

Henkilöstösuunnitelma  
Koulutussuunnitelma  
Tasa-arvosuunnitelma  
Yhdenvertaisuussuunnitelma

Yt-toimikunta 8.4.2024

Hallitus 9.4.2024

KOULUTUSKESKUS  
**BRAHE**

# Sisällys

1 Johdanto .....	3
1.1 Toimintaympäristön muutokset.....	3
1.2 Henkilöstömittarit .....	4
1.2.1 Henkilöstömäärä .....	4
1.2.2 Palkat ja palkkiot.....	5
1.2.3 Eläkeiän saavuttavat työntekijät .....	6
1.2.4 Ikäjakauma.....	7
1.2.5 Henkilökunnan sairauspoissaolojen ja työtapaturmien vuosiraportit .....	7
2 Henkilöstösuunnitelma.....	10
2.1 Työhyvinvointi ja työsuojelu.....	10
2.2 Henkilöstön rekrytointi.....	11
2.3 Henkilöstön perehdyttäminen .....	11
2.4 Onnistumiskeskustelut .....	12
2.5 Palvelussuhdeasiat .....	12
2.6 Aloitteet.....	12
3 Koulutussuunnitelma.....	13
3.1 Kuvaus ammatillista osaamista ylläpitävästä ja edistävästä koulutuksesta.....	13
4 Tasa-arvosuunnitelma .....	15
5 Yhdenvertaisuussuunnitelma .....	16

# 1 Johdanto

Henkilöstöä koskevat suunnitelmat kattavat Koulutuskuntayhtymä Brahen toimialat, jotka ovat

- Tekniikan alat
- Palvelualat
- Luovat alat
- Luonnonvara-alat

Henkilöstöä koskevat suunnitelmat liittyvät koulutuskuntayhtymän strategiaan ja muihin suunnitelmiin.

Henkilöstöä koskevat suunnitelmat sisältävät

- henkilöstösuunnitelman, jossa käsitellään henkilöstöhallinnan osa-alueet ja niihin liittyvät toimintamallit
- koulutussuunnitelman, jossa esitetään arvio vuonna 2024 aikana toteutuvista koulutuksista
- tasa-arvosuunnitelman, jonka kautta edistetään tasa-arvon toteutumista koulutuskuntayhtymässä
- yhdenvertaisuussuunnitelman, jonka tavoitteena on muodostaa pelisäännöt tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi.

Suunnitelmat on koottu yhdeksi kokonaisuudeksi, jota päivitetään vuosittain. Suunnitelmia ja niiden toteutumista seurataan ja koulutuskuntayhtymän johtoryhmässä, yt-toimikunnan kokouksissa sekä hallituksen kokouksissa. Vuonna 2022 dokumenttiin yhdistettiin ensimmäisen kerran myös henkilöstöraportin tiedot.

## 1.1 Toimintaympäristön muutokset

Ammatillinen koulutus on valtakunnallisesti tulevan vuosikymmenen aikana merkittävien haasteiden edessä ja se näkyy jo nyt opetuksenjärjestäjien arjessa. Koko Suomen kasvatuksen ja koulutuksen toimintaympäristö on jatkuvassa muutoksessa. Suomen väestörakenne muuttuu nopeasti syntyvyyden laskiessa ja väestön ikääntyessä. Keskeisin väestörakenteen muutos Suomessa on eläkeikäisten väestön osuuden kasvu ja työikäisen väestön väheneminen. Ikärakenteen muutokset koskettavat jokaista Suomen kuntaa, mutta ikärakenteen kehityksissä myös olennaisia eroja kuntien välillä. Väestön ikärakenne on kehittynyt Koulutuskuntayhtymä Brahen alueella siten, että vanhimpien ikäluokkien osuus väestöstä on kasvanut viime vuosina suhteessa muihin ikäluokkiin. Väestöennusteen osalta on kuitenkin huomioitava, että Koulutuskuntayhtymä Brahen alueella nuorten ikäluokkien ennustetaan kasvavan tulevina vuosina. Kuten aikaisempina vuosina, koulutuskuntayhtymän alueen suurin ikäryhmä ovat edelleen 10–14 –vuotiaat, joita oli kuntayhtymän toiminta-alueella yhteensä 2 403 henkilöä (*Tilastokeskus 31.12.2023*). Tämä näkyy tulevina vuosina maltillisesti kasvavina opiskelijamäärinä kuntayhtymän oppilaitoksissa.

Väestömäärä ja rakenne vaikuttavat alue- ja paikallistalouden kehitykseen, työllisyys- ja työpaikkakehitykseen ja koulutustarjontaan. Koulutuskuntayhtymä Brahen toiminta-alueen aleneva väestömäärä ja muuttuva rakenne luovat omat haasteensa myös kuntayhtymän toiminnalle. Pääministeri Petteri Orvon nykyiseltä hallituskaudelta odotetaan toimenpiteitä, joilla kehitetään valtakunnallisesti ja alueellisesti työperäistä maahanmuuttoa, jonka odotetaan tuovan omalta osaltaan ratkaisuja osaavan työvoiman saatavuuteen. Elinkeinoelämän tarvitsemien tulevaisuuden osaajien kouluttaminen vaatii opetuksen järjestäjiltä hyvää yhteistyötä alueen työelämän kanssa ja ennakoivaa koulutuspalveluiden kehittämistä.

Euroopassa on käynnissä yli kaksi vuotta jatkunut hyökkäyssota ja edessä on maailman talouden haastavat vuodet sekä todennäköisesti hitaan taloudellisen kasvun aikakausi koko Euroopassa. Haasteita aiheuttavat lisäksi yleisesti kohonneet palkkakustannukset, elinkustannukset, energian hinnan nousu ja epävarmuudet

sen saatavuudessa sekä todennäköisesti pysyvästi kohonnut korkotaso. Nämä heijastuvat jatkossa suoraan myös valtakunnallisesti kasvatuksen ja koulutuksen toimintaympäristöön.

