

Henkilöstö- ja koulutus- suunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuodelle 2020

KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ OSAO

Henkilöstötoimikunta 12.12.2019
Yhtymähallitus 16.12.2019 § 169

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuodelle 2020

SISÄLLYS

1	Johdanto	4
2	Henkilöstön määrä ja rakenne	5
3	Henkilöstösuunnittelun periaatteet	6
3.1	Strateginen ja ennakoiva henkilöstösuunnittelu	6
3.1.1	OSAOn henkilöstösuunnittelun toimintamalli	6
3.1.2	Täyttölupamenettely	7
3.1.3	Organisaatiomuutokset ja uudelleen sijoittaminen	7
3.1.4	Muun työn tarjoaminen ja takaisin ottaminen	8
3.1.5	Yhteistoiminta	8
3.2	Erilaiset palvelussuhdemuodot	9
3.2.1	Virkasuhde ja työsopimussuhde	9
3.2.2	Toistaiseksi voimassa oleva ja määräaikainen palvelussuhde	9
3.2.3	Työaikamuodot	10
3.3	Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja ikääntyvän työntekijän huomioiminen	11
3.4	Työntekijöiden työkyvyn ja osaamisen ylläpitäminen	11
3.4.1	Työterveyshuollon palvelut	11
3.4.2	Varhainen tuki ja sairauspoissaolojen hallinta	12
3.4.3	Työntekijän työhyvinvoinnin tukeminen	12
3.4.4	Henkilöstön uudelleen sijoittaminen terveydellisin perustein	12
3.4.5	Kehityskeskustelujen käyminen	13
3.4.6	Omaehtoisen koulutuksen tukeminen	13
3.4.7	Menettely työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään koulutukseen tai valmennukseen hakeutumiseksi	13
4	Periaatteet henkilöstön osaamisen kehittämiseen	14
5	Periaatteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	15
5.1	Henkilöstösuunnittelu, rekrytointi ja osaamisen kehittäminen	15
5.2	Palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot	15

5.3	Työolosuhteet ja ilmapiiri.....	15
5.4	Johtaminen ja päätöksenteko	16
5.5	Tasa-arvotyön organisoituminen	16
6	Oulun seudun koulutuskuntayhtymän yhdenvertaisuus- ja tasa- arvoselvitykset	17
6.1	Henkilöstön kokemus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Osekkissa	17
6.1.1	Työolobarometri	17
6.1.2	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöpajojen tulokset	19
6.2	Palkkakartoitus	20
7	Henkilöstösuunnitelma vuodelle 2020	20
8	Koulutussuunnitelma vuodelle 2020.....	21
9	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuodelle 2020	21
10	Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2020	21
11	Suunnitelman toteuttamisen seuranta.....	22

1 Johdanto

Lainsäädäntö edellyttää, että meidän on yhteistoiminnassa laadittava vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Lainsäädännön 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 suunnitteluvastuu 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 ”Asiallinen kohtelu työyhteisössä” -ohjeemme, jonka löydät intrasta, samoin kuin kaikki muutkin tätä suunnitelmaa täydentävät henkilöstöohjeet.

Suunnitelman perustana oleva lainsäädäntö:

- laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013)
- laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (1138/2013)
- laki koulutuksen korvaamisesta (1140/2013)
- laki työsopimuslain muuttamisesta 1448/2016
- laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 4 a §:n muuttamisesta 1472/2016
- laki kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta 1469/2016
- laki työterveyshuoltolain 2 §:n muuttamisesta 1475/2016)
- tasa-arvolaki (609/1986)
- yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
- työsopimuslaki (55/2001) ja
- laki kunnallisesta viranhaltijasta

