

Henkilöstösuunnitelma  
Koulutussuunnitelma  
Tasa-arvosuunnitelma  
Yhdenvertaisuussuunnitelma

Yt-toimikunta 24.3.2023

Hallitus 28.3.2023

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 .....	5
1.2.4 Ikäjakauma.....	6
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 2023 aikana toteutuvista koulutuksista
- tasa-arvosuunnitelman, jonka kautta edistetään tasa-arvon toteutumista koulutuskuntayhtymässä
- yhdenvertaisuussuunnitelman, jonka tavoitteena on muodostaa pelisäännöt tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiselle.

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 muutoksessa. Suomen väestörakenne muuttuu nopeasti. 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 viimevuosina 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 2 426 henkilöä. Tämä näkyy tulevina vuosina hienoisesti kasvavina opiskelijamäärinä kuntayhtymän oppilaitoksissa.

Väestömäärä ja rakenne vaikuttavat alue- ja paikallistalouden kehitykseen, työllisyys- ja työpaikkakehitykseen ja koulutustarjontaan. Koulutuskuntayhtymä Brahen toiminta-alueen aleneva väestömäärä ja rakenne luovat omat haasteensa kuntayhtymän toiminnalle ja henkilöstön osaamisen kehittämiseksi. Tulevalla hallituskaudella odotetaan toimenpiteitä, joilla kehitetään valtakunnallisesti ja alueellisesti työhön johtavaa maahanmuuttoa, jonka odotetaan tuovan omalta osaltaan ratkaisuja osaavan työvoiman saatavuuteen. Tämä vaatii koulutuksen järjestäjiltä hyvää yhteistyötä alueen työelämän kanssa ja ennakoivaa koulutuspalveluiden kehittämistä.

Takana on koronapandemia, Euroopassa on käynnissä hyökkäyssota ja edessä maailman talouden haastavat vuodet sekä todennäköisesti hitaan taloudellisen kasvun aikakausi. Haasteita aiheuttavat edelleen yleisesti kohonneet elinkustannukset, energian hinnan nousu ja epävarmuudet sen saatavuudessa sekä korkojen nousu. Nämä heijastuvat 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.

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 2023 yksi painopistealue.

## 1.2 Henkilöstömittarit

### 1.2.1 Henkilöstömäärä

Vuoden 2022 päättyessä Koulutuskeskus Brahessa työskenteli yhteensä 156 henkilöä. Lukuun sisältyy vakituinen, 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 2022.

*Taulukko 1. vakinainen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2022*

Kky Brahe	vakinaiset		määräaikaiset		sivutoim.	Yhteensä
	kok.aik.	osa-aik.	kok.aik.	osa-aik.		
<i>Tekniikan alat</i>	25	0	15	1	3	44
<i>Palveluala</i>	16	1	4	2	0	23
<i>Luovat alat</i>	9	0	5	0	1	15
<i>Luonnonvara-ala</i>	7	0	17	2	7	33
<i>Tuva/ytot</i>	16	2	9	1	0	28
<i>Hallinto</i>	8	0	2	3	0	13
Yhteensä	81	3	52	9	11	156

Taulukossa 1 on mukana kuntayhtymän sivutoimiset tuntiopettajat. Vuonna 2022 kuntayhtymässä työskenteli 11 sivutoimista tuntiopettajaa, joista kolme työskenteli tekniikan alalla, yksi luovilla aloilla ja seitsemän luonnonvara-alalla.

Määräaikaisten työsuhteiden käyttöä kuntayhtymässä on rajoitettu. Määräaikainen palvelussuhde voidaan solmia vain perustellusta syystä. Määräaikaiseen työsopimukseen/viranhoitomääräykseen kirjataan määräaikaisuuden peruste. Tällainen perusteltu syy on esimerkiksi sijaisuuden hoitaminen, ulkoinen rahoitus projektiluonteisessa tehtävässä, kesätyö tai ruuhkatilanteen purkaminen. Määräaikaisten työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämisen toimenpiteet riippuvat määräaikaisen työsuhteen pituudesta.

Lyhytaikaisille sijaisille ei laadita henkilökohtaista kehittämissuunnitelmaa, mutta pitempiaikaisten määräaikaisten työntekijöiden kanssa käydään onnistumiskeskustelu ja varmistetaan myös heille tarpeellinen 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 2021.