Haasteista huolimatta Koulutuskuntayhtymä Brahen toiminnassa pääpaino on edelleen opetuksen ja oppimisympäristöjen laadun sekä opiskelijoiden ja henkilökunnan hyvinvoinnin varmistamisessa. Koulutuskeskus Brahen toiminta-alueella on käynnissä useita teollisia investointeja ja vihreän siirtymän mahdollisuudet vaativat meiltä koulutuksen järjestäjiltä ketterää ja ajassa elävää osaamista ja koulutusten kehittämistä yhteistyössä alueen yritys- ja elinkeinoelämän kanssa. Tärkeässä asemassa on myös opiskelijoiden valmistumisajan jälkeisen työllistymisen tai jatko-opintoihin sijoittumisen varmistaminen.

Koulutuskeskus Brahessa tärkeäksi koettuja arvoja ovat opetushenkilökunnan, muun henkilökunnan ja opiskelijoiden työhyvinvoinnista huolehtiminen sekä heidän tukemisensa oman työnsä suunnittelussa ja kehittämisessä. Tavoitteen on, ettei kenenkään työntekijän työmäärä kasva kohtuuttomaksi ja että työtehtävät suhteutetaan henkilön koulutustaustaan ja osaamiseen. Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta esimerkiksi opettajien työaika suunnitellaan niin, että opettajien vuosityöaika ei ylittäisi merkittävästi 1 500 tuntia. Työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen, oman työn suunnittelemiseen sekä kehittämiseen panostamalla henkilökunnan ja opiskelijoiden hyvinvointi paranee ja sairauspoissaolot vähenevät. Hyvinvointia tukeva kouluarki on edelleen vuonna 2024 yksi painopistealue.

## 1.2 Henkilöstömittarit

### 1.2.1 Henkilöstömäärä

Vuoden 2023 päättyessä Koulutuskeskus Brahessa työskenteli yhteensä 164 henkilöä. Lukuun sisältyy vakiituinen, määräaikainen, kokoaikainen, osa-aikainen opetus- ja muu henkilökunta sekä projektihenkilökunta. Taulukossa 1 on kuvattu kuntayhtymän henkilöstömäärän jakautumista toimialojen, valmistavan opetuksen/yhteisten aineiden sekä kuntayhtymän hallinnon kesken työsuhteen luonteen perusteella vuonna 2023.

*Taulukko 1. vakinaisen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2023*

Kky Brahe	vakinaiset		määräaikaiset		sivutoim.	Yhteensä
	kok.aik.	osa-aik.	kok.aik.	osa-aik.		
<i>Tekniikan alat</i>	21	1	18	2	4	46
<i>Palveluala</i>	17	1	4	0	0	22
<i>Luovat alat</i>	7	0	5	0	0	12
<i>Luonnonvara-ala</i>	10	0	15	1	15	41
<i>Tuva/ytot /hallinto/hanke</i>	27	1	11	2	2	43
yhteensä	82	3	53	5	21	164

Taulukossa 1 on mukana kuntayhtymän sivutoimiset tuntiopettajat. Vuonna 2023 kuntayhtymässä työskenteli 21 sivutoimista tuntiopettajaa, joista merkittävin määrä (15) työskenteli luonnonvara-aloilla Ruukissa. Sivutoimisten tuntiopettajien määrä kasvoi vuonna 2023 edellisen vuoden tasosta noin 10 henkilöllä.

Vaikka henkilöstömäärä on viime vuosina kasvanut tasaisesti ja merkittävästi Brahessa, määräaikaisten työsuhteiden käyttöä kuntayhtymässä on rajoitettu. Määräaikainen palvelussuhde voidaan solmia vain perus-

tellusta syystä. Määräaikaiseen työsopimukseen/viranhoitomääräykseen kirjataan määräaikaisuuden peruste. Tällainen perusteltu syy on esimerkiksi sijaisuuden hoitaminen, ulkoinen rahoitus projektiluonteisessa tehtävässä, kesätyö tai tilapäisen työhön liittyvän ruuhkatilanteen purkaminen.

Määräaikaisten työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittäminen työ- tai virkasuhteen aikana on sidoksissa määräaikaisen työ- tai virkasuhteen pituuteen. Lyhytaikaisille sijaisille ei pääsääntöisesti laadita henkilökohtaista ammatillisen osaamisen kehittämissuunnitelmaa, mutta pitempiaikaisten määräaikaisten työntekijöiden kanssa käydään onnistumiskeskustelu ja mahdollistetaan myös heille tarvittava työhön liittyvä kouluttautuminen.

Koulutuskeskus Brahessa suhtaudutaan myönteisesti osa-aikatyön tekemiseen, jos siihen liittyvät järjestelyt eivät vaikeuta kohtuuttomasti työnantajan toimintaan. Lähtökohtaisesti osa-aikatyön tekeminen ei saa lisätä työnantajan kustannuksia.

Työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkyky selvitetään tarvittaessa ja heille pyritään mahdollisuuksien mukaan löytämään koulutustaustaan ja työkykyyn sopiva työtehtävä.

### 1.2.2 Palkat ja palkkiot

Taulukossa 2 on esitetty Koulutuskeskus Brahen maksamat palkat ja palkkiot henkilöstösivukuluineen vuosina 2022 ja 2023.

