



Henkilöstösuunnitelma
Koulutussuunnitelma
Tasa-arvosuunnitelma
Yhdenvertaisuussuunnitelma

Yt-toimikunta 27.5.2025

Hallitus 27.5.2025

Sisällys

1 Johdanto	3
1.1 Toimintaympäristön muutokset	3
1.2 Henkilöstömittarit	4
1.2.1 Henkilöstömäärä	4
1.2.2 Palkat ja palkkiot.....	5
1.2.3 Eläkeiän saavuttavat työntekijät	5
1.2.4 Ikäjakautuma.....	6
1.2.5 Henkilökunnan sairauspoissaolojen, työtapaturmien vuosiraportit ja työterveyshuollon kustannukset	7
2 Henkilöstösuunnitelma.....	10
2.1 Työhyvinvointi ja työsuojelu.....	10
2.2 Henkilöstön rekrytointi.....	11
2.3 Henkilöstön perehdyttäminen	12
2.4 Onnistumiskeskustelut	12
2.5 Palvelussuhdeasiat	12
2.6 Aloitteet	13
3 Koulutussuunnitelma.....	13
3.1 Kuvaus ammatillista osaamista ylläpitävästä ja edistävästä koulutuksesta.....	14
4 Tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma.....	16
Brahen tasa-arvosuunnitelman päätavoitteet 2025	16
Päätavoitteet:	16
Toimenpiteet:	17
Yhdenvertaisuussuunnitelman päätavoitteet 2025	17
Päätavoitteet:	17
Toimenpiteet:	17

1 Johdanto

Henkilöstöä koskevat suunnitelmat kattavat Koulutuskuntayhtymä Brahen toimialat, jotka ovat

- Tekniikan alat
- Palvelualat
- Luovat alat
- Luonnonvara-alat

Henkilöstöä koskevat suunnitelmat liittyvät koulutuskuntayhtymän strategiaan ja muihin suunnitelmiin.

Henkilöstöä koskevat suunnitelmat sisältävät

- henkilöstösuunnitelman, jossa käsitellään henkilöstöhallinnan osa-alueet ja niihin liittyvät toimintamallit
- koulutussuunnitelman, jossa esitetään arvio vuonna 2025 aikana toteutuvista koulutuksista
- tasa-arvosuunnitelman, jonka kautta edistetään tasa-arvon toteutumista koulutuskuntayhtymässä
- yhdenvertaisuussuunnitelman, jonka tavoitteena on muodostaa pelisäännöt tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiselle.

Suunnitelmat on yhdistetty yhtenäiseksi kokonaisuudeksi, jota tarkistetaan ja päivitetään vuosittain. Niiden toteutumista seurataan säännöllisesti koulutuskuntayhtymän johtoryhmän, yt-toimikunnan ja hallituksen kokouksissa. Vuonna 2022 henkilöstöraportin tiedot liitettiin ensimmäistä kertaa osaksi tätä dokumenttia.

1.1 Toimintaympäristön muutokset

Ammatillinen koulutus kohtaa tulevana vuosina haasteita, jotka heijastuvat jo opetuksen järjestäjien arkeen. Suomessa kasvatuksen ja koulutuksen toimintaympäristö on jatkuvassa murroksessa. Väestörakenteen muutokset, kuten syntyvyyden lasku ja väestön ikääntyminen, vaikuttavat merkittävästi kehitykseen. Koulutuskuntayhtymä Brahen alueella on huomattu erityisesti eläkeikäisten osuuden kasvu ja työikäisen väestön väheneminen. Samalla alueella nuorten ikäluokkien määrän ei voida odottaa kasvavan, mutta toisaalta ei myöskään laskevan merkittävästi vielä vuosiin. Esimerkiksi 10–14-vuotiaiden ryhmä, joka on suurin alueella, käsitti vuoden 2024 lopussa yhteensä 2 364 henkilöä (Tilastokeskus). On odotettavissa, että määrä pysyy tulevaisuudessa vakaana, ilman merkittävää kasvua tai laskua.

Väestörakenteen muutokset vaikuttavat myös paikalliseen talouteen, työllisyyteen ja koulutustarjontaan. Laskeva väestömäärä ja muuttuva rakenne tuovat omat haasteensa Koulutuskuntayhtymä Brahen toiminnalle. Työperäinen maahanmuutto, jota valtakunnallisesti kehitetään, nähdään potentiaalisena ratkaisuna osaavan työvoiman saatavuuden parantamiseen. Samalla opetuksen järjestäjien on tehtävä tiivistä yhteistyötä yritysten ja elinkeinoelämän kanssa koulutustarjonnan ennakoimiseksi ja kehittämiseksi, jotta alueen elinkeinotoiminta saa tarvitsemansa osaamisen ja tukee kestäväää talouskasvua.

Euroopassa on edelleen käynnissä sota ja taloudelliset haasteet, mutta elinkustannusten nousu on tasaantunut, samoin energian hinnan nousu, ja korkotaso on laskenut. Tämä kehitys heijastuu myös kasvatuksen ja koulutuksen toimintaympäristöön. Korkojen lasku ja reaaliansioiden nousu ovat kuitenkin osaltaan tuoneet kotitalouksien ostovoimaa. Samaan aikaan koulutuksen järjestäjät, kuten Koulutuskuntayhtymä Brahe, joutuvat huolehtimaan henkilöstön ja opiskelijoiden hyvinvoinnista toimintaympäristössä, jossa esimerkiksi edellisinä vuosina vaikuttaneen korkean inflaation vaikutukset näkyvät edelleen myös kunnallisten toimijoiden arjessa. Inflaatio ei ole vain numerotason ilmiö, vaan myös psykologinen tekijä, joka vaikuttaa edelleen esimerkiksi yritysten investointipäätöksiin ja kotitalouksien hankintoihin. Talouden epävarmuus ja siihen

liittyvät haasteet synnyttävät varovaisuutta, mikä voi hidastaa elpymisen tahtia ja vaikuttaa talouden yleiseen ilmapiiriin.