*Taulukko 2.*

<b>Henkilöstökulut</b>	2022	2021	Erotus €	Erotus %
Palkat ja palkkiot	5 979 963,80	5 642 140,88	337 822,92	105,99
Eläkekulut	1 284 139,34	1 201 392,13	82 747,21	106,89
Muut henkilösivukulut	212 073,69	201 141,47	10 932,22	105,44
<b>Yhteensä</b>	<b>7 476 176,83</b>	<b>7 044 674,48</b>	<b>431 502,35</b>	<b>106,13</b>

Kuntayhtymän henkilöstökulut nousivat vuonna 2022 yhteensä 431 502,35 euroa (6,13 %) vuoden 2021 tasosta. Henkilöstömenoja kasvatti vuonna 2022 muun muassa opettajien ja ohjaajien määrän lisääminen edelleen opetuksen tueksi sekä palkkojen yleiskorotukset sekä KVTES:n ja OVTES:n yleiset järjestelyerät. Yleiskorotukset olivat keskimäärin 1,76 % vuonna 2022. Yleiskorotusten takia henkilöstömenot nousevat kunta-alalla korkoa korolle laskien keskimäärin 8,79 prosenttia vuosina 2022–2025.

Koulutuskuntayhtymä Brahen henkilöstömenot ovat vuoden 2023 talousarvion mukaan yhteensä 7 676 639,00 euroa henkilöstösivukuluineen. Palkkojen henkilöstösivukuluiksi on budjetoitu 21,33 % palkkasummasta. Koulutuskuntayhtymä Brahen henkilöstömenot kasvavat edellisen 2022 vuoden talousarvioon verrattuna 512 366,00 euroa (noin 7,15 %).

### 1.2.3 Eläkeiän saavuttavat työntekijät

Vuosien 2023–2031 välisenä aikana kuntayhtymän työntekijöistä eläkeiän saavuttaa 28 henkilöä. Henkilöstön ikärakennetta ja mahdollisia eläköitymisiä on kuvattua taulukossa 3.

### Taulukko 3.

Henkilöstö 31.12.2022	Kokonais määrä ikäryhmittäin					Henk. kohtaisen alimman eläkeiän saavuttavat				
	alle 30 v.	30-40 v.	41-50 v.	yli 50 v.	yli 60 v.	2023	2024	2025	2026	2027-2031
Tekniikan alat	0	5	12	18	6	1	1	0	1	7
Palveluala	0	2	7	11	3	1	2	0	0	2
Luovat alat	0	2	9	2	1	0	0	0	1	2
Luonnonvara-ala	6	7	6	5	2	0	0	1	0	0
Yto/hanke/hallinto/valma	5	3	21	8	4	1	1	2	0	5
Yhteensä	11	19	55	44	16	3	4	3	2	16

Lähivuosina mahdollisesti eläköityvillä työntekijöillä on mahdollisuus valita vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajankohta 63–68 ikävuoden välillä. Siksi edellinen taulukko ei kerro aivan luotettavasti tulevana vuosina eläkkeelle siirtyvän henkilökunnan määrää. Työntekijöiden omat toiveet ja ilmoitukset eläköitymisestä kartoitetaan esimerkiksi onnistumiskeskusteluiden yhteydessä.

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 Ikäjakama

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

Taulukko 6. Henkilökunnan keskimääräinen ikä 31.12.2022.

Henkilökunta	Henkilökunta yht.		Vakinainen henkilökunta	
	määrä	keski-ikä	määrä	keski-ikä
<i>Opetushenkilökunta</i>				
Tekniikan alat	30	52	18	53
Palveluala	12	53	8	54
Luovat alat	11	48	7	52
Luonnonvara-ala	12	45	4	52
Yto/Tuva	23	47	16	49
Yhteensä	88	49	53	52
<i>Muu henkilökunta</i>				
Tekniikan alat	11	50	7	52
Palveluala	11	52	9	54
Luovat alat	3	35	2	46
Luonnonvara-ala	14	37	3	44
Hallinto	18	47	10	49
Yhteensä	57	46	31	51
<i>Henkilökunta yht.</i>				
Tekniikan alat	41	51	25	53
Palveluala	23	52	17	54
Luovat alat	14	47	9	50
Luonnonvara-ala	26	41	7	49
Hallinto	18	47	10	49
Yto/Tuva	23	47	16	49
Yhteensä	145	48	84	51

Kuten taulukko 6 kertoo, koulutuskuntayhtymän opetushenkilökunnan keski-ikä on 49 vuotta ja muun henkilökunnan 48 vuotta.

### 1.2.5 Henkilökunnan sairauspoissaolojen, työtaturmien vuosiraportit ja työterveyshuollon kustannukset

Sairauspoissaoloista aiheutuu sekä työnantajalle että yhteiskunnalle merkittävät kustannukset. Yhtenä keskeisenä henkilöstömenojen hallinnan keinona on sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden vähentäminen. Määrätietoista työtä sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden vähentämiseksi on jatkettava edelleen. Tavoitteena on vähentää sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä hakemalla aktiivisesti vaihtoehtoisia ratkaisuja pidentää työuria myös työkyvyn heiketessä. Aktiivisella ja ennakoidulla työntekijöiden tukemisella voidaan estää työkyvyn heikkeneminen ja siitä mahdollisesti seuraava sairastuminen. Varhaisen tuen mallia toteuttamalla ehkäistään uusia sairauslomia, työkyvyn menetystä ja ennenaikaista eläkkeelle siirtymistä.