*Taulukko 2.*

Henkilöstökulut	2023	2022	Erotus €	Erotus %
Palkat ja palkkiot	-6 595 966,39	-6 043 448,89	552 517,50	109 %
Henkilösivukulut	-1 302 442,65	-1 496 213,03	-193 770,38	87 %
Henkilöstökorvaukset	88 345,86	63 485,09	-24 860,77	139 %
Yhteensä	-7 810 063,18	-7 476 176,83	333 886,35	104 %

Kuntayhtymän henkilöstökulut kasvoivat vuonna 2023 yhteensä 333 886,35 euroa (4 %) vuoden 2022 tasta. Henkilöstömenoja kasvatti vuonna 2023 muun muassa opettajien ja ohjaajien määrän lisääminen edelleen opetuksen tueksi sekä palkkojen yleiskorotukset sekä KVTES:n ja OVTES:n yleiset järjestelyerät. Yleiskorotukset olivat keskimäärin 2,2 % vuonna 2023 (1.6.2023). Kunta-alan palkat nousivat keskimäärin 4,1 prosenttia vuonna 2023. Korotukset olivat

- 1.6. yleiskorotus 2,2 %
- 1.6. paikallinen järjestelyerä 0,7 %
- 1.6. palkkaohjelma: paikallinen järjestelyerä 1,2 %
- kertapalkkio 467 €.

Kunta-alan palkkojen yleiskorotukset kuluvana vuonna 2024 ovat keskimäärin 4 % (1.6.2024).

Koulutuskuntayhtymä Brahen henkilöstömenot ovat vuoden 2024 talousarvion mukaan yhteensä 7 933 741,00 euroa henkilöstösivukuluineen. Palkkojen henkilöstösivukuiksi on budjetoitu 20,64 % palkkasummasta. Koulutuskuntayhtymä Brahen henkilöstömenot kasvavat edellisen 2023 vuoden talousarvioon verrattuna 257 101,00 euroa (noin 3 %).

### 1.2.3 Eläkeiän saavuttavat työntekijät

Vuosien 2024–2032 välisenä aikana kuntayhtymän työntekijöistä eläkeiän saavuttaa 25 henkilöä. Henkilöstön ikärakennetta ja mahdollisia eläköitymisiä on kuvattu taulukossa 3.

Lähivuosina mahdollisesti eläköityvillä työntekijöillä on mahdollisuus valita vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajankohta 63–69 ikävuoden välillä. Siksi edellinen taulukko ei kerro aivan luotettavasti tulevina vuosina eläkkeelle siirtyvän henkilökunnan määrää. Työntekijöiden omat toiveet ja ilmoitukset eläköitymisestä kartoitetaan esimerkiksi onnistumiskeskusteluiden yhteydessä.

Henkilöstön ikärakenne	Kokonaismäärä ikäryhmittäin					Henk. kohtaisen alimman eläkeiän saavuttavat				
	alle 30 v.	30-40 v.	41-50 v.	yli 50 v.	yli 60 v.	2024	2025	2026	2027	2028-2032
31.12.2023										
Tekniikan alat	0	7	11	15	9	1		2	4	3
Palveluala	0	1	6	10	5	2			1	2
Luovat alat	0	3	5	2	2			1		2
Luonnonvara-ala	4	6	9	5	2		1			
Yto/hanke/hallinto/tuva	4	1	23	8	5	1	2		1	2
<b>Yhteensä</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>54</b>	<b>40</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>

Työntekijä tai viranhaltija voi hakeutua vanhuuseläkkeelle, kun hän on saavuttanut yleisen eläkeiän. Yleistä eläkeikää ja sen saavuttamista havainnollistaa taulukko 4.

Taulukko 4.

Syntymävuosi	Yleinen vanhuuseläkeikä
1955	63 v 3 kk
1956	63 v 6 kk
1957	63 v 9 kk
1958	64 v
1959	64 v 3 kk
1960	64 v 6 kk
1961	64 v 9 kk
1962–1964	65 v
1965–	vahvistetaan myöhemmin

[www.kt.fi/palvelussuhde/paattyminen/elake](http://www.kt.fi/palvelussuhde/paattyminen/elake)

Vuonna 2017 toteutetun eläkeuudistuksen takia myös ns. eroamisikä nousi taulukon 5 mukaisesti.

Taulukko 5.

Syntymävuosi	Eroamisikä
1957 tai sitä aikaisemmin	68 v
1958–1961	69 v
1962 tai sen jälkeen	70 v

[www.kt.fi/palvelussuhde/paattyminen/elake](http://www.kt.fi/palvelussuhde/paattyminen/elake)

Eroamisikästä eläköitymisen myötä säädetään työsopimuslain 6 luvussa. Viranhaltijaa koskeva vastaava säännös on viranhaltijalaissa.

## 1.2.4 Ikäjakauma

Taulukossa 6 on esitetty Koulutuskeskus Brahen opetushenkilökunnan sekä muun henkilökunnan määrä ja keski-ikä toimialoittain.

Taulukko 6. Henkilökunnan keskimääräinen ikä 31.12.2023.

Henkilökunta	Henkilökunta yht.		Vakinainen henkilökunta	
	määrä	keski-ikä	määrä	keski-ikä
<i>Opetushenkilökunta</i>				
Tekniikan alat	34	51	16	53
Palveluala	12	54	9	56
Luovat alat	9	49	5	54
Luonnonvara-ala	12	46	5	50
Yto/Tuva	22	47	17	50
Yhteensä	89	49	52	52
<i>Muu henkilökunta</i>				
Tekniikan alat	8	52	6	54
Palveluala	10	55	9	55
Luovat alat	3	44	2	47
Luonnonvara-ala	14	41	5	42
Hallinto	19	50	11	51
Yhteensä	54	49	33	51
<i>Henkilökunta yht.</i>				
Tekniikan alat	42	51	22	53
Palveluala	22	55	18	56
Luovat alat	12	48	7	52
Luonnonvara-ala	26	43	10	46
Hallinto	19	50	11	51
Yto/Tuva	22	47	17	50
Yhteensä	143	49	85	52

Kuten taulukko 6 kertoo, koulutuskuntayhtymän opetushenkilökunnan keski-ikä on 49 vuotta ja muun henkilökunnan 49 vuotta.

