

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuodelle 2024

KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ OSAO

Henkilöstötoimikunta 11.12.2023
Yhtymähallitus 18.12.2023 §139

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuodelle 2024

1	Yhteenvedo vuoden 2024 suunnitelmista.....	3
1.1	Henkilöstösuunnitelma vuodelle 2024.....	3
1.2	Koulutussuunnitelma vuodelle 2024	3
1.3	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuodelle 2024	3
2	Johdanto	4
3	Henkilöstösuunnitelma	6
3.1	Henkilöstön määrä ja rakenne sekä arvio niiden kehittymisestä	6
3.2	Periaatteet henkilöstösuunnitteluun.....	7
3.2.1	OSAO:n henkilöstösuunnittelun toimintamalli.....	8
3.2.2	Täyttölupamenettely.....	8
3.2.3	Organisaatiomuutokset ja uudelleen sijoittaminen	8
3.2.4	Muun työn tarjoaminen ja takaisin ottaminen	9
3.3	Erilaiset palvelussuhdemuodot.....	9
3.3.1	Virkasuhde ja työsopimussuhde	9
3.3.2	Toistaiseksi voimassa oleva ja määräaikainen palvelussuhde.....	10
3.4	Työaikamuodot	10
3.5	Työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen.....	11
3.5.1	Työterveyshuollon palvelut	11
3.5.2	Varhainen tuki ja sairauspoissaolojen hallinta	11
3.5.3	Työntekijän työhyvinvoinnin tukeminen	11
3.5.4	Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja ikääntyvän työntekijän huomioiminen.....	12
3.5.5	Muokatun ja korvaavan työn toimintamallit.....	13
3.5.6	Henkilöstön uudelleen sijoittaminen terveydellisin perustein.....	13
3.5.7	Työhyvinvointikysely	14
3.6	Henkilöstösuunnitelma vuodelle 2024.....	14
4	Koulutussuunnitelma.....	15
4.1	Periaatteet henkilöstön osaamisen kehittämiseen	15
4.1.1	Kehityskeskustelujen käyminen	15
4.1.2	Perehdytys	16
4.1.3	Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta	16
4.1.4	Arvio osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä	17
4.1.5	Menettely työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään koulutukseen tai valmennukseen hakeutumiseksi	18
4.2	Koulutussuunnitelma vuodelle 2024	19
5	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	20
5.1	Periaatteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	20
5.1.1	Henkilöstösuunnittelu, rekrytointi ja osaamisen kehittäminen	20
5.1.2	Palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot	20
5.1.3	Työolosuhteet ja ilmapiiri	20
5.1.4	Johtaminen ja päätöksenteko	21
5.2	Tasa-arvotyön organisoituminen	21
5.3	Koulutuskuntayhtymä OSAO:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoselvitykset.....	22
5.3.1	Henkilöstön kokemus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta OSAOssa	22
5.3.2	Palkkakartoitus.....	23
5.3.3	Arvio edellisen vuoden tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisesta	24
5.4	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuodelle 2024	24
6	Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuosille 2024-2025	24
7	Suunnitelman toteuttamisen seuranta.....	25

1 Yhteenveto vuoden 2024 suunnitelmista

1.1 HENKILÖSTÖSUUNNITELMA VUODELLE 2024

1. Vuoden 2024 henkilötyövuositavoitteemme ovat talousarvion mukaan
 - OSAO 851 henkilötyövuotta
 - Koulutuspalvelut 727 henkilötyövuotta
 - Ylläpitäjäpalvelut 124 henkilötyövuotta
2. Vuoden 2024 henkilöstömääräarvioimme ovat
 - OSAO 869 henkilöä
 - Koulutuspalvelut 733 henkilöä
 - Ylläpitäjäpalvelut 136 henkilöä
3. Otamme käyttöön uuden henkilöstösuunnitteluprosessin ja jatkamme prosessin edelleen kehittämistä.
4. Osallistumme PESU 3.0/Kampus-hankkeeseen liittyvien opetusjärjestelymuutosten ja palvelujen keskittämisestä aiheutuvien käytännön toimenpiteiden toteuttamiseen.

1.2 KOULUTUSSUUNNITELMA VUODELLE 2024

1. Vahvistamme
 - 1) digikyvykkyyden vahvistamista ja hallintaa
 - 2) ihmisten, asioiden ja itsensä johtamista sekä työyhteisötaitoja kaikille
 - 3) tiimityötä ja tiimiopettajuutta

Näiden lisäksi jatkamme

- pedagogista osaamista yhdessä työelämän kanssa,
 - tiedonhallintaa ja tiedolla johtamista,
 - ydinprosessiin liittyvän osaamisen kehittämistä,
 - erityisen tuen osaamista ja toimivuutta,
 - oman ammattialan ja työtehtävän osaamista sekä kehittämistä elinikäisen oppimisen keinoin,
 - laatujärjestelmän ja ammatillisen koulutuksen laadun kehittämistä,
 - opiskeluhuollon ja ohjauspalveluiden kehittämistä,
 - yhteiskuntavastuun ja globalisoitumisen osaamista,
 - kielitaidon ja kansainvälisyyden vahvistamista,
 - tietouden lisäämistä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta,
 - työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden kehittämistä.
2. Jatkamme Hr-järjestelmän kehittämistä, painottuen osaamisen hallintaan ja tiedolla johtamiseen.

1.3 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA VUODELLE 2024

1. Koulutusalojen, yksilöiden ja yksiköiden yhdenvertaisuus, tasa-arvoisuus ja tasapuolinen kohtelu, joka näkyy arvostavana puheena ja konkreettisina tekoina
2. Selvennetään OSAOn viestintäkanavien käyttöä, edistetään tasapuolista tiedonkulkua ja vuorovaikutusta

2 Johdanto

Laadimme yhteistoiminnassa vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistä, varautumista muutoksiin ja työurien pidentymistä, parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä ja vahvistaa työntekijän työllistymisedellytyksiä. Lähtökohtana ovat sekä työnantajan tarpeet että työntekijän pitkän aikavälin työllistymisen edistäminen.

Olemme työnantajana oikeutettuja koulutuskorvaukseen enintään kolmelta koulutuspäivältä vuodessa työntekijää kohden. Edellytyksenä korvauksen saamiselle on voimassa oleva koulutussuunnitelma.

Meillä on lakisääteinen tasa-arvoa koskeva suunnitteluvelvollisuus ja velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Olemme yhdistäneet alla mainittujen lakien vaatimukset ja laadimme yhteistoiminnassa vuosittain Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Laadimme palkkakartoituksen osana suunnitelmaa kolmen vuoden välein.

Laadimme tasa-arvolain mukaisen koulutuksenjärjestäjän tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuuslain mukaisen yhdenvertaisuussuunnitelman osana opetussuunnitelmatyötä ja olemme liittäneet sen osaksi opiskeluhuollon suunnitelmaa (tasa-arvolaki 5a§: toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa, yhdenvertaisuuslaki 6§: koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta).

Tasa-arvosuunnitelmaa täydentää ”Epäasialliseen kohteluun ja häirintään puuttuminen” -ohjeemme, jonka löydät intrasta, samoin kuin kaikki muutkin tätä suunnitelmaa täydentävät henkilöstöohjeet.

Suunnitelman perustana oleva lainsäädäntö:

- laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (627/2021)
- laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 3 a ja 37 a §:n muuttamisesta (405/2023)
- laki koulutuksen korvaamisesta (1140/2013)
- laki koulutuksen korvaamisesta annetun lain muuttamisesta (1055/2020)
- laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013)
- laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain 2 ja 3 §:n muuttamisesta (1056/2020)
- laki työterveyshuoltolain 2 §:n muuttamisesta (1475/2016)
- tasa-arvolaki (609/1986)
- yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
- työsopimuslaki (55/2001)
- laki työsopimuslain muuttamisesta (1448/2016)
- yhteistoimintalaki 1333/2021

Yhteistoiminnassa käsittelemme mm. henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen, työpaikan terveellisyys- ja turvallisuuteen, tasa-arvoiseen kohteluun ja sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä

periaatteita ja suunnitelmia sekä henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia. Yhteistoiminta OSAOssa -asiakirjassa kerromme yhteistoimintaa säätelevästä lainsäädännöstä, yleiset periaatteet työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta OSAOssa sekä OSAOn yhteistoimintaorganisaatiosta. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstöllemme mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kuntayhtymän toiminnan kehittämiseen.

Henkilöstötoimikunta toimii OSAOn yhteistoimintalain mukaisena yhteistoimintaelimenä ja työsuojelutoimikuntana. Yksikkökohtaisia toimielimiä ovat työpaikkakokous ja työyhteisötoimikunta. (Yhteistoiminta OSAOssa-asiakirja Yhtymähallitus 30.3.2020 § 45.)

OSAossa on lisäksi palvelussuhdetyöryhmä, joka kokoontuu osana yhteistoimintaa jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti. Työryhmässä on mukana sekä työnantajan että työntekijöiden edustus ja sen tehtävänä on mm. yhtenäisen palkkapolitiikan toteuttaminen ja palkkausjärjestelmien kehittäminen. Palvelussuhdetyöryhmä käsittelee laaditut ja päivitettyt henkilöstöohjeet ennen päätöksentekoa.