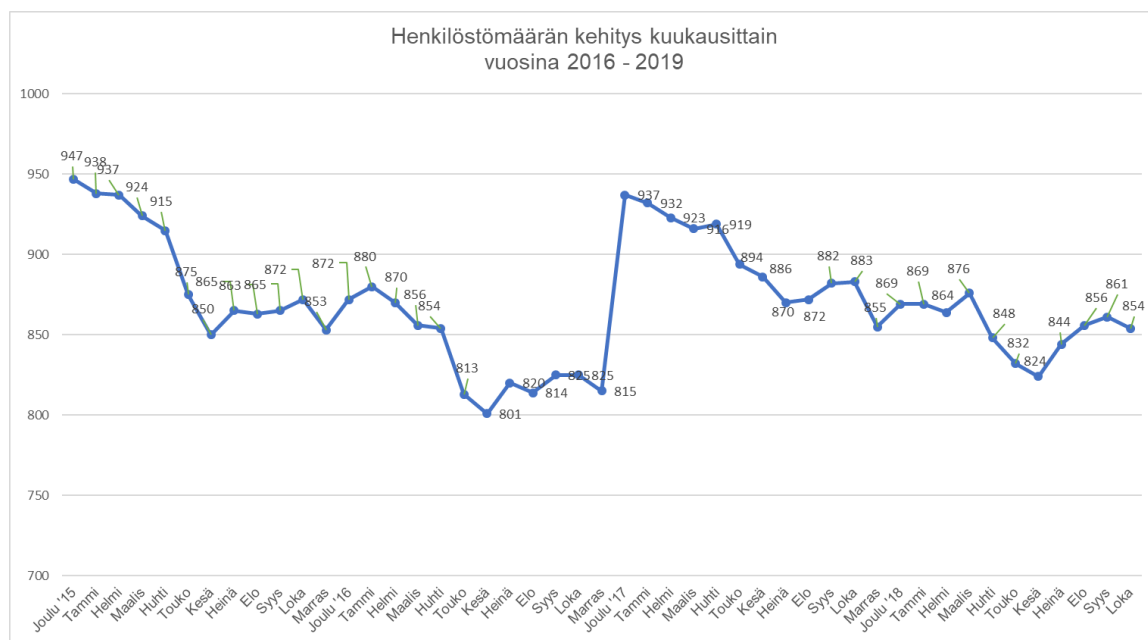
2 Henkilöstön määrä ja rakenne

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

Todellinen henkilöstömäärämme (huomioitu virka- ja työvapaalla olevat) 30.11.2019 oli 854 henkilöä (2018: 883). Vakituisten osuus todellisesta henkilöstömäärästä oli 698 (2018: 757) ja määräaikaisten 156 (2018: 126) henkilöä. Pääasiallinen palvelussuhteemme on vakituinen virka- tai työsuhde. Vakituisten osuus henkilöstömäärästä on 82 %. OSAOn henkilöstöstä suurin osa on opetushenkilöstöä, 65 %.

Henkilöstömäärämme on noussut vuoden 2018 alussa, koska Oulun aikuiskoulutuskeskuksen henkilöstö siirtyi Osekin palvelukseen liikkeenluovutuksessa 1.1.2018 alkaen.

Henkilöstömäärä on vuonna 2019 kuitenkin hiljalleen laskenut aktiivisen ja reagoivan henkilösuunnittelun myötä. Kävimme vuoden 2019 aikana kahdet yhteistoimintaneuvottelut, joiden perusteena olivat tuotannolliset ja taloudelliset sekä toiminnan uudelleen järjestelyistä johtuvat perusteet. Nämä yhteistoimintaneuvottelut eivät kuitenkaan koskeneet koko henkilöstöä ja osin näiden henkilöstövaikutukset ovat vielä kesken.



Kuva 1. Henkilöstömäärän kehitys kuukausittain vuosina 2016 – 2019.

30.11.2019 meillä oli yhteensä 156 määräaikaista palvelussuhdetta (2018: 126), joista 76 palvelussuhteen määräaikaisuuden perusteena oli sijaisuus (2018: 65). Muut määräaikaisten palvelussuhteiden perusteet ja lukumäärät olivat:

- projektiluonteiset tehtävät 22 (2018: 19)

- kelpoisuus puuttuu 19 (2018: 8)
- muut syyt 38 (2018: 34)

Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus koko henkilöstöstä ilman sijaisia oli 9,4 % (2018: 6,9 %). Tämän lisäksi meillä oli 9 (2018: 19) sivutoimisen tuntiopettajan määräaikaista palvelussuhdetta. Osa vakituisesta henkilöstöstämme on virka- tai työvapaalla omasta tehtävästään ja tekee määräaikaisia tehtäviä.

Osekk on saanut marraskuussa 2019 840 000 euroa opettajien ja ohjaajien palkkaamiseen sekä opetuksen ja ohjauksen tukitoimiin. Vuonna 2020 OSAOn hakemus on noin 4 M €. Käytännössä tämä tarkoittaa, että vuonna 2020 määräaikaisten palvelussuhteiden määrä kasvaa.

Kiinnitämme määräaikaisuuden perusteisiin erityistä huomiota täyttölupatyöryhmässä. Raportoimme myös määräaikaisuuden perusteista reaaliajassa ja läpinäkyvästi HR-tietopankissa.

3 Henkilöstösuunnittelun periaatteet

3.1 STRATEGINEN JA ENNAKOIVA HENKILÖSTÖSUUNNITTELU

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.

Henkilöstösuunnittelun tavoitteena OSAOssa on, että kohdennamme henkilöresurssit oikein ja varmistamme tehtävien vaatiman osaamisen. 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.

3.1.1 OSAOn henkilöstösuunnittelun toimintamalli

Voimme kerätä, analysoida ja raportoida tietoa henkilöstövoimavaroista ja suunnittelustrategioista henkilöstösuunnittelua tukevien prosessien ja järjestelmien avulla. Tavoitteenamme on tulevaisuuteen suuntautunut toimintamalli, joka mahdollistaa kuvailevan, ennustavan ja ohjailevan raportoinnin.

Keskeisiä henkilöstösuunnittelun elementtejä ovat:

Henkilöstösuunnittelukauden strategiset linjaukset

Strategisissa linjauksissa huomioimme toimintaympäristön muutokset ja niiden vaikutukset henkilöstösuunnitteluun.

Nykytila-analyysi

Nykytila-analyysin tuloksena saamme raportin, joka kuvaa henkilöstövoimavarojen nykytilaa ja kehittämistarpeita strategisten valintojen toteuttamiseksi.

Henkilöstösuunnittelulomakkeet (henkilöstörakenne ja henkilöstöbudjetti)

Yksikkömme laativat henkilöstösuunnitelmalomakkeiden pohjalta yhteenvedon henkilöstösuunnitelmaksi. Yksikötasoisten yhteenvedojen perusteella voimme laatia myös koko kuntayhtymää koskevan henkilöstösuunnitelman.

