

Henkilöstösuunnitelma
Koulutussuunnitelma
Tasa-arvosuunnitelma
Yhdenvertaisuussuunnitelma

Yt-toimikunta 4.4.2022

Hallitus 5.4.2022

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 Ikäjakautuma.....	6
1.2.5 Henkilökunnan sairauspoissaolojen ja työtapaturmien vuosiraportit	6
2 Henkilöstösuunnitelma.....	8
2.1 Työhyvinvointi ja työsuojelu.....	8
2.2 Henkilöstön rekrytointi.....	9
2.3 Henkilöstön perehdyttäminen	9
2.4 Onnistumiskeskustelut	10
2.5 Palvelussuhdeasiat	10
2.6 Aloitteet	10
3 Koulutussuunnitelma.....	11
3.1 Kuvaus ammatillisesta osaamisesta ylläpitävästä ja edistävästä koulutuksesta.....	11
4 Tasa-arvosuunnitelma	13
5 Yhdenvertaisuussuunnitelma	14

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 2021 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 myös henkilöstöraportin tiedot.

1.1 Toimintaympäristön muutokset

Uusi laki ammatillisesta koulutuksesta ja ammatillisen koulutuksen reformi tuli voimaan 1.1.2018. Ammatillisen koulutuksen reformin mukanaan tuomiin muutoksiin sopeutumista jatketaan koulutuskuntayhtymässä edelleen.

Koulutuskeskus Brahessa siirryttiin opetushenkilöstön osalta vuosityöaikaan 1.8.2018 alkaen onnistuneesti. Vuosityöaika on joustavoittanut opettajien työaikaa ja se on mahdollistanut opetuksen järjestämiseen ympärivuotisesti. Lisäksi vuosityöaika on tuonut aikaisemmin ns. näkymättömän osan opettajan työstä (esim. suunnittelun ja arviointiin liittyvän paperityön) näkyväksi osaksi vuosityöaikasuunnitelmaa ja sen seurantaa.

Koulutuskuntayhtymässä siirryttiin nykyiseen yhden opisto- ja toimialarakenteeseen vuoden 2020 alusta onnistuneesti. Kuntayhtymän uutta johtamisjärjestelmää sekä -kulttuuria kehitetään ja tavoitteena on yhdenmukaistaa organisaatio koko kuntayhtymän tasolla. Pääpaino on edelleen opetuksen ja oppimisympäristöjen sekä laadun tasalaatuisuuden varmistamisessa. Nopeasti muuttuva toimintaympäristö ja edellyttää kuitenkin toiminnan jatkuvaa uudelleen arvioimista.

Opetustoiminta järjestettiin vuonna 2021 edelleen COVID-19 pandemian aiheuttamissa poikkeusoloissa. Tilanne vaatii kuntayhtymän henkilökunnalta laajamittaista etä- ja lähiopetuksen järjestämistä kuntayhtymän toimialojen opiskelijoille, mikä oli hetkittäin haasteellista. Poikkeuksellisesta tilanteesta huolimatta koulutuskuntayhtymän henkilökunta selviytyi tilanteesta opetuksen näkökulmasta vähintään onnistuneesti.

Koulutuskeskus Brahessa tärkeäksi koettuja arvoja ovat opetushenkilökunnan, muun henkilökunnan ja opiskelijoiden työhyvinvoinnista huolehtiminen sekä heidän tukeminen oman työnsä suunnittelussa ja kehittämisessä. Tavoitteen on, ettei kenenkään työntekijän työ määrä 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 sairaspotilaat vähenevät. Sujuva arkityö ja työssä jaksaminen ovat edelleen vuoden 2022 yksi painopistealue.

1.2 Henkilöstömittarit

1.2.1 Henkilöstömäärä

Vuoden 2021 päättyessä Koulutuskeskus Brahessa työskenteli yhteensä 147 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 2021.

Taulukko 1. vakituinen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2021

Kky Brahe	vakinaiset		määräaikaiset			Yhteensä
	kok.aik.	osa-aik.	kok.aik.	osa-aik.	sivutoim.	
Tekniikan alat	21	2	15	3	2	43
Palveluala	17		3			20
Luovat alat	9		5			14
Luonnonvara-ala	9		12		8	29
Valma/ytot	15		9	2		26
Hallinto	8		6	1		15
Yhteensä	79	2	50	6	10	147

Taulukossa 1 on mukana kuntayhtymän sivutoimiset tuntiopettajat. Vuonna 2021 kuntayhtymässä työskenteli 10 sivutoimista tuntiopettajaa, joista kaksi työskenteli tekniikan alalla ja kahdeksan 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 2021 ja 2020.

