

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuodelle 2025

KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ OSAO

Henkilöstötoimikunta 10.12.2024
Yhtymähallitus 18.12.2024 §141

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuodelle 2025

1	Yhteenvedo vuodelle 2025 suunnitelmista	3
1.1	Henkilöstösuunnitelma vuodelle 2025.....	3
1.2	Koulutussuunnitelma vuodelle 2025	3
1.3	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuodelle 2025.....	3
2	Johdanto	4
3	Henkilöstösuunnitelma	6
3.1	Henkilöstön määrä ja rakenne sekä arvio niiden kehittämisestä	6
3.2	Periaatteet henkilöstösuunnitteluun.....	7
3.2.1	OSAOn henkilöstösuunnittelun toimintamalli.....	7
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 palvelussuhtemuodot.....	9
3.3.1	Virkasuhde ja työsuhtesuhde	9
3.3.2	Toistaiseksi voimassa oleva ja määräaikainen palvelussuhde.....	9
3.4	Työaika- ja työsuhtemuodot	10
3.5	Työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen.....	10
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	Muokatuksen ja korvaavan työn toimintamallit.....	12
3.5.6	Henkilöstön uudelleen sijoittaminen terveydellisin perustein.....	13
3.5.7	Työhyvinvointikysely	13
3.6	Henkilöstösuunnitelma vuodelle 2025.....	13
4	Koulutussuunnitelma	14
4.1	Periaatteet henkilöstön osaamisen kehittämiseen	14
4.1.1	Kehityskeskustelujen käynnistäminen.....	15
4.1.2	Perehdytys	15
4.1.3	Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta	16
4.1.4	Arvio osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä	16
4.1.5	Osaamiskartoitukset	17
4.1.6	Menettely työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään koulutukseen tai valmennukseen hakeutumisesta.....	18
4.2	Koulutussuunnitelma vuodelle 2025	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 OSAOn yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoselvitykset.....	22
5.3.1	Henkilöstön kokemus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta OSAOssa	22
5.3.2	Vuoden 2024 palkkakartoitus	22
5.3.3	Arvio edellisen vuoden tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisesta	23
5.4	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuodelle 2025.....	24
6	Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuosille 2024-2025	24
7	Suunnitelman toteuttamisen seuranta.....	25

1 Yhteenveto vuoden 2025 suunnitelmista

1.1 HENKILÖSTÖSUUNNITELMA VUODELLE 2025

1. Vuoden 2025 henkilötövuositavoitteemme ovat
 - OSAO 840 henkilötövuotta
 - Koulutuspalvelut 675 henkilötövuotta
 - Ylläpitäjäpalvelut 165 henkilötövuotta
2. Vuoden 2025 henkilöstömääräarviomme ovat
 - OSAO 834 henkilöä
 - Koulutuspalvelut 669 henkilöä
 - Ylläpitäjäpalvelut 165 henkilöä
3. Toimialamalliin vuoden 2026 alussa siirtymisen valmistelut.

1.2 KOULUTUSSUUNNITELMA VUODELLE 2025

1. Vahvistamme
 - a. ihmisten, asioiden ja itsensä johtamista sekä työyhteisötaitoja kaikille
 - b. digikyvykkyyden vahvistamista ja hallintaa
 - c. vastuullisuus ja kestävä kehitys
 - d. kansainvälisyysosaamista

Näiden lisäksi jatkamme

- pedagogista osaamista yhdessä työelämän kanssa,
 - tiimityötä ja tiimiopettajuutta
 - 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.
 3. Otamme käyttöön osaamismerkkit.

1.3 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA VUODELLE 2025

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 terveellisyteen 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 24.4.2024 § 51.)

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.