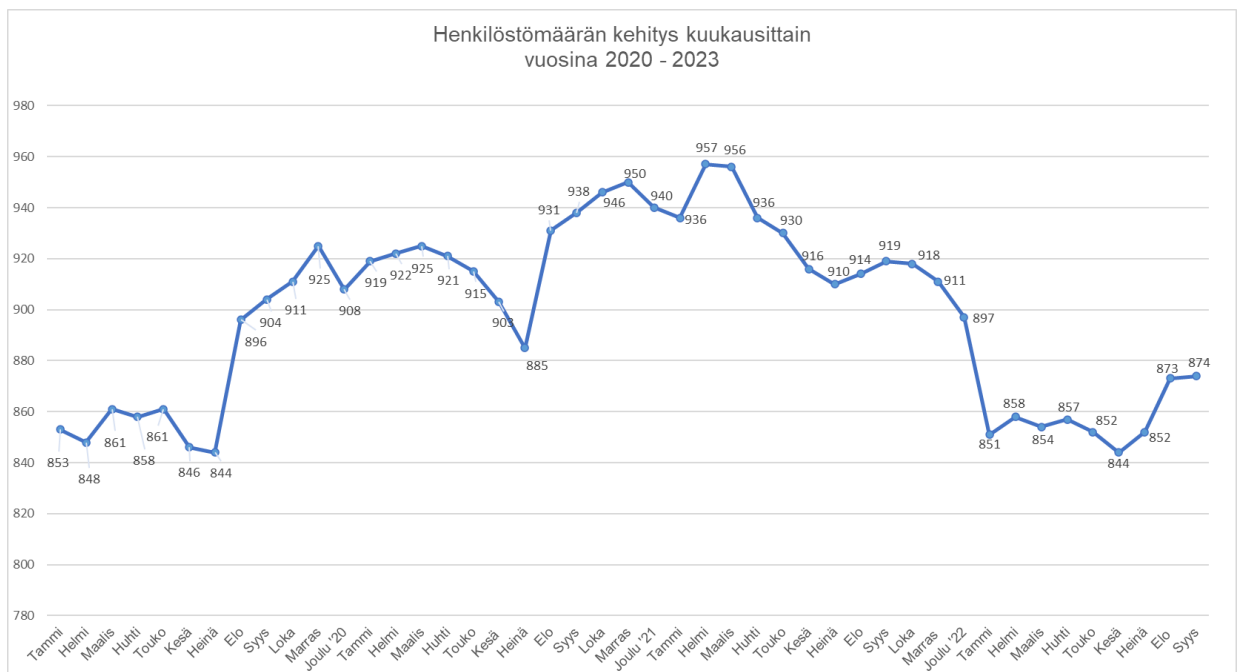
Palvelussuhdetyöryhmä voi esittää perustettavaksi erilaisia pientyöryhmiä. Opetushenkilöstömme siirryttyä vuosityöaikaan, vuosityöaikatyöryhmä jatkaa paikallisen ohjeistuksen päivittämistä ja vastaa vuosityöaikaan liittyviin kysymyksiin. KVTES:n mukaista tehtävien vaativuuden arviointia kehittävän työryhmän työ jatkuu myös edelleen. Kunnallisen teknisen henkilöstön osalta pientyöryhmä kokoontuu tarvittaessa. Pientyöryhmissä on alettu kehittämään työsuorituksen arviointiin perustuvaa järjestelmää OVTESn ja KVTESn osalta. Pientyöryhmät raportoivat toiminnastaan palvelussuhdetyöryhmälle.

3 Henkilöstösuunnitelma

3.1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE SEKÄ ARVIO NIIDEN KEHITTYMISESTÄ

OSAOn henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa käsittelemme toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrän sekä arvion näiden ja koko henkilöstömäärän kehittymisestä. Tarkastelujakso on yksi vuosi. Kuvaamme henkilöstön määrää ja rakennetta tarkemmin OSAOn henkilöstöraportissa.

Todellinen henkilöstömäärämme (huomioitu virka- ja työvapaalla olevat) 30.9.2023 oli 874 henkilöä (2022: 919). Vakituksia todellisesta henkilöstömäärästä oli 744 (2022: 718) ja määräaikaisia 130 (2022: 201) henkilöä. Pääasiallinen palvelussuhteemme on vakituinen virka- tai työsuhte. Vakituisten osuus henkilöstömäärästä on 85 %. OSAOn henkilöstöstä suurin osa on opetushenkilöstöä, 67 %.



Kuva 1. Henkilöstömäärän kehitys kuukausittain vuosina 2020–2023.

30.9.2023 meillä oli yhteensä 130 määräaikaista palvelussuhdetta (2022: 201), joista 53 palvelussuhteen määräaikaisuuden perusteena oli sijaisuus (2022: 81). Muut määräaikaisten palvelussuhteiden perusteet ja lukumäärät olivat:

- projektiluonteiset tehtävät 21 (2022: 83)
- kelpoisuus puuttuu 13 (2022: 12)
- muut syyt 43 (2022: 25)

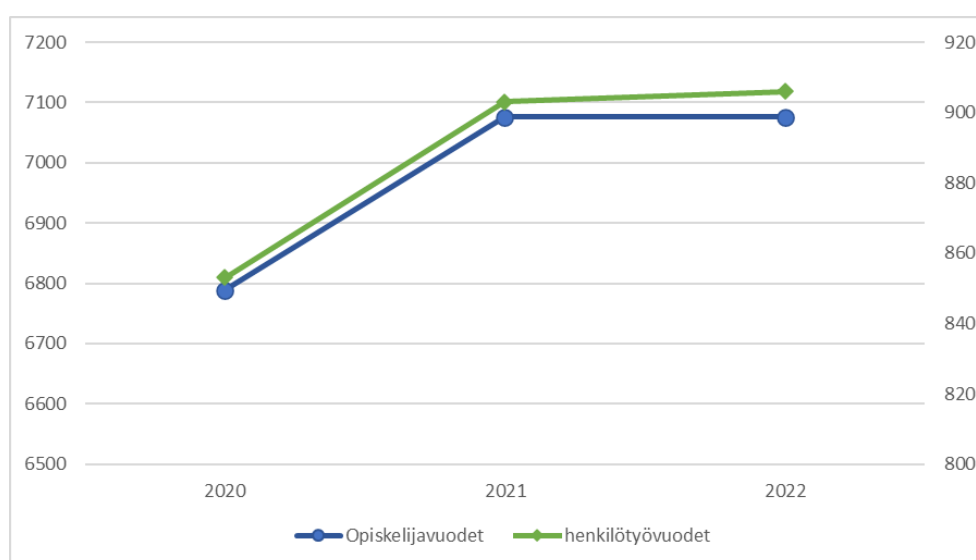
Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus koko henkilöstöstä ilman sijaisia oli 9 % (2022: 13 %).

Osa vakituisesta henkilöstöstämme on virka- tai työvapaalla omasta tehtävästään ja tekee määräaikaista tehtäviä. Kiinnitämme määräaikaisuuden perusteisiin erityistä huomiota täyttölupatyöryhmässä. Raportoimme myös määräaikaisuuden perusteista reaaliajassa ja läpinäkyvästi HR-tietopankissa.

Todellisen henkilöstömäärämme arvioidaan pysyvän samana vuonna 2024 kuin vuonna 2023. Määräaikaisten osuuden arvioidaan hieman laskevan ja vakituisten osuuden hieman lisääntyvän, osa-aikaisen henkilöstön määrän arvioidaan vähenevän hieman.

Henkilötyövuositoteuma 30.9.2023 oli 624 htv (2022: 678 htv). Vuodelle 2023 asetettu henkilötyövuositavoite, 843 htv, saattaa hieman ylittyä. Talousarviossa vuodelle 2024 asetettu henkilötyövuositavoite, 851 htv; koulutuspalvelut 727 htv ja ylläpitäjäpalvelut 124 htv, tullaan tarkentamaan vuoden 2024 käyttösuunnitelmassa.

Henkilötyövuositoteumamme on linjassa opiskelijatyövuositoteumamme kanssa (Kuva 2). Opiskelijavuosiin on laskettu mukaan OSAO Edu Oyn laskennallinen opiskelijavuosimäärä.



Kuva 2: Henkilötyövuosi- ja opiskelijatyövuositoteumat 2020 -2022

Henkilötyövuositoteumaa seurataan reaaliaikaisesti kuukausittain HR-tietopankissa.

3.2 PERIAATTEET HENKILÖSTÖSUUNNITTELUUN

Meillä OSAOssa henkilöstösuunnittelu on tulevaisuuden ennakkointia ja siihen varautumista. Tavoitteena on henkilöstön määrän ja laadun oikea kohdentuminen nyt ja tulevaisuudessa. Henkilöstösuunnittelumme on aktiivista ja jatkuvaa toimintaa, jonka lähtökohtia ovat OSAOn strategia sekä siitä johdetut tavoitteet ja tarpeet.

Tavoitteenamme on kohdentaa henkilöresurssit oikein ja varmistaa tehtävien vaatima osaaminen. Harkitsemme uusien rekrytointien tarpeen huolellisesti ja otamme huomioon toiminnan taloudelliset reunaehdot sekä mahdolliset organisaatiomuutokset. Muutostilanteissa tavoitteenamme on taata vakituisen henkilöstön palvelussuhteiden jatkuminen hyvää henkilöstöpolitiikkaa noudattaen.

3.2.1 OSAOn henkilöstösuunnittelun toimintamalli

Keskeinen henkilöstösuunnittelun työkalumme on henkilöstösuunnittelulomakkeet, joita käytetään henkilöstösuunnitelman ja henkilöstöbudjetin laadinnassa yksiköittäin. Henkilöstösuunnittelulomakkeisiin olemme keränneet henkilöstöhallinnonjärjestelmästä henkilöstön nykytilan yksilö yksilöltä, ja käytämme tätä nykytilannetta pohjana seuraavan vuoden henkilötyövuosien, henkilöstömääräarvion ja henkilöstöbudjetin laadinnassa.

Yksikkötasoisten henkilöstösuunnitelmien pohjalta laadimme koko kuntayhtymää koskevan henkilöstösuunnitelman tulosalueittain. Laadimme OSAOssa konkreettisen henkilöstösuunnitelman seuraavalle vuodelle sekä alustavan suunnitelman TTS-kaudelle.

Strateginen henkilöstövolyyμία kuvaava mittarimme on henkilötyövuosi. Lisäksi seuraamme henkilöstömäärämittaria henkilöstösuunnitelma suosituksen mukaisesti.

Työvuoden suunnittelussa käytetään TVS (työvuosisuunnittelu)-työkalua, jonka avulla työnantaja vahvistaa opettajalle ja opinto-ohjaajalle kirjallisen vuosityöaikasunnitelman, jossa määritellään opetus- ja ohjaustyön sisältö, määrä ja opettajan muut tehtävät. Työvuoden suunnittelu on ohjeistettu tarkasti, jotta koko henkilöstö voidaan osallistaa suunnitteluun. Jokaisessa yksikössä on oma itsenäinen TVS-taulukko (excel) ja jokaisessa yksikössä on nimetty TVS-pääkäyttäjää. Vuosityöaikaohjeen mukaisesti työ suunnitellaan ja seurataan 0,5 h tarkkuudella. Opetus- ja ohjaushenkilöstön työajan seurannassa käytetään Taika-työajanseurantajärjestelmää.