Teemme nykytila-analyysin henkilöstösuunnittelulomakkeita apuna käyttäen.

HR-tietopankki

Tuemme henkilöstösuunnittelua henkilöstöhallinnon tietojärjestelmien avulla.

Laadimme OSAOssa konkreettisen henkilöstösuunnitelman seuraavalle vuodelle sekä alustavan suunnitelman TTS-kaudelle. Henkilöstösuunnittelumme on osa ennakkointiprosessia, TTS-prosessia, täyttölupaprosessia sekä YT-menettelyitä. Otamme henkilöstösuunnittelun toimintamallia käyttöön vaiheittain.

Uusi yhtymästrategiamme sisältää henkilöstöpoliittisia linjauksia.

3.1.2 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.

3.1.3 Organisaatiomuutokset ja uudelleen sijoittaminen

Henkilöstösuunnittelulla, täyttölupamenettelyllä ja rekrytointiohjeistuksella tuemme mahdollisten organisaatiomuutosten piirissä olevan henkilöstön uudelleen sijoittamista. 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).

3.1.4 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 kuuluvalla irtisanotulle henkilöstölle sekä terveydellisistä syistä uudelleen sijoitettavalle henkilöstölle. Lisäksi otamme huomioon toistaiseksi otetun, osa-aikaisen viranhaltijan/työntekijän oikeuden lisätöihin (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 kuuluvalla 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.

3.1.5 Yhteistoiminta

Yhteistoiminnassa käsittelemme mm. henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen, työpaikan työntekijöiden, työolosuhteiden ja työympäristön terveellisyyteen ja turvallisuuteen, tasa-arvoiseen kohteluun ja sisäiseen tietojenvaihtoon liittyvät periaatteita ja suunnitelmia sekä henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia. Yhteistoiminta Oulun seudun koulutuskuntayhtymässä -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, tasa-arvolain mukaisena tasa-arvotoimikuntana sekä kuntayhtymän työsuojelutoimikuntana. Yksikkökohtaisia toimielimiä ovat työpaikkakokous ja työyhteisötoimikunta.

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, vuosityöaikaryhmä jatkaa paikallisen ohjeistuksen päivittämistä ja vastaa vuosityöaikaan liittyviin kysymyksiin. KVTES:n mukaista tehtävien vaatavuuden arviointia kehittävän työryhmän työ jatkuu myös edelleen. Kunnallisen teknisen henkilöstön osalta pientyöryhmä kokoontuu tarvittaessa. Opettajien ja opinto-ohjaajien tehtävien vaatavuuden arvioinnin uudistamiseen on perustettu työryhmä. Pientyöryhmät raportoivat toiminnastaan palvelussuhdetyöryhmälle.

Vuoden 2020 henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa ei ole tiedossa koko henkilöstöä koskevia tuotannollisin ja taloudellisen perustein käytäviä yhteistoimintaneuvotteluja. Lisäksi nykyisen henkilöstötoimikunnan toimintakausi päättyy 31.7.2020.

3.2 ERILAISET PALVELUSSUHDEMUODOT

3.2.1 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.

3.2.2 Toistaiseksi voimassa oleva ja määräaikainen palvelussuhde

Otamme viranhaltijat ja työntekijät palvelussuhteeseen joko toistaiseksi tai määräajaksi. Toistaiseksi otetulla työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, jonka palvelussuhteen kesto ei ole etukäteen määrätty tai rajoitettu. Määräaikaisen työntekijän palvelussuhteen kesto on ajallisesti rajoitettu. Määräaikainen palvelussuhde päättyy automaattisesti ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa määräajan päättyessä, määrätyn työn valmistuttua tai muun määräaikaisuuden perusteen lakattua eikä päättyminen edellytä erillistä päättämistointia.

Pääsääntöisesti otamme työntekijän palvelussuhteeseen toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde voidaan irtisanoa päättymään irtisanomisaikoja noudattaen joko työntekijän tai työnantajan aloitteesta. Työnantajaa sitoo työsopimuslaissa ja kunnallisessa viranhaltijalaissa säädetyt palvelussuhteen päättämisperusteet.

Työnantajana 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)
- avoimena 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.

3.2.3 Työaikamuodot

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

Meillä noudatettavia työaikoja ovat:

- Yleistyöaika 38,75 h/viikko
 - esim. ruokapalveluhenkilöstö, maataloushenkilöstö, virastomestarit
- Toimistotyöaika 36,75 h/viikko
 - esim. toimistohenkilöstö ja työntekijät, joiden tehtävät ovat luonteeltaan hallinnollisia, suunnittelu- ja laskentatehtäviä
 - käytössä liukuva työaika
- Vuosityöaika
 - Opettajat ja opinto-ohjaajat ovat siirtyneet vuosityöaikaan 1.8.2019.
 - Vuosityöaika on täyttä työaika tekevillä 1500 tuntia vuodessa. Opinto-ohjaajilla ja E-liitteestä siirtyneillä opettajilla voi olla henkilökohtainen työaika.
- Kokonaistyöaika
 - toiminnalliset vaatimukset huomioon ottavaa toimistotyöaika; 36 t 45 min/viikko, noudattavat koulutus- ja opintopäälliköt.