Vaikka toimintaympäristön haasteet ovat kasvaneet ja talouden epävarmuudet heijastuvat koulutuksen arkeen, Koulutuskuntayhtymä Brahe pyrkii määrätietoisesti varmistamaan opetuksen laadun, oppimisympäristöjen kehittämisen sekä henkilöstön ja opiskelijoiden hyvinvoinnin. Alueella käynnissä olevat teolliset investoinnit ja vihreän siirtymän mahdollisuudet tarjoavat uusia avauksia, jotka vaativat joustavaa ja ajankoh- taista osaamista koulutuksen järjestäjiltä.

Muuttuvasta toimintaympäristöstä huolimatta henkilöstön hyvinvointi ja jaksaminen ovat edelleen keski- össä Koulutuskeskus Brahen toiminnassa. Henkilöstön työtehtävät pyritään suunnittelemaan siten, että työ määrä pysyy kohtuullisena ja vastaa työntekijän osaamista. Opettajien vuosityöajat pyritään pitämään noin 1 500 tunnin tasolla, jotta työkuormitus ei kasvaisi liiallisesti. Näillä toimilla tavoitellaan paitsi henkilös- tön ja opiskelijoiden hyvinvoinnin parantamista, myös sairauspoissaolojen vähentämistä. Hyvinvoiva koulu- arki onkin yksi Brahen toiminnan vuosittaisista painopistealueista.

1.2 Henkilöstömittarit

1.2.1 Henkilöstömäärä

Vuoden 2024 päättyessä Koulutuskeskus Brahessa työskenteli yhteensä 156 henkilöä. Lukuun sisältyy vaki- tuinen, määräaikainen, kokoaikainen, osa-aikainen opetus- ja muu henkilökunta sekä projektihenkilökunta. Taulukossa 1 on kuvattu kuntayhtymän henkilöstömäärän jakautumista toimialojen, valmistavan opetuk- sen/yhteisten aineiden sekä kuntayhtymän hallinnon kesken työsuhteen luonteen perusteella vuonna 2024.

Taulukko 1. vakainainen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2024

Kky Brahe	vakainaiset		määräaikaiset		sivutoim.	Yhteensä
	kok.aik.	osa-aik.	kok.aik.	osa-aik.		
<i>Tekniikan alat</i>	24	2	13	2	3	44
<i>Palveluala</i>	15	0	5	1	0	21
<i>Luovat alat</i>	7	0	5	0	1	13
<i>Luonnonvara-ala</i>	11	0	16	1	9	37
<i>Tuva/ytot /hallinto/hanke</i>	26	2	10	2	1	41
yhteensä	83	4	49	6	14	156

Taulukossa 1 on mukana kuntayhtymän sivutoimiset tuntiopettajat. Vuonna 2024 kuntayhtymässä työsken- teli 14 sivutoimista tuntiopettajaa, joista merkittävin määrä (9) työskenteli luonnonvara-aloilla Ruukissa. Si- vutoimisten tuntiopettajien määrä laski vuonna 2024 edellisen vuoden tasosta 6 henkilöllä.

Vaikka henkilöstömäärä on viime vuosina kasvanut tasaisesti ja merkittävästi Brahessa, määräaikaisten työ- suhteiden käyttöä kuntayhtymässä on rajoitettu. Määräaikainen palvelussuhde voidaan solmia vain perus- tellusta syystä. Määräaikaiseen työsopimukseen/viranhoitomääräykseen kirjataan määräaikaisuuden pe- ruste. Tällainen perusteltu syy on esimerkiksi sijaisuuden hoitaminen, ulkoinen rahoitus projektiluonteis- sessa tehtävässä, kesätyö tai tilapäisen työhön liittyvän ruuhkatilanteen purkaminen. Brahen tavoitteena on kuitenkin vakinaistaa muutama pitkäaikaisesti jatkunut määräaikainen toimi julkisen hakumenettelyn kautta vuoden 2025 kuluessa.

Määräaikaisten työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämisessä otetaan huomioon työ- tai virkasuhteen kesto. Lyhytaikaisille sijaisille ei yleensä laadita henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa, mutta pidempiaikaisten työntekijöiden kanssa pidetään onnistumiskeskustelut ja tarjotaan heille mahdollisuuksia tarvittaessa täydentää osaamistaan työhön liittyvillä koulutuksilla.

Koulutuskeskus Brahe ei varsinaisesti kannusta osa-aikatyöhön, mutta se on pääsääntöisesti sallittua, jos työn järjestäminen pysyy työnantajalle taloudellisesti järkevänä ja toiminnan sujuvuus säilyy.

Työkyvyttömyysuhan alla olevien sekä ikääntyneiden työntekijöiden työkyky arvioidaan tapauskohtaisesti, ja tavoitteena on löytää heidän koulutustaustansa sekä fyysisen ja psyykkisen työkykynsä mukaisia tehtäviä. Näin varmistetaan, että heidän osaamistaan ja potentiaaliaan hyödynnetään parhaalla mahdollisella tavalla, samalla kun tuetaan heidän hyvinvointiaan ja työssä jaksamistaan.

1.2.2 Palkat ja palkkiot

Taulukossa 2 on esitetty Koulutuskeskus Brahen maksamat palkat ja palkkiot henkilöstösivukuluineen vuosina 2024 ja 2023.