Vuodelle 2023 asetettu tavoite, henkilöstösuunnitteluprosessin kuvantaminen valmistui loppu vuodesta 2023. Vuoden 2024 aikana otamme käyttöön uuden henkilöstösuunnitteluprosessin ja jatkamme prosessin edelleen kehittämistä.

3.2.2 Täyttölupamenettely

Rekrytoinnille haetaan lupa täyttölupamenettelyn kautta. Täyttölupien myöntämisen lähtökohdista ovat henkilöstösuunnitteluun perustuvat henkilöstön lisäämis- tai vähentämistarpeet, henkilöstön uudelleen sijoittamisen tarpeet sekä tehtävien sijoitus- ja muutossuunnitelmat organisaation muutostilanteissa. Täyttölupamenettelyllä varmistamme hyvän henkilöstöpolitiikan toteutumisen.

Täyttölupamenettely koskee kaikkia tukipalvelu- ja opetushenkilöstön palvelussuhteita lukuun ottamatta korkeintaan yhden kuukauden kestoisia opetushenkilöstön palvelussuhteita. Jos korkeintaan yhden kuukauden kestäväälle opetushenkilöstön palvelussuhteelle tulee jatkoa, tulee täyttölupa hakea jatkon kestosta riippumatta. (kuntayhtymäjohtaja-rehtori 22.3.2017 § 103.) Rekrytointiin ja täyttölupiin liittyvät menettelyt on kirjattu OSAOn rekrytointiohjeeseen.

3.2.3 Organisaatiomuutokset ja uudelleen sijoittaminen

Henkilöstösuunnittelulla, täyttölupamenettelyllä ja rekrytointiohjeistuksella tuemme mahdollisten organisaatiomuutosten piirissä olevan henkilöstön uudelleen sijoittumista. Henkilöstön uudelleen sijoittaminen koskee OSAOn palveluksessa olevaa henkilöstöä tilanteissa, joissa toiminta muuttuu organisaatiomuutosten yhteydessä, tuotannollisista ja/tai taloudellisista syistä tai terveydellisin perustein.

Henkilöstöä uudelleen sijoitettaessa organisaatiomuutosten tai toiminnan siirtämisen yhteydessä, terveydellisin syin uudelleen sijoitettaessa ja tuotannollisten tai taloudellisten perusteiden ollessa kyseessä, rekrytoinnissa ei tarvitse noudattaa julkista hakumenettelyä (KVHL § 4).

3.2.4 Muun työn tarjoaminen ja takaisin ottaminen

Ennen viran/tehtävän laittamista julkiseen tai sisäiseen hakuun tarjoamme työpaikkaa tuotannollisista tai taloudellisista syistä lomautetuille, osa-aikaistetuille, muun työn tarjoamisen tai takaisinottovelvollisuuden piiriin kuuluvalle irtisanotulle henkilöstölle sekä terveydellisistä syistä uudelleen sijoitettavalle henkilöstölle. Lisäksi otamme huomioon toistaiseksi otetun, osa-aikaisen viranhaltijan/työntekijän oikeuden lisätyöhön (KVHL 22 §, TSL 2:5 §).

Muun työn tarjoamisessa huomioimme työsopimuslain ja kunnallisen viranhaltijalain määräykset sekä viranhaltijan/työntekijän koulutuksen, kokemuksen ja kelpoisuuden tarjolla olevaan tehtävään. Tuotannollisin tai taloudellisin perustein muun työn tarjoamisessa noudatamme seuraavaa järjestystä:

- lomautetut
- osa-aikaistetut
- irtisanotut, työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijoina olevat entiset OSAOn työntekijät ja viranhaltijat
 - viranhaltijat: tarjoamme työtä yhdeksän kuukauden ajan palvelussuhteen irtisanomisesta
 - työsopimussuhteiset: tarjoamme työtä neljän kuukauden ajan tai kuuden kuukauden ajan, mikäli työsuhde on jatkunut ennen sen päättymistä keskeytyksellä 12 vuotta

Olemme julkaisseet sisäisen työpaikkailmoituksen ”Muutosturvarekry” muun työn tarjoamisen piiriin kuuluvalle henkilöstölle. Tavoitteena on, että kaikki muun työn tarjoamisen piirissä olevat henkilöt jättävät hakemuksensa ”Muutosturvarekryyn”. Hakemuksessa muun työn tarjoamisen piirissä oleva henkilö voi kertoa tarkemmin osaamisestaan sekä uuteen tehtävään kohdistuvista toiveistaan.

3.3 ERILAISET PALVELUSSUHDEMUODOT

3.3.1 Virkasuhde ja työsopimussuhde

Henkilöstömme on joko virkasuhteessa tai työsopimussuhteessa kuntayhtymään. Virkasuhde on julkisoikeudellinen palvelussuhde. Jos tehtäviin sisältyy julkisen vallan käyttöä, henkilön tulee olla virkasuhteessa kuntayhtymään.

Julkista valtaa käytetään tehtävissä, joissa viranhaltija voi lakiin perustuvan toimivaltansa perusteella yksipuolisesti päättää toisen edusta, oikeudesta tai velvollisuudesta sekä tehtävissä, joihin kuuluu esittelyä kunnallisessa päätöksentekoprosessissa. Mm. OSAOn opetushenkilöstö on virkasuhteessa kuntayhtymään. Virat, joissa ei käytetä julkista valtaa, muutetaan työsuhteiksi palvelussuhdetta koskevissa muutostilanteissa.

3.3.2 Toistaiseksi voimassa oleva ja määräaikainen palvelussuhde

Pääsääntöisesti otamme työntekijän palvelussuhteeseen toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde voidaan irtisanoa päättyään irtisanomisaikojä noudattaen joko työntekijän tai työnantajan aloitteesta. Työnantajaa sitoo työsopimuslaissa ja laissa kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta säädetyt palvelussuhteen päättämisperusteet.

Voimme ottaa viranhaltijan/työntekijän määräajaksi vain laissa tai asetuksessa erikseen säädetyissä tapauksissa. Viranhaltija/työntekijä voidaan ottaa palvelussuhteeseen määräajaksi perustellusta syystä. Määräaikaisen työsopimuksen/virkamääräyksen tekemisen perusteet ovat:

- työntekijän oma pyyntö
- määräajaksi ottamisesta on erikseen säädetty (esim. opetustoimen asetuksen mukainen kelpoisuus puuttuu)
- tehtävän luonne (esim. työllistäminen, harjoittelu, työhuippujen purkamiseen liittyvät tehtävät, tietty tilaus ja poikkeukselliset tehtävät, joita työnantaja ei normaalista teetä sekä projektit, joita työnantaja ei teetä vakiintuneesti)
- sijaisuus (virkavapaat ja työlomat)
- avoimna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen (organisaatiomuutokset, tehtävien hoitaminen viran täyttöprosessin tai valitusprosessin aikana).

Pitkäaikaistyötön voidaan ottaa määräaikaiseen palvelussuhteeseen ilman erityistä määräaikaisuuden perustetta yhden vuoden ajaksi.

Määräaikainen palvelussuhde päättyy automaattisesti ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa määräajan päättyessä, määrätyn työn valmistuttua tai muun määräaikaisuuden perusteen laikkua eikä päättyminen edellytä erillistä päättämistointa.

3.4 TYÖAIKAMUODOT

Työnantaja on ensisijaisesti vastuussa työaikalin sekä virka- ja työehtosopimukseen sisältyvien työaikamääräysten noudattamisesta. Työnantaja vastaa aina työaikajärjestelyistä. Lähtökohtana työaikoja suunniteltaessa on yksiköidemme toiminnan tarkoituksenmukainen tukeminen, työajan tehokas käyttö ja henkilöstön työsuojelliset näkökohdat.

Meillä noudatettavia työaikoja ovat:

- Yleistyöaika 38,25 h/viikko
 - esim. ruokapalveluhenkilöstö, maataloushenkilöstö, virastomestarit
- Toimistotyöaika 36,25 h/viikko
 - esim. toimistohenkilöstö ja työntekijät, joiden tehtävät ovat luonteeltaan hallinnollisia suunnittelu- ja asiantuntijatehtäviä
 - käytössä liukuva työaika
- Vuosityöaika
 - Opettajat ja opinto-ohjaajat noudattavat vuosityöaikaa.
 - Vuosityöaika on täyttä työaikaa tekevillä 1500 tuntia vuodessa. Opinto-ohjaajilla ja E-liitteestä siirtyneillä opettajilla voi olla henkilökohtainen työaika.
- Kokonaistyöaika
 - toiminnalliset vaatimukset huomioon ottavaa toimistotyöaikaa; 36,25 h/viikko, noudattavat koulutus- ja opintopäälliköt.

Työaikamääräyksistä poikkeaminen on mahdollista vain paikallisesti sopimalla. Tarkemmin työajoista on OSAOn Intrassa.

3.5 TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖKYVYN YLLÄPITÄMINEN

Huolehdimme työympäristön turvallisuudesta, laadukkaasta johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Myös työntekijällä on suuri vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä.

3.5.1 Työterveyshuollon palvelut

Työterveyshuoltomme palvelut sisältävät lakisääteisen työterveyshuollon ja työterveyspainotteen sairaanhoidon. Vuoden 2024 alusta lähtien kuntoutustuella oleville tarjoamme ainoastaan lakisääteisen työterveyshuollon. Palveluihimme kuuluvat myös monenlaiset digitaaliset palvelut. Työterveysyhteistyötämme ohjaa kuntayhtymätasoinen työterveyshuollon toimintasuunnitelma, jossa painotamme ennaltaehkäisevän työterveyshuollon merkitystä. Työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto edistävät yhdessä työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä ja työkykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisöjen toimintaa erityisesti muutostilanteissa.

