

Hyvinvointia tukeva henkilöstö ammatillisessa koulutuksessa

Kuntaliiton selvitys syksyllä 2025

Kysely lähetettiin kaikille Areena-verkostoon kuuluville ammatillisen koulutuksen järjestäjille. Verkostoon kuuluu lähes 50 kuntataustaista ammatillisen koulutuksen järjestäjää. Verkostoon kuuluvien koulutuksenjärjestäjien osuus Suomen ammatillisen koulutuksen opiskelijavolyymista on noin 80 %. Kyselyyn vastasi 25 koulutuksen järjestäjää eli noin 57 % Areenan jäsenistä. Kysely oli vastattavissa 30.9-15.10.2025.

Kaikki kyselyyn vastanneet 25 koulutuksen järjestäjää ilmoittivat, että heidän palveluksessaan työskentelee hyvinvointia tukevaa henkilöstöä. Lisäksi 4 koulutuksen järjestäjää ilmoitti, että hyvinvointialueuudistuksen myötä niiltä on siirtynyt kyseisiä tehtäviä hyvinvointialueelle. Näilläkin koulutuksenjärjestäjillä oli edelleen muuta omaa hyvinvointia tukevaa henkilöstöä.

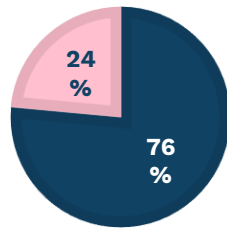
Kyselyn mukaan **hyvinvoinnin tukemisessa työskentelee henkilöstöä hyvin moninaisilla nimikkeillä. Eniten näissä tehtävissä työskentelee vaihtelevin etuliittein ohjaajia (47), valmentajia (23), hanketyöntekijöitä (15) sekä nuorisotyöntekijöitä (9).** Muina nimikkeinä avoimissa vastauksissa mainittiin esim. erilaiset ”koutsit”. Muutamilla koulutuksen järjestäjillä hyvinvoinnin tukemista tehdään myös koordinaattorin, opinto-ohjaajan sekä opettajan nimikkeillä.



Hyvinvoinnin tukena tehtävää työtä tehdään ammatillisessa koulutuksessa osana yhteisöllistä opiskeluhuoltotyötä, mutta **yli kolme neljästä vastanneesta kertoi työn sisältävän myös yksilöllistä hyvinvoinnin tukemista**. Avoimissa vastauksissa kaksi koulutuksen järjestäjää kertoi heillä olevan henkilö, joka tekee pelkästään yksilötyötä hyvinvoinnin tukemiseksi.

**ONKO
OPPILAITOSYHTEISÖSSÄNNE
OPISKELIJOIDEN
HYVINVOINNIN TUKENA
TEHTÄVÄ TYÖ YHTEISÖLLISTÄ,
VAI TEETTEKÖ MYÖS
YKSILÖTYÖTÄ?**

■ molempia ■ vain yhteisöllistä

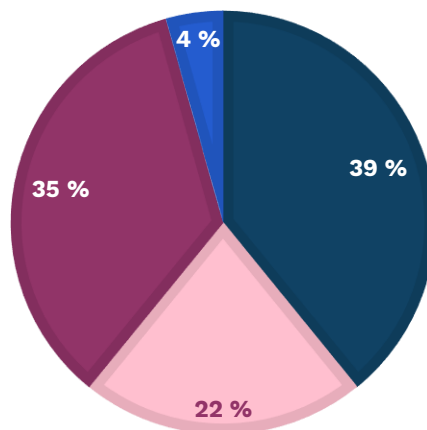


Jos oppilaitosyhteisössänne työskentelee hyvinvoinnin tukemisen tehtävissä henkilöstöä, niin miten henkilön palkkakustannukset rahoitetaan

Vastaajista 39 prosenttia ilmoitti, että henkilöstön rahoitus tulee koulutuksen järjestäjän täysimääräisestä omasta rahoituksesta. 22 prosenttia taas ilmoitti hankerahoituksen tai vastaavan olevan palkkakustannusten lähde. 35 prosenttia ilmoitti sen olevan yhdistelmä edellisiä. Muu-vaihtoehtoon taustalla on yhteistyö palkkakustannuksiin osallistuvan seurakunnan kanssa.

MIKÄLI OPPILAITOSYHTEISÖSSÄNNE TYÖSKENTELEE MAINITUISSA TEHTÄVISSÄ HENKILÖSTÖÄ, MITEN HENKILÖN PALKKAKUSTANNUKSET RAHOITETAAN?