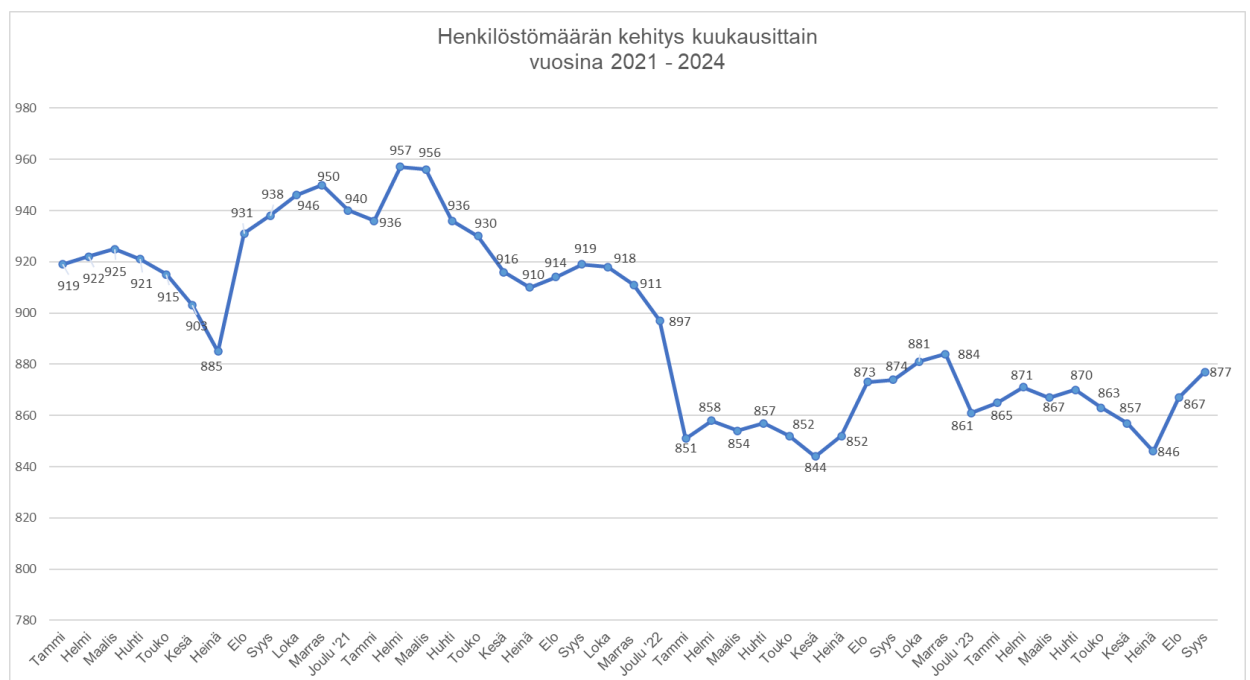
Palvelussuhdetyöryhmä voi esittää perustettavaksi erilaisia pientyöryhmiä. Opetushenkilöstömme siirryttyä vuosityöaikaan, jatkaa vuosityöaikatyöryhmä paikallisen ohjeistuksen päivittämistä ja vastaa vuosityöaikaan liittyviin kysymyksiin. KVTES:n mukaista tehtävien vaativuuden arviointia kehittävän työryhmän työ jatkuu myös edelleen. Kunnallisen teknisen henkilöstön osalta pientyöryhmä kokoontuu tarvittaessa. Pientyöryhmät saivat päätökseen OVTES:n ja KVTES:n työsuorituksen arviointiin perustuvan järjestelmän kehittämisen viime vuonna. Pientyöryhmät raportoivat toiminnastaan palvelussuhdetyöryhmälle.

3 Henkilöstösuunnitelma

3.1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE SEKÄ ARVIO NIIDEN KEHITTYMISESTÄ

OSAOn henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa käsittelemme toteutuneiden työ- ja virkasuhteiden määrän sekä arvion henkilöstömäärän kehittymisestä. Kuvaamme henkilöstön määrää ja rakennetta tarkemmin OSAOn henkilöstöraportissa.

Todellinen henkilöstömäärämme (huomioitu virka- ja työvapaalla olevat) 30.9.2024 oli 877 henkilöä (2023: 874). Vakituksia todellisesta henkilöstömäärästä oli 721 (2023: 744) ja määräaikaista 156 (2023: 130) henkilöä. Pääasiallinen palvelussuhteemme on vakituinen virka- tai työsuhde. Vakituisten osuus henkilöstömäärästä on 82 %. OSAOn henkilöstöstä suurin osa on opetushenkilöstöä, 68 %.



Kuva 1. Henkilöstömäärän kehitys kuukausittain vuosina 2021–2024.

30.9.2024 meillä oli yhteensä 156 määräaikaista palvelussuhdetta (2023: 130), joista 58 palvelussuhteen määräaikaisuuden perusteena oli sijaisuus (2023: 53). Muut määräaikaisten palvelussuhteiden perusteet ja lukumäärät olivat:

- projektiluonteiset tehtävät 29 (2023: 21)
- kelpoisuus puuttuu 7 (2023: 13)
- muut syyt 62 (2022: 43)

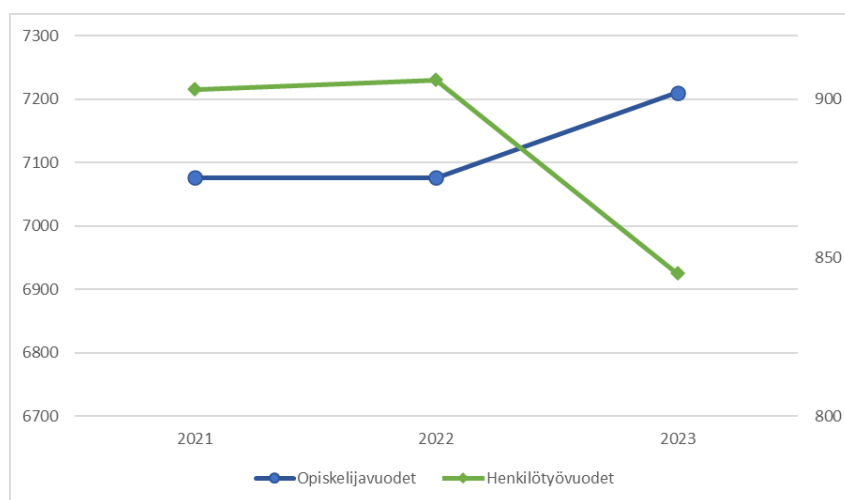
Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus koko henkilöstöstä ilman sijaisia oli 11 % (2023: 9 %).

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

Todellisen henkilöstömäärämme arvioidaan vähenevän vuonna 2025. Määräaikaisten osuuden arvioidaan laskevan ja vakituisten osuuden pysyvän samana, osa-aikaisen henkilöstön määrän arvioidaan vähenevän hieman.