OSAOssa otettiin käyttöön optiot vuosille 2024-2025 ja työterveyshuollon palveluntuottajana jatkaa Mehiläinen Oy. Alihankintana palvelut tuottavat Pudasjärvellä Oulunkaaren kuntayhtymä ja Taivalkoskella Suomen Terveystalo Oy.

3.5.2 Varhainen tuki ja sairauspoissaolojen hallinta

Varhaisen tuen toimintamallilla autamme esihenkilöä, työntekijää, työyhteisöä ja työterveyshuoltoa tunnistamaan työkykyä uhkaavia tilanteita ja käynnistämään ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä. Toimintamallin tarkoituksena on ohjata työntekijää ja esihenkilöä keskustelemaan työhön ja työkykyyn liittyvistä asioista ja löytämään tilanteeseen sopivia ratkaisuja. Tukena on tarvittaessa yhteistoimintaverkosto (työterveyshuolto, työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö ja henkilöstöhallinto). Tavoitteena on myös ehkäistä työkyvyttömyyden pitkittymistä ja helpottaa työhön paluuta.

OSAOn sairauspoissaolojen hallintamalli sisältyy varhaisen tuen toimintamalliin. Toimitamme työterveyshuollolle sairauspoissaoloja koskevat tiedot automaattisierroilla joka päivä. Kokonaisvaltaisen sairauspoissaolojen seurantamallin avulla pystymme paremmin havaitsemaan työntekijöiden mahdollisen tuen tarvetta. Varhaisen tuen toiminnan työkaluna on työkyvyntuensosovellus, jota käyttävät omien rooliensa mukaisesti esihenkilöt, henkilöstöhallinto ja työterveyshuolto.

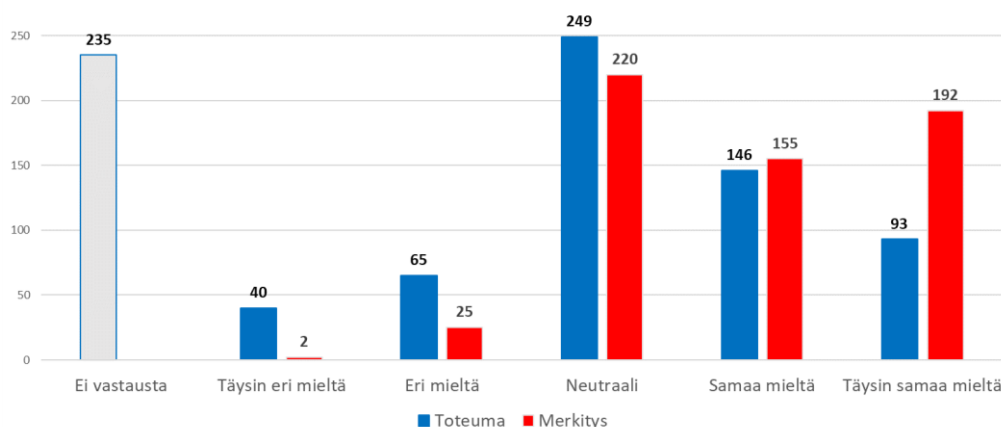
3.5.3 Työntekijän työhyvinvoinnin tukeminen

Olemme rakentaneet OSAOn Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden avulla Aivotyön askeleet -toimintamallin, jolla saamme kognitiivisen ergonomian pysyväksi osaksi organisaatiomme toimintaa ja rakenteita. Työterveyslaitoksen kouluttamat OSAOn aivotyöagentit toimivat yksiköiden johdon apuna ja jakavat tietoutta yksiköiden hyvistä käytänteistä.

Kognitiivisen hyvinvoinnin, aivotyön tavoitteena on:

- parantaa kognitiivista ergonomiaa lisäämällä tietoisuutta aivotyötä kuormittavista tekijöistä ja ratkaisuista sekä kouluttamalla aivotyöagentteja jokaiseen toimintayksiköön esihenkilöiden tueksi
- kehittää työn sujuvuutta ja työhyvinvointia yhteisöllisesti sekä kokeilla uusia innovatiivisia menetelmiä työyhteisön hyvinvoinnin parantamiseksi
- työn kuormituksen ja työstä palautumisen parempi hallinta.

Kevään 2023 työhyvinvointikyselyssä henkilöstöltä kysyttiin: Yksikössäni huolehditaan kognitiivisesta ergonomiasta. Kysymykseen vastasi 71,7 % henkilöstöstä. Vastausten perusteella aivotyö ja kognitiivisen ergonomian merkityksen korostaminen vaatii lisäpanostusta ja -tiedotamista.



Kuva 3: Yksikössäni huolehditaan kognitiivisesta ergonomiasta, vastaukset työhyvinvointikyselyssä 2023

Liikunta- ja kulttuuritoiminnan tukeminen mobiilisti ePassilla on kuntayhtymän tarjoama työsuhde-etu, jonka tavoitteena on parantaa työntekijöiden hyvinvointia ja työkykyä innostaen henkilökuntaa huolehtimaan omasta fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista. Tavoitteena on tuottaa työntekijöille tasavertaiset ja monipuoliset mahdollisuudet osallistua liikunta- ja kulttuuritoimintaan. Tuki on henkilökohtainen ja se suhteutetaan palvelussuhteen keston sekä osa-aikaisuuden mukaan. (Tarkemmin: OSAOn järjestämä virkistys- ja harrastustoiminta, ohjeet ja yleiset periaatteet). Vuonna 2024 kokoaikaisen työntekijän tuki on 250 euroa.

Tarjoamme henkilökunnan ja opiskelijoiden käyttöön Break Pro -taukoliikuntasovelluksen, joka on työkalu työn tauottamiseen, ergonomian parantamiseen ja työhyvinvoinnin lisäämiseen. Ohjelma sisältää lukuisia lyhyitä taukoliikuntavideoita, ohjausta ergonomiaan sekä mindfulness- ja äänenhuoltoharjoituksia. Kannustamme henkilöstöä työn tauottamiseen, koska se vähentää mm. tuki- ja liikuntaelinten rasittuneisuutta ja kipuoireilua sekä liikkumattomuutta. Tautot myös lisäävät tarmokkuutta, tehostavat koettua palautumista sekä tukevat aivojen hyvinvointia.

Koko työyhteisölle tarjottavat tilaisuudet ovat tärkeitä yhteisöllisyyden ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Yksiköiden omissa työhyvinvointisuunnitelmissa on kirjattu tarkemmin yksiköiden omasta tyhy-toiminnasta.

Lisäksi OSAOn liikunta- ja kuntosalitilojen käyttö mahdollistetaan henkilöstölle laajasti.

3.5.4 Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja ikääntyvän työntekijän huomioiminen

Perheystävällisen työpaikan tärkeimpiä ominaisuuksia ovat mm. joustavuus työajoissa, etätyömahdollisuus sekä esihenkilöiden ja muun työyhteisön myönteinen suhtautuminen perheen ja työn yhteensovittamiseen. Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamiseen liittyvillä vaihtoehdoilla voimme helpottaa tasapainoista työelämään osallistumista eri elämäntilanteissa. Työpaikan perheystävällisyys on tärkeä kriteeri niin uuden työpaikan valinnassa kuin nykyiseen sitoutumisessa. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen koskettaa kaikkia työkaaren vaiheita.

Mahdollistamme OSAOssa osa-aikatyön, etätöiden ja liukuvan työajan käytön. Työn ja muun elämän yhteensovittamisesta on mahdollista keskustella esimerkiksi OSAOn kehityskeskustelussa. Myös työuran loppuvaiheen suunnitelmista voi keskustella kehityskeskustelussa.

OSAO on järjestänyt yhdessä Eläkeliiton kanssa pilottina Valoisin mielin eläkkeelle -valmennuksen omaa eläköitymistään ja siihen liittyviä asioita pohtiville. OSAOlla on valmius järjestää valmennusta jatkossakin tarpeen mukaan.

3.5.5 Muokatun ja korvaavan työn toimintamallit

OSAO haluaa huolehtia henkilöstön työhyvinvoinnista tarjoamalla työntekijöilleen monenlaista työkyvyn tukea. OSAOlla on ollut käytössään useita työkyvyn tuen toimintamalleja, mutta viralliset toimintamallit muokatusta ja korvaavasta työstä ovat puuttuneet. Muokatun ja korvaavan työn toimintamallit on laadittu syksyn 2023 aikana ja ne otetaan käyttöön 1.1.2024.

OSAO tukee henkilöstön työhyvinvointia tarjoamalla mahdollisuuden muokattuun työhön. Sen avulla pyritään estämään tai hidastamaan työkyvyttömyyttä omassa työtehtävässä ennen kuin sairauspoissaolo konkretisoituu. Muokatulla työllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijällä on jokin työkyvyn rajoite, jonka vuoksi työtehtäviä on perusteltua muokata. Työntekijällä ei ole varsinaista sairautta, joka johtaisi sairauspoissaoloon. Muokattu työ sovitaan määräajaksi tai toistaiseksi.

OSAO tukee henkilöstön työhyvinvointia tarjoamalla myös mahdollisuuden tehdä korvaavaa työtä perinteisen sairauspoissaolon sijaan. Korvaavalla työllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä on estynyt tekemästä omaa työtään sairauden, raskauden tai tapaturman vuoksi, mutta kykenee terveyttään vaarantamatta tai sitä edistäen tekemään väliaikaisesti omaa työtään osittain, muuta työtä OSAOssa tai kehittämään omaa osaamistaan. Korvaava työ voi kestää enintään kahdeksan viikkoa.

Korvaava työ tukee toipumista juuri sen hetkisten voimavarojen mukaan. Sen tekeminen on vapaaehtoista ja sen voi keskeyttää milloin tahansa. Korvaavaa työtä kannattaa hyödyntää muun muassa siksi, että sen aikana työntekijä säilyy työyhteisön jäsenenä ilman sairauspoissaoloa ja se mahdollistaa oman osaamisen vahvistamisen tai siirtämisen toisiin yksiköihin.