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

3.3 TYÖ- JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN JA IKÄÄNTYVÄN TYÖNTEKIJÄN HUOMIOIMINEN

Perheystävällisen työpaikan tärkeimpiä ominaisuuksia ovat joustavuus esimerkiksi työajoissa, etätömahdollisuus sekä esimiehen 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, etätöyön ja liukuvan työajan käytön. Työn ja muun elämän yhteensovittamisesta on mahdollista keskustella esimerkiksi OSAOn kehityskeskustelussa. Myös työkaaren loppuvaiheen suunnitelmista voi keskustella kehityskeskustelussa.

OSAOn henkilöstötoimikunta on syksyllä 2019 työstänyt työn ja muun elämän yhteensovittamisen teemoja. Kerromme kehittämistyöstän ja tilastoista tarkemmin OSAOn henkilöstöraportissa. Jatkamme teeman parissa vuonna 2020.

3.4 TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖKYVYN JA OSAAMISEN YLLÄPITÄMINEN

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

3.4.1 Työterveyshuollon palvelut

Pääasiallisesti työterveyshuollon palvelut meille tuottaa Pihlajalinna Oulu Oy. Taivalkosken yksikön osalta työterveyshuollosta vastaa Suomen Terveystalo Oy. Työterveyshuoltomme sisältää lakisääteisen työterveyshuollon ja työterveyspainotteisen yleislääkäritasoisien sairaanhoidon. Palveluihimme kuuluu myös etälääkäripalvelut. Työterveysyhteistyötämme ohjaa kuntayhtymätasoinen työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Painotetamme ennaltaehkäisevän työterveyshuollon merkitystä. Työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto edistävät yhdessä työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä ja työkykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisöjen toimintaa erityisesti muutostilanteissa.

Työterveyshuollon palvelut ovat koko henkilöstön käytössä. Työnantajalla on lisäksi velvollisuus järjestää irtisanotulle työntekijälle tai viranhaltijalle työterveyshuolto kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä.

Nykyinen työterveyshuollon palvelusopimus on voimassa 31.12.2020 saakka.

3.4.2 Varhainen tuki ja sairauspoissaolojen hallinta

Varhaisen tuen toimintamallilla autamme esimiestä, työntekijää, työyhteisöä ja työterveyshuoltoa tunnistamaan työkykyä uhkaavia tilanteita ja käynnistämään ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä. Toimintamallin tarkoituksena on ohjata työntekijää ja esimiestä 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.

OSAO:n sairauspoissaolojen hallintamalli sisältyy varhaisen tuen toimintamalliin. Toimitamme kattavasti sairauspoissaoloja koskevat tiedot työterveyshuollolle. Kokonaisvaltaisen sairauspoissaolojen seurantamallin avulla pystymme paremmin havaitsemaan työntekijöiden mahdollisen avun tarvetta. Varhaisen tuen toiminnan apuvälineenä esimiehillä on työkyvyntuohjelma.

Päihdehaittojen ennaltaehkäisyä ja hallintaa toteutamme päihdeohjelman ja hoitoonohjausmallin mukaisesti.

Päivitämme varhaisen tuen toimintamallin aktiivisen tuen toimintamalliksi vuoden 2020 aikana.

3.4.3 Työntekijän työhyvinvoinnin tukeminen

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 henkilökunnalle tasavertaiset ja monipuoliset mahdollisuudet osallistua liikunta- ja kulttuuritoimintaan sekä hyvinvointipalveluihin. Tuki on henkilökohtainen ja se suhteutetaan palvelussuhteen keston sekä osa-aikaisuuden mukaan. (Tarkemmin: Osekin järjestämä virkistys- ja harrastustoiminta, ohjeet ja yleiset periaatteet). Vuonna 2020 kokoaikaisen työntekijän tuki on 250 euroa. Hieronta ja fysikaalinen hoito ovat uusia ePassin palveluita. Fysikaaliseen hoitoon tarvitaan työpaikkalääkärin lähete.

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

Lisäksi OSAO:n liikunta- ja kuntosalitilojen käyttö mahdollistetaan henkilöstölle laajasti.

3.4.4 Henkilöstön uudelleen sijoittaminen terveydellisin perustein

Henkilöstön uudelleen sijoittamisen tarkoituksena on löytää ratkaisuja työhyvinvoinnin edistämiseksi työntekijän työkyvyn alentuessa sekä ennenaikaisen eläköitymisen ehkäisemiseksi. Ennen uudelleen sijoitusesitystä pyrimme löytämään ratkaisuja oman yksikön sisältä työjärjestelyjen ja työterveyshuollon tukitoimien kautta. Riittävällä ja oikea-aikaisella

varhaisella tuella voimme vähentää uudelleensijoituksen tarvetta merkittävästi. Sovimme uudelleen sijoittamisesta työterveysneuvottelussa ja apuna sijoittamisessa käytämme Muutosturvarekryä. Uudelleen sijoitettavan työntekijän palvelussuhteen jatkuminen OSAOssa on ensisijaista, joten terveydellisin syin uudelleen sijoittaminen voi olla peruste ulkoisen rekrytoinnin hylkäämiseen.