Henkilötyövuositoteuma 30.9.2024 oli 633 htv (2023: 624 htv). Vuodelle 2024 asetettu henkilötyövuositavoite, 852 htv, saattaa hieman alittua.

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



Kuva 2: Henkilötyövuosi- ja opiskelijatyövuositoteumat 2021 - 2023

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 OSAO:n 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 OSAO:n henkilöstösuunnittelun toimintamalli

Päivitimme henkilöstösuunnitteluprosessin keväällä 2024. Vahvistimme OSAO:n johtoryhmän roolia kuntayhtymän henkilöstösuunnittelussa ja kytkimme toiminnan ja talouden vahvemmin

yhteen. Keskeinen henkilöstösuunnittelun työkalumme on henkilöstösuunnittelulomakkeet, joihin olemme keränneet henkilöstöhallinnonjärjestelmästä henkilöstön nykytilan yksilö yksilöltä, ja käytämme tätä nykytilannetta pohjana seuraavan vuoden henkilötyövuosien, henkilöstömääräarvion ja henkilöstöbudjetin laadinnassa.

OSAOn johtoryhmä käy läpi yksiköiden henkilöstösuunnitelmat ja esitykset seuraavan vuoden uusista vakansseista. Johtoryhmä vahvistaa yksiköiden henkilötyövuositavoitteet ja niiden pohjalta laatii koko kuntayhtymää koskevan henkilöstösuunnitelman tulosalueittain.

Strateginen henkilöstövolyyymia 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 vuosityöaika-suunnitelman, 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.

3.2.2 Täyttölupamenettely

Rekrytoinnille haetaan lupa täyttölupamenettelyn kautta. Täyttölupien myöntämisen lähtökohdina 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 kolmen kuukauden kestoisia palvelussuhteita. Jos korkeintaan kolmen kuukauden kestäväälle palvelussuhteelle tulee jatkoa, tulee täyttölupa hakea jatkon kestosta riippumatta. (kuntayhtymäjohtaja-rehtori 20.6.2023 § 190.) 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 kuuluvalla 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 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.

3.3 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. Muun muassa OSAOn ope-
tushenkilöstö 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 viranhaltijan/työntekijän palvelussuhteeseen toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde voidaan irtisanoa päättymään irtisanomisaikojen noudattaen joko viranhaltijan/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 säädettyissä tapauksissa. Viranhaltija/työntekijä voidaan ottaa palvelussuhteeseen määräajaksi perustellusta syystä. Määräaikaisen työsopimuksen/virkamääräyksen tekemisen perusteet ovat:

- viranhaltijan/työntekijän oma pyyntö
- määräajaksi ottamisesta on erikseen säädetty (esim. opetustoimen asetuksen mukainen kelpoisuus puuttuu)
- tehtävän luonne (esim. työllistäminen, harjoittelu, työhuippujen purkamiseen liittyvät tehtävät, poikkeukselliset tehtävät, joita työnantaja ei normaalista teetä tai kestoaltaan rajoitetut tehtäväkokonaisuudet, esim. projektit)
- sijaisuus (virka- ja työvapaat)
- 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 ilman irtisanomista määräajan päättyessä, määrätyn työn valmistuttua tai muun määräaikaisuuden perusteen lakattua eikä päättymisen edellyttä erillistä päättämistointia.

3.4 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 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
 - vuosityöaika on täyttä työaikaa tekevillä 1500 tuntia vuodessa. Opinto-ohjaajilla ja E-liitteestä siirtyneillä opettajilla voi olla henkilökohtainen työaika.
- Kokonaistyöaika
 - toiminnalliset vaatimukset huomioon ottava toimistotyöaika; 36,25 h/viikko
 - koulutuspäälliköt 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 työterveyspaine- teisen sairaanhoidon. Työterveysyhteistyötämme ohjaa kuntayhtymätasoinen työterveyshuol- lon toimintasuunnitelma, jossa painotamme ennaltaehkäisevän työterveyshuollon merkitystä. Työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto edistävät yhdessä työn ja työympäristön terveelli- syyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä ja työkykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhtei- sön toimintaa erityisesti muutostilanteissa.

OSAOssa otettiin käyttöön optiot vuosille 2024-2025 ja työterveyshuollon palveluntuottajana jatkaa Mehiläinen Oy. Alihankintana palvelut tuottavat Pudasjärvellä Oulunkaaren kuntayh- tymä ja Taivalkoskella Suomen Terveystalo Oy. Vuoden 2024 alusta lähtien supistimme hie- man palveluitamme niin, että kuntoutustuella oleville tarjoamme ainoastaan lakisääteiset työ- terveyshuollon palvelut. Työterveyshuollon palvelut kilpailutetaan keväällä 2025.

3.5.2 Varhainen tuki ja sairauspoissaolojen hallinta

Varhaisen tuen toimintamallilla autamme esihenkilöä, työntekijää, työyhteisöä ja työterveys- huoltoa tunnistamaan työkykyä uhkaavia tilanteita ja käynnistämään ennaltaehkäiseviä toi- menpiteitä. 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 automaattisiiroilla joka päivä. Koko- naisvaltaisen sairauspoissaolojen seurantamallin avulla pystymme paremmin havaitsemaan työntekijöiden mahdollisen tuen tarvetta. Tässä työkaluna toimii työkyvyntuen sovellus, 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 toi- mintaa ja rakenteita. Työterveyslaitoksen kouluttamat OSAOn aivotyöagentit toimivat yksiköi- den johdon apuna ja jakavat tietoutta yksiköiden hyvistä käytänteistä.