Taulukko 2.

Henkilöstökulut	2024	2023	Erotus €	Erotus %
Palkat ja palkkiot	-6 620 305,11	-6 595 966,39	-24 338,72	0,37 %
Henkilösivukulut	-1 327 686,34	-1 302 442,65	-25 243,69	1,90 %
Henkilöstökorvaukset	96 057,67	88 345,86	7 711,81	8,03 %
Yhteensä	-7 851 933,78	-7 810 063,18	-41 870,60	0,53 %

Brahen henkilöstökulujen kasvu vuonna 2024 oli 41 870,60 euroa (0,53 %) vuoden 2023 tasosta, mikä osoittaa nousun olleen hyvin maltillinen. Henkilöstön määrä väheni edellisen vuoden tasosta Brahessa, mikä selittää maltillisen henkilöstömenojen kasvun palkankorotuksista huolimatta. Henkilökunnan määrä aleni keskimäärin 8 henkilöllä edellisestä vuodesta 2023. Palkkojen yleiskorotukset KVTES:n ja OVTES:n sekä yleiset järjestelyerät olivat vuonna 2024 yhteensä keskimäärin 4 % vuonna 2024.

1.2.3 Eläkeiän saavuttavat työntekijät

Vuosien 2025–2033 välisenä aikana kuntayhtymän työntekijöistä eläkeiän saavuttaa 21 henkilöä, mikä muodostaa merkittävän osan henkilöstöstä. Taulukko 3 havainnollistaa henkilöstön ikärakennetta ja tulevia eläköitymisiä, korostaen työntekijöiden siirtymistä eläkkeelle kyseisellä ajanjaksolla. Näiden lukujen perusteella voidaan päätellä, että ajanjakso vaatii huolellista suunnittelua henkilöstön uudistamiseksi, erityisesti rekrytoinnin ja osaamisen siirtymisen osalta. Taulukko tuo esille, kuinka eläköityminen vaikuttaa organisaation resursseihin ja toimintakykyyn tulevaisuudessa.

Lähivuosina mahdollisesti eläköityvillä työntekijöillä on mahdollisuus valita vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajankohta 63–69 ja jopa 70 ikävuoden välillä. Siksi edellinen taulukko ei kerro aivan luotettavasti tulevina vuosina eläkkeelle siirtyvän henkilökunnan määrää. Työntekijöiden omat toiveet ja ilmoitukset eläköitymisestä kartoitetaan esimerkiksi onnistumiskeskusteluiden yhteydessä.

Työntekijä tai viranhaltija voi hakeutua vanhuuseläkkeelle, kun hän on saavuttanut yleisen eläkeiän, jota havainnollistaa taulukko 4. Suomessa työurien pidentäminen on ollut keskeinen tavoite, koska sillä on merkittävä rooli sosiaaliturvajärjestelmien kestävyys- ja julkisen talouden tasapainon varmistamisessa. Pitdemmat työurat lisäävät eläkkeiden rahoituspohjaa ja auttavat vastaamaan väestön ikääntymisen tuomiin

haasteisiin. Näin ollen urien jatkamiseen liittyvät toimet, kuten työkyvyn ylläpitäminen ja joustavat työjärjestelyt, ovat keskeisiä keinoja tavoitteen saavuttamiseksi.

Taulukko 3.

Henkilöstön ikärakenne	Kokonaismäärä ikäryhmittäin					Henk. kohtaisen alimman eläkeiän saavuttavat				
	alle 30 v.	30-40 v.	41-50 v.	yli 50 v.	yli 60 v.	2025	2026	2027	2028	2029-2033
31.12.2024										
Tekniikan alat	0	5	11	13	12	1	2	3	1	3
Palveluala	0	2	4	11	4	1		1	1	1
Luovat alat	0	3	5	1	3		1		1	1
Luonnonvara-ala	4	6	11	4	3	1				
Yto/hanke/hallinto/tuva	3	2	17	13	5	1		1		1
Yhteensä	7	18	48	42	27	4	3	4	3	6

Taulukko 4.

Syntymävuosi	Yleinen vanhuuseläkeikä	Eläkkeen kertymisen yläikäraja
1955	63 v 3 kk	68 v
1956	63 v 6 kk	68 v
1957	63 v 9 kk	69 v
1958	64 v	69 v
1959	64 v 3 kk	69 v
1960	64 v 6 kk	69 v
1961	64 v 9 kk	69 v
1962–1964	65 v	70 v
1965–	vahvistetaan myöhemmin	vahvistetaan myöhemmin

www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/tietoa-elakkeista

1.2.4 Ikäjakauma

Taulukossa 5 on esitetty Koulutuskeskus Brahen opetushenkilökunnan sekä muun henkilökunnan määrä ja keski-ikä toimialoittain.

Taulukko 5. Henkilökunnan keskimääräinen ikä 31.12.2024.

Henkilökunta	Henkilökunta yht.		Vakinainen henkilökunta	
	määrä	keski-ikä	määrä	keski-ikä
<i>Opetushenkilökunta</i>				
Tekniikan alat	31	52	19	54
Palveluala	12	53	8	56
Luovat alat	9	47	5	55
Luonnonvara-ala	12	47	6	51
Yto/Tuva	23	49	18	51
Yhteensä	87	49	56	53

<i>Muu henkilökunta</i>	<i>määrä</i>	<i>keski-ikä</i>	<i>määrä</i>	<i>keski-ikä</i>
Tekniikan alat	11	52	8	54
Palveluala	9	53	7	56
Luovat alat	3	47	2	48
Luonnonvara-ala	17	43	5	43
Hallinto/Hanke/Valma	15	48	9	51
Yhteensä	55	48	31	51

<i>Henkilökunta yht.</i>	<i>määrä</i>	<i>keski-ikä</i>	<i>määrä</i>	<i>keski-ikä</i>
Tekniikan alat	42	52	27	54
Palveluala	21	53	15	56
Luovat alat	12	47	7	53
Luonnonvara-ala	29	44	11	47
Hallinto	15	48	9	51
Yto/Tuva	23	48	18	50
Yhteensä	142	49	87	53

Kuten taulukko 5 kertoo, koulutuskuntayhtymän opetushenkilökunnan keski-ikä on 49 vuotta ja muun henkilökunnan 48 vuotta. Koulutuskuntayhtymän koko henkilökunnan keski-ikä vuonna 2024 oli 49 vuotta.