3.4.5 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 ElbitHR-järjestelmään. Vuoden aikana voidaan käydä useampikin kehityskeskustelu, jos se katsotaan tarpeelliseksi.

Suosittelimme OSAOssa ryhmäkehityskeskusteluiden käymistä.

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.

ElbitHR-järjestelmän kehittäminen loppuu 31.12.2019. Ylläpitotukea on saatavissa vielä vuoden 2021 loppuun.

3.4.6 Omaehtoisen koulutuksen tukeminen

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 hoitamiseksi tai että opinnot edistävät yksikön työtehtävien suorittamista.

3.4.7 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 uudenslaisiin työtehtäviin 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 kanssa (palvelussuhde on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään viisi vuotta) palvelussuhteen päättymiseen mennessä sopimuksen työllistymistä edistävään koulutukseen tai valmennukseen osallistumisesta.

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

Meillä on työnantajana lakisääteinen velvollisuus tarjota tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä irtisanotulle työntekijälle tai viranhaltijalle mahdollisuus osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen. Meidän on tarjottava koulutusta tai valmennusta työntekijälle tai viranhaltijalle, joka on työskennellyt meidän palveluksessa vähintään viiden vuoden ajan. Tarkemmista koulutuksen tai valmennuksen järjestämistä koskevista periaatteista neuvotelemme mahdollisten tuotannollisten ja taloudellisten yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä, ja periaatteet kirjaamme työllistymistä edistävään toimintasuunnitelmaan.

Keräämme jokaisen tilivuoden koulutustiedot tammikuun alussa niin koulutukseen käytetyn ajan (päivät ja tunnit) kuin kustannusten osalta. Tietojen on oltava tallennettuna eri järjestelmissä Koulutustietojen kerääminen -ohjeen mukaisesti.

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

5 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 (läheissyryntä).

5.1 HENKILÖSTÖSUUNNITTELU, REKRYTOINTI JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Rekrytoinnissa noudatamme yhtymähallituksen hyväksymää rekrytointiohjetta. Palvelussuhteeseen otetaan pätevin ja sopivin henkilö, joka täyttää virkaan asetetut kelpoisuusvaatimukset. Kuntayhtymän markkinoinnissa ja viestinnässä edistämme sukupuolista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Raskaana tai perhevapaalla olevaa henkilöä ei syrjitä viran, toimen tai sijaisuuden täyttötilanteessa.

Kaikilla työntekijöillämme on yhtäläiset uramahdollisuudet pätevyytensä rajoissa. Jokaisella meidän palveluksessa olevalla on mahdollisuus ja velvollisuus hallita henkilökohtaista kehittymistään ja ammattitaitoaan läpi työuransa ja huolehtia muutoskyvystään yhteistyössä työnantajan kanssa. Työnantajana luomme tarvittavat toimintaedellytykset hyvään esimiehistyöhön 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.

5.2 PALKKAUS JA MUUT PALVELUSSUHTEEN EHDOT

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

5.3 TYÖOLOSUHTEET JA ILMAPIIRI

Työolosuhteemme ovat sellaisia, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille ja helpottavat naisten ja miesten osalta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista perhevapaita koskevien säännösten mukaisesti. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista edistämme mm. työaikajärjestelyjen avulla. Työajan joustoihin suhtaudumme myönteisesti silloin, kuin yksityselämän 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 ohjeistus asialliseen kohteluun työyhteisössä ja kuinka toimia epäasiallisen kohtelun tilanteissa.

5.4 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 esimiestyö perustuu johdonmukaisuuteen, avoimuuteen ja vuorovaikutukseen. Esimiehemme vastaavat siitä, että henkilöstöä kehitetään vaativampiin tehtäviin tasapuolisesti.

Huomioimme tasa-arvonäkökulman johtamis- ja esimieskoulutuksissamme ja henkilöstöhallinnon koulutuksissa.

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

5.5 TASA-ARVOTYÖN ORGANISOITUMINEN

Kuntayhtymän henkilöstötoimikunta toimii lain edellyttämänä tasa-arvotoimikuntana. Niiltä osin kun käsiteltävät asiat koskevat opiskelijoita, henkilöstötoimikunta täydennetään opiskelijoiden edustajilla. Henkilöstötoimikunnan tehtävät OSAOn tasa-arvotoimikuntana 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 ammattipiston tasa-arvotyötä ja toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman toteutumista.