## 1.2.5 Henkilökunnan sairauspoissaolojen, työtapaturmien vuosiraportit ja työterveyshuollon kustannukset

Sairauspoissaoloista aiheutuu sekä työnantajalle että yhteiskunnalle merkittävät kustannukset. Yhtenä keskeisenä henkilöstömenojen hallinnan keinona on sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden minimoiminen edistämällä työntekijöiden terveyttä, työkykyä ja työhyvinvointia. Määrätietoista työtä sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden vähentämiseksi jatketaan Brahessa edelleen siinä määrin kuin se on työnantajalle mahdollista. Tavoitteena on vähentää sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä esimerkiksi hakemalla aktiivisesti vaihtoehtoisia ratkaisuja pidentää työuria myös työkyvyn heiketessä. Aktiivisella ja ennakkoidulla työntekijöiden tukemisella voidaan estää työkyvyn heikkeneminen ja siitä mahdollisesti seuraava sairastuminen. Varhaisen tuen mallia toteuttamalla ehkäistään uusia sairauslomia, työkyvyn menetystä ja ennen aikaista eläkkeelle siirtymistä.

Koulutuskuntayhtymä Brahen henkilökunnan sairauspoissaoloja on käyty lävitse tarkemmin kuntayhtymän työterveyshuollon ja työtapaturmien vuosiseurantaraportissa. Alla olevassa taulukossa 7 kerrotaan koko henkilökunnan sairauspoissaolot vuosina 2022–2023.

*Taulukko 7. Sairauspoissaolot opetustoimen ja muun henkilökunnan mukaan jaoteltuna*

Vuosi	Opetushenkilökunta	Sairauslomien määrä työpäivinä/vuosi	%	Sairausloman määrä/henkilötyö- päivinä vuodessa	Keski-ikä	Muu henkilökunta	Sairauslomien määrä työpäivinä/vuosi	%	Sairausloman määrä/henkilötyö- päivinä vuodessa	Keski-ikä*	*keski-ikä sarakeessa Rao:n tiedot vuosina 2010- 2019
2015	71,5	503	3,51	7,03	50,89	52,5	585	4,84	11,14	48,96	50,2v kaikki
2016	73	835	5,72	11,43	51,97	52	972	8,16	18,7	48,64	50,5v kaikki
2017	68	685	5,01	10,07	52	43	1220	12,3	28,37	50	51v kaikki
2018	69	498	3,61	7,21	51	48	450	4,08	9,38	50	51v kaikki
2019	73	596	4,08	8,16	52	51	521	4,44	10,22	50	51v kaikki
2020	89	821	4,16	9,22	49	50	518	4,7	10,36	48	48,5 kaikki
2021	91	906	5,24	9,96	49,02	56	1163	7,99	20,77	47,07	48,3 v. kaikki
2022	94	867	4,85	9,22	48,94	57	1298	8,76	22,13	46,13	47,9 v. kaikki
2023	89	1790	10,59	20,11	49,29	54	1148	8,18	22,26	48,63	49,04 v kaikki

Taulukossa 8 on esitetty koulutuskuntayhtymän henkilökunnalle ja opiskelijoille sattuneet työtapaturmat toimialoittain ja tapaturmaluokittain.

*Taulukko 8.*

Työtapaturmat 2023	Yhteensä	Ammattityö	Lii- kenne	Matkat	Koso/opso
Tekniikan alat	18	16	0	1	1
Palvelualat	7	6	0	1	0
Luovat alat	8	7	0	1	0
Luonnonvara-alat	31	30	0	0	1
Muut	1	1	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>65</b>	<b>60</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

\* Koso = koulutussopimus

\* Opso = oppisopimus

Taulukon 8 tapaturmien (65 kpl) vakavuusaste jakautuu seuraaviin luokkiin:

1. Työliikeypeytyminen sekä henkinen järkytysreaktio, ei edellytä poissaoloa (7 kpl).
2. Alle päivän tai ei poissaoloa (40 kpl).
3. 1–5 päivän poissaolo (14 kpl).
4. Yli 5 päivän poissaolo (4 kpl).
5. Vakava työtapaturma, ilmoitus poliisille ja AVI:lle (0 kpl).

Työtapaturmista alle 5 on sattunut kuntayhtymän henkilökunnalle ja muut tapaturmat ovat sattuneet kuntayhtymän opiskelijoille. Tapaturmat raportoidaan ”Toyme”-sovellukseen ja ne käydään lävitse työsuojelutoimikunnassa. Samassa yhteydessä mietitään myös ennaltaehkäisevät toimenpiteet vastaavien tapaturmien välttämiseksi tulevaisuudessa.



Taulukossa 9 on esitetty Kulutuskuntayhtymä Brahen henkilöstön työterveyshuollon kustannukset vuosina 2019–2023.

*Taulukko 9.*

Vuosi	Korvausluokka 1 (ennakoiva)	Korvausluokka 2 (sairausten hoito)	Yhteensä
2019	19 094,58	32 344,20	51 438,78
2020	24 899,33	27 490,75	53 390,08
2021	35 515,73	25 319,12	60 834,85
2022	35 533,99	38 652,32	74 186,31
2023	49 772,82	44 906,06	94 678,88

Työterveyshuollon kustannukset ovat kasvaneet tasaisesti viime vuosina. Tähän on vaikuttanut osaltaan kuntayhtymän henkilökunnan määrän voimakas kasvu kolmena edellisenä vuonna sekä työterveyshuollon kasvaneet kustannukset.

## 2 Henkilöstösuunnitelma

### 2.1 Työhyvinvointi ja työsuojelu

Koulutuskuntayhtymä Brahen työterveyshuollosta vastaa sosiaali- ja terveystyöpalveluja tuottava Pihlajalinna Oyj. Työterveyshuoltoon kuuluu perusterveydenhuollon lisäksi työterveyspainotteinen sairaanhoito tarveharkintaisesti. Työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työ, työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy sekä työntekijöiden terveyden ja työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen.

