hankitun osaamisen määrä kasvaa**

Oppivelvollisten opiskelijoiden ja alueen työelämän osalta toteutetaan säännöllisesti kaksi kertaa vuodessa kampanjat oppisopimuskoulutuksesta. Tämä voidaan toteuttaa alueen työelämätapaisissa ja lisäksi jatkuvana osana opettajan tekemää työssäoppimiskäyntiä. Tämän lisäksi Opastamoissa on jatkuvasti tarjolla tietoa oppisopimuskoulutusvaihtoehdosta.

Lisätään kesäajan lyhytaikaisia oppisopimuksia. Järjestämällä kesäoppisopimuskampanjoita sekä tiedottamalla opiskelijoita ja työpaikkoja välioppisopimuksen mahdollisuuksista.

Eri tutkinnoissa vahvistetaan mahdollisuutta tutkinnon osien suunnitteluun. Tämä toteutetaan lisäämällä aktiivista markkinointia tästä mahdollisuudesta. Aktiivinen markkinointikampanja alueen työelämälle kaksi kertaa vuodessa tullaan toteuttamaan.

• **Näytöt suoritetaan pääosin työpaikoilla aidoissa työtehtävissä ja -prosesseissa**

Pääosin tutkintojen osalta tilanne on kohtuullisen hyvä, mutta kone- ja tuotantotekniikan näyttöjä toteutetaan liikaa oppilaitoksessa. Tulevan kahden vuoden tavoitteena on, että näytöt toteutetaan vähintään 80 % työpaikoilla.

Lisätään ohjauksen määrää työelämäjaksoilla tarvelähtöisesti, jotta voidaan tukea niitä opiskelijoita, joilla tunnistetaan olevan erilaisia haasteita työelämäjaksolla.

• **Tietovarantojen (eHOKS, Koski) tietoja käytetään nykyistä paremmin koulutuksen järjestäjän toimintojen kehittämisessä**

Koko henkilöstölle järjestetään Wilma-koulutuksia, ja päivitetään yhtenäinen ohjeistus tietojen kirjaamiseen ja hyödyntämiseen. Sataedun omien asiantuntijoiden osaamista, työnjakoa ja resursointia vahvistetaan Primus/Wilma-, Vipunen- ja Arvo-järjestelmien käytössä sekä PowerB:llä toteutettujen tietojen visualisointityökalujen Kompassi ja OmaKompassi kehittämisessä. Pedagogista katselmusta hyödynnetään Koski- ja eHOKS-tietojen nykyistä systemaattisempaan tarkasteluun ja toiminnan kehittämiseen. Opiskelijahallinto-ohjelmiston Primus/Wilma Koski- ja eHOKS-siirtojen oikeellisuutta varmistetaan kehittämällä tietojen laadun seurantaa ja virheiden tunnistamista. Nämä kehittämistoimenpiteet toteutetaan vuosien 2026–2027 aikana.

Kehitetään kansallisia ja omia palauteprosesseja siten, että tietoa voidaan hyödyntää paremmin toiminnan arvioinnissa ja suunnittelussa. Lisätään tietovarantojen hyödyntämistä ennakkoinnissa sekä koulutustarjonnan, opiskelijamäärien ja läpäisyn tarkastelussa. Edistetään koulutuksen järjestäjien välistä yhteistyötä opiskelijahallinnon ohjelmistojen kehittämisessä ja uudistamisessa.

• **Henkilöstön osaaminen ja valmiudet työelämäyhteistyöhön paranevat**

Työelämäopettajamalli on toimintamalli, jossa oppilaitoksen opettaja toimii tiiviissä ja suunnitelmallisessa yhteistyössä työelämän edustajien kanssa. Työelämäopettajan tehtävänä on vahvistaa oppilaitoksen ja työelämän välistä yhteistyötä sekä edistää koulutuksen työelämlähtöisyyttä ja ajantasaisuutta. Lisäksi työelämäopettaja opettaa ja ohjaa opiskelijoita työpaikalla osana koulutuksen toteutusta, välittää työelämän osaamistarpeita ja palautetta opetuksen kehittämiseen sekä rakentaa ja ylläpitää pitkäjänteisiä kumppanuuksia työelämän edustajien kanssa. Työelämäopettaja -mallia on vuosia käytetty välinehuoltoalalla sekä suun hoidon osaamisalan opetuksessa. Mallia laajennetaan ensi vaiheessa kone- ja tuotantotekniikan opetukseen.