6 Oulun seudun koulutuskuntayhtymän yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoselvitykset

6.1 HENKILÖSTÖN KOKEMUS TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMISESTA OSEKKISSA

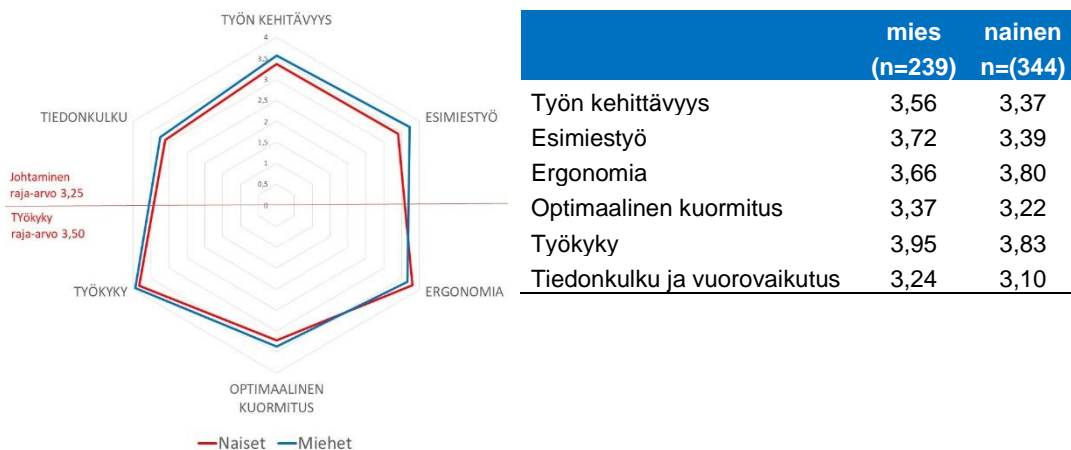
6.1.1 Työolobarometri

Toteutimme keväällä 2019 työolobarometrimittauksen (TOB), joka kuvaa johtamisen ja työhyvinvoinnin tilaa organisaatiossa henkilöstömme arvioimana. Kartoitimme TOB:n yhteydessä henkilöstömme kokemuksia asiallisesta kohtelusta, tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta viimeisen vuoden aikana.

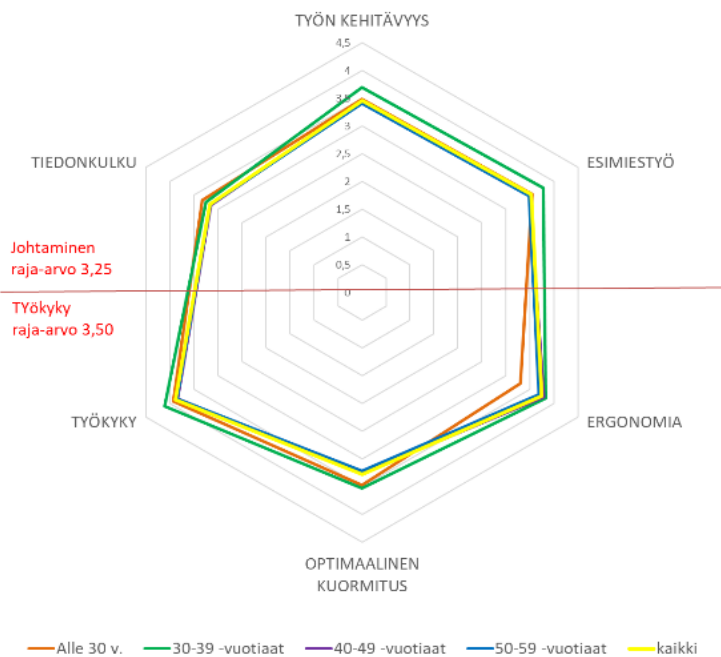
Henkilöstömme sukupuolirakenne on suhteellisen tasa-arvoinen. Vuoden 2018 henkilöstöraportin mukaan koko henkilöstöstämme 53,5 % oli naisia ja miehiä 46,5 prosenttia. Esimiehistämme naisia on 47 % ja miehiä 53 %. Työolobarometriin vastanneista 59 % oli naisia ja 41 % miehiä.

Tulosten mukaan tasa-arvo toteutuu hyvin Osekkissa. 93,8 prosenttia (97,9 % miehistä ja 91 % naisista) koki, että yksikössä ei aseteta miehiä ja naisia eri asemaan sukupuolen perusteella.

Työolobarometrin mukaan vastauksissa ei ilmene merkittäviä eroja sukupuolten välillä. Miehet antoivat hieman naisia paremmat arviot työn kehittävyydelle, esimiestyölle, työkyvyllään sekä tiedonkululle ja vuorovaikutukselle kuin naiset ja naiset puolestaan olivat tyytyväisempiä ergonomiaan. Suurin ero sukupuolten näkemysten välillä liittyi esimiestyöhön.



Ikäryhmittäin tarkasteltuna ryhmien välillä ei ollut merkittäviä eroja. Tyytyväisimpiä työloloihinsa olivat 30-39 –vuotiaat. Optimaalinen kuormitus oli suurinta 50-59-vuotiailla. Nuoret alle 30-vuotiaat olivat hieman kriittisempiä ergonomian suhteen. Tulokset ovat täysin samansuuntaiset vuoden 2015 kartoituksen tulosten kanssa. Henkilöstömme keski-ikä on 53 vuotta.



81 prosenttia henkilöstöstämme oli sitä mieltä, että yksikössä toteutuu tasa-arvo ja yhdenvertaisuus koulutukseen pääsemisessä. 71,8 prosenttia henkilöstöstämme koki, että ihmisiä kohdellaan yksikössä kunnioittavasti ja yhdenvertaisesti. Verrattuna vuoden 2015 tuloksiin kehityssuunta on ollut hieman negatiivinen.