1.2.5 Henkilökunnan sairauspoissaolojen, työtapaturmien vuosiraportit ja työterveyshuollon kustannukset

Sairauspoissaoloista koituu merkittäviä kustannuksia työnantajalle ja yhteiskunnalle. Yksi tapa hallita henkilöstömenoja on vähentää sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyseläkkeitä tukemalla työntekijöiden terveyttä, työkykyä ja työhyvinvointia. Brahe pyrkii aktiivisesti vähentämään sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyseläkkeitä esimerkiksi etsimällä vaihtoehtoja työuriin myös työkyvyn heiketessä. Ennakoiva työntekijöiden tukeminen voi estää työkyvyn heikkenemistä ja sairastumista. Varhaisen tuen malli ehkäisee uusia sairauslomia, työkyvyn menetystä ja ennenaikaista eläkkeelle siirtymistä.

Brahen henkilökunnan sairauspoissaolot on käsitelty tarkemmin työterveyshuollon ja työtapaturmien vuosiseurantaraportissa. Alla olevassa taulukossa 6 kerrotaan koko henkilökunnan sairauspoissaolot vuosina 2019–2024.

Taulukko 6. Sairauspoissaolot opetustoimen ja muun henkilökunnan mukaan jaoteltuna

Vuosi	Hlö-määrä*	Sai-raspv*	%	Sai-raspv/hlö*	Keski-ikä	Muu hlöstö*	Sai-raspv*	%	Sai-raspv/hlö*	Keski-ikä*
2019	73	596	4,08	8,16	52	51	521	4,44	10,22	50
2020	89	821	4,16	9,22	49	50	518	4,7	10,36	48
2021	90	906	5,24	10,07	49,02	56	1163	7,99	20,77	47,07
2022	94	867	4,85	9,23	49,02	57	1298	8,76	22,77	46,13
2023	89	1790	10,59	20,11	49,29	54	1148	8,18	21,26	48,63
2024	93	1107	6,26	11,9	49,95	54	923	6,57	17,09	47,85

* Hlö-määrä: Henkilöstön kokonaismäärä.

* Sairaspv: Sairauspoissaolopäivien määrä yhteensä.

* Sairaspv/hlö: Sairauspoissaolopäivien määrää per henkilö vuodessa.

* Muu hlöstö: Muun henkilöstön lukumäärä.

* %: Sairauspoissaolojen osuus prosentteina kokonaistyöajasta.

* Keski-ikä: Henkilöstön keskimääräinen ikä.

Taulukossa 7 on esitetty koulutuskuntayhtymän henkilökunnan ja opiskelijoiden työtapaturmat toimialoit-
tain ja tapaturmaluokittain.

Taulukko 7.

Työtapaturmat 2024	Yhteensä	Ammattityö	Liikenne /matkat	Koso/opso
Tekniikan alat	22	19	2	4
Palvelualat	4	4	0	1
Luovat alat	3	3	0	2
Luonnonvara-alat	20	15	5	4
Muut	1	0	0	1
Yhteensä	50	41	7	12

* Koso = koulutussopimus

* Opso = oppisopimus

Taulukossa 8 tapaturmien kokonaismäärä (50 kappaletta) on jaoteltu vakavuusasteen mukaisiin kategorioi-
hin seuraavasti:

1. Näissä tapauksissa ei edellytetty poissaoloa (17 tapausta). Vuonna 2023 vastaavaa oli raportoitu yhteensä 7 tapausta.
2. Tämä luokka käsittää 18 tapausta, kun taas vuonna 2023 niitä tilastoitiin 40 tapausta.
3. Näitä raportoitiin yhteensä 9 tapausta, ja vuonna 2023 luku oli noussut 14 tapaukseen.
4. Tähän luokkaan kuuluu 5 tapausta, ja vuonna 2023 niitä oli 4 tapausta.
5. Vakavan tapaturman, joka vaatii ilmoituksen poliisille ja AVI:lle, tapauksia oli yksi. Vuonna 2023 täl-
laisia vakavia tapauksia ei raportoitu lainkaan.

Tämä jaottelu tarjoaa arvokasta tietoa tapaturmien luonteesta ja mahdollistaa kohdennetut ennaltaeh-
käisevät toimenpiteet henkilöstön turvallisuuden parantamiseksi.

Kuntayhtymän henkilökunnalle on sattunut kuusi työtapaturmaa, ja yksi tapaturma on sattunut yhdelle
kuntayhtymän ulkopuoliselle henkilölle, joka ei työskentele kuntayhtymän palveluksessa. Kuntayhtymän
opiskelijoille on sattunut yhteensä 43 tapaturmaa. Lisäksi tehtiin 12 läheltä piti -ilmoitusta. Tapaturmat ja
ilmoitukset kirjataan "Toyme"-sovellukseen, ja ne käsitellään työsuojelutoimikunnassa. Toimikunnassa poh-
ditaan myös ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä vastaavien tapaturmien estämiseksi tulevaisuudessa.