Kognitiivisen hyvinvoinnin, aivotyön tavoitteena on: 1) parantaa kognitiivista ergonomiaa lisää- mällä tietoisuutta aivotyötä kuormittavista tekijöistä ja ratkaisuista sekä kouluttamalla aivo- työagentteja jokaiseen toimintayksikköön esihenkilöiden tueksi, 2) kehittää työn sujuvuutta ja työhyvinvointia yhteisöllisesti sekä kokeilla uusia innovatiivisia menetelmiä työyhteisön hyvin- voinnin parantamiseksi sekä 3) työn kuormituksen ja työstä palautumisen parempi hallinta.

Liikunta- ja kulttuuritoiminnan tukeminen mobiilisti ePassilla on kuntayhtymän tarjoama työ- suhde-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 kulttuu- ritoimintaan. Tuki on henkilökohtainen ja se suhteutetaan palvelussuhteen keston sekä osa- aikaisuuden mukaan. (Tarkemmin: OSAOn järjestämä virkistys- ja harrastustoiminta, ohjeet ja yleiset periaatteet). Vuonna 2025 kokoaikaisen työntekijän tuki on 200 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. Tauot myös lisäävät tarmokkuutta, tehostavat koettua palautumista sekä tukevat aivojen hyvinvointia.

Yhteisöllisyyden ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi koko työyhteisölle tarjottavat tilaisuudet ovat merkityksellisiä. Yksiköiden omissa työhyvinvointisuunnitelmissa on kirjattu tarkemmin yksiköiden omasta työhy-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 vaihtoehtoilla 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, etätyön 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

OSAOlla on otettu käyttöön muokatun ja korvaavan työn toimintamallit 1.1.2024. Muokatulla työllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijällä on jokin työkyvyn rajoite, jonka vuoksi työtehtäviä on perusteltua muokata. Työntekijällä ei ole varsinaista sairautta, joka johtaisi sairauspoissaoloon. Muokatun työn avulla pyritään estämään tai hidastamaan työkyvyttömyyttä omassa työtehtävässä ennen kuin sairauspoissaolo konkretisoituu. Muokattu työ sovitaan määrääjäksi tai toistaiseksi.

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 OSAOlla 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.

3.5.6 Henkilöstön uudelleen sijoittaminen terveydellisin perustein

Henkilöstön uudelleen sijoittamisen tarkoituksena on löytää ratkaisuja tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on heikentynyt, mutta työkykyä on vielä jäljellä kokonaan toisissa tehtävissä tai toisessa toimipisteessä. Pyrimme löytämään ratkaisuja ensisijaisesti oman yksikön sisältä mutta myös toisista yksiköistä työjärjestelyjen ja työterveyshuollon tukitoimien kautta. Toimintamallilla pyrimme välttämään ennen aikaista eläköitymistä. Riittävällä ja oikea-aikaisella varhaisella tuella voimme vähentää uudelleensijoituksen tarvetta merkittävästi. Sovimme uudelleen sijoittamisesta työterveysneuvottelussa ja apuna sijoittamisessa käytämme Muutosturva-rekryä. 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, josta raportoimme tarkemmin vuoden 2023 henkilöstöraportissa.

Olemme ottaneet käyttöön Pulssi-kyselyn henkilöstön hyvinvoinnin mittaamiseksi. Koska perinteinen työhyvinvointikysely toteutetaan 2–3 vuoden välein, se ei anna tarpeeksi reaaliaikaista tietoa siitä, mitä kyselyiden välissä tapahtuu. Pulssikyselyllä saadaan pidettyä sormet pulssilla sen suhteen, mikä on henkilöstön fiilis ja kuinka he kokevat työnteon kullakin hetkellä ja ne antavat mahdollisuuden tehdä korjaavia toimenpiteitä lyhyemmällä viiveellä ja havainnoida esimerkiksi muutosaikojen vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin. Kysely sisältää 6 työhyvinvointikyselystä nostettua kysymystä sekä eNPS-indeksin.

Tavoitteena on toteuttaa Pulssikysely 3-4 kertaa vuodessa. Pulssi-indeksi on asetettu uuden strategiakauden 2025 – 2030 strategiseksi mittariksi.

3.6 HENKILÖSTÖSUUNNITELMA VUODELLE 2025

1. Vuoden 2025 henkilötyövuositavoitteemme ovat
 - OSAO 840 henkilötyövuotta (2024: 851)
 - Koulutuspalvelut 675 henkilötyövuotta (727)
 - Ylläpitäjäpalvelut 165 henkilötyövuotta(124)
2. Vuoden 2025 henkilöstömääräarviomme ovat
 - OSAO 834 henkilöä (2024: 869)
 - Koulutuspalvelut 669 henkilöä (733)
 - Ylläpitäjäpalvelut 165 henkilöä (136)
3. Toimialamalliin vuoden 2026 alussa siirtymisen valmistelut.