Neljän vuoden välein opettajalla/ohjaajalla on mahdollisuus käydä 1–2 viikon työelämäjaksolla, mikä voi toteutua myös kv-jaksona. Työelämäjakson ja kv-jakson toteutumisesta, kohteesta ja tavoitteista sovitaan vuosittaisissa kehityskeskusteluissa. Kehityskeskusteluissa myös arvioidaan tavoitteiden toteutumista. Työelämäjaksolla saatu osaaminen ei voi jäädä pelkästään yksittäisen opettajan/ohjaajan osaamiseksi, vaan tietoa välitetään muille tiimin jäsenille. Kirjataan päivitettävään tiimisopimukseen tiedonsiirron tapa.

Alkuvuonna 2026 toteutettiin kauppakamarin HTA-auditointi eli Hyväksytysti työelämäauditoitu -arviointi Sataedun kone- ja tuotantotekniikan pt:ssä. Sen tavoitteena on vahvistaa työelämäyhteistyötä, jotta pystymme palvelemaan yrityksiä paremmin ja varmistamaan opiskelijoidemme työllistyminen. Auditointi keskittyi teemoihin työelämätarpeet maakunnassamme, työelämäyhteistyö tutkintokoulutuksessa maakunnassamme ja työelämän tarpeiden tunnistaminen. Auditoinnissa erääksi kehittämiskohteeksi nousi monipuolinen, myös täydennyskoulutusta sisältävä tarjonta ko. alalla ja mahdollisuus tarjota kone- ja tuotantoalan yrityksille osaamisen kehittämiseen tähtäävää tutkintoa tai tutkinnon osaa suppeampaa koulutusta. Tehdään näkyväksi ja tunnetuksi laaja skaala, jolla koulutusta pystytään tarjoamaan. Tämä lisää yritysten mahdollisuutta toimia esim. alihankintaverkoston osana nyt Satakunnassa isosti kasvavalla telakkateollisuuden alalla. Tämä edellyttää opintoalalla Sataedun osaamisen tuotteistamista nykyistä kattavammin ja koulutustuotteiden markkinointia yrityksiin sekä vuoropuhelua niiden kanssa osaamistarpeista myös niiden itse maksaman koulutuksen osalta. Tämä palvelee jatkuvan oppimisen tavoitetta ja tukee alueen elinvoimaisuutta. Muiden tutkintojen HTA-auditointitarve arvioidaan myöhemmin.

Työelämän mukaanottoa koulutustarjonnan suunnittelussa kehitettiin vuonna 2025 perustamalla työelämäverkostoja aikaisemminkin toimineiden lisäksi mm. hius- ja kauneusalalle, ravintola-, catering- ja matkailualoille sekä rakennus- ja logistiikan aloille. Aiemmin vastaavia ryhmiä oli jo sote-alalla ja ajoneuvoalalla, erityisesti painottuen hyötyajoneuvoalaan. Vuoden 2026 aikana muodostetaan vastaavia työelämäryhmiä mm. kone- ja tuotantotekniikan ja logistiikan aloille. Jatkossa kehitetään niiden toimintaa erityisesti työllistymisen edistäminen prioriteettina.

Työvoima- ja muun koulutuksen tarpeen ennakkoinnin ja suunnittelun lisäksi näitä työelämäverkostoja hyödynnetään opiskelijoiden työllistymisedellytysten parantamisessa käymällä työnantajatahojen kanssa vuoropuhelua edellytyksistä, jotka pitää täytyä osaamisessa työllistymisen mahdollistamiseksi erilaisten ryhmien osalta. Työelämäverkostoissa käydään läpi myös koulutus- ja oppisopimuksen toteutuksen laatuun liittyviä asioita, kestävän kehityksen, vihreän siirtymän, kiertotalouden ja kansainvälisyyden teemoja sekä työelämäpalautteita. Sataedun toiminnanohjauskokeilun tueksi muodostaman ohjausryhmän tapaamisessa nousi esille oppilaitosten ja työelämän vuoropuhelun vahvistamisen merkitys laajasti. Hyvin suunniteltu verkostoyhteistyö kehittää myös oppilaitoksen henkilöstön osaamista ja parantaa koulutusten vaikuttavuutta.