Taulukossa 8 on esitetty Kulutuskuntayhtymä Brahen henkilöstön työterveyshuollon kustannukset vuosina 2020–2024.

Taulukko 8.

Vuosi	Korvausluokka 1 (ennakoiva)	Korvausluokka 2 (sairauden hoito)	Yhteensä
2020	24 899,33	27 490,75	53 390,08
2021	35 515,73	25 319,12	60 834,85
2022	35 533,99	38 652,32	74 186,31
2023	49 772,82	44 906,06	94 678,88
2024	50 169,66	28 643,59	78 813,25

Vuosiin 2023 ja 2024 liittyvä kustannusten kehitys osoittaa merkittäviä muutoksia. Vuonna 2023 kokonaiskustannukset olivat 94 678,88 euroa, kun taas vuonna 2024 ne laskivat 78 813,25 euroon. Tämä merkitsee 15 865,63 euron vähennystä, mikä vastaa noin 16,75 %:n laskua kustannuksissa.

Yksittäiset kustannuserät, eli korvausluokat 1 ja 2, osoittavat myös mielenkiintoisia eroja. Korvausluokka 1 kasvoi vuoden 2023 49 772,82 eurosta vuoden 2024 50 169,66 euroon, mikä tarkoittaa vähäistä 396,84 euron (0,8 %) nousua. Toisaalta korvausluokka 2 koki merkittävämmän laskun, vuoden 2023 44 906,06 eurosta vuoden 2024 28 643,59 euroon, mikä vastaa 16 262,47 euron (36,2 %) laskua.

Luvut antavat kuvan työterveyshuollon kustannusten kehityksestä, jossa kokonaismenot vähenivät huomattavasti, vaikka yksittäisissä osa-alueissa oli sekä kasvua että laskua.

2 Henkilöstösuunnitelma

2.1 Työhyvinvointi ja työsuojelu

Koulutuskuntayhtymä Brahen työterveyspalveluista vastaa Pihlajalinna Oyj, joka tarjoaa sekä perusterveydenhuollon että työterveyspainotteisen sairaanhoidon tarpeen mukaan. Työterveyden tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, työyhteisöjen hyvinvointi sekä työntekijöiden terveyden ja työkyvyn ylläpitäminen.

Henkilöstön jaksamista tuetaan vuosittain päivitettävän työterveyshuollon toimintasuunnitelman avulla. Työpaikkaselvityksissä kartoitetaan mahdolliset vaaratekijät ja arvioidaan tekijöitä, jotka voivat kuormittaa henkilöstöä. Näiden toimenpiteiden avulla pyritään ennaltaehkäisemään haittoja ja parantamaan työympäristöä.

Uusien työntekijöiden terveystarkastukset ovat lähtökohtana heidän hyvinvointinsa varmistamiselle. Pitkään palvelleille työntekijöille järjestetään tarvittaessa määräaikaistarkastuksia, jotka tukevat työssä jaksamista ja auttavat työuran pidentämisessä.

Työkyvyn ylläpitämisessä hyödynnetään varhaisen tuen toimintamallia, jonka tarkoitus on havaita ja puutua mahdollisiin työhyvinvoinnin riskeihin ajoissa. Malli ohjaa löytämään ratkaisuja ja tukemaan työntekijöitä eri tilanteissa, kuten:

- työsuorituksen heikkeneminen tai työn laadun lasku
- haasteet työtehtävien sosiaalisissa vaatimuksissa
- vaikeudet hallita työaika
- muutokset käyttäytymisessä
- toistuvat lyhyet sairauspoissaolot.

Näillä kokonaisvaltaisilla toimenpiteillä pyritään tukemaan henkilöstön hyvinvointia ja ennaltaehkäisemään työkyvyn heikkenemistä koko työuran ajan.

Jotta työkyvyn ylläpitäminen olisi mahdollisimman kattavaa, esihenkilöille on annettu velvollisuus seurata sairauspoissaoloja. Mikäli lyhyitä, 1–3 päivän poissaoloja ilmenee toistuvasti useiden kuukausien aikana, esihenkilön tulee ottaa asia avoimesti puheeksi. Tämä jatkuva seuranta ei rajoitu kalenterivuosiin, vaan se on osa kuntayhtymän järjestelmällistä toimintaa, jota hallinto tarkastaa säännöllisesti.

Varhaisen tuen toimintamalli nivoutuu onnistumiskeskusteluihin, joissa käsitellään olennaisia työelämän osa-alueita, kuten tehtävien sisältöä, kuormittavuutta, työyhteisön dynamiikkaa ja henkilökohtaisia kehitysmahdollisuuksia. Esihenkilöillä on keskeinen rooli tunnistaa ja reagoida työkyvyssä tapahtuviin muutoksiin, olipa kyse fyysisistä tai henkisistä haasteista.

Työsuojelun toimintaohjelman avulla edistetään ja valvotaan kuntayhtymän työsuojelutoimintaa. Viime vuosina myös oppilaitosten turvallisuus on noussut yhä keskeisemmäksi tekijäksi. Lähtökohtana on taata opiskelijoiden ja henkilöstön turvallisuus kaikissa tilanteissa. Koulutuskuntayhtymässä on työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, 2 varavaltuutettua sekä 4 työsuojeluasiamiestä.

Jokaiselle työntekijälle on taattava asianmukaiset työtilat ja -välineet. Jos resurssivajeita havaitaan, ne korjataan viipymättä. Lisäksi työn kuormittavuutta arvioidaan säännöllisesti, jotta varmistetaan riittävät henkilöstöresurssit. Tämä kaikki tapahtuu yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, jonka asiantuntemus tukee niin ennakointia kuin korjaavaakin toimintaa.