4 Koulutussuunnitelma

4.1 PERIAATTEET HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMISEEN

Osaamisen kehittämisen tavoitteenamme on ennakoiva, vaikuttavuutemme varmistava henkilöstön osaaminen. Osaamisen kehittäminen on suunnitelmallista osaamisen ylläpitämistä ja päivittämistä tulevaisuuden tarpeita varten. Se on myös poistuvan osaamistarpeen korvaamista tarvittavalla osaamisella ja täysin uuden osaamisen hankkimista.

Osaamisen kehittäminen tulee nähdä laajasti, ei pelkästään koulutuksen kautta tapahtuvana kehittämisenä. Osaamisen kehittämisen menetelmiä ovat koulutuksen lisäksi mm. tiimiopettajuus, hanketoiminta, työelämässä oppiminen, mentorointi, henkilöstöpäivät ja -tilaisuudet, kv-vaihdot. Pedagogisen suunnitelmamme mukaan osaamisen kehittymistä voidaan tarkastella 70-20-10 -mallin avulla: oppimisesta 70 % tapahtuu itsenäisesti omassa työssä, 20 % toisilta ja yhdessä oppimalla ja 10 % koulutuksissa.

Jokaisella on vastuu oman osaamisensa kehittämisestä ja ylläpidosta.

Osaamisen johtamisella tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla strategiamme edellyttämää osaamista pyritään vaalimaan, kehittämään, uudistamaan ja hankkimaan. Esihenkilömme ovat avainasemassa henkilöstön osaamisen kehittämisen varmistamisessa. Vuosittaisissa kehityskeskusteluissa käymme läpi perustehtävän, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja työhön liittyvän osaamisen kehittämisen ja koulutustarpeet. Esihenkilön tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutuksiin hakeudu.

OSAOssa ohjaamme opetus- ja ohjaushenkilöstöä osaamisen kehittymisen ohjaajaksi ja tiimi- valmentajaksi. 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 kehittymistä ja reflektointia. Yksilön vastuu omasta oppimisesta, osaamisen jakamisesta ja toisten oppimisen mahdollistamisesta korostuvat. Keskeistä on verkostoituminen myös oman ammattialan ulkopuolelle osaksi monialaisia yhteisöjä

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. Lisäksi hankkeissamme koulutetaan vuosittain merkittävä määrä OSAOlaisia. Hanke- tiimi priorisoi hanke-esityksiä huomioiden avoinna olevat rahoitushakujen painopisteet sekä OSAO:n 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 kirja- taan myös muiden tahojen toteuttamia koulutuksia, jotka on suunnattu meidän työntekijöille.

4.1.1 Kehityskeskustelujen käyminen

Kehityskeskustelu on tavoitteellinen, ennalta sovittu ja valmisteltu, säännöllisesti toistuva, luotamuksellinen ja tasapuolinen työntekijän ja esihenkilön 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 esihenkilön 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.

Vuoden 2025 kehityskeskusteluissa painotamme osaamisen kehittämistä.

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 siirtyvälle 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 palautekeskustelun, jonka tarkoituksena on mm. arvioida perehdytyksen ja perehdytysuunnitelman toteutumista ja onnistumista. Mahdolliset koulutus- tai kehittymistarpeet kirjaetaan kehityskeskustelulomakkeelle.

Vuonna 2023 käyttöön otettu HR-järjestelmä Sympa sisältää perehdytystoiminnon. Sympassa on kaksi perehdytysrivustoa: '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.

Työhyvinvointi- ja Pulssikyselyssä kehittämiskohteeksi nousi uusiin tehtäviin perehdyttäminen. Vuoden 2025 ensimmäisen Pulssi-kyselyn yhteydessä kartoitamme tarkemmin uusiin tehtäviin perehdyttämistä ja laadimme vastausten pohjalta kehittämissuunnitelman.

4.1.3 Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta

OSAOn opetushenkilöstö täyttää pääsääntöisesti ammatillisen opettajan pätevyysvaatimukset.

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. Amispalaute kysytään opiskelijoilta, joiden tavoitteena on suorittaa ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto tai näiden tutkintojen osa/osaia. Olemme poimineet oheiseen taulukkoon henkilöstöä koskevat Amispalautteen kysymykset tuloksineen kolmelta viimeiseltä lukuvuodelta.

Taulukko1: Amispalaute: henkilöstön osaamista koskevat kysymykset ja tulokset 2021-2024

AMISPALAUTE	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024
Saamani opetus ja ohjaus oli laadukasta	▲ 4,15	▲ 4,12	● 4,23
Olen tyytyväinen saamaani koulutukseen	● 4,30	● 4,27	● 4,37
Opettajat ovat olleet kiinnostuneita siitä, mitä minulle kuuluu	● 4,12	● 4,14	● 4,21
Yhteistyö minua ohjaavien henkilöiden (opettajat, työpaikkaohjaajat tai muu ohjaushenkilöstö) kanssa sujuu hyvin	● 4,39	● 4,39	● 4,46
Olen tyytyväinen opintotoimiston toimintaan	● 4,29	● 4,24	● 4,31

Opetushenkilöstömme saama opiskelijapalaute 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

OSAOn strategia 2030 -prosessissa priorisoitiin toimintaympäristön muutossuuntia ja analysoitiin niiden vaikutusta toimintaamme. Keskeisiksi muutosvoimiksi nousivat: 1) ekologinen kestävyys ja vastuullisuus, 2) väestönmuutokset, kansainvälisyys ja monikulttuurisuus, 3) työelämän muutos ja muutos ihmisten suhtautumisessa opiskeluun ja työhön, 4) osaamisympäristöjen digitalisoituminen sekä 5) koulutuksen järjestäjien verkostossa tapahtuvat muutokset sekä talous ja rahoitus. Nämä muutosvoimat heijastuvat ammatillisen koulutuksen toimijoiden osaamistarpeisiin. Lisäksi meillä on tarve luoda uusia lähestymistapoja ja toimintamalleja työelämässä tapahtuvan osaamisen hankkimiseksi.