• Teknisten alojen osastrategia

Vuonna 2026 laadimme Teknisten alojen osastrategian, joka pureutuu Satakunnan maakuntaohjelmassa nostettujen elinvoimaisuuden, kilpailukyvyn, kasvun ja huoltovarmuuden kannalta merkityksellisimpiin teollisuuden ja teknologia-alan osiin.

Osastrategia liittyy Sataedun strategian yhteen keskeiseen teemaan, Tulevaisuuden elinvoimaisuuden varmistamiseen. Se muodostuu pääosiltaan Sataedun teknologiaopintoalan sekä rakennus ja kuljetusopintoalan tarjonnasta. Se täydentyy tarvittaessa myös muiden alojen tarkastelusta, mikäli ne tukevat osastrategian tavoitteita, kuten S2-opintojen huomioiminen. Sillä kuvataan Sataedun asemoitumista alueelle koulutustarjonnan, henkilöstön osaamisen kehittämisen, hanketyön, markkinaehtoisen toiminnan sekä yritysten kanssa käytävän vuoropuhelun ja ennakkoinnin osalta. Osastrategiassa kootaan olemassa oleva tarjonta, joka vastaa näiden alojen tarpeisiin, mahdollisuudet laajentaa/lisätä sitä, yritysten tarpeet suhteessa siihen, yhteistyö opintoalojen välillä, oman henkilökunnan osaamisen kehittämissuunnitelma, hanketyön yhdistäminen tähän, tahtotila, jne. Pääpaino on tutkinnon osissa, oppisopimuksen hyödyntämisessä sekä yritysten osin tai kokonaan rahoittamassa koulutuksessa. Vuonna 2026 tehdään tälle pohjatyö ja seuraavina vuosina toteutetaan

sen mukaista yhteistyötä ja varmistetaan oman henkilöstön osaamisen kehittäminen samaan suuntaan. Muita kokonaisuuksia selvitetään ja avataan maakunnan tarpeiden mukaisesti jatkaen tätä osastrategia-toimintaa myös tulevina vuosina.

Näitä ovat mm.:

Telakkateollisuus: (Sata Shipbuilding Oy + Rauma Marinen Constructions Oy) oppisopimusryhmä sovittuna, jonka toteutuessa Sataedu lisää omaa osaamistaan työelämäyhteistyöstä mm. työelämäopettaja-mallia soveltamalla, tvk:ta suunnitellaan niiden tarpeisiin, sähköisen ja mekaanisen kunnossapidon yhteiskoulutus, mahdolliset tilauskoulutukset ja yhteishankintana toteutettava rekrytuskoulutus tytäryhtiön kautta. Turvataan myös alihankintayritysten osaajatarpeita koulutuksella laajalti maakunnan alueella.

TEM:n 11.2.2026 julkistamasta meriteollisuuden osaajatarveselvityksessä listataan, että ensisijaisesti kotimaisen työvoiman määrää tulisi tässä työllisyystilanteessa pyrkiä nostamaan. Nuorten saaminen meriteollisuuden alalle on ratkaisevassa roolissa, rekrytointitukea tulee hyödyntää tässä. Työvoimakoulutusta (erityisesti yhteishankintoja) sekä palkkatuetta oppisopimuskoulutusta voidaan hyödyntää nykyistä tehokkaammin. Lisä- ja täydennyskoulutuksella ja ns. muuntokoulutustyyppisellä koulutuksella voidaan vaikuttaa nopeastikin osaavan työvoiman saatavuuteen.

Elintarviketeollisuus: (yrityskierroksella tarpeiden kartoitus, tarjonnan esittely, vuoropuhelu siitä, mitä Sataedulta odotetaan ja millainen työnjako tässä säilytetään Winnovan kanssa) Elintarvikealan tutkintokoulutuksen lisäksi robotiikka, automaatio, kunnossapito, linjastotyö, kappalevaratyö, hygienia, puhdistusala, omavalvonta, työturvallisuus, sisälogistiikka ja varastotyö, logistiikka, kiertotalous, ym. ovat tarjonnassa.