- Koulutuksenjärjestäjän täysimääräinen oma rahoitus
- Hankerahoitus tai vastaava
- Koulutuksenjärjestäjän oma rahoitus yhdistettynä hankerahoitukseen tai vastaavaan
- Muu

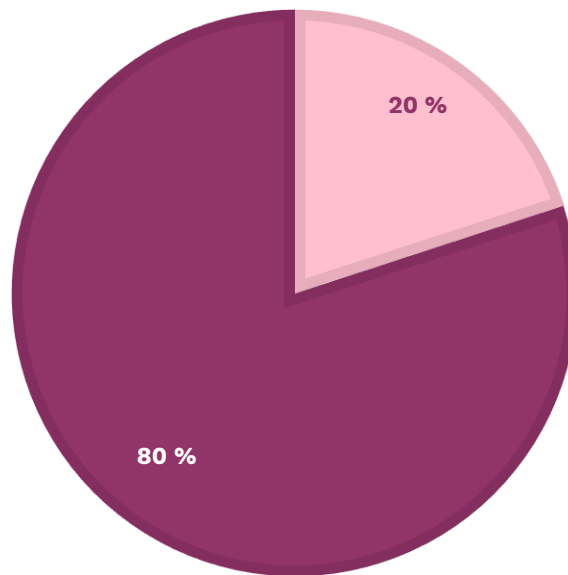


Onko tukeen ja hyvinvointiin liittyvän henkilöstön tarve ammatillisessa koulutuksessa kasvamassa, pysymässä samana vai vähenemässä?

Vastaajista 80 prosenttia ilmoitti, että hyvinvointia tukevan henkilöstön tarve ammatillisessa koulutuksessa on kasvamassa. 20 prosenttia ilmoitti tarpeen pysyvän samana. Yksikään vastaaja ei ilmoittanut tarpeen olevan vähenemässä.

NÄETTEKÖ, ETTÄ ONKO ENNALTAEHKÄISEVÄÄ TYÖTÄ TEKEVÄN HENKILÖSTÖN TARVE AMMATILLISESSA KOULUTUKSESSA...

■ pysymässä samana ■ kasvamassa

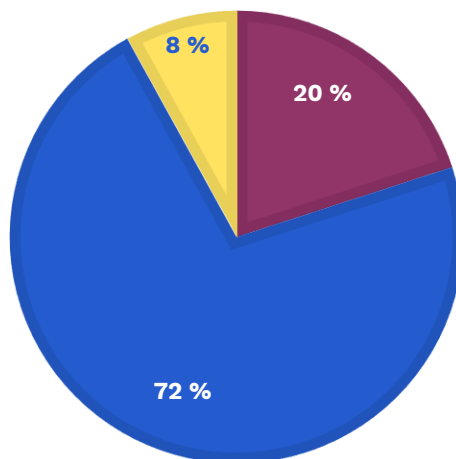


Millaiseksi yhteistyö hyvinvointialueiden kanssa koetaan ammatillisessa koulutuksessa?

Kyselyn vastausten perusteella yhteistyö hyvinvointialueiden kanssa koetaan pääosin hyväksi tai erittäin hyväksi (80 %). Loppujen vastaajien mielestä yhteistyö on neutraalia. Kyselyn avoimiin kysymyksiin saaduista vastauksista nousee kuitenkin selvä viesti, että hyvinvointialueiden resurssien ei koeta olevan riittävällä tasolla. Tämä viittaa siihen, että palvelujen saatavuus tai tarjonta ei koulutuksenjärjestäjien suuntaan ehkä ole riittävää, vaikka yhteistyö sinänsä koetaan hyväksi. Vastauksissa esitetään myös toiveita, että hyvinvointialueet eivät siirtäisi palvelujaan pois oppilaitosympäristöistä. Tässä olisi ehdottomasti tärkeä jatkoselvittelyn aihe.

MITEN ARVIOISIT YHTEISTYÖTÄ HYVINVOINTIALUEIDEN KANSSA HYVINVOINTIA TUKEVASSA JA ENNALTAEHKÄISEVÄSSÄ TYÖSSÄ AMMATILLISESSA KOULUTUKSESSA?

■ Neutraalia ■ Hyvää ■ Erittäin hyvää



Avoimet vastaukset - millainen tulevan kehityksen tulisi olla hyvinvointia tukevassa työssä ammatillisessa koulutuksessa?

Valtaosa vastaajista katsoo, **ettei lainsäädännön muutoksia tarvita, mutta useat nostavat esiin tarpeen selkeyttää rooleja ja vahvistaa hyvinvointia tukevan henkilöstön asemaa lainsäädännössä.** Kuntouttavan opetuksen toimintamallin, jossa sote ja ammatillinen koulutus tekevät aiempaa tiiviimpää yhteistyötä, vaatisi muutaman vastaajan mukaan lainsäädännön ja rahoituspohjan tarkastelua ja tarvittaessa kehittämistäkin. Ministeriöiden yhteistyö budjetoinnissa nuorten hyvinvoinnin tukemiseksi nähtiin tärkeänä, erityisesti juuri kuntouttavan opetuksen järjestämisessä.