Yhteistyötoimikunta seuraa työssä jaksamista työolobarometrillä tai muulla tutkimuksella vähintään kolmen vuoden välein ja ylitöiden määrää seurataan vuosittain.

Pitkillä sairauslomilla oleviin pidetään yhteyttä vähintään kerran kuukaudessa ja heille tiedotetaan ajankohdaisista asioista.

Koulutuskeskus Brahen yhtenä vuoden 2025 teemana on hyvinvointia tukeva kouluarki. Koulutuskeskus Brahessa toimii sisäisiä kehittämistiimejä, joista yhden vastuualueena on työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tukeminen. Kuntayhtymään on perustettu syksyllä 2020 työhyvinvointitiimi, jonka tavoitteena on osaltaan kehittää ja edesauttaa työssäjaksamista, työhyvinvointia ja niihin liittyviä käytänteitä. Kuntayhtymän viimeisin työhyvinvointikysely toteutettiin vuonna 2024 ja sen pohjalta hyvinvointitiimi on tehnyt vuoden 2025 työhyvinvointisuunnitelman ja laatinut TOP 10 -listauksen työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kehittämiseksi. Toimenpiteitä toteutetaan lukuvuoden 2025–2026 aikana. Seuraava hyvinvointikysely toteutetaan loppuvuodesta 2025 tai alkuvuodesta 2026.

2.2 Henkilöstön rekrytointi

Kuluva hallituskausi tuo mukanaan tiettyä epävarmuutta ammatillisen koulutuksen rahoituksessa, ja odotettavissa on merkittäviä uudistuksia rahoituksen rakenteisiin. Tämän vuoksi opetuksen järjestäjien on tärkeää harkita tarkoin rekrytointipäätöksiä. Tätä linjaa noudattaa myös Koulutuskeskus Brahe, jossa rekrytointia edeltää perusteellinen arviointi tehtävien välttämättömyydestä ja strategisesta tarkoituksenmukaisuudesta. Eläköitymisten myötä syntyviä tehtäviä korvataan ensisijaisesti sisäisin järjestelyin ja tehtävien uudelleenorganisoinnilla, mutta tarvittaessa myös kohdennetuilla rekrytoinneilla. Vakinaisen henkilöstön aseman turvaaminen on ensisijainen tavoite, ja määräaikaista työsuhteita solmitaan vain hyvin perustelluista syistä. Kesätyöntekijöitä palkataan alueen nuorison työllistämiseksi lyhytaikaisiin työsuhteisiin ajankaksolla 1.6.–31.9.2025, mutta enintään kuukauden pituisiksi jaksoiksi.

Rekrytointiprosessissa noudatetaan tarkoin lainsäädäntöä, kuntayhtymän hallintosääntöä sekä täyttölupamenettelyä. Virkojen ja tehtävien avaaminen edellyttää täyttölupaa kuntayhtymän hallitukselta, ja prosessi toteutetaan huolellisesti, täsmällisesti ja luottamuksellisesti. Läpinäkyvyys ja eettisten periaatteiden noudattaminen ovat olennainen osa prosessia. Työpaikkailmoitusten muotoilussa korostetaan sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuuslain (2014/1325) periaatteiden huomioimista. Ilmoitusten tulee välttää sukupuoleen liittyvien stereotyyppisten ominaisuuksien korostamista, ja niiden tavoitteena on edistää hakijoiden moninaisuutta. Jokainen ilmoitus ja rekrytointiprosessi raportoidaan henkilöstöhallinnolle kuntayhtymän yksiköistä.

Avoimet tehtävät ilmoitetaan ensisijaisesti valtakunnallisen kunta-alan työnhakupalvelun sekä kuntatyönantajien rekrytointipalvelun ”Kuntarekryn” kautta, mikä varmistaa tehokkaan tavoitavuuden ja läpinäkyvyyden.

2.3 Henkilöstön perehdyttäminen

Koulutuskuntayhtymässä on käytössä selkeä ja ajantasainen perehdytysohje, joka päivitetään tarpeen mukaan vuosittain. Tämä ohje toimii sekä perehdyttäjän että uuden työntekijän tukimateriaalina, ja sen tavoitteena on sujuvoittaa perehdytysprosessia. Ohje sisältää yksityiskohtaiset tiedot organisaation toimintatavoista, periaatteista ja käytännöistä, ja se on saatavilla kuntayhtymän intranetissä.

Perehdyttämisestä vastaa uuden työntekijän esihenkilö tai erikseen nimetty perehdytys- ja tukihenkilö. Perehdytysprosessin ensisijaisena tavoitteena on varmistaa, että työntekijä sopeutuu organisaation toimintaan ja kulttuuriin mahdollisimman nopeasti sekä tuntee olonsa mukavaksi uudessa tehtävässään. Perehdytys kattaa niin käytännön työnkuvat kuin organisaation arvot ja strategiset tavoitteet.

Vuoden 2025 aikana perehdytyskäytäntöjä kehitetään edelleen lisäämällä vuosittainen tutustumiskierros kuntayhtymän eri koulutusaloille. Tämä antaa uusille työntekijöille mahdollisuuden hahmottaa laajemmin organisaation rakenteet ja toimintakentän. Tutustumiskierros on avoin myös muulle henkilöstölle, mikä tukee yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutusta eri yksiköiden välillä.