Puhtaan siirtymän investointeihin liittyvä osaaminen, mm. vetyala tarkastellaan tarjontamahdollisuuksien osalta. Kehitämme yritysyhteistyötä niin nuorten koulutuksen kuin yritysten tarpeisiin nopeasti vastaavan täydennys- ja uudelleen koulutautumistarpeen osalta osatutkintoja ja oppisopimusta hyödyntäen. Näin edistämme Satakunnan maakuntastrategian mukaisesti yritysten kilpailukykyisyyttä vihreän siirtymän investoinneissa ja olemme mukana vahvistamassa Satakunnan asemaa monipuolisen energiatuotannon osaamiskeskittymänä.

Hyötyajoneuvoala: Teknologia-alan ja logistiikka-alan yhteistyön tiivistäminen tämän osalta.

• Vihreä siirtymä

Vastuullisuustyötä Sataedussa ohjaavat Agenda 2030 -tavoitteet sekä Ammatillisen koulutuksen tiekartta. Sataedu koordinoi vuosina 2022–2023 kansallisen ammatillisen koulutuksen kestävyystiekartan laadintaa (VASKI-hanke) ja on nimetty oppilaitoksena Kestävän ammatillisen koulutuksen neuvottelukunnassa. Sataedu on lisäksi mukana OPH:n valtakunnallisten kestävyysindikaattorien pilotointiryhmässä. Vuonna 2024 Sataedulle myönnettiin OKKA-säätiön ylläpitämä Kestävän kehityksen sertifikaatti tehdystä vastuullisuustyöstä.

Osana Sataedun strategian toimeenpanoa laadittiin vastuullisuusohjelma vuosille 2026–2027. Vastuullisuusohjelmaan nimettiin kuusi keskeisintä teemaa, joiden kädenjälkeä tullaan kasvattamaan systemaattisesti seuraavien vuosien aikana. Teemat valittiin perustuen järjestelmällisen GHG-protokollan mukaisen hiilijalanjäljen laskennan tuloksiin. Nimettyjä osa-alueita ovat opiskelijoiden kestävyysosaaminen, henkilöstön kestävyysosaaminen, kestävä työelämäyhteistyö, vastuulliset hankinnat, vastuullinen ruokailu sekä vastuullinen liikkuminen. Valittuihin kuuteen teemaan nimettiin toteutettavat toimenpiteet, vastuuhenkilöt, mittarit sekä seuranta. Henkilöstö perehdytetään ja sitoutetaan vastuullisuusohjelmaan sisältöön. Lisäksi koko henkilöstölle on linjattu vaadittavaksi pätevyydeksi Johdanto kestäväan kehitykseen –verkkokoulutus ja suorituksia seurataan mm. osana vuosittaisia kehitys- tai osaamiskeskusteluja.

Sataedun kiertotalouden oppimisympäristö KIEPPI tukee vihreää siirtymää. KIEPPI toimii sekä fyysisenä että virtuaalisena oppimisympäristönä, jossa opiskelijat ja opettajat voivat tutustua uusiin

energiaratkaisuihin, kehittää osaamistaan ja tehdä yhteistyötä työelämän kanssa. Käynnissä oleva KIEPPI 2 -hanke vahvistaa Sataedun roolia kestävän koulutuksen edistäjänä edelleen. Hankkeessa kehitetään opetushenkilöstön vihreän siirtymän osaamista sekä uudenlaisia oppimiskäytäntöjä, jotka tukevat kestävän kehityksen vahvempaa integrointia opetukseen. Hankkeen toimenpiteet luovat Sataedulle entistä paremmat edellytykset toimia vihreän siirtymän edelläkävijänä sekä tukevat opiskelijoiden valmistumista tulevaisuuden työelämään, jossa kestävän kehityksen tiedot ja taidot ovat yhä keskeisemmässä roolissa. Lisäksi kaikkiin perustutkintoihin on laadittu vastuullisuuden osaamislupaukset.