Henkilöstön työkykyä tuetaan vuosittain laadittavan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työpaikkaselvityksissä kartoitetaan työpaikkojen vaara- ja riskitekijät sekä arvioidaan ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavat tekijät.

Työ- tai virkasuhteen alussa työntekijät käyvät pääsääntöisesti terveystarkastuksessa, jossa selvitetään työntekijän terveyden ja hyvinvoinnin tilaa. Lisäksi kuntayhtymän pitkään palvelleille työntekijöille tehdään tarvittaessa määräaikaistarkastuksia. Näillä työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyössä toteutetuilla ehkäisevillä toimenpiteillä vaikutetaan työntekijöiden jaksamiseen työuran kaikissa vaiheissa sekä tuetaan työssä jaksamista nykyistä pidempään.

Koulutuskuntayhtymässä toteutetaan varhaisen tuen toimintamallia, jonka avulla huolehditaan työntekijöiden työkyvyn edistämisestä ja työkyvyttömyyden ehkäisemisestä läpi työuran. Varhaisen tuen toimintamallin tavoitteena on auttaa tunnistamaan työhyvinvoinnin riskitekijät ajoissa ja ohjamaan ratkaisujen löytämiseen. Työntekijän tuen tarpeesta voi kertoa esimerkiksi

- työsuorituksen heikkeneminen ja työn laadun huonontuminen
- ongelmat suoriutua työhön liittyvistä sosiaalisista vaatimuksista
- työajan hallinnan ongelmat
- käyttäytymisen muutos aikaisemmasta
- usein toistuvat peräkkäiset sairauspoissaolot.

Varhainen tukeminen edellyttää esihenkilöltä sairauspoissaolojen aktiivista seurantaa. Esihenkilöllä on velvollisuus ottaa sairauspoissaolot puheeksi, kun 1–3 vrk kestoisia poissaoloja on useiden peräkkäisten kausien ajan. Sairauspoissaolojen seuranta on jatkuvaa eikä ole sidoksissa kalenterivuoteen. Sairauspoissaoloja seurataan kuntayhtymän hallinnossa.

Varhaisen tuen toimintamallin mukaisesti onnistumiskeskusteluissa käydään läpi työhön liittyviä asioita, kuten työnkuva, työn määrää, työn kuormittavuutta, työyhteisön toimintaa ja kehittymismahdollisuuksia. Esihenkilöllä on vastuu oman henkilöstönsä työssä selviytymisen tukemisessa. Esihenkilön tai työntekijän havaitessa työkyvyn heikkenemistä tai muita huolestuttavia asioita, on otettava asia puheeksi.

Työsuojelun toimintaohjelman avulla edistetään ja valvotaan kuntayhtymän työsuojelutoimintaa. Viime vuosina myös oppilaitosten turvallisuus on noussut yhä keskeisemmäksi tekijäksi. Lähtökohtana on taata opiskelijoiden ja henkilöstön turvallisuus kaikissa tilanteissa. Koulutuskuntayhtymässä on 1 työsuojelupäällikkö, 1 työsuojeluvaltuutettu, 2 varavaltuutettua sekä 4 työsuojeluasiamiestä.

Kaikilla työntekijöillä on oltava asianmukaiset työtilat ja -välineet ja jos puutteita havaitaan, ne hoidetaan kuntoon mahdollisimman pian. Työn kuormittavuus tarkistetaan säännöllisin väliajoin ja varmistetaan, että työstä selviytymiseen on riittävät henkilöstöresurssit. Työterveyshuollon kanssa tehdään aktiivista yhteistyötä.

Yhteistyötoimikunta seuraa työssä jaksamista työolobarometrillä tai muulla tutkimuksella vähintään kolmen vuoden välein ja ylitöiden määrää seurataan vuosittain.

Pitkillä sairauslomilla oleviin pidetään yhteyttä vähintään kerran kuukaudessa ja heille tiedotetaan ajankohtaisista asioista.

## 2.2 Henkilöstön rekrytointi

Käynnissä olevan hallituskauden osalta ammatillisen koulutuksen rahoitukseen liittyy tiettyä epävarmuutta ja rahoituskokonaisuuteen odotetaan merkittäviä uudistuksia. Tämä tarkoittaa sitä, että opetuksen järjestäjien tulee noudattaa vahvaa harkintaa rekrytointipäätöksiä tehtäessä. Tätä linjaa noudatetaan myös Brahessa. Ennen rekrytointia selvitetään tehtävien tarkoituksenmukaisuus ja välttämättömyys kuntayhtymän toiminnan kannalta. Eläköitymistä korvataan osittain rekrytoinneilla, osittain sisäisillä työjärjestelyillä ja tehtävien uudelleen järjestelyillä. Rekrytoinnissa noudatetaan periaatteita, joilla vakinaisen henkilöstön asema pyritään turvaamaan. Määräaikaisia työntekijöitä palkataan ainoastaan erittäin perustelluista syistä. Kesätyöntekijöitä palkataan tarvittaessa alueen nuorison työllistämiseksi aikavälillä 1.6.-31.9.2024 eri pituisiin työsuhteisiin, kuitenkin enintään kuukauden ajaksi.

Rekrytointiprosessissa noudatetaan lainsäädäntöä ja siihen perustuvia määräyksiä sekä kuntayhtymän hallintosääntöä (esim. täyttölupamenettely). Virkojen ja tehtävien tullessa avoimiksi niihin haetaan täyttölupa kuntayhtymän hallitukselta. Rekrytointiprosessin tulee olla mahdollisimman hyvin valmisteltu, täsmällinen, luottamuksellinen, läpinäkyvä ja eettisen tarkastelun kestävä. Työpaikkailmoitusten tulee edistää molempien sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin. Työpaikkailmoituksessa tulee välttää korostamasta sellaisia ominaisuuksia, joita pidetään jommallekummalle sukupuolelle tyypillisinä ominaisuuksina. Työpaikkailmoitukset muotoillaan yhdenvertaisuuslain (2014/1325) yhdenvertaisuuden periaatteet huomioiviksi. Työpaikkailmoitukset ja hakijat raportoidaan kuntayhtymän henkilöstöhallinnolle jokaisesta yksiköstä.