Opetushallitus (2019) on julkaissut raportin ”osaaminen 2035”, jossa tarkastellaan eri toimialojen osaamistarpeiden muutoksia ja tärkeimpiä osaamisasia vuonna 2035. Selvitys pohjaa Osaamisen ennakointifoorumin (OEF) ennakointiprosessiin, jossa työelämän ja koulutuksen asiantuntijat ovat ennakoineet osaamis- ja koulutustarpeita ja pohtineet koulutuksen kehittämistä.

Raportissa osaamistarpeet on jaoteltu kolmeen tasoon; geneeriset eli laaja-alaiset yleisosaa-
miset, yleiset työelämäosaamiset ja ammattialakohtaiset osaamiset. Tuloksista käy ilmi, että
tulevaisuuden osaamiset painottuvat eri toimialoilla eri tavoin. (Opetushallitus 2019, 5.) Osa-
amisen ennakointifoorumi (OEF) on opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen yhtei-
nen ennakoinnin asiantuntijaelin, jonka tehtävänä on edistää koulutuksen ja työelämän vuoro-
vaikutusta. Siihen kuuluu yhdeksän ennakointiryhmää, joiden tehtävänä on ennakoida oman
alansa osaamis- ja koulutustarpeita (Opetushallitus 2020).

4.1.5 Osaamiskartoitukset

Olemme ottaneet käyttöön henkilöstön osaamiskartoitukset osana strategista osaamisen joh-
tamista. OSAOn johtoryhmä linjaa vuosittain strategiset osaamisen painopistealueet. Toteu-
tamme osaamiskartoitukset näiden painopisteiden pohjalta.

4.1.5.1 Digipedagogisen osaamisen kehittäminen

Digitalisaatio muuttaa ammatillisen koulutuksen työtehtäviä ja niihin liittyvän osaamisen tuotta-
mista. Toimintakulttuurin muutos työelämässä, oppimisessa, osaamisen hankkimisessa ja
näyttämässä on nostanut esiin tarpeen kehittää opetus- ja ohjaushenkilökunnalle suunnat-
tuja palveluita ja toimintamalleja digipedagogisen osaamisen lisäämiseksi. Olemme yhteis-
työssä työelämän kanssa lähteneet edistämään digitaalisten oppimiskäytäntöjen ja digitaalisen
osaamisen kehittämistä Digikyvykäs Kampus-rinnakkaishankekokonaisuudessa. Tavoitteena
on rakentaa sekä tulevaisuuden tarpeisiin vastaava, toimiva digikampus että digipedapalvelu-
järjestelmä ja -toimintamalleja digikyvykkyyden nostamiseksi.

Digikyvykkyyttä ammatilliseen koulutukseen (ESR+)-hankkeessa tavoittelemme erityisesti
opetus- ja ohjaushenkilöstön digiosaamisen vahvistamista ja tasalaatuisuutta. Edistämme di-
gikyvykkyyttä opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamiskartoituksella sekä yhteiskehittämällä digi-
pedapalvelujärjestelmän 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 ope-
tus- ja ohjaushenkilöstö voivat suunnitella ja toteuttaa omaa työtään siten, että uuden oppimi-
nen on mahdollista, tehokasta, vaikuttavaa ja tekijää itseään motivoivaa.

Vuonna 2024 toteutettu osaamiskartoitus perustuu DigCompEdu-viitekehyksessä muodostet-
tuihin kuuteen osa-alueeseen sekä osaamisen itse arvioituihin tasoihin. Kartoitusta on kuiten-
kin muokattu vastaamaan OSAOn tarpeisiin ja meillä käytössä oleviin digitaalisiin ratkaisuihin.
Itsearviointinissa 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 ai-
kana tarvitsemaansa tukea ja ohjausta kyetäkseen saavuttamaan digiosaamisen vähimmäis-
tason ja todentamaan sen perustason osaamismerkkein.

4.1.5.2 Henkilöstön kestävyysosaamisen kehittäminen

Opetushallituksen rahoittaman VASKI – Vastuullinen ja kestävä ammatillinen koulutus -valti-
onavustushankkeessa laaditun valtakunnallisen ammatillisen koulutuksen kestävyystiekartan
mukaan koulutuksen ja toimintakulttuurin uudistuminen on mahdollista vasta, kun ammatillisen
koulutuksen henkilöstö on sitoutunut kehittämään kestävyysosaamisensa tasoa ja omaksunut

ammatti-identiteetin kestävänn tulevaisuuden rakentajana. Tavoitteena on kehittää kestävyys-osaamista ja toimijuutta suunnitelmallisesti ja jatkuvasti. Kestävyystiekartassa visiona on, että vuonna 2030 ammatillinen koulutus rakentaa vihreää siirtymää ja ekososiaalista sivistystä edistävää työelämäosaamista. Tätä varmistetaan muun muassa jatkuvalla oppimisella ja omaksumalla uudistavan ajattelun lähtökohdat arvoksi ja toiminnan lähtökohdiksi.