Sataedu valmistautuu uusien valtakunnallisten Digivihreän siirtymän tutkinnon osien käyttöönottoon osana OPH:n uudistusta. Digivihreän siirtymän tutkinnon osista valmistellaan ammattitutkintoihin Tekoälyn hyödyntäminen työprosessissa ja erikoisammattitutkintoihin Kiertotaloustoiminnan kehittäminen -tutkinnon osia. Tutkinnon osat vahvistavat sekä opiskelijoiden että henkilöstön valmiuksia vastata vihreän siirtymän, digitalisaation ja työelämän muuttuvan osaamistarpeisiin.

• Kansainvälisyys

Sataedu on tehnyt pitkäaikaista työtä Erasmus+ opiskelija- ja henkilöstöliikkuvuuksien osalta, ja sekä akkreditoinnin että kattavan henkilöstöresursoinnin kautta olemmekin saavuttaneet merkittävää kasvua kummassakin liikkuvuuskategoriassa. Koko henkilöstöstä noin 20 % osallistuu vuosittain joko yksilöliikkuvuuksiin tai tukihenkilönä opiskelijoiden ryhmäliikkuvuuksiin. Perustutkinnon aloittavista opiskelijoista n. 20 % osallistuu vuosittain joko yksilö- tai ryhmäliikkuvuuksiin. Lukumääräisesti tavoite on vähintään 60 henkilökunnan jäsentä ja 150 opiskelijaa vuosittain. Lisäksi henkilökuntaa osallistuu kansainvälisiin hankekokouksiin.

Erasmus+ kehityshankkeet vaikuttavat merkittävästi opettajien ammatilliseen kehittymiseen ammatillisessa koulutuksessa. Ne tarjoavat opettajille mahdollisuuksia oppia, verkostoitua ja kehittää pedagogisia menetelmiään kansainvälisessä kontekstissa sekä laajentaa verkostojaan myös opiskelijaliikkuvuuksien toteuttamiseen. Tästä hyvänä esimerkkinä ovat Small Scale-hankkeet. Ne ovat yksinkertaisia hallita, hanketyöt keskittyvät vain hankekokouksiin ja niiden tulokset ovat helposti siirrettävissä suoraan opetukseen. Sataedu on partnerina yhteensä 4 pienimuotoisessa kumppanuushankkeessa. Lisäksi olemme partnerina laajassa Centre of Vocational Excellence (CoVE WIN4SMEs) hankkeessa.

c) Toimenpiteet ja niiden ajoittuminen (kokeilujärjestäjän sisäiset toimet ja laatu, esimerkiksi)

• Oppimisympäristöjä kehitetään

Oppimisympäristöjen suhteen Sataedu on haastavassa tilanteessa.

Sataedun rakentaminen noudattaa RT-ympäristöluokitusta (3 tähden tavoitetaso). Sataedun rakentaminen perustuu usean eri alueen kokonaisvastuullisuuteen, jossa huomioidaan rakennuksen koko elinkaari suunnittelusta käyttöön ja purkamiseen asti. Rakentamisessa huomioidaan ympäristövastuu vähentämällä päästöjä, suosimalla vähähiilisiä ja kestäviä materiaaleja sekä parantamalla energiatehokkuutta sekä toteuttamalla hankkeet soveltuvalla ympäristömerkillä.

Lisäksi lähivuosina tulee arvioitavaksi, onko Sataedu lukiokoulutuksen järjestäjä, jos kunnat niin päättävät. Tämä ja mahdollinen erityisen vaativan koulutuksen tehtävä asettaa omat vaatimukset ja paineet oppilaitosrakennuksille.

Ammatillisen osaamisen vahvistamiseen liittyy vahvasti opiskelijoiden jaksaminen opinnoissa sekä työkykyisyys. Satakunnan hyvinvointialueen hyvinvointikertomuksessa 2025–2029 todetaan satakuntalaisten lasten ja nuorten hyvinvoinnissa näkyvän useita huolestuttavia kehityskulkuja. Nuorten liikkumattomuuteen vastaaminen edellyttää riittäviä ulko- ja sisäliikuntamahdollisuuksia.