Taulukko 2

Henkilöstökulut	2021	2020	Erotus €	Erotus %
Palkat ja palkkiot	5 642 140,88	5 360 813,19	281 327,69	5,25
Eläkekulut	1 201 392,13	1 125 389,45	76 002,68	6,75
Muut henkilösivukulut	201 141,47	177 889,36	23 252,11	13,07
Yhteensä	7 044 674,48	6 664 092,00	380 582,48	5,71

Kuntayhtymän henkilöstökulut nousivat vuonna 2021 yhteensä 281 327,69 euroa (5,25 %) vuoden 2020 tasosta. Henkilöstömenoja kasvatti vuonna 2021 muun muassa opettajien ja ohjaajien määrän lisääminen edelleen opetuksen tueksi sekä palkkojen yleiskorotukset sekä KVTES:n ja OVTES:n paikalliset järjestelyerät. Paikalliset järjestelyerät olivat 0,8 % yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES ja OVTES) palkkasummasta ja ne tulivat maksuun 1.4.2021 lukien.

Koulutuskuntayhtymä Brahen henkilöstömenot ovat vuoden 2022 talousarvion mukaan yhteensä 7 331 773,00 euroa henkilöstösivukuluineen. Palkkojen henkilöstösivukuluiksi on budjetoitu 21,23 % palkkasummasta. Koulutuskuntayhtymä Brahen henkilöstömenot kasvoivat edellisen vuoden talousarvioon verrattuna 195 539,00 euroa (noin 2,7 %). Henkilöstömenoja nostavat henkilökunnan palkkojen korotuksiin budjetoitu 0,8 % yleiskorotus vuodelle 2022 ja kuntayhtymän henkilöstömäärän oletettu kasvu 2 – 3 htv:n verran.

1.2.3 Eläkeiän saavuttavat työntekijät

Vuosien 2021 - 2030 välisenä aikana kuntayhtymän työntekijöistä eläkeiän saavuttaa 27 henkilöä. Henkilöstön ikärakennetta ja mahdollisia eläköitymisiä on kuvattua taulukossa 3.

Taulukko 3

Henkilöstö	Kokonaismäärä ikäryhmittäin					Henk. kohtaisen alimman eläkeiän saavuttavat				
	alle 30 v.	30-40 v.	41-50 v.	yli 50 v.	yli 60 v.	2022	2023	2024	2025	2026-2030
Tekniikan alat	2	4	14	14	7	3	1	1		7
Palveluala		1	7	9	3		1	2		2
Luovat alat	1	1	7	3	2		1			3
Luonnonvara-ala	3	5	6	5	2	1			1	
Yto/Valma	3	5	12	4	2		1	1		
Hallinto	3		10	1	2			1		1
Yhteensä	12	16	56	36	18	4	4	5	1	13

Työntekijöillä on mahdollisuus valita vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajankohta 63 – 68 ikävuoden välillä. Siksi edellinen taulukko ei kerro varmasti tulevina vuosina eläkkeelle siirtyvän henkilökunnan määrää. Työntekijöiden omat toiveet ja ilmoitukset eläköitymisestä on syytä kartoittaa esimerkiksi onnistumiskeskusteluiden yhteydessä.

1.2.4 Ikäjakauma

Taulukossa 4 on esitetty Koulutuskeskus Brahen opetushenkilökunnan sekä muun henkilökunnan määrä ja keski-ikä opistoittain.

Taulukko 4. Henkilökunnan keskimääräinen ikä 31.12.2021.

Henkilökunta	Henkilökunta yht.		Vakinainen henkilökunta	
	<i>määrä</i>	<i>keski-ikä</i>	<i>määrä</i>	<i>keski-ikä</i>
<i>Opetushenkilökunta</i>				
Tekniikan alat	30	43	17	53
Palveluala	10	51	7	53
Luovat alat	11	47	7	44
Luonnonvara-ala	8	44	2	59
Yto/Valma	26	45	15	47
Yhteensä	85	45	48	50
<i>Muu henkilökunta</i>	<i>määrä</i>	<i>keski-ikä</i>	<i>määrä</i>	<i>keski-ikä</i>
Tekniikan alat	11	48	6	43
Palveluala	10	52	10	52
Luovat alat	3	50	3	50
Luonnonvara-ala	14	42	7	49
Hallinto	15	46	8	50
Yhteensä	53	47	34	49
<i>Henkilökunta yht.</i>	<i>määrä</i>	<i>keski-ikä</i>	<i>määrä</i>	<i>keski-ikä</i>
Tekniikan alat	41	45	23	50
Palveluala	20	52	17	53
Luovat alat	14	48	10	46
Luonnonvara-ala	21	44	9	51
Hallinto	15	46	8	50
Yto/Valma	26	45	15	47
Yhteensä	137	46	82	51