Koulutuskuntayhtymä Brahen henkilökunnan sairauspoissaoloja on käyty lävitse tarkemmin kuntayhtymän työterveyshuollon ja työtaturmien vuosiseurantaraportissa. Alla olevassa taulukossa 7 kerrotaan koko henkilökunnan sairauspoissaolot vuosina 2021–2022.

Taulukko 7. Sairauspoissaolot opetustoimen ja muun henkilökunnan mukaan jaoteltuna

Vuosi	Opetustoimi henkilömäärä	Sairauslomien		Keski-ikä*	Muun henkilökunta Määrä	Sairauslomien		Keski-ikä*	
		määrä työpäivinä/vuosi	% työpäivinä vuodessa			määrä työpäivinä/vuosi	% työpäivinä vuodessa		
2012	82	933	5,7	50,3	63,5	944	6,46	47,3	*49,2v kaikki
2013	82	569	3,47	49,9	62,5	946	6,58	48,2	*49,3v kaikki
2014	77	433	2,81	50,1	58,5	825	6,13	47,35	*49v kaikki
2015	71,5	503	3,51	50,89	52,5	585	4,84	48,96	*50,2v kaikki
2016	73	835	5,72	51,97	52	972	8,16	48,64	*50,5v kaikki
2017	68	685	5,01	52	43	1220	12,3	50	*51v kaikki
2018	69	498	3,61	51	48	450	4,08	50	*51v kaikki
2019	73	596	4,08	52	51	521	4,44	50	*51v kaikki
2020	89	821	4,16	49	50	518	4,7	48	*48,5v kaikki
2021	91	906	5,24	49,02	56	1163	7,99	47,07	*48,3v kaikki
2022	94	867	4,85	48,94	57	1298	8,76	46,13	*47,9 v kaikki

Taulukossa 8 on esitetty tartuntatauteihin liittyvät sairauspoissaolot kuntayhtymän koko henkilökunnan osalta. Taulukon 8 tiedot sisältyvät myös taulukon 7 tietoihin.

Taulukko 8. Tartuntatauteihin liittyvät poissaolot

Vuosi	Opetustoimi henkilömäärä	Sairauslomien		Keski-ikä*	Muun henkilökunta Määrä	Sairauslomien		Keski-ikä*	
		määrä työpäivinä/vuosi	% työpäivinä vuodessa			määrä työpäivinä/vuosi	% työpäivinä vuodessa		
2021	91	37	0,21	56	75	0,5	0,5	47,07	
2022	94	0	0	48,94	57	28	0,19	46,13	*47,9 v kaikki

Taulukossa 9 on esitetty koulutuskuntayhtymän henkilökunnalle ja opiskelijoille sattuneet työtapaturmat toimialoittain ja tapaturmaluokittain.

Taulukko 9.

Työtapaturmat 2022	Yhteensä	Ammattityö	Liikenne	Matkat	Koso/opso
Tekniikan alat	18	15	1	0	2
Palvelualat	4	3	1	0	0
Luovat alat	3	0	2	0	1
Luonnonvara-alat	25	20	1	1	3
Yhteensä	50	38	5	1	6

\* Koso = koulutusoppimus

\* Opso = oppisoppimus

Työtapaturmista alle 5 on sattunut kuntayhtymän henkilökunnalle ja muut tapaturmat ovat sattuneet kuntayhtymän opiskelijoille. Tapaturmat raportoidaan Toyme-sovellukseen ja ne käydään läpi työsuojelutoimikunnassa ja samassa yhteydessä pohditaan myös ennaltaehkäisevät toimenpiteet tulevaisuutta varten.

Taulukossa 8 on esitetty Kulutuskuntayhtymä Brahen henkilöstön työterveyshuollon kustannukset vuosina 2018–2028.

Taulukko 8

Vuosi	Korvausluokka 1 (ennakoiva)	Korvausluokka 2 (sairauden hoito)	Yhteensä
2018	26 092,65	28 842,73	54 935,38
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



Työterveyshuollon kustannukset ovat kasvaneet tasaisesti viime vuosina. Tähän on vaikuttanut osaltaan kuntayhtymä henkilökunnan määrän voimakas kasvu kahtena edellisellä vuonna. Vuosina 2021 – 2022 työterveyshuollon menoja kasvatti lisäksi koronapandemian aiheuttama lisääntynyt työterveydenhuollon tarve.