Toimimme vastuullisesti ja kestävästi on yksi uuden strategiamme strategista tavoitteista. Strategiatyössä ekologinen kestävyys ja vastuullisuus nousi yhdeksi keskeisistä priorisoiduista muutosvoimista. Kestävänn kehityksen ja vastuullisuuden merkitys yhteiskunnassa ja OSAOn toiminnassa tulee korostumaan entisestään.

Syksyllä 2024 teimme kestävyysosaamiskartoituksen koko henkilöstöllemme. Kartoituksessa selvitimme henkilöstön kestävyysosaamisen asenteita, taitoja ja osaamistarpeita. Kyselyn tuloksia hyödynnetään OSAOn Kestävänn tulevaisuuden tiekartan toimeenpanossa, esimerkiksi henkilöstön kestävyysperehdytyksen ja koulutusten järjestämisessä, sekä kestävyysosaamisen ja -toimijuuden kehittämisessä. Luomme toimintamallin ja materiaalit vastuullisuusperehdytykseen vuoden 2025 aikana.

4.1.5.3 Vuorovaikutustaitojen itsearviointi

Haluamme rakentaa OSAOn tasa-arvoisen, yhdenvertaisen ja arvostavan työyhteisön luomalla yhdessä sellaisen avoimen ja luottamuksellisen ilmapiirin, jossa kaikilla on hyvä olla ja ilmaista mielipiteensä. Hyvä käytös on meille kaiken A ja O. Kevään 2023 työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella yhdeksi kehittämiskohteeksi nousi asiallinen käytös ja kielenkäyttö. Siksi jokaisen osaolaisen tuli tehdä vuorovaikutustaitojensa itsearviointi ennen vuoden 2024 kehityskeskusteluja. Itsearviointin tulokset käytiin läpi yhdessä esihenkilön kanssa kehityskeskusteluissa.

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

4.2 KOULUTUSSUUNNITELMA VUODELLE 2025

1. Vahvistamme

- a. ihmisten, asioiden ja itsensä johtamista sekä työyhteisötaitoja kaikille
- b. digikyvykkyyden vahvistamista ja hallintaa
- c. vastuullisuus ja kestävä kehitys -osaamista
- d. kansainvälisyysosaamista

Näiden lisäksi jatkamme

- pedagogista osaamista yhdessä työelämän kanssa,
- tiimityötä ja tiimiopettajuutta
- 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.

3. Otamme käyttöön osaamismerkit

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 (läheissyrjintä).

5.1.1 Henkilöstösuunnittelu, rekrytointi ja osaamisen kehittäminen

Rekrytoinnissa noudatamme yhtymähallituksen hyväksymää rekrytointiohjetta. Otamme palvelussuhteeseen pätevimmän ja sopivimman henkilön, joka täyttää virkaan asetetut kelpoisuusvaatimukset. Rekrytointiviestinnässä edistämme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Kaikilla työntekijöillämme on yhtäläiset uramahdollisuudet pätevyytensä rajoissa. Jokaisella meidän palveluksessamme olevalla on mahdollisuus ja velvollisuus hallita henkilökohtaista kehittymistään ja ammattitaitoaan läpi työuransa ja huolehtia muutосkyvystään yhteistyössä työnantajan kanssa. Työnantajana luomme tarvittavat toimintaedellytykset hyvään esihenkilötyöhön 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 toimintaohjeet epäasiallisen kohteluun ja häirintään puuttumiseen.

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

5.2 TASA-ARVOTYÖN ORGANISOITUMINEN

Vastuu tasa-arvon toteutumisesta 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).

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. 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 tiedonkulkuun ja vuorovaikutukseen. 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. 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.

5.3.2 Vuoden 2024 palkkakartoitus

Laki velvoittaa tekemään palkkakartoituksen vähintään joka kolmas vuosi. 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.

Vuoden 2024 palkkakartoitus on tehty syyskuun 2024 palkkatietojen perusteella. Palkkakartoitus kattaa OSAOn kokoaikaisen henkilöstön, myös määräaikaiset työntekijät ja viranhaltijat. Palkkatiedot esitellään KT:n suosituksen mukaisesti vain sellaisista ryhmistä, jossa työskentelee vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Kunta-alalla useat palkkaan liittyvät tekijät on tarkkaan määritelty virka- ja työehtosopimuksissa ja siten takaavat henkilöstön tasa-arvoisen kohdelun.

Palkkakartoitus on toteutettu sopimusalaakohtaisesti vertaamalla hinnoittelutunnusten (OVTES ja KVTES) ja palkkaryhmien (TS) mukaisia tehtäväkohtaisia palkkoja. Tehtäväkohtainen peruspalkka määräytyy kunkin sopimusalan palkkamääräysten perusteella. Palkat on määritelty paikallisesti työn vaativuuden arvioinnin perusteella.