Kuten taulukko 4 kertoo, koulutuskuntayhtymän opetushenkilökunnan keski-ikä on 50 vuotta ja muun henkilökunnan 49 vuotta.

1.2.5 Henkilökunnan sairauspoissaolojen ja työtapaturmien vuosiraportit

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 ennakkoidulla 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 työtapaturmien vuosiseurantaraportissa. Alla olevassa taulukossa kerrotaan koko henkilökunnan sairauspoissaolot vuosina 2015 – 2021.

Taulukko 5

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

Taulukossa 6 on esitetty tartuntatauteihin liittyvät sairauspoissaolot kuntayhtymän koko henkilökunnan osalta.

Taulukko 6

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*
2021	91	37	0,21	0,41	49,02	56	75	0,52	1,34	47,07

Taulukossa 7 on esitetty koulutuskuntayhtymän henkilökunnalle ja opiskelijoille sattuneet työtapaturmat tapaturmaluokittain.

Taulukko 7

Työtapaturmat 2021	Yhteensä	Ammattityö	Liikenne	Matkat	Koso/opso
Tekniikan alat	8	8	0	0	0
Palvelualat	6	6	0	0	0
Luovat alat	1	0	0	1	0
Luonnonvara-alat	20	17	0	0	3
Yhteensä	35	31	0	1	3

* Koso = koulutussopimus

* Opso = oppisopimus

Taulukossa 8 on esitetty Kulutuskuntayhtymä Brahen henkilöstön työterveyshuollon kustannukset vuosina 2015 – 2021.

Taulukko 8

Vuosi	Korvausluokka 1 (ennakoiva)	Korvausluokka 2 (sairauden hoito)	Yhteensä
2015	28 720,38	35 468,69	64 189,07
2016	29 549,12	25 154,49	54 703,61
2017	28 386,88	22 719,86	51 106,74
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

Työterveyshuollon kustannukset ovat kasvaneet tasaisesti viime vuosina. Tähän on vaikuttanut osaltaan kuntayhtymä henkilökunnan määrän maltillinen kasvu vuodesta 2018 alkaen. Vuonna 2021 työterveyshuollon menoja kasvatti lisäksi Koronapandemian aiheuttama lisääntynyt työterveydenhuollon tarve.

2 Henkilöstösuunnitelma

2.1 Työhyvinvointi ja työsuojelu

Koulutuskuntayhtymä Brahen työterveyshuollosta vastaa sosiaali- ja terveyspalveluja 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 seurantaa. 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 työnkuvaa, työn määrää, työn kuormittavuutta, työyhteisön toimintaa ja kehittymismahdollisuuksia. Esimiehillä on vastuu oman henkilöstönsä työssä selviytymisen tukemisessa. Esimiehen 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

Ammatilliseen peruskoulutukseen haastavasta taloudellisesta tilanteesta johtuen, koulutuskuntayhtymään rekrytoidaan uutta henkilöstöä maltillisesti. Ennen rekrytointia selvitetään tehtävien tarkoituksenmukaisuus ja välttämättömyys kuntayhtymän toiminnan kannalta. Eläköitymistä korvataan osittain rekrytoinneilla, osittain sisäisillä työjärjestelyillä ja tehtävien uudelleenjärjestelyillä. 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.-31.9.2022 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 vuoden 2022 kuluessa. 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 lähiesimies 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 onnistumiskeskustelulomakkeistoa, joista löytyvät strategiasta johdettujen kuntayhtymän toiminnallisten tavoitteiden ja niistä johdettujen keskusteluiden pääteemat sekä henkilökohtainen Voimakehä -analyysi työnkuvan ja työn sisällön kartoittamiseksi. Tulokorttikeskustelut käydään tiimeittäin / osastoittain ja onnistumiskeskustelut henkilökohtaisesti oman lähiesimiehen kanssa. Lomakkeisto löytyy kuntayhtymän intranetistä. Esimiehet käyvät henkilökohtaisen onnistumiskeskustelun kaikkien alaisten 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 Monetralle.