Kuntayhtymässä olevasta avoimesta toimesta ilmoittaminen tapahtuu pääasiallisesti valtakunnallisen kunta-alan työnhakupalvelun ja kuntatyönantajien rekrytointipalvelun ”Kuntarekry” avulla.

## 2.3 Henkilöstön perehdyttäminen

Koulutus kuntayhtymässä on käytössä uusien työntekijöiden perehdytysohje, joka päivitetään tarvittaessa vuosittain. Perehdytysohje helpottaa perehdytyksen toteuttamista, ja toimii samalla niin perehdyttäjän kuin perehdytettävän muistin tukena. Perehdytysohjeessa kerrotaan tarkemmin talon tavoista ja käytänteistä. Ohje löytyy kuntayhtymän intranetistä. Työntekijän perehdyttämisen järjestämisestä vastaa uuden työntekijän lähiesihenkilö tai työoveri, joka on samalla uuden työntekijän tukihenkilö. Perehdyttämisen tarkoitus on tutustuttaa uusi työntekijä kuntayhtymän ja sen yksiköiden toimintatapoihin ja työhön sekä varmistaa henkilön sopeutuminen ja viihtyminen uudessa tehtävässä. Uusien työntekijöiden kehittämisohjelman pohjalta perehdytykseen lisätään lukuvuonna 2024–2025 vuosittain toteutettava kuntayhtymän eri koulutusaloihin tutustuminen. Tutustumiskierrokseen voi osallistua myös muu henkilökunta.

## 2.4 Onnistumiskeskustelut

Kuntayhtymän työntekijöiden kanssa käydään onnistumiskeskustelut kerran vuodessa. Keskustelun pohjana käytetään vuosittain sovittua onnistumiskeskustelulomakkeita, joista löytyvät strategiasta johdettujen kuntayhtymän toiminnallisten tavoitteiden ja niistä johdettujen keskusteluiden pääteemat ja/tai henkilökohtainen Voimakehä -analyysi työnkuvan ja työn sisällön kartoittamiseksi. Tulokorttikeskustelut käydään tiimeittäin / osastoittain (tiedolla johtamisen työkalun käyttöönoton jälkeen) ja onnistumiskeskustelut henkilökohtaisesti oman lähiesihenkilön kanssa. Lomakkeet löytyvät kuntayhtymän intranetistä. Esihenkilöt käyvät henkilökohtaisen onnistumiskeskustelun kaikkien alaistensa kanssa.

## 2.5 Palvelussuhdeasiat

Palvelussuhdeasioilla tarkoitetaan henkilöstön asemaan liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia, kuten palkan maksun perusteita, työaikoja tai oikeutta vuosilomaan. Palvelussuhdeasiat perustuvat lakiin (esim. työsopimuslaki), työ- ja virkaehtosopimukseen (esim. kunnallinen työ- ja virkaehtosopimus) tai Koulutuskeskus Brahessa sovittuihin toimintaperiaatteisiin (esim. työ- ja virkavapaaohjeet).

Palvelussuhteen ehdot määräytyvät pääosin sovellettavan virka- tai työehtosopimuksen mukaan ja sovellettava sopimus määräytyy työn luonteen mukaisesti. Koulutuskuntayhtymässä noudatetaan seuraavia kunta-alan virka- ja työehtosopimuksia:

- Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)
- Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)
- Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)
- Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES)

Yleisin kuntayhtymässä sovellettava sopimus on OVTES.

Työntekijöiden säännöllinen työaika määräytyy työntekijään tai viranhaltijaan sovellettavan työaikamuodon mukaisesti. Työaikamuodot ovat

- yleistyöaika (38 tuntia 15 minuuttia viikossa)
- toimistotyöaika (36 tuntia 15 minuuttia viikossa).

Opetushenkilöstön opetusvelvollisuustyöaika perustuu vuosityöaikaan. Kokoaikaisen opettajan vuosittainen työaika on 1 500 tuntia, ja työnantaja voi määrätä työtä 1 700 tuntiin saakka.

Henkilöstön palkkaus- ja palvelussuhdeasioiden hoito, palkanlaskennan järjestäminen ja työterveyspalvelujen tilaaminen hoidetaan kuntayhtymän hallinnossa. Palkanlaskenta on keskitetty Monetra Oy:lle.

## 2.6 Aloitteet

Koulutuskeskus Brahen henkilöstön aloitteet käsitellään ja palkitaan kuntayhtymän työsuojelutoimikunnassa. Aloitteiden määrä on kehittynyt myönteisesti viime vuosien aikana ja Brahessa kannustetaan henkilökuntaa ja opiskelijoita aloitteiden tekemiseen.

### 3 Koulutussuunnitelma

Yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset osaamisen kehittämisen mahdollisuudet koskevat kaikkia Koulutuskeskus Brahen työntekijöitä. Tavoitteena on, että kuntayhtymä Brahe on työnantaja, jonka palveluksessa kukin työntekijä täyttää omat ja työnantajansa tavoitteet ja samanaikaisesti hän kehittää osaamistaan kouluttautumalla. Koulutuskeskus Brahen strategian yhtenä toiminnallisena tavoitteena on Osaava Brahe, joka tarkoittaa sekä henkilöstön että opiskelijoiden osaamisen kehittämistä.