Opettajien palkkaus muuttui tasa-arvoisemmaksi 2019 käyttöön otetun vuosityöajan myötä. Vuosityöajassa kaikkien opettajien tehtäväkohtainen palkka määräytyy saman palkkataulukon perusteella. Palkkataulukossa tehtäväkohtainen palkka on määritelty tutkinnon ja palvelusvuosien perusteella. Tehtäväkohtaiseen palkkaan vaikuttaa kuitenkin koulutusyksikön sijaintikunta ja määräaikaisella opettajalla kelpoisuus.

Kun verrataan palkkatietoja toisiinsa, on otettava huomioon, että samankin ryhmän sisällä voidaan työskennellä tehtävän vaativuudeltaan ja sisällöltään hyvin eritasoisissa tehtävissä, jolloin palkkaus myös vaihtelee. Yksittäisen tehtävän vaativuus ja henkilökohtainen osaaminen eivät käy ilmi palkkakartoituksessa.

OSAossa toteutuu jatkuvan neuvottelun periaate pääsopijaosapuolten kesken palvelussuhteyryhmässä, jonka yhtenä tehtävänä on kehittää palkkausjärjestelmää. Pääluottamusmiehillä on oikeus tarkistaa tehtävien vaativuuden määrittely.

Alempana on nähtävissä palkkavertailut sukupuolen mukaan niissä hinnoitteluryhmissä, joissa vertailu voitiin toteuttaa.

Johtopäätökset

Opetushenkilöstön palkoissa ei ole havaittavissa sukupuolesta johtuvia eroja. Pienet erot johtuvat palkkaryhmän sisällä olevien opettajien/opinto-ohjaajien kuulumisesta I tai II kalleusluokan kuntiin.

KVTES:n piiriin kuuluvan henkilön tehtäväkohtainen palkka määräytyy tehtävän vaativuuden mukaan. Otimme OSAOssa käyttöön KVTES:n päivitetyn tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän vuonna 2021. Palkkakartoituksen perusteella naisten lukumäärä 01ASI040- ja päällikköhinnoittelussa on miehiä suurempi, mutta miehet sijoittuvat jonkin verran vaativampiin tehtäviin kuin naiset.

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

Palkkakartoitus 2024:

Palkkahinnoittelukohta	Lukumäärä				Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Naispalkka %	
	Naiset	Miehet	Yht.	Naisia %	Naiset	Miehet	KA	2024	2021
KVTES									
Hinnoittelemattomat, 99999999	21	13	34	62	2469,72	2460,91	2465,32	100,36	100,46
Tehtävä-/ammattiryhmä: ohjaaja, maataloustyönohjaaja, kasvattaja-ohjaaja									
Päällikköhinnoittelu	14	7	21	67	4557,38	4 794,21	4 675,80	95,06	99,03
Tehtävä-/ammattiryhmä: mm. projekti-, hankekehitys-, talous-, turvallisuus-, viestintä-, kehitys-, tietohallinto-, hanke-, turvallisuus ja suunnittelupäällikkö									
01ASI040	55	11	66	83	3491,37	3 737,73	3 614,55	93,41	99,91
Tehtävä-/ammattiryhmä: mm. hanke-, hankinta-, talous- ja HR-asiantuntija, IT-pääsuunnittelija, henkilöstö-, talous, järjestelmä-, koulutus- ja viestinnän suunnittelija									
OVES									
40003001	16	15	31	52	4824,01	4934,51	4 879,26	97,76	97,45
Opintopäällikkö, koulutuspäällikkö									
41104001V10	11	7	18	61	4316,64	4312,33	4 314,49	100,10	100,02
Lehtori soveltuva ylempi korkeakoulututkinto tai soveltuva ylempi amk, 10 vuotta									
41104001V15	28	15	43	65	4571,41	4548,69	4 560,05	100,50	100,02
Lehtori soveltuva ylempi korkeakoulututkinto tai soveltuva ylempi amk, 15 vuotta									
41104001V20	72	83	155	46	4818,02	4816,40	4 817,21	100,03	100,02
Lehtori, soveltuva ylempi korkeakoulututkinto tai soveltuva ylempi amk, 20 vuotta									
41104002V20	16	36	52	31	4259,48	4251,46	4 255,47	100,19	100,1
Lehtori, soveltuva korkeakoulututkinto, insinöörin tai rakennusarkkitehdin tutkinto, 20 vuotta									
41107001V20	18	7	25	72	4817,38	4815,93	4 816,66	100,03	99,82
Tuntiopettaja, soveltuva ylempi korkeakoulututkinto tai soveltuva amk-tutkinto, 20 vuotta									

5.3.3 Arvio edellisen vuoden tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisesta

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

Tämä kehittämiskohde nousi esille kevään 2023 työhyvinvointikartoituksessa. Jokainen OSAOn työntekijä teki vuorovaikutustaitojen itsearvioinnin ja arvioinnit käytiin läpi yhdessä työntekijän ja esihenkilön kanssa kehityskeskusteluissa.

Otimme käyttöön sukupuolineutraalit ammattinimikkeet.

2. Selvennetään OSAOn viestintäkanavien käyttöä, 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.

Intran kehittämistyö on käynnissä.

5.4 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA VUODELLE 2025

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

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 ja tuki sekä 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 yhdenvertaisuussuunnitelma 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.