2.6 Aloitteet

Koulutuskeskus Brahen henkilöstön aloitteet on käsitelty ja palkittu vuoden 2021 alusta alkaen kuntayhtymän johtoryhmässä sekä tuodaan sieltä tiedoksi työsuojelutoimikunnalle.

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. Henkilöstön tehdyn kyselytutkimuksen pohjalta vuosina 2021 – 2022 keskitytään substanssi- ja pätevyyskoulutuksiin sekä verkkopedagogiikan kehittämiseen ja digitaitojen kehittämiseen. Osaamisen kehittämistä ja koulutusta ohjaa koko henkilöstöä koskeva koulutussuunnitelma (liite 1). Kuntayhtymän voimavara on motivoitunut, ajan tasalla oleva 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 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 esimiehen lupaa koulutukseen osallistumiselle. Koulutussuunnitelmaan sisällytetty koulutus ei oikeuta yksittäistä työntekijää osallistumaan koulutukseen ilman esimiehen lupaa.

Koulutussuunnitelmassa koulutukset jaotellaan seuraavasti:

- perehdytys
- ammattitaito
- johtaminen ja esimiestaidot
- 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 esimiestaidot	Varhaisen tuen toimintamalli	Esimiesten valmiuksien kehittäminen henkilöstön työssäjaksamisen tukemiseksi. Positiivisen johtamisen ohjelma.	Tarvittaessa ja yhdessä työterveyshuollon kanssa Kevät
	Esimiesten vastuut ja velvollisuudet	Tasa-arvo, yhdenvertaisuus, oikeudenmukaisuus, työhyvinvointi	Tarvittaessa
Työyhteisötaidot ja työhyvinvointi, työssäjaksaminen	Työyhteisökartoitus ja tarvittaessa valmennus	Henkilöstön työprosessien kehittäminen, työkykyongelmien ennaltaehkäisy	Tarvittaessa, työyhteisökartoitus syksyisin
Työsuojelu ja turvallisuus	Ensiapukurssit	Ensiapuvalmiuksien ylläpito ja kehittäminen	Vuosittain
	Turvallisuuskoulutus	Uhkaavien tilanteiden ennakointi ja hallinta	Vuosittain

Esimiehet 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 koulutustarpeet. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja uudenlaisen asenteen omaksumista vanhojen tilalle. Esimiehen tehtävänä on kannustaa kouluttautumaan erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti hakeudu koulutuksiin.

Koulutuskeskus Brahessa jokaisella työntekijällä on oikeus hyvään esimieheen ja laadukkaaseen johtamiseen. Esimiehille järjestetään muun muassa esimiestyön 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 tulorientoitunutta 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 kehittämistiimejä, joista yhden vastuualueena on syksystä 2020 lähtien työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tukeminen. Osana tiimiä kehitetään uusia toimenpiteitä työhyvinvoinnin, tasa-arvon ja työssäjaksamisen tukemiseksi, tehdään näitä teemoja tukevia selvityksiä / kartoituksia sekä tehdään toimenpidesuunnitelma asioiden kehittämiseksi. Koulutuskeskus Brahen työhyvinvointikysely toteutettiin syyslukukaudella 2021, jonka pohjalta laadittiin TOP12-toimenpideohjelma työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kehittämiseksi. Kyselyssä kartoitettiin muun muassa tasa-arvon toteutumista Koulutuskeskus Brahessa. Vastaajista 83 % koki, että työyhteisön jäseniä kohdellaan erittäin tasapuolisesti ja tasa-arvoisesti. Kyselyn tulosten perusteella tehtävien toimenpiteiden ja muutosten toteutus on aloitettu vuoden 2022 tammikuussa.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen ja valvominen henkilökunnan palkkauksessa on Koulutuskeskus Brahessa vuosittaista ja sitä toteutetaan muun muassa koulutuskuntayhtymän tulevan vuoden talousarvion laadinnan yhteydessä. Edellisen kerran palkkauksen tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta arvioitiin perusteellisemmin koko henkilökunnan osalta päätettäessä paikallisista järjestelyistä toukokuussa 2021. 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. Yhteistyötoimikunnassa seurataan perhevapaiden käyttöä ja sukupuolijakauma.

Jokaista työtoveria 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 (esimiehet) 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 2022 kuluessa uusi yhdenvertaisuussuunnitelma, joka yhdistetään osaksi henkilöstöä koskevia muita suunnitelmia.