Koulutuskeskus Brahessa on toteutettu viimeisten vuosien aikana laajat henkilöstökoulutukset liittyen ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanoon sekä oppimisen tuen kokonaisuuksiin kohdistuen. Ammatillisen koulutuksen toimintaympäristön muutosten ja henkilöstön tehdyn kyselytutkimuksen pohjalta vuosina 2023–2025 keskitytään henkilöstön osaamisen kehittämiseen mm. erityisen tuen sekä ura- ja opinto-ohjauksen, verkkopedagogiikan ja tekoälyn, yhteisöllisen ja positiivisen toimintakulttuurin/ pedagogiikan/johtamisen sekä substanssi- ja pätevyyskoulutuksien näkökulmasta. Osaamisen kehittämistä ja koulutusta ohjaa koko henkilöstöä koskeva koulutussuunnitelma taulukko 9. Kuntayhtymän voimavara on motivoitunut ja osaava henkilökunta, joka työskentelee tuloksellisesti, asiakaslähtöisesti ja ennakoivasti.

Koulutusmäärärahojen kohdentamisessa varmistetaan, että kaikki ammatti- ja henkilöstöryhmät on huomioitu koulutussuunnitelmassa. Koulutuksen painopistealueet vaihtelevat vuosittain eri ammatti- ja henkilöstöryhmien välillä.

Koulutuskuntayhtymän koulutusten toteutumista seurataan ja toteutuneet koulutukset tilastoidaan muun muassa ”Populus”-ohjelman avulla.

#### 3.1 Kuvaus ammatillista osaamista ylläpitävästä ja edistävästä koulutuksesta

Koulutuksen tulee liittyä viranhaltijan tai työntekijän työtehtäviin yksiselitteisesti ja siitä tulee olla suoranaista hyötyä kuntayhtymälle.

Koulutuskorvaukseen oikeuttava koulutus voi olla erilaista työntekijöille annettavaa lisä- tai täydennyskoulutusta, kuten esimerkiksi ulkopuolisen tahon järjestämät kurssimuotoiset koulutukset tai koulutusohjelmat, koulutuspäivät / -moduulit, seminaarit ja konferenssit sekä sisäiset koulutukset. Korvaukseen oikeuttava koulutus voi liittyä esimerkiksi työssä vaadittavan luvan tai pätevyuden suorittamiseen. Koulutuskorvauksen saaminen kuitenkin edellyttää, että koulutus liittyy työnantajan hyväksymään koulutussuunnitelmaan. Koulutuskorvausta ei saa tavanomaisesta työhön perehdytyksestä tai työnopastuksesta eikä työssä oppimisesta.

Vaikka koulutussuunnitelmiin on kirjattu koulutuksia, koulutuksen toteuttaminen edellyttää siihen budjetoiduja määrärahoja ja esihenkilön lupaa koulutukseen osallistumiselle. Koulutussuunnitelmaan sisällytetty koulutus ei oikeuta yksittäistä työntekijää osallistumaan koulutukseen ilman esihenkilön lupaa.

Koulutussuunnitelmassa koulutukset jaotellaan seuraavasti:

- perehdytys
- ammattitaito
- johtaminen ja esihenkilötaidot
- työyhteisötaidot
- työsuojelu ja turvallisuus.

Taulukko 1. Koulutus- ja kehittämissuunnitelma koko henkilöstölle

Tavoite	Koulutuksen aihe/nimi	Tavoite	Ajankohta
Perehdytys	Aloitustieto  Osastokohtainen perehdytys	Uusien työntekijöiden perehdytys Koulutuskuntayhtymä Braheen työnantajana. Lisäksi toimiala- tai osastokohtainen perehdytys.	Jatkuva: toimialat/osastot hoitavat omatoimisesti
	Tietoturva	Perehdytys tietoturvariskeihin ja niiden ennaltaehkäisyyn	Syksy ja tarvittaessa
Ammattitaito	Erilaiset kurssit ja koulutukset	Työntekijän ammattitaidon parantaminen	Tarvittaessa
Digi- ja verkkopedagogiikka ja tekoäly	Eri pituisia ja tasoisia koulutuskokonaisuuksia	Työntekijän ammattitaidon parantaminen	Kevät ja syksy
Johtaminen ja esihenkilötaidot	Varhaisen tuen toimintamalli Erilaiset kurssit ja koulutukset	Esihenkilöiden valmiuksien kehittäminen henkilöstön työssäjaksamisen tukemiseksi. Positiivisen johtamisen ohjelma.	Tarvittaessa, myös yhteistyössä työterveyshuollon kanssa
	Esihenkilön vastuut ja velvollisuudet Erilaiset kurssit ja koulutukset	Tasa-arvo, yhdenvertaisuus, oikeudenmukaisuus, työhyvinvointi	Tarvittaessa
Työyhteisötaidot ja työhyvinvointi, työssäjaksaminen, organisaatiokulttuuri, osallisuus, turvallisuus, positiivinen pedagogiikka	Erilaiset kurssit ja koulutukset / valmennukset	Henkilöstön työprosessien kehittäminen, organisaation toimintakulttuurin kehittäminen, osallisuuden vahvistaminen, turvallisuuden kehittäminen kaikissa toiminnoissa, työkykyongelmien ennaltaehkäisy	Tarvittaessa, työyhteisökaritoitus vuosittain
Työsuojelu ja turvallisuus	Ensiapukurssit	Ensiapuvalmiuksien ylläpito ja kehittäminen	Vuosittain
	Turvallisuuskoulutus	Uhkaavien tilanteiden ennakointi ja hallinta	Vuosittain

Esihenkilöt ovat merkittävässä asemassa alaistensa nykyisen osaamisen ja tulevan osaamistarpeen selvittämisessä. Työntekijöiden kanssa käytävissä onnistumiskeskusteluissa käydään lävitse työntekijän perustettava, tavoitteet, mahdolliset muutokset työtehtävissä ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkoissa tapahtuvaa oppimista ja uudenlaisen asenteen omaksumista vanhojen tilalle. Esihenkilön tehtävänä on kannustaa kouluttautumaan erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti hakeudu koulutukseen.