Muokatun ja korvaavan työn toimintamallit on esitelty yhteistoiminnan mukaisesti ja yhtymähallitus on päättänyt käyttöönotosta 20.11.2023. Toimintamallit esitellään henkilökunnalle työpaikkakokouksissa vuoden 2023 lopussa. Esihenkilöille järjestetään lisäksi oma koulutustilaisuus.

3.5.6 Henkilöstön uudelleen sijoittaminen terveydellisin perustein

Henkilöstön uudelleen sijoittamisen tarkoituksena on löytää ratkaisuja työhyvinvoinnin edistämiseksi työntekijän työkyvyn heikentyessä sekä ennenaikaisen eläköitymisen ehkäisemiseksi. Pyrimme löytämään ratkaisuja ensisijaisesti oman yksikön sisältä mutta myös toisista yksiköistä työjärjestelyjen ja työterveyshuollon tukitoimien kautta. Riittävällä ja oikea-aikaisella varhaisella tuella voimme vähentää uudelleensijoituksen tarvetta merkittävästi. Sovimme uudelleen sijoittamisesta työterveysneuvottelussa ja apuna sijoittamisessa käytämme Muutostur-

varekryä. Uudelleen sijoitettavan työntekijän palvelussuhteen jatkuminen OSAOssa on ensisijaista, joten terveydellisin syin uudelleen sijoittaminen voi olla peruste ulkoisen rekrytoinnin hylkäämiseen.

3.5.7 Työhyvinvointikysely

Seuraamme säännöllisesti henkilöstömme työhyvinvointia työhyvinvointikartoituksella. Toteutimme työhyvinvointikartoituksen keväällä 2023. Kartoituksen kysymyksenasettelu perustui aiemmin toteuttamaamme Työolobarometriin (TOB) (toteutettu vuosina 2006, 2008, 2011, 2015 ja 2019). Työolobarometriä ei enää toteuteta sellaisenaan, mutta koska näimme TOBin kysymyspatteriston kattavana & validina, siirsimme 2023 TOBin kysymykset Zeffi-järjestelmään, joka mahdollistaa myös ulottuvuuksien merkityksen arvioinnin. Näin ollen tuloksia ei voida verrata suoraan aikaisempien kyselyjen tuloksiin. Kysely sisälsi myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskartoituksen, kysymykset epäasiallisesta kohtelusta ja häirinnästä ja kehityskeskusteluista.

Työhyvinvointikysely kuvaa johtamisen ja työhyvinvoinnin tilaa organisaatiossamme henkilöstön arvioimana. Työhyvinvointia tarkastellaan kahdesta eri näkökulmasta kuudella ulottuvuudella:

1. Johtaminen: tiedonkulku ja vuorovaikutus, esimiestyö ja työn kehittävyys
2. Hyvinvointi: työkyky, optimaalinen kuormitus ja ergonomia.

Kyselynvastausprosentti oli 74,8 % (vuonna 2019 67,9 %). Kävimme tulokset läpi esihenkilöiden kanssa kesäkuussa. Syksyllä tulokset käytiin läpi yksiköiden henkilöstön kanssa yksikönjohtajan määrittelemällä tavalla.

Tulosten perusteella henkilöstö koki, että osaaminen riittää nykyisten työtehtävien hoitamiseen, heillä on mahdollisuus ajatella ja toimia itsenäisesti työssään ja he ovat tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Kehittämiskohteiksi nousi asiallinen käytös, uusiin tehtäviin perehdyttäminen, julkituotujen arvojen sopusointu todellisen toiminnan kanssa sekä palautteen saaminen työssä onnistumisesta. Tuloksista raportoidaan tarkemmin vuoden 2023 henkilöstöraportissa.

3.6 HENKILÖSTÖSUUNNITELMA VUODELLE 2024

1. Vuoden 2024 henkilötyövuositavoitteemme ovat talousarvion mukaan
 - OSAO 851 henkilötyövuotta
 - Koulutuspalvelut 727 henkilötyövuotta
 - Ylläpitäjäpalvelut 124 henkilötyövuotta
2. Vuoden 2024 henkilöstömääräarviomme ovat
 - OSAO 869 henkilöä
 - Koulutuspalvelut 733 henkilöä
 - Ylläpitäjäpalvelut 136 henkilöä
3. Otamme käyttöön uuden henkilöstösuunnitteluprosessin ja jatkamme prosessin edelleen kehittämistä.
4. Osallistumme PESU 3.0/Kampus-hankeeseen liittyvien opetusjärjestelymuutosten ja palvelujen keskittämisestä aiheutuvien käytännön toimenpiteiden toteuttamiseen.

4 Koulutussuunnitelma

4.1 PERIAATTEET HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMISEEN

Osaamisen kehittämisen tavoitteenamme on ennakoiva, vaikuttavuutemme varmistava henkilöstön osaaminen. Osaamisen kehittäminen tarkoittaa koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista. Jokaisella on vastuu oman osaamisensa kehittämisestä ja ylläpidosta

Esihenkilömme ovat avainasemassa henkilöstön osaamisen kehittämisessä. Vuosittaisissa kehityskeskusteluissa käymme läpi perustehtävän, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvän osaamisen kehittämisen ja koulutustarpeet. Esihenkilön tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutuksiin hakeudu.

Jos viranhaltija/työntekijä hakeutuu omaehtoiseen koulutukseen, hänelle voidaan myöntää palkallista virka-/työvapaata enintään kolme työpäivää vuodessa edellyttäen, että koulutuksesta tai opinnoista on olennaista hyötyä hakijan työtehtävien hoitamiselle tai että opinnot edistävät yksikön työtehtävien suorittamista.

Hanketoimintamme tukee henkilöstön osaamisen kehittämistä ulkopuolisen rahoituksen hankkeilla. Hankkeissamme koulutetaan vuosittain merkittävä määrä OSAOlaisia. Hanketiimi priorisoi hanke-esityksiä huomioiden avoinna olevat rahoitushakujen painopisteet sekä OSAOn henkilöstökoulutuksen strategialähtöiset painopistealueet, jotka ovat kirjattu tähän asiakirjaan.

Keräämme jokaisen tilivuoden koulutustiedot tammikuun alussa. Tietojen on oltava tallennettuna eri järjestelmissä Koulutustietojen kerääminen -ohjeen mukaisesti.

Kokoamme henkilöstön koulutuskalenteriin henkilöstökoulutustarjontamme. Kalenteriin kirjaan myös muiden tahojen toteuttamia koulutuksia, jotka on suunnattu meidän työntekijöille.

4.1.1 Kehityskeskustelujen käyminen

Kehityskeskustelu on tavoitteellinen, ennalta sovittu ja valmisteltu, säännöllisesti toistuva, luottamuksellinen ja tasapuolinen työntekijän ja esimiehen välinen vuorovaikutteinen keskustelu. Kehityskeskustelulomake toimii keskustelurunkona ja sovitut asiat kirjaamme dokumenttipohjalle HR-järjestelmään. Vuoden aikana voidaan käydä useampikin kehityskeskustelu, jos se katsotaan tarpeelliseksi. Kehityskeskustelurunko löytyy vuonna 2023 käyttöön otetusta HR-järjestelmä Sympasta.

Ryhmäkehityskeskusteluissa käymme esimiehen johdolla läpi strategiasta johdetut yksikön/ryhmän tavoitteet. Arvioimme myös edellisen vuoden toimintaa, laadimme yhteiset tavoitteet ja osaamisen kehittämisen painopisteet kuluvalle vuodelle ja sovimme vastuujaosta sekä keskustelemme työhyvinvoinnista. Ryhmäkehityskeskustelu ei kuitenkaan korvaa henkilökohtaista kehityskeskustelua. Henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa tarkastelemme henkilön tehtäviä, vastuita ja osaamisen kehittämistä tavoitteiden toteuttamisessa.

Tavoitteena on, että käymme kehityskeskustelut jokaisen vakituisen, päätoimisen ja pitkäaikaista määräaikaista (yli 9 kk) tehtävää hoitavan henkilön kanssa.

Kevään 2023 työhyvinvointikyselyn mukaan 70 % henkilöstöstä koki kehityskeskustelut hyödyllisiksi.

4.1.2 Perehdytys

Hyvällä perehdytyksellä varmistamme, että osaamme toimia työyhteisön eri tasoilla ja eri tilanteissa OSAOn tavoitteiden mukaisesti. Hyvän perehtyneisyyden avulla varmistamme osaamisen, työn sujuvuuden, palvelun laadun, työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin.

Perehdytysprosessin mukaisesti laadimme uudelle työntekijälle, uuteen työtehtävään siirtävälle tai pitkältä poissaololta palaavalle henkilökohtaisen perehdytysuunnitelman, joka rakennetaan työntekijän tehtävien ja toimintaympäristön mukaiseksi. Perehdytysprosessia voidaan soveltaen käyttää myös vuokratyöntekijälle, harjoittelijalle, siviilipalvelusta suorittavalle henkilölle sekä työntekijälle, joka haluaa päivittää omaa osaamistaan.

Perehdytyksestä vastaa esihenkilö, mutta käytännön perehdytyksestä vastaa usein tehtävään nimetty henkilö, joka hoitaa työntekijän perehdytyksen ja työnopastuksen sekä toimii uuden työntekijän rinnalla perehdytyksen ajan. Perehdytyksen päätteeksi esihenkilö ja työntekijä käyvät palautes keskustelun, jonka tarkoituksena on mm. arvioida perehdytyksen ja perehdytysuunnitelman toteutumista ja onnistumista. Mahdolliset koulutus- tai kehittymistarpeet kirjataan kehityskeskustelulomakkeelle.

Vuonna 2023 käyttöön otettu HR-järjestelmä Sympa sisältää perehdytystoiminnon. Sympassa on kaksi perehdytys sivustoa: 'Yleinen perehdytys'-osio sekä 'Tehtäväkohtainen perehdytys'-osio. Yleinen perehdytys -sivusto pitää sisällään kaikille työntekijöille tarkoitetun perehdytysuunnitelman ja Tehtäväkohtainen perehdytys -sivustolle on lisäksi koottu opetus- ja ohjaushenkilöstölle, projektihenkilöstölle ja esihenkilöille suunnatut perehdytysosiot.