2.4 Onnistumiskeskustelut

Kuntayhtymän työntekijöiden kanssa käydään onnistumiskeskustelut kerran vuodessa. Keskustelun pohjana käytetään vuosittain sovittua onnistumiskeskustelulomakkeita, joista löytyvät strategiasta johdettujen kuntayhtymän toiminnallisten tavoitteiden ja niistä johdettujen keskusteluiden pääteemat ja/tai henkilökohtainen Voimakehä -analyysi työnkuvan ja työn sisällön kartoittamiseksi. Tulokorttikeskustelut käydään tiimeittäin / osastoittain (tiedolla johtamisen työkalun käyttöönoton jälkeen) ja onnistumiskeskustelut henkilökohtaisesti oman lähiesihenkilön kanssa. Lomakkeet löytyvät kuntayhtymän intranetistä. Esihenkilöt käyvät henkilökohtaisen onnistumiskeskustelun kaikkien alaistensa kanssa. Lukuvuoden 2025 – 2026 kuntayhtymässä lähdetään kehittämään henkilökohtaisten keskusteluiden rinnalle myös koulutusalaakohtaista ryhmäonnistumiskeskustelumallia.

2.5 Palvelussuhdeasiat

Palvelussuhdeasioilla tarkoitetaan henkilöstön asemaan liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia, kuten palkan maksun perusteita, työaikoja tai oikeutta vuosilomaan. Palvelussuhdeasiat perustuvat lakiin (esim. työsopimuslaki), työ- ja virkaehtosopimukseen (esim. kunnallinen työ- ja virkaehtosopimus) tai Koulutuskeskus Brahen soveltuihin toimintaperiaatteisiin (esim. työ- ja virkavapaaohjeet).

Palvelussuhdeasiat käsittävät henkilöstön oikeudet ja velvollisuudet, kuten palkanmaksun perusteet, työajat sekä oikeuden vuosilomiin. Ne perustuvat lainsäädäntöön, kuten työsopimuslakiin, työ- ja virkaehtosopimukseen, kuten kunnallisiin työ- ja virkaehtosopimukseen, sekä Koulutuskeskus Brahen omiin toimintaperiaatteisiin, kuten esimerkiksi työ- ja virkavapaaohjeisiin.

Palvelussuhteen ehdot määräytyvät pääosin sovellettavan virka- tai työehtosopimuksen mukaan ja sovellettava sopimus määräytyy työn luonteen mukaisesti. Koulutuskuntayhtymässä noudatetaan seuraavia kuntalan virka- ja työehtosopimuksia:

- Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)
- Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)
- Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)
- Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES)

Yleisin kuntayhtymässä sovellettava sopimus on OVTES.

Työntekijöiden säännöllinen työaika määräytyy työntekijään tai viranhaltijaan sovellettavan työaikamuodon mukaisesti. Työaikamuodot ovat

- yleistyöaika (38 tuntia 15 minuuttia viikossa)
- toimistotyöaika (36 tuntia 15 minuuttia viikossa).

Opetushenkilöstön opetusvelvollisuustyöaika perustuu vuosityöaikaan. Kokoaikaisen opettajan vuosittainen työaika on 1 500 tuntia, ja työnantaja voi määrätä työtä 1 700 tuntiin saakka.

Henkilöstön palkkaus- ja palvelussuhdeasioiden hoito, palkanlaskennan järjestäminen ja työterveyspalvelujen tilaaminen hoidetaan kuntayhtymän hallinnossa. Palkanlaskenta on keskitetty Monetra Oy:lle.

2.6 Aloitteet

Koulutuskeskus Brahen henkilöstön aloitteet käsitellään ja palkitaan kuntayhtymän työsuojelutoimikunnassa. Aloitteiden määrä on kehittynyt myönteisesti viime vuosien aikana ja Brahessa kannustetaan henkilökuntaa ja opiskelijoita aloitteiden tekemiseen.

3 Koulutussuunnitelma

Yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset osaamisen kehittämisen mahdollisuudet koskevat kaikkia Koulutuskeskus Brahen työntekijöitä. Tavoitteena on, että kuntayhtymä Brahe on työnantaja, jonka palveluksessa kukin työntekijä täyttää omat ja työnantajansa tavoitteet ja samanaikaisesti hän kehittää osaamistaan kouluttautumalla. Koulutuskeskus Brahen strategian yhtenä toiminnallisena tavoitteena on Osaava Brahe, joka tarkoittaa sekä henkilöstön että opiskelijoiden osaamisen kehittämistä.

Koulutuskeskus Brahessa on toteutettu viimeisten vuosien aikana laajat henkilöstökoulutukset liittyen ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanoon sekä oppimisen tuen kokonaisuuksiin kohdistuen. Ammatillisen koulutuksen toimintaympäristön muutosten ja henkilöstön tehdyn kyselytutkimuksen pohjalta vuosina 2023–2025 keskitytään henkilöstön osaamisen kehittämiseen mm. erityisen tuen sekä ura- ja opinto-ohjauksen, verkkopedagogiikan ja tekoälyn, yhteisöllisen ja positiivisen toimintakulttuurin/ pedagogiikan/johtamisen sekä substanssi- ja pätevyyskoulutuksien näkökulmasta. Osaamisen kehittämistä ja koulutusta ohjaa koko henkilöstöä koskeva koulutussuunnitelma taulukko 9. Kuntayhtymän voimavara on motivoitunut ja osaava henkilökunta, joka työskentelee tuloksellisesti, asiakaslähtöisesti ja ennakoivasti.

Koulutusmäärärahojen kohdentamisessa varmistetaan, että kaikki ammatti- ja henkilöstöryhmät on huomioitu koulutussuunnitelmassa. Koulutuksen painopistealueet vaihtelevat vuosittain eri ammatti- ja henkilöstöryhmien välillä.

Koulutuskuntayhtymän koulutusten toteutumista seurataan ja toteutuneet koulutukset tilastoidaan jatkossa ”ESS” –ohjelman avulla.