- **Toiminta-alueen negatiiviseen väestömuutokseen reagoimiseksi luovutaan heikon työllistymisen tutkinnoista**

Sataedu tulee luopumaan tai vähentämään koulutusta seuraavista tutkinnoista: media- ja kuvallisen ilmaisun perustutkinto ja osaamisala - graafinen ala, käsi- ja taideteollisuusalan perustutkinto, liiketoiminnan ammattitutkinto.

Sataedu on jo vähentänyt autoalan perustutkinnoissa opiskelijamäärää noin kolmannekselle edellisen kolmen vuoden aikana.

Muuten koulutustarjontaa arvioidaan vuosittain.

- **Toiminta-alueen oppivelvollisten/työikäisten/työllisyysalueiden palvelukyvyyn varmistamiseksi edistetään/selvitetään työnjako toiminta-alueella toimivien muiden koulutuksen järjestäjien kanssa**

Jatkamme perinteistä johtoryhmäyhteistyötä Kankaanpään opiston ja WinNovan kanssa selvästi tavoitteellisemmin. Uusi yhteistyön muoto tulee olemaan pedagogisten johtotiimien yhteistyö. Satakunnassa on Pori-vetoinen sivistysjohtajien verkosto, johon myös ammatilliset koulutuksen rehtorit osallistuvat.

Sasky ja Sataedu ovat sopineet, että koulutuksen järjestäjät käyvät vuoropuhelua, jos Huittinen - Kokemäki alueella tulee tarve tuoda uusia tutkintokoulutuksia tarjolle. Huittinen - Kokemäki alueella koulutuksen järjestäjien toiminta-alueet ovat päällekkäiset. Tällä järjestelyllä pyritään välttämään koulutustarjonnan päällekkäisyys ja resurssien tehoton käyttö.

Sasky ja Sataedu jatkavat koulutuksen järjestämisluvan mukaista yhteistyötä logistiikka-alan koulutuksen osalta. Sataedulla on tarjolla Parkanossa säännöllisesti muutaman vuoden välein yhteishaussa logistiikan tutkintokoulutusta.

Tulemme hakemaan lupaa vaativaan erityisen tuen koulutukseen kansallisen selvityksen valmistuttua. Satakunnassa on tarve vaativaan erityiseen tukeen, ja nyt nämä opiskelijat ohjautuvat perusammattioppilaitoksiin. Toivomme, että tilanne ratkeaa tulevan neljän vuoden aikana.

- **Selvitetään ratkaisuja väestön kehitykseen**

Sataedu on ollut aktiivisesti yhteydessä jäsenkuntiin nykyisen valtuustokauden alkaessa ja virittänyt keskustelua tulevaisuuden toisen asteen kouluverkosta. Satakunnan syntyvien ikäluokka on vähentynyt noin 2000 lapsesta 2010 luvun alussa, nykyiseen alle 1400 syntyneeseen lapseen vuodessa. Tilanteen haastavuus tunnistetaan kunnissa ja koulutuksen järjestäjissä, ratkaisut ovat vaikeita. Satakunnassa on erittäin laaja ammatillisen ja lukiokoulutuksen toimipisteverkko, useimmat Satakunnan kunnat järjestävät lukiokoulutusta, ammatillista koulutusta järjestää neljä eri koulutuksen järjestäjää ja vähäisessä määrin on tarjolla myös vaativan erityisen tuen koulutusta.

Sataedu tulee olemaan aktiivinen ja aloitteellinen toisen asteen toimipisteverkon kehittämisessä.

Maakuntastrategiassa on tunnistettu, että maahanmuutto on ainoa uskottava ratkaisu maakunnan väkimäärän stabilointiin tai kasvattamiseen. Sataedu on ollut tässä työssä systemaattisesti mukana koulutuksen keinoin, mm. ukrainalaisten kieli- ja kotouttamiskoulutuksessa.

- **Harkinnanvarainen rahoitus**

Satakunnan koulutuskuntayhtymä anoo 230 000 euroa vuodelle 2026 oppimisympäristöjen kehittämiseen aiemman oppimisympäristöjen kehittäminen kappaleen mukaisesti, tulevien vuosien summa tulee määräytymään oppimisympäristöinvestointien edetessä.