Perehdytysprosessia tullaan kehittämään edelleen vuonna 2024.

4.1.3 Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta

OSAOn opetushenkilöstö täyttää pääsääntöisesti ammatillisen opettajan pätevyysvaatimukset.

OSAOn henkilöstö kokee vahvasti osaamisensa riittävän nykyisten työtehtävien hoitamiseen. Kevään 2023 työhyvinvointikyselyssä tämä väittämä: osaamiseni riittää nykyisten tehtävien hoitamiseen sai suurimman arvon kaikista väittämistä (indeksi 78,9) ja sille annettiin suurin merkitys (merkitys indeksi 83,2).

Asiakas- / opiskelijakokemus on seurausta muun muassa esihenkilötyöstä, sujuvista prosesseistamme, asiakkaan / opiskelijan kohtaamisesta ja tunteesta, jonka toiminta synnyttää. OSAOssa opiskelijoilla on mahdollisuus antaa palautetta valtakunnallisen Amispalautteen kautta. Amispalautte kysytään opiskelijoilta, joiden tavoitteena on suorittaa ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto tai näiden tutkintojen osa/osia. Olemme poimineet oheiseen taulukkoon henkilöstöä koskevat Amispalautteen kysymykset tuloksineen kolmelta viimeiseltä lukuvuodelta.

Taulukko1: Amispalautte: henkilöstön osaamista koskevat kysymykset ja tulokset 2020-2023

AMISPALAUTE; tutkintokoulutuksen suorittaneet ja ammatillisen tutkinnon osan tai osien suorittaneet	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
Tutkintokoulutuksen suorittaneet			
Saamani opetus ja ohjaus oli laadukasta	● 4,28	▲ 4,15	▲ 4,12
Olen tyytyväinen saamaani koulutukseen	● 4,42	● 4,30	● 4,27
Opettajat ovat olleet kiinnostuneita siitä, mitä minulle kuuluu	● 4,19	● 4,12	● 4,14
Yhteistyö minua ohjaavien henkilöiden (opettajat, työpaikkaohjaajat tai muu ohjaushenkilöstö) kanssa sujuu hyvin	● 4,46	● 4,39	● 4,39
Olen tyytyväinen opintotoimiston toimintaan	● 4,32	● 4,29	● 4,24
Ammatillisen tutkinnon osan tai osien suorittaneet			
Saamani opetus ja ohjaus oli laadukasta*	● 4,26	▲ 4,06	● 4,25
Olen tyytyväinen saamaani koulutukseen	● 4,28	● 4,30	● 4,36
Opettajat ovat olleet kiinnostuneita siitä, mitä minulle kuuluu	● 4,15	● 4,07	● 4,12
Yhteistyö minua ohjaavien henkilöiden (opettajat, työpaikkaohjaajat tai muu ohjaushenkilöstö) kanssa sujuu hyvin	● 4,36	● 4,38	● 4,43
Olen tyytyväinen opintotoimiston toimintaan	● 4,16	● 4,26	● 4,36

Opetushenkilöstömme saama opiskelijapalautte on ollut positiivista; opiskelijat kokivat saamansa opetuksen ja ohjauksen laadukkaaksi ja he ovat erittäin tyytyväisiä saamaansa koulutukseen. Myös opintotoimiston toiminta saa opiskelijoilta positiivista palautetta. Amispalautteessa korostuu opettajiemme ja ohjaajiemme kiinnostus opiskelijoistamme ja yhteistyö avainhenkilöiden (opettajien, ohjaajien ja työpaikkaohjaajien) kanssa koetaan erinomaiseksi.

4.1.4 Arvio osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä

Koulutus kuntayhtymä OSAOn yhtymähallitus on käynnistänyt OSAOn uuden kampuksen jatkosuunnittelun Kaukovainiolle. Päivitämme hankkeen aikana Kampus 2.0 -pedagogisen suunnitelman 3.0-versioon. Pedagogiset ja virtuaaliset ratkaisut kattavat koko OSAOn ja kaikki yksiköt. Pedagogiset ratkaisut sisältävät työpaikalla tapahtuvan oppimisen, työelämäyhteistyön vahvistamisen ja yritysten mahdolliset sijoittumiset kampusalueelle osana osaamisen kehittämisen palveluita. Virtuaalisuus mahdollistaa sen, että opetus ja oppiminen ovat tarpeen mukaan ajasta, paikasta ja tilasta riippumattomia.

Nopea rakennemuutos heijastuu ammatillisen koulutuksen toimijoiden osaamistarpeisiin. Osaamisen kehittämisen tavoitteenamme on ennakoiva, vaikuttavuuttamme vahvistava henkilöstön osaaminen. Osaamisen kehittäminen tarkoittaa koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista. Jokaisella on vastuu oman osaamisensa kehittämisestä ja ylläpidosta.

OSAOssa ohjaamme opetus- ja ohjaushenkilöstöä osaamisen kehittämisen ohjaajaksi ja tiimivalmentajaksi. Työssä onnistumisen yhtenä edellytyksenä on yhdessä tekeminen. Yhteistyön vahvistaminen opetus- ja ohjaushenkilöstön kesken, asiantuntijuuden jakaminen lisäävät työhyvinvointia ja jaksamista. Monialaisella yhteistyöllä laajennamme henkilöstön osaamista eri tutkinnoista, tuemme asiantuntijuuden kehittämistä ja reflektointia. Yksilön vastuu omasta oppimisesta, osaamisen jakamisesta ja toisten oppimisen mahdollistamisesta korostuvat. Keskeistä on verkostoituminen myös oman ammattialan ulkopuolelle osaksi monialaisia yhteisöjä

Pedagogisen suunnitelmamme mukaan osaamisen kehittämistä voidaan tarkastella 70-20-10 -mallin avulla: oppimisesta 70 % tapahtuu itsenäisesti omassa työssä, 20 % toisilta ja yhdessä oppimalla ja 10 % koulutuksissa.

4.1.5 Digipedagogisen osaamisen kehittäminen vuonna 2024

Digitalisaatio muuttaa ammatillisen koulutuksen työtehtäviä ja niihin liittyvän osaamisen tuottamista. Toimintakulttuurin muutos työelämässä, oppimisessa, osaamisen hankkimisessa ja näyttämässä on nostanut esiin tarpeen kehittää opetus- ja ohjaushenkilökunnalle suunnattuja palveluita ja toimintamalleja digipedagogisen osaamisen lisäämiseksi. Olemme yhteistyössä työelämän kanssa lähteneet edistämään digitaalisten oppimisratkaisujen ja digitaalisen osaamisen kehittämistä Digikyvykäs Kampus-rinnakkaishankekokonaisuudessa. Tavoitteena on rakentaa sekä tulevaisuuden tarpeisiin vastaava, toimiva digikampus että digipedapalvelujärjestelmä ja -toimintamalleja digikyvykkyyden nostamiseksi.

Digikyvykkyyttä ammatilliseen koulutukseen (ESR+)-hankkeessa tavoittelemme erityisesti opetus- ja ohjaushenkilöstön digiosaamisen vahvistamista ja tasalaatuisuutta. Edistämme digikyvykkyyttä opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamiskartoituksella sekä yhteiskehittämällä digipedapalvelujärjestelmän toimintamalleja, jotka mahdollistavat tuen ja ohjauksen lisäksi muita jatkuvan oppimisen erilaisia toimintatapoja. Lisäksi hankkeen aikana tullaan muotoilemaan ja pilotoimaan jatkuvan oppimisen toimintamalli, jonka avulla sekä johto, esihenkilöt sekä opetus- ja ohjaushenkilöstö voivat suunnitella ja toteuttaa omaa työtään siten, että uuden oppiminen on mahdollista, tehokasta, vaikuttavaa ja tekijää itseään motivoivaa.

Osaamiskartoitus perustuu DigCompEdu-viitekehyksessä muodostettuihin kuuteen osa-alueeseen sekä osaamisen itse arvioituihin tasoihin. Kartoitusta on kuitenkin muokattu vastaamaan OSAOn tarpeisiin ja meillä käytössä oleviin digitaalisiin ratkaisuihin. Itsearviointissa tunnistetun osaamistason rinnalle suunnitellaan opetus- ja ohjaushenkilöstöä osallistaen perustason ja syventävän tason osaamismerkkejä, ja näiden suorittamiseen tarjotaan vaihtoehtoisia tapoja. Tavoitteena on, että koko opetus- ja ohjaushenkilöstö saa hankkeen aikana tarvitsemaansa tukea ja ohjausta kyetäkseen saavuttamaan digiosaamisen vähimmäistason ja todentamaan sen perustason osaamismerkkejä.

4.1.6 Menettely työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään koulutukseen tai valmennukseen hakeutumiseksi

Olemme laatineet työllistymistä edistävän koulutuksen tai valmennuksen periaatteet ja menettelytavat yhteistyössä pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa. Menettely on kirjattu työllistymistä edistävään toimintasuunnitelmaan.

Koulutukseen tai valmennukseen ovat oikeutettuja ne taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä irtisanotut työntekijät ja viranhaltijat, joiden palvelussuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta palvelussuhteen päättymiseen mennessä. Koulutuksen tai valmennuksen on arvoltaan vastattava irtisanotun työntekijän/viranhaltijan kuukausipalkkaa tai OSAOn henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota, mikäli se on isompi.

Valmennuksen tai koulutuksen on edistettävä irtisanotun uudelleen työllistymistä yksilöllisten tarpeiden perusteella. Valmennus tai koulutus voi olla työnhakuvalmennusta, ammattitaidon päivittämistä tai koulutusta uudensuuntaamiseen ja se voidaan järjestää joko yksilö- tai ryhmäkohtaisena palveluna. Kyseessä voi olla lyhytkurssi tai pidempi kestoinen koulutus. Valmennukseen tai koulutukseen osallistuminen on vapaaehtoista.

Laadimme jokaisen irtisanotun työntekijän/viranhaltijan kanssa (palvelussuhde on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään viisi vuotta) palvelussuhteen päättymiseen mennessä sopimuksen työllistymistä edistävään koulutukseen tai valmennukseen osallistumisesta.