”Asiallinen kohtelu työyhteisössä” –asiakirjan mukaan Osekkissa epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan häirintää, kiusaamista ja muuta epäasiallista käytöstä työpaikoilla, se voi ilmetä

eri tavoin ja olla eriasteista: Epäasiallinen kohtelu voi liittyä henkilöön tai työhön. Vastaajista 11,4 % eli 66 henkilöä oli kokenut viimeisen vuoden aikana henkistä väkivaltaa tai kiusaamista työpaikallaan. On huomioitava, että vastauksista ei selviä kenen taholta, opiskelijoiden vai työkavereiden taholta kiusaamista on tapahtunut. Vuoden 2015 tuloksiin verrattuna kehityssuunta on positiivinen (13,3%). Vastanneista 99,1 % ei ollut kokenut ahdistelua ja sukupuolista häirintää. 5 henkilöä oli sitä kokenut. 82,6 % vastaajista tiesi menettelytapamme, kuinka tulee toimia mahdollisissa tasa-arvo- ja epäasiallisen kohtelun ongelmatilanteissa.

Näistä tuloksista yksiköiden johtoryhmät kävivät keskustelut TOB:n palautekierroksella.

Opettajien ammattijärjestön (OAJ) työolobarometrikyselyn (2017) mukaan ammatillisissa oppilaitoksissa epäasiallisen kohtelun tai kiusaamisen kohteena oli ollut viimeisten 12 kuukauden aikana yhteensä 49% vastanneista: opiskelijoiden taholta 18, huoltajien 7, työtovereiden 23, esimiehen 20, johdon 14 ja muun tahon 2%.

Kevan julkisen alan työolot ja työhyvinvointi vuonna 2018 -selvityksen mukaan julkisen alan työ koetaan iästä riippumatta tärkeäksi ja merkitykselliseksi ja osaaminen on vankkaa. Alle 30-vuotiaat ovat yleisesti tyytyväisiä työhön, työyhteisöihin ja esimiehiin, ja se näkyy heidän kokemanaan työn ilona ja innostuksena. Kunnan työtehtävissä tyytymättömyys on suurimmillaan 50 ikävuoden molemmin puolin. Voimavarat kohdata muutoksia ovat heikentyneet erityisesti yli 45-vuotiailla kuntatyöntekijöillä. He raportoivat myös hieman nuorempia ikäluokkia useammin henkisen työkykynsä heikoksi. Vain joka toinen työntekijä on tyytyväinen esimieheensä ja keskimääräistä useampi, joka kolmas, on kokenut epäasiallista kohtelua työyhteisössään.

6.1.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöpajojen tulokset

Toteutimme yhdessä Oulun ammatillisen opettajakorkeakoulun Tasa-arvo ja reformi-hankkeen kanssa syksyllä 2019 neljä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevää työpajaa: kaksi henkilökunnan edustajille ja kaksi opiskelijoille. Työpajoihin osallistui eri alojen opiskelijoita ja opettajia, ohjaus- ja tukihenkilöstöä sekä johdon ja sidosryhmien edustajia.

Henkilöstön työpajojen pohjalta voidaan todeta, että työyhteisön näkökulmasta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen koetaan pääasiallisesti hyvänä. Suurimmiksi haasteiksi esille nousi epäasiallinen kielenkäyttö henkilöstön keskuudessa sekä opetushenkilöstön homogeenisuus, joka toistaa aloilla vallitsevaa sukupuolten segregaatioita. Työpajojen perusteella jälkimmäinen johtaa tilanteeseen, jossa sekä sukupuolelleen epätyypillisellä alalla toimivat opettajat, että opiskelijat kohtaavat keskimääräistä enemmän omaan osaamiseensa liittyvää kyseenalaistamista.

Sekä henkilöstön, että opiskelijoiden työpajoissa nousi esille selkeitä henkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeita, jotta OSAOssa voidaan varmistaa lainmukainen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen kaikessa toiminnassa. Erityisesti maahanmuuttajataustaiset, sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt sekä miesvaltaisilla aloilla opiskelevat naiset kokevat

OSAOssa kohtelua, johon osalla henkilökunnasta on puutteelliset taidot vastata. Opiskelijat eivät ole keskenään tasa-arvoisessa ja yhdenvertaisessa asemassa työssäoppimispaikkojen saamisessa ja osa voi kokea myös työpaikoilla epäasiallista käytöstä. Henkilöstön tietoisuutta ja ymmärrystä erilaisista syrjintäperusteista ja piiloisista syrjivistä käytänteistä tulisi kehittää, jotta syrjintää tunnistettaisiin ja siihen voitaisiin puuttua aktiivisesti ja ennaltaehkäisevästi niin oppilaitoksessa kuin työpaikoilla. Erityisesti opettajat kokevat tarvitsevansa tukea ja työkaluja käsitellä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoja työnantajien ja työpaikkaohjaajien kanssa.

Työpajoissa ideoitiin myös erilaisia ratkaisuja OSAO:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kehittämiseksi. Säännöllisten teemoja käsittelevien työpajojen järjestäminen niin opiskelijoille, henkilökunnalle kuin sidosryhmille sekä erityisesti opiskelijoiden vahvempi osallistaminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön tuo monipuolista tietoa ja näkökulmia kehittämistyön pohjaksi ja toiminnallisuuden lisäämiseksi. Lisäksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kehittäjiksi voitaisiin nimetä OSAOlla opetus- ja ohjaustyötä tekevästä henkilöstöstä omat vastuuhenkilöt, jotka voivat mentoroida muita henkilökunnan jäseniä teemaan liittyen sekä tehdä aiempaa enemmän sidosryhmäyhteistyötä esimerkiksi perusopetuksen ja työnantajien kanssa.