## 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 esimieheltä sairauspoissaolojen aktiivista seuranta. Esimiehen on velvollisuus ottaa sairauspoissaolot puheeksi, kun 1–3 vrk kestoisia poissaoloja on useiden peräkkäisten kuukausien 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. Esihenkilöillä 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 työsuojeluvastuu, 2 varavastuuta 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

Ammatillisen koulutuksen rahoitusvajetta on paikattu nykyisen hallituskauden aikana erikseen haettavalla määräaikaisella vuosittaisella n. 70–80 miljoonan euron rahoituksella. Hyvän taloudellisen tilanteen takia Brahe on rekrytoinut muun muassa uutta määräaikaista henkilöstöä lisärahoituksen rahoituspäätösten ehtojen mukaisesti. Tulevan hallituskauden osalta ammatillisen koulutuksen rahoitukseen liittyy tietty epävarmuutta. 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.-31.9.2023 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

Koulutuskuntayhtymässä 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 käytännteistä. Ohje löytyy kuntayhtymän intranetistä. Työntekijän perehdyttämisen järjestämisestä vastaa uuden työntekijän lähiesihenkilö tai työtoveri, 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.

## 2.4 Onnistumiskeskustelut

Kuntayhtymän työntekijöiden kanssa käydään onnistumiskeskustelut kerran vuodessa. Keskustelun pohjana käytetään vuosittain sovittua onnistumiskeskustelulomakkeistoa, 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 ja onnistumiskeskustelut henkilökohtaisesti oman lähiesihenkilön kanssa. Lomakkeisto löytyy 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 virkaehtosopimuksiin (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.

### 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 pedagogisiin uudistuksiin. Ammatillisen koulutuksen toimintaympäristön muutosten ja henkilöstön tehdyn kyselytutkimuksen pohjalta vuosina 2023 – 2024 keskitytään muun muassa erityisen tuen, verkkopedagogiikan ja digitaitojen, yhteisöllisen ja positiivisen toimintakulttuurin/pedagogiikan/johtamisen sekä osallisuutta, turvallisuutta ja hyvinvointia kehittävään koulutukseen sekä substanssi- ja pätevyyskoulutuksiin. 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 täydenniskoulutusta, 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 pätevyyden 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 budjetoituja 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
Ammattitaito	Erilaiset kurssit ja koulutukset	Työntekijän ammattitaidon parantaminen	Tarvittaessa
Digi- ja verkkopedagogiikka	Eri pituisia ja tasoisia koulutuskokonaisuuksia	Työntekijän ammattitaidon parantaminen	Kevät ja syksy
Johtaminen ja esihenkilötaidot	Varhaisen tuen toimintamalli	Esihenkilöiden valmiuksien kehittäminen henkilöstön työssäjaksamisen tukemiseksi. Positiivisen johtamisen ohjelma.	Tarvittaessa ja yhdessä työterveyshuollon kanssa  Kevät
	Esihenkilön vastuut ja velvollisuudet	Tasa-arvo, yhdenvertaisuus, oikeudenmukaisuus, työhyvinvointi	Tarvittaessa
Työyhteisötaidot ja työhyvinvointi, työssäjaksaminen, organisaatiokulttuuri, osallisuus, turvallisuus	Työyhteisökartoitus ja tarvittaessa valmennus	Henkilöstön työprosessien kehittäminen, organisaation toimintakulttuurin kehittäminen, osallisuuden vahvistaminen, turvallisuuden kehittäminen kaikissa toiminnoissa, työkykyongelmien ennaltaehkäisy	Tarvittaessa, työyhteisökartoitus 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 perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset muutokset työtehtävissä ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulustarpeet. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja uudenlaisen asenteen omaksumista vanhojen tilalle.

Esihenkilön tehtävänä on kannustaa kouluttautumaan erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti hakeudu koulutuksiin.

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 toteutumista 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 Brahessa toimii sisäisiä kehittämissiimejä, joista yhden vastuualueena on syksystä 2020 lähtien työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tukeminen. Haku tiimien toimintakaudelle 2023 – 2025 on ollut avoinna helmi-maaliskuussa 2023. Hyvinvointitiimissä kehitetään uusia toimenpiteitä työhyvinvoinnin, tasa-arvon ja työssäjaksamisen tukemiseksi, tehdään näitä teemoja tukevia selvityksiä / kartoituksia sekä tehdään toimenpidesuunnitelma asioiden kehittämiseksi. Koulutuskeskus Brahen työhyvinvointikysely toteutettiin keväällä 2023, jonka pohjalta hyvinvointitiimi laatii TOP12-toimenpideohjelman työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kehittämiseksi.

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 lähiesimiehen 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 työoveria kohtaan käyttäydytään ystävällisesti, asiallisesti ja kunnioittavasti. Työyhteisössä ei sallita 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 2023 kuluessa uusi yhdenvertaisuussuunnitelma, joka yhdistetään osaksi henkilöstöä koskevia muita suunnitelmia.