4.2 KOULUTUSSUUNNITELMA VUODELLE 2024

1. Vahvistamme

- 1) digikyvykkyyden vahvistamista ja hallintaa
- 2) ihmisten, asioiden ja itsensä johtamista sekä työyhteisötaitoja kaikille
- 3) tiimityötä ja tiimiopettajuutta

Näiden lisäksi jatkamme

- pedagogista osaamista yhdessä työelämän kanssa,
- tiedonhallintaa ja tiedolla johtamista,
- ydinprosessiin liittyvän osaamisen kehittämistä,
- erityisen tuen osaamista ja toimivuutta,
- oman ammattialan ja työtehtävän osaamista sekä kehittämistä elinikäisen oppimisen keinoin,
- laatujärjestelmän ja ammatillisen koulutuksen laadun kehittämistä,
- opiskeluhuollon ja ohjauspalveluiden kehittämistä,
- yhteiskuntavastuun ja globalisoitumisen osaamista,
- tietouden lisäämistä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta,
- työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden kehittämistä.

2. Jatkamme HR-järjestelmän kehittämistä, painottuen osaamisen hallintaan ja tiedolla johtamiseen.

5 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

5.1 PERIAATTEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI

Tasa-arvokäsityksemme ei rajoitu pelkästään sukupuolten väliseen tasa-arvoon, vaan lisäksi tuemme ja edistämme eri ikäryhmien, eri koulutustaustaa omaavien, eri yksiköiden, eri asemassa olevien ja erilaisten ihmisten tasa-arvoisuutta.

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, sukupuoli-identiteettiin, sukupuolen ilmaisuun tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen (läheissyrijntä).

5.1.1 Henkilöstösuunnittelu, rekrytointi ja osaamisen kehittäminen

Rekrytoinnissa noudatamme yhtymähallituksen hyväksymää rekrytointiohjetta. Palvelussuhteeseen otetaan pätevin ja sopivin henkilö, joka täyttää virkaan asetetut kelpoisuusvaatimukset. Rekrytointiviestinnässä edistämme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Kaikilla työntekijöillämme on yhtäläiset uramahdollisuudet pätevyytensä rajoissa. Jokaisella meidän palveluksessa olevalla on mahdollisuus ja velvollisuus hallita henkilökohtaista kehittämistään ja ammattitaitoaan läpi työuransa ja huolehtia muutokyvystään yhteistyössä työnantajan kanssa. Työnantajana luomme tarvittavat toimintaedellytykset hyvään esihenkilö-työhön sekä oikeudenmukaiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä järjestämme tarvittavat työvälineet ja tuen jatkuvaan oppimiseen. Koko työyhteisön oppiminen ja kyky tehdä asioita uudella tavalla ja kehittyä edellyttää erilaisuutta; erilaisia näkemyksiä, ajattelua ja osaamista. Oppivan organisaation perusarvoja ovat yksilön kunnioittaminen ja jokaisen osaamisen hyödyntäminen.

5.1.2 Palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot

Noudatamme oikeudenmukaista ja tasa-arvoista palkka- ja palkitsemispolitiikkaa voimassa olevan kunnallisen alan virka- ja työehtosopimuksen ja OSAOn paikallisten palkkausjärjestelmien mukaisesti. Palkkauserusteemme ovat selkeät, tasapuoliset ja yleisessä tiedossa. Palkkauksen perusteena on tehtävien vaativuus, työkokemus ja henkilökohtaiset työtulokset. Kehitämme palkkausjärjestelmää jatkuvasti yhteistyössä pääsopijajärjestöjen kanssa.

5.1.3 Työolosuhteet ja ilmapiiri

Työolosuhteemme ovat sellaisia, että ne soveltuvat sekä naisille, miehille että muun sukupuolisille ja helpottavat sukupuolesta riippumatta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista perhevapaita koskevien säännösten mukaisesti. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista edistämme mm. työaikajärjestelyjen avulla. Työajan joustoihin suhtaudumme myönteisesti silloin, kuin yksityiselämän velvollisuudet niin vaativat, mutta tämä ei saa johtaa siihen, että tällaiset työntekijät joutuvat eriarvoiseen asemaan työtehtävien jakautumisessa tai uralla etenemisessä. Perhepoliittisia oikeuksiaan käyttävällä työntekijällä on tietyin ehdoin myös mahdollisuus osallistua työnantajan järjestämään koulutukseen perhevapaan aikana. Tämä tulee kyseeseen esimerkiksi silloin, kun siirrytään uusia valmiuksia vaativiin työkäytäntöihin.

Jokaisella meistä on yhtäläiset mahdollisuudet saada käyttöönsä oman työnsä suorittamisen kannalta oleellinen tieto, sopivat ja tarpeelliset työvälineet ja menetelmät sekä tarvittava perehdytys.

Osa-aikatyö ei saa johtaa työn epätasaiseen jakautumiseen työyhteisössä. Osa-aikatyön tekeminen ei saa vaikuttaa syrjivästi työssä etenemiseen tai koulutukseen hakeutumiseen.

Hyvä työilmapiiri syntyy yhteisöllisesti. Kehitämme sitä osana työyhteisön kehittämistoimintaa.

Yksiköissä edistämme hyvää ilmapiiriä ja huolehdimme siitä, että kukaan ei joudu häirinnän kohteeksi. Olemme työnantajana velvollisia ennalta ehkäisemään seksuaalista ja sukupuoleen perustuvaa syrjintää sekä epäasiallista kohtelua ja häirintää. Meillä on ”Asiallinen kohtelu työyhteisössä”-ohje.

5.1.4 Johtaminen ja päätöksenteko

Päätöksenteon ja sen valmistelun läpinäkyvyys ja avoimuus koko yhtymässämme tukee tasa-arvotyötä. Henkilöstöllämme on yhtäläinen mahdollisuus vaikuttaa omaa työtä koskevaan päätöksentekoon. Yhteisillä ohjeilla edistämme yksiköiden välistä tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta.

Johtamisemme periaatteena on työntekijöiden oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu. Hyvä esihenkilötyö perustuu johdonmukaisuuteen, avoimuuteen ja vuorovaikutukseen. Esimiehemme vastaavat siitä, että henkilöstöä kehitetään vaativampiin tehtäviin tasapuolisesti. Huomioimme tasa-arvonäkökulman johtamis- ja esihenkilökoulutuksissamme ja henkilöstöhallinnon koulutuksissa.

5.2 TASA-ARVOTYÖN ORGANISOITUMINEN

Vastuu tasa-arvon toteutumisessa työyhteisössämme ja opetuksessamme on yksikönjohtajilla, kuntayhtymää työnantajana koskevissa asioissa kuntayhtymäjohtaja-rehtorilla. Jokaisen yhteisön jäsenemme velvollisuutena on tasa-arvon edistäminen. Jokainen työntekijämme on omalta osaltaan vastuussa työyhteisönsä yhteisöllisyydestä ja yhteisvastuullisuudesta.

Kuntayhtymän henkilöstötoimikunta toimii työnantajan ja henkilöstön välisenä ylimpänä yhteistyöelimenä, jossa käsitellään muun muassa tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun liittyviä periaatteita ja suunnitelmia (Hallintosääntö §16). Niiltä osin, kun käsiteltävät asiat koskevat opiskelijoita, henkilöstötoimikunta täydennetään opiskelijoiden edustajilla.

Henkilöstötoimikunnan tehtävät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmista ovat seuraavat:

1. tiedottaa tasa-arvoasioista
2. valmistella vuosittainen tasa-arvosuunnitelma osana Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma-asiakirjaa, johon sisältyy ehdotus tasa-arvolain 6a §:n tarkoittamiksi toimenpiteiksi tasa-arvon toteuttamisen jouduttamiseksi
3. seurata tasa-arvosuunnitelman toteutumista ja laatia selvityksiä tasa-arvon toteutumisesta OSAOssa
4. ottaa kantaa havaitsemiinsa tasa-arvo-ongelmiin sekä tehdä parannusehdotuksia havaitsemiinsa epäkohtiin
5. seurata koulutuspalvelujen tasa-arvotyötä ja toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman toteutumista.

5.3 KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ OSAON YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSELVITYKSET

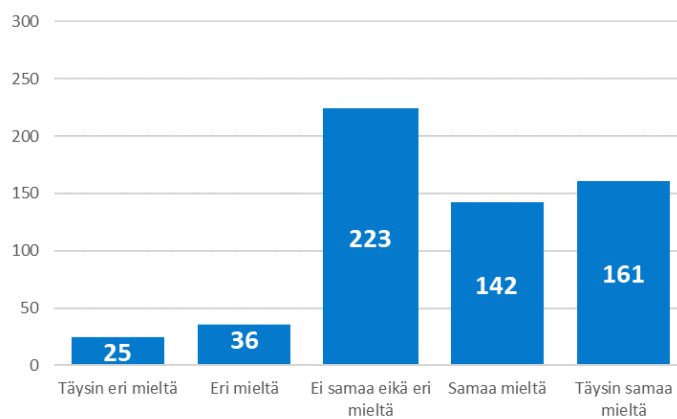
5.3.1 Henkilöstön kokemus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta OSAOssa

Kartoitamme osana työhyvinvointikyselyä henkilöstömme kokemuksia tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta noin kolmen vuoden välein. Vuonna 2022 kartoitimme henkilöstön näkemyksiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiskohteista. Henkilöstötoimikunta kävi läpi kaikkien yksiköiden tuotokset ja linjasi niistä OSAO-tasoiset kehittämiskohteet vuoden 2023 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

Keväällä 2023 toteutetun työhyvinvointikyselyn vastauksissa ei ilmennyt merkittäviä eroja sukupuolten välillä. Naiset antoivat hieman miehiä paremmat arviot kaikille ulottuvuuksille, mutta merkittäviä eroja ei ollut havaittavissa. Suurin ero sukupuolten näkemysten välillä liittyi tiedonkulkun ja vuorovaikutukseen.