Avoimissa vastauksissa tuotiin esiin tarve vahvistaa soten ja ammatillisen koulutuksen yhteistyötä eri yhdyspinnoissa. Tiedonsiirtoa tulee kehittää, erityisesti ennakoidussa työssä (esim. päihde- ja terveyshaasteet). Palveluohjausta ja palvelujen muotoilua tulisi kehittää yhdessä hyvinvointialueiden kanssa.

Hyvinvointialueiden resurssit koetaan riittämättömiksi, mikä aiheuttaa viiveitä ja kuormitusta oppilaitoksille. Avoimissa vastauksissa nostettiin esiin tarve lisätä hyvinvointia tukevia aikuisia oppilaitoksiin, erityisesti henkilöitä, joilla ei ole arviointivastuuta.

Opiskelijoiden hyvinvointia tukevien henkilöiden, myös hyvinvointialueiden henkilöstön, tulisi olla helposti saatavilla oppilaitoksissa. Toiminnan tulisi olla matalan kynnyksen palvelua, jossa opiskelija voi tulla kuulluksi monenlaisissa asioissa. Yhteisöllisyyttä ja opiskelijan toimijuutta tukevia käytäntöjä tulee vahvistaa.

Vastauksissa ennakoitiin, että ennaltaehkäisevän hyvinvointityön merkitys kasvaa tulevaisuudessa. Oppimisen tuen laajentuminen ja oppivelvollisuusiän pidentyminen ovat lisänneet ja lisäävät tuen tarvetta.

Keskeiset kehittämiskohteet liittyvät yhteistyön tiivistämiseen soten ja koulutuksen välillä, tiedonsiirron parantamiseen, riittävien resurssien turvaamiseen sekä opiskelijoiden arjen tukemiseen matalan kynnyksen palveluilla. Lainsäädännön ja rahoituksen osalta näkemykset vaihtelevat, mutta monissa vastauksissa korostuu tarve selkeyttää rooleja ja vahvistaa hyvinvointia tukevien palveluiden asemaa. Ammatillisen koulutuksen rahoitustilanteen varmistaminen ja rauhoittaminen tuotiin esiin olennaisena tekijänä pitkäjänteisen tuen varmistamiseksi opiskelijoille.

Johtopäätökset

Hyvinvointia tukevan henkilöstön tarpeen ammatillisessa koulutuksessa uskotaan kasvavan, ja toiminnan kehittämisessä korostuvat roolien selkeyttäminen, tiivis yhteistyö hyvinvointialueiden kanssa sekä matalan kynnyksen palvelut.

Lainsäädäntöä ei nähdä merkittävänä esteenä, mutta rahoitus ja rakenteet vaativat huomiota.

- Kaikilla kyselyyn vastanneilla (25 järjestäjää) on hyvinvointia tukevaa henkilöstöä, nimikkeet vaihtelevat suuresti
- Hyvinvointialueuudistus on siirtänyt osan tehtävistä hyvinvointialueille, mutta oppilaitoksilla on edelleen omaa henkilöstöä.
- Työ on pääosin yhteisöllistä, mutta yli 75 % järjestäjistä tekee myös yksilöllistä tukea.
- Valtaosin koulutuksen järjestäjän omalla rahoituksella, kokonaan tai yhdistettynä hanke- tms. rahoitukseen.
- Tarve tulee lähes kaikkien mielestä kasvamaan
- 80 % kokee yhteistyön hyvinvointialueiden kanssa hyväksi tai erittäin hyväksi, loput kokevat sen neutraaliksi.
- Avoimien vastausten perusteella haasteena resurssien riittämättömyys ja viiveet palveluissa, tarvitaan jatkoselvittelyä.
- Ei nähdä suurta tarvetta lainsäädännön muutoksille, mutta roolien selkeyttä ja aseman vahvistamista toivotaan.
- Tiiviimpi yhteistyö soten ja koulutuksen välillä.
- Matalan kynnyksen palvelut oppilaitoksiin opiskelijoiden saavutettaville.
- Riittävien resurssien turvaaminen, ei ainakaan lisäleikkauksia

Lisätiedot selvityksestä:

Ilkka Eronen, erityisasiantuntija, Kuntaliitto

ilkka.eronen@kuntaliitto.fi

puh. +358 45 138 7389