6.2 PALKKAKARTOITUS

Palkkakartoituksen 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.

Laki velvoittaa tekemään palkkakartoituksen vähintään joka kolmas vuosi. Oulun seudun koulutuskuntayhtymän ensimmäinen palkkakartoitus toteutettiin vuonna 2015 ja toinen vuonna 2018, joka on on luettavissa vuoden 2019 henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma –asiakirjasta. Laadimme seuraavan palkkakartoituksen vuonna 2021.

7 Henkilöstösuunnitelma vuodelle 2020

Toteutamme vuonna 2020 seuraavat yksiköiden ja yhtymän henkilöstösuunnittelua koskevat toimenpiteet:

1. Luovumme henkilöstömäärämittarista ja otamme käyttöön henkilötyövuosimittarin.
2. Vuoden 2020 henkilötyövuositavoitteemme ovat
 - OSAO 828 henkilötyövuotta
 - Koulutuspalvelut 708 henkilötyövuotta
 - Ylläpitäjäpalvelut 120 henkilötyövuotta
3. Kehitämme henkilötyövuositoteuman ajantaisaista seurantaa osana henkilöstösuunnittelun toimintamallia.

8 Koulutussuunnitelma vuodelle 2020

OSAOn henkilöstökoulutuksen painopistealueet vuonna 2020 ovat:

1. Henkilökohtaistaminen
2. Johtaminen
3. Tiimityöskentely ja tiimiopetus
4. Työhyvinvoinnin kehittäminen

Näiden lisäksi jatketaan

- ydinprosessiin liittyvät koulutukset
- erityinen tuki
- pedagogisen osaamisen vahvistaminen sisältäen mm työelämäosaamisen
- oman ammattialan ja työtehtävän osaaminen sekä elinikäinen oppiminen
- laatujärjestelmä ja ammatillisen koulutuksen laadun kehittäminen
- opiskeluhuolto ja ohjauspalveluiden kehittäminen
- tieto- ja viestintäteknologia sekä digitaalinen ja muu e-osaaminen
- yhteiskuntavastuun ja globalisoitumisen osaaminen
- työturvallisuuden kehittäminen

Vuoden 2019 strategiarahoituksella toteutettiin henkilökohtaistamisen, oppisopimus- ja koulutussopimusosaamisen kartoitus opetus- ja ohjaushenkilöstölle, esimiehille ja johdolle. Näiden ammatillisen koulutuksen ydinprosessiin liittyvien osaamiskartoitusten tulokset käydään läpi kevään 2020 aikana ja yksikköierroksen perusteella laaditaan konkreettisemmat koulutussuunnitelmat.

Toteutamme koulutuksia yhteistyössä muun muassa Oulun ammatillisen opettajakorkeakoulun kanssa.

9 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuodelle 2020

Yhdenvertaisuuslain 5 § mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Määrittelemme arviointikohteen vuosittain yhdenvertaisuussuunnitelmassa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus kartoitusten tulosten pohjalta lisäämme vuonna 2020 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuutta Tasa-arvo tutuksi ja Tasa-arvo ja reformi -hankkeiden avulla.

10 Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2020

Suunnittelemme ja toteutamme työterveyshuollon toimintaa yhteistyössä työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon välillä. Yhdessä asettamamme tavoitteet ja sopimamme toimintatavat ovat vaikuttavan toiminnan edellytys. Laadimme erillisen työterveyshuollon toimintasuunnitelman, joka perustuu mm. tehtyihin työpaikkaselvityksiin.

Työterveystavoitteemme ovat seuraavat:

1. Työhön ja työn muutokseen liittyvän psykososiaalisen kuormittavuuden ennaltaehkäisy ja esimiestyön tukeminen – tavoitteena hyvinvoiva työntekijä ja esimies
2. Työkykyriskien tunnistaminen ja työkyvyn tukeminen – tavoitteena työkyvyn säilyminen työuran eri vaiheissa ja työterveysyhteistyön kehittäminen
3. Työolosuhteiden ja työturvallisuuden kehittäminen - tavoitteena terveellinen ja turvallinen työympäristö

Keskitymme vuonna 2020 seuraaviin käytännön toimiin tavoitteiden saavuttamiseksi:

- Kehitämme varhaisen tuen toimintamallin aktiivisen tuen toimintamalliksi.
- Kehitämme työpaikkaselvitysprosessia ja sen hyödyntämistä.
- Edistämme ja mahdollistamme sähköisten terveystalveluiden käyttöönottoa.

11 Suunnitelman toteuttamisen seuranta

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

Käsitlemme henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhteistoimintamenettelyssä henkilöstötoimikunnassa vuosittain. Tässä yhteydessä käsittelemme edellisen vuoden asiakirjan muutostarpeet ja sen saattamisen ajan tasalle (mahdolliset lakimuutokset), arvioimme edellisen vuoden suunnitelman toteutumisen sekä asetamme tavoitteet seuraavalle vuodelle. Tämän jälkeen yhtymähallitus vahvistaa suunnitelman sisällön. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman & yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutumisesta raportoimme henkilöstöraportissa.