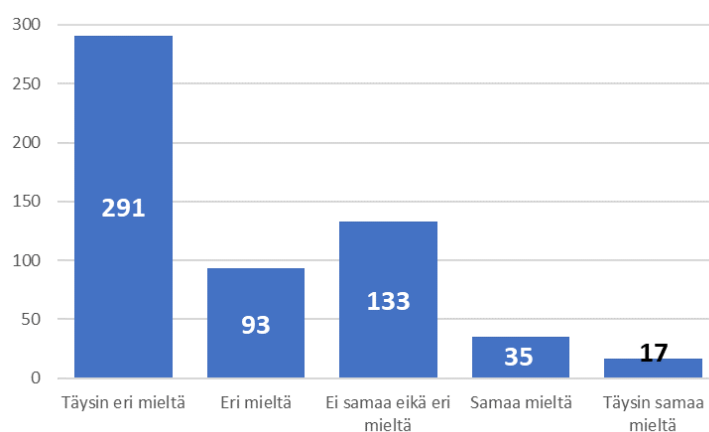
Kartoitimme lisäksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seuraavilla kysymyksillä

1. Yksikössäni toteutuu tasa-arvo ja yhdenvertaisuus koulutukseen pääsemisessä



Puolet vastanneista, 52% (naisista 55 % ja miehistä 48%) koki että yksikössä toteutuu tasa-arvo ja yhdenvertaisuus koulutukseen pääsemisessä. 38 % ei ollut samaa eikä erimieltä asiasta.

2. Yksikössäni asetetaan työntekijöitä eri arvoiseen asemaan sukupuolen perusteella



Tulosten mukaan 68 prosenttia (73 % miehistä ja 62 % naisista) koki, että yksikössä ei aseteta miehiä ja naisia eri asemaan sukupuolen perusteella. Myöskään palvelussuhteen tai iän mukaan ei ole havaittavissa eroja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemuksissa.

	OSAO	Miehet	Naiset	Vakituiset	määräaikaiset	Opetushenkilöstö	Tukipalvelukäyttäjät	Johtavat viranhaltijat ja esihenkilöt alle 30	30-39	40-49	50-59	Yli 60	
Yksikössäni toteutuu tasa-arvo ja yhdenvertaisuus koulutukseen pääsemisessä													
Täysin samaa mieltä	27,5 %	27,4 %	27,4 %	27,7 %	25,8 %	23,5 %	30,1 %	47,1 %	7,7 %	30,0 %	29,0 %	25,0 %	31,6 %
Samaa mieltä	24,2 %	20,7 %	27,1 %	24,8 %	19,7 %	23,2 %	24,3 %	27,5 %	30,8 %	20,0 %	25,8 %	24,6 %	22,1 %
Ei samaa eikä eri mieltä	37,9 %	41,1 %	35,3 %	36,9 %	45,5 %	43,5 %	31,6 %	23,5 %	61,5 %	35,0 %	38,2 %	37,9 %	36,8 %
Eri mieltä	6,1 %	4,8 %	7,3 %	6,3 %	4,5 %	5,1 %	9,7 %	0,0 %	0,0 %	10,0 %	4,3 %	7,3 %	4,2 %
Täysin eri mieltä	4,3 %	5,9 %	2,8 %	4,2 %	4,5 %	4,8 %	4,4 %	2,0 %	0,0 %	5,0 %	2,7 %	5,2 %	5,3 %
Yksikössäni asetetaan työntekijöitä eri arvoiseen asemaan sukupuolen perusteella													
Täysin samaa mieltä	3,0 %	1,9 %	3,9 %	3,2 %	1,6 %	2,4 %	3,6 %	4,3 %	0,0 %	1,8 %	4,7 %	3,6 %	3,2 %
Samaa mieltä	6,2 %	6,1 %	6,2 %	6,3 %	4,9 %	7,5 %	3,6 %	8,7 %	0,0 %	5,3 %	3,7 %	5,8 %	11,6 %
Ei samaa eikä eri mieltä	23,2 %	18,6 %	27,5 %	23,3 %	23,0 %	23,2 %	25,9 %	10,9 %	23,1 %	19,3 %	2,8 %	21,9 %	25,3 %
Eri mieltä	16,4 %	12,9 %	19,3 %	16,0 %	19,7 %	17,5 %	15,7 %	8,7 %	7,7 %	15,8 %	1,9 %	18,8 %	13,7 %
Täysin eri mieltä	51,2 %	60,5 %	43,1 %	51,3 %	50,8 %	49,4 %	51,3 %	67,4 %	69,2 %	57,9 %	86,9 %	50,0 %	46,3 %

Taulukko 2: Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arvioinnin tulokset työhyvinvointikyselyn mukaan

5.3.2 Palkkakartaotus

Laki velvoittaa tekemään palkkakartaotuksen vähintään joka kolmas vuosi. Palkkakartaotuksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

Teimme palkkakartaotuksen syksyllä 2021, ja sen tulokset ovat luettavissa vuoden 2022 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma -asiakirjasta.

Johtopäätöksenä vuoden 2021 palkkakartaotuksesta voidaan todeta, että opetushenkilöstön palkoissa ei ole havaittavissa sukupuolesta johtuvia eroja. Pienet erot johtuvat palkkaryhmän sisällä olevien opettajien/opinto-ohjaajien kuulumisesta I ta II kalleusluokan kuntiin. Lisäksi määräaikaisen henkilön epäpätevyysalennus saattaa tehdä pientä eroa tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön palkkaus on muuttunut aiempaakin tasa-arvoisemmaksi. Osa syynä tähän voi olla tehty uusi työnvaativuuden arviointi. Sukupuoleen perustuvia eroja tehtäväkohtaisissa palkoissa ei havaittu.

Tekninen henkilöstö koostui lähes kokonaan miehistä, joten vertailua ei voitu tehdä.

5.3.3 Arvio edellisen vuoden tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisesta

1. Koulutusalojen, yksilöiden ja yksiköiden yhdenvertaisuus, tasa-arvoisuus ja tasapuolinen kohdelu, joka näkyy arvostavana puheena ja konkreettisina tekoina

Tämä kehittämiskohde nousi esille myös kevään 2023 työhyvinvointikartoituksessa. Laadimme työyhteisöosaamisen kartoituksen. Jokainen OSAOn työntekijä tekee työyhteisöosaamisen itsearvioinnin ja arviointi käydään läpi kevään 2024 kehityskeskusteluissa.

2. Selvennetään OSAOn viestintäkanavat, edistetään tasapuolista tiedonkulkua ja vuorovaikutusta

Olemme lisänneet tiedottamista Intrassa ja Vinkkaa, ideoi, keskustele -kanava on henkilökunnan aktiivisessa käytössä. OSAO Kampus 2030 -hanke on järjestänyt elokuusta 2023 alkaen kerran kuussa virtuaaliset Kampuskahvit, joilla keskustellaan ajankohtaisista asioista.

Viestintäkanavien selvitystyötä jatketaan vuoden 2024 aikana.

3. Huomioimme erilaiset tarpeet hygienia-tiloihin

Yksiköissä olevat yksittäiset wc-tilat on muutettu sukupuolineutraaleiksi.

5.4 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA VUODELLE 2024

1. Koulutusalojen, yksilöiden ja yksiköiden yhdenvertaisuus, tasa-arvoisuus ja tasapuolinen kohdelu, joka näkyy arvostavana puheena ja konkreettisina tekoina
2. Selvennetään OSAOn viestintäkanavien käyttöä, edistetään tasapuolista tiedonkulkua ja vuorovaikutusta

6 Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuosille 2024-2025

OSAOssa teemme yhden koko organisaatiota koskevan toimintasuunnitelman, joka sisältää yksiköittäin tarkennetut liitteet toiminnan erityispiirteet huomioiden. Teemme toimintasuunnitelman koko sopimuskaudeksi, mutta päivitämme ja arvioimme sitä vuosittain. Toimintasuunnitelma, sen seuranta ja arviointi ohjaavat OSAOn ja työterveyshuollon yhteistyötä.

Työterveystoiminnan ja -yhteistyön yleiset tavoitteet ovat seuraavat:

1. Työstä johtuvien terveys- ja turvallisuusriskien vähentäminen
2. Työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn tukeminen ja sairauspoissaolojen hallinta
3. Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistäminen
4. Laadukas työterveyspainotteinen sairaanhoito
5. Yrityksen asettama tavoite (vuotta pidemmälle ajalle): Sujuva työterveysyhteistyö, jossa on helppo ja nopea yhteydenotto sekä tuki ja apu asioiden hoitamiseksi.

Keskitymme seuraaviin käytännön toimiin tavoitteiden saavuttamiseksi:

- Aktiivisen työkyvyn tuen toiminta varhaisen tuen toimintamallin mukaisesti
- Esihenkilöiden ja työntekijöiden tukeminen työn psykososiaalisessa kuormituksessa
- Hyvinvoiva työyhteisö ja työtiimit, ”Minä muutoksessa”
- Tuki- ja liikuntaelin poissaolojen vähentäminen
- Työkyvyn tuen tehostaminen

7 Suunnitelman toteuttamisen seuranta

Muodostamme henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitel-
malla yhteisesti sovitun raamin kehittämistoimillemme. Kehittämistoimien tavoitteena on edis-
tää pyrkimystä turvallisempaan, oikeudenmukaisempaan ja menestyvämpään työyhteisöön.
Suunnitelman seuranta, päivitys ja jatkotoimenpiteet nivoutuvat kiinteäksi osaksi toiminta- ja
taloussuunnitteluprosessiamme. Selkeä ja toimiva suunnittelu- ja seurantajärjestelmä mahdol-
listaa sopivien ratkaisujen ja toimintatapojen kehittämisen ja arvioinnin yhteisten linjausten
puitteissa.

Käsitlemme henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitel-
man yhteistoimintamenettelyssä henkilöstötoimikunnassa vuosittain. Tässä yhteydessä käsit-
telemme edellisen vuoden asiakirjan muutostarpeet ja sen saattamisen ajan tasalle (mahdolli-
set lakimuutokset), arvioimme edellisen vuoden suunnitelman toteutumisen sekä asetamme
tavoitteet seuraavalle vuodelle. Tämän jälkeen yhtymähallitus vahvistaa suunnitelman sisäl-
lön. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman & yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteu-
tumisesta raportoimme henkilöstöraportissa.