Koulutuskeskus Brahessa jokaisella työntekijällä on oikeus hyvään esihenkilöön ja laadukkaaseen johtamiseen. Esihenkilöille järjestetään muun muassa esihenkilötyön ja johtamisen koulutuksia, jotka tähtäävät paremman työelämän ja positiivisten työelämäkokemusten kehittämiseen.

## 4 Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on esittää ne tavoitteet ja toimenpiteet sekä antaa keinoja ja välineitä, joilla sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta Koulutuskeskus Brahen työyhteisöissä voidaan edistää.

Sukupuolten välisellä tasa-arvolla Koulutuskeskus Brahessa tarkoitetaan sitä, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet tulla valituiksi avoimia työpaikkoja täytettäessä, kehittyä työssään ja edetä urallaan. Heillä on samanlaiset työehdot, palkkaus- ja palkkioperusteet sekä yhtäläinen mahdollisuus perhevapaiden käyttöön. Tasa-arvo tarkoittaa myös sitä, että naisten ja miesten toimintatavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja, vaikka ne olisivatkin erilaisia. Tasa-arvossa ei siis ole kysymys samanlaisuuden vaatimuksesta vaan tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta.

Tavoitteenamme on tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen sekä tuloksekas työyhteisö, jossa tasa-arvo on osa henkilöstöpolitiikkaa ja koko organisaation toimintakulttuuria. Tämä edellyttää kaikkien sitoutumista tasa-arvotyöhön sekä pitkäjänteistä ja tulosorientoitunutta toimintaa. Tasa-arvon edistäminen on kaikkien työyhteisön jäsenten velvollisuus. Erityisesti johdon sitoutuminen tasa-arvoa edistäviin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin on tärkeää.

Muiden lakien perusteella tasa-arvosuunnitelma voitaisiin laajentaa koskemaan myös muihin henkilöön liittyviin syihin (ikä, syntyperä, vakaumus, terveys ym.) perustuvaan syrjintään. Tässä suunnitelmassa keskitytään kuitenkin sukupuolten väliseen tasa-arvoon.

Koulutuskeskus Brahen yhtenä vuoden 2024 teemana on hyvinvointia tukeva kouluarki. Koulutuskeskus Brahessa toimii sisäisiä kehittämistiimejä, joista yhden vastuualueena on työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tukeminen. Kuntayhtymään on perustettu syksyllä 2020 työhyvinvointitiimi, jonka tavoitteena on osaltaan kehittää ja edesauttaa työssäjaksamista, työhyvinvointia ja niihin liittyviä käytänteitä. Kuntayhtymän neljäs työhyvinvointikysely toteutetaan keväällä 2024 ja sen pohjalta laaditaan TOP 12 -listaus työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kehittämiseksi. Toimenpiteitä toteutetaan lukuvuoden 2024–2025 aikana.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen ja valvominen henkilökunnan palkkauksessa on Koulutuskeskus Brahessa vuosittaista ja sitä toteutetaan muun muassa koulutuskuntayhtymän tulevan vuoden talousarvion laadinnan yhteydessä. Henkilöiden työtehtävien vaativuutta ja tehtävän mukaista palkkaa arvioidaan kuitenkin aina työtehtävien muuttuessa olennaisesti ja tarvittaessa työntekijän tai hänen lähiesihenkilönsä esityksestä.

Perhevapailla helpotetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, ja työaikajoustoilla pyritään yhteen sovittamaan työpaikan sekä perhe- ja yksityiselämän tarpeet. Perhevapailla oleville tiedotetaan työyhteisössä tapahtuvista keskeisistä ja tärkeistä muutoksista.

Jokaista työtoveria kohtaan käyttäydytään ystävällisesti, asiallisesti ja kunnioittavasti. Työyhteisössä ei salita henkilöön tai ryhmään kohdistuvaa seksuaalista tai muuta häirintää tai henkistä väkivaltaa ja siihen puututaan jo ennaltaehkäisevästi.

Työpaikan johto (esihenkilöt) tuo selkeästi julki kielteisen kantansa häirintään ja työnantajan vastuun asiaan puuttumisesta. Muistutetaan säännöllisesti henkilöstöä Koulutuskeskus Brahen työsuojelun toimintaohjeista työpaikkahäirintä- ja kiusaamistilanteissa. Häirintätilanteista raportoidaan henkilöstöhallintoon.

Tasa-arvotyö vaatii suunnitelmallista ja pitkäjänteistä työtä. Vuosittainen arvioiminen antaa tärkeää tietoa siitä, miten suunnitellut toimenpiteet ovat edistyneet ja missä on vielä kehittämisen varaa. Arviointi on tärkeä työkalu seuraavan vuoden suunnitelmaa laadittaessa. Vuosittain toistuvien toimien tarkoituksena on varmistaa, että tasa-arvotyö on Koulutuskeskus Brahessa jatkuva prosessi.

Tasa-arvosuunnitelmasta tiedotetaan kaikissa kuntayhtymän yksiköissä kaikille henkilöstöryhmille. Henkilöstöhallinto kerää ja tilastoi tasa-arvosuunnitelmassa mainitut tiedot. Yhteistyötoimikunta seuraa vuosittain tasa-arvosuunnitelman toteutumista ja päivittää suunnitelmaa tarpeen mukaan.

## **5 Yhdenvertaisuussuunnitelma**

Yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskeva uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1. tammikuuta 2015. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Koulutuskeskus Brahessa on tarkoituksena laatia vuoden 2024 kuluessa uusi yhdenvertaisuussuunnitelma, joka yhdistetään osaksi henkilöstöä koskevia muita suunnitelmia.