3.1 Kuvaus ammatillista osaamista ylläpitävästä ja edistävästä koulutuksesta

Koulutuksen tulee liittyä viranhaltijan tai työntekijän työtehtäviin yksiselitteisesti ja siitä tulee olla suoraista hyötyä kuntayhtymälle.

Koulutuskorvaukseen oikeuttava koulutus voi olla erilaista työntekijöille annettavaa lisä- tai täydennyskoulutusta, kuten esimerkiksi ulkopuolisen tahon järjestämät kurssimuotoiset koulutukset tai koulutusohjelmat, koulutuspäivät / -moduulit, seminaarit ja konferenssit sekä sisäiset koulutukset. Korvaukseen oikeuttava koulutus voi liittyä esimerkiksi työssä vaadittavan luvan tai pätevyyden suorittamiseen. Koulutuskorvauksen saaminen kuitenkin edellyttää, että koulutus liittyy työnantajan hyväksymään koulutussuunnitelmaan. Koulutuskorvausta ei saa tavanomaisesta työhön perehdytyksestä tai työnopastuksesta eikä työssä oppimisesta.

Vaikka koulutussuunnitelmiin on kirjattu koulutuksia, koulutuksen toteuttaminen edellyttää siihen budjetoiduja määrärahoja ja esihenkilön lupaa koulutukseen osallistumiselle. Koulutussuunnitelmaan sisällytetty koulutus ei oikeuta yksittäistä työntekijää osallistumaan koulutukseen ilman esihenkilön lupaa.

Koulutussuunnitelmassa koulutukset jaotellaan seuraavasti:

- perehdytys
- ammattitaito
- johtaminen ja esihenkilötaidot
- työyhteisötaidot
- työsuojelu ja turvallisuus.

Taulukko 9. Koulutus- ja kehittämissuunnitelma koko henkilöstölle

Tavoite	Koulutuksen aihe/nimi	Tavoite	Ajankohta
Perehdytys	Aloitustieto Osastokohtainen perehdytys	Uusien työntekijöiden perehdytys Koulutuskuntayhtymä Braheen työnantajana. Lisäksi toimiala- tai osastokohtainen perehdytys.	Jatkuva: toimialat/osastot hoitavat omatoimisesti
	Tietoturva	Perehdytys tietoturvaris-keihin ja niiden ennalta-ehkäisyyn	Syksy ja tarvittaessa
Ammattitaito	Erilaiset kurssit ja koulutukset	Työntekijän ammattitaidon parantaminen	Tarvittaessa
Digi- ja verkkopedagogiikka ja tekoäly	Eri pituisia ja taseisia koulutuskokonaisuuksia	Työntekijän ammattitaidon parantaminen	Kevät ja syksy

Johtaminen ja esihenkilötaidot	Varhaisen tuen toimintamalli Erilaiset kurssit ja koulutukset	Esihenkilöiden valmiuksien kehittäminen henkilöstön työssäjaksamisen tukemiseksi. Positiivisen johtamisen ohjelma.	Tarvittaessa, myös yhteistyössä työterveyshuollon kanssa
	Esihenkilön vastuut ja velvollisuudet Erilaiset kurssit ja koulutukset	Tasa-arvo, yhdenvertaisuus, oikeudenmukaisuus, työhyvinvointi	Tarvittaessa
Työyhteisötaidot ja työhyvinvointi, työssäjaksaminen, organisaatiokulttuuri, osallisuus, turvallisuus, positiivinen pedagogiikka	Erilaiset kurssit ja koulutukset / valmennukset	Henkilöstön työprosessien kehittäminen, organisaation toimintakulttuurin kehittäminen, osallisuuden vahvistaminen, turvallisuuden kehittäminen kaikissa toiminnoissa, työkykyongelmien ennaltaehkäisy	Tarvittaessa, työyhteisökaritoitus vuosittain
Työsuojelu ja turvallisuus	Ensiapukurssit	Ensiapuvalmiuksien ylläpito ja kehittäminen	Vuosittain
	Turvallisuuskoulutus	Uhkaavien tilanteiden ennakointi ja hallinta	Vuosittain

Esihenkilöt ovat merkittävässä asemassa alaistensa nykyisen osaamisen ja tulevan osaamistarpeen selvittämisessä. Työntekijöiden kanssa käytävissä onnistumiskeskusteluissa käydään lävitse työntekijän perustettava, tavoitteet, mahdolliset muutokset työtehtävissä ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja uudenlaisen asenteen omaksumista vanhojen tilalle. Esihenkilön tehtävänä on kannustaa kouluttautumaan erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti hakeudu koulutukseen.

Koulutuskeskus Brahessa jokaisella työntekijällä on oikeus hyvään esihenkilöön ja laadukkaaseen johtamiseen. Esihenkilöille järjestetään muun muassa esihenkilötyön ja johtamisen koulutuksia, jotka tähtäävät paremman työelämän ja positiivisten työelämäkokemusten kehittämiseen.

4 Tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvosuunnitelma esittää keinot sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi Koulutuskeskus Brahessa. Koulutuskeskus Brahessa sukupuolten tasa-arvo tarkoittaa, että kaikilla sukupuolilla on yhtäläiset mahdollisuudet työpaikan saamiseen, työssä kehittymiseen, uralla etenemiseen, sekä samanlaiset työehdot ja palkkausperusteet. Tasa-arvo arvostaa kaikkien sukupuolten toimintatapoja ja tarpeita tasapuolisesti, luoden yhtäläiset mahdollisuudet erilaisuudesta huolimatta.

Brahen tavoitteena on luoda työyhteisö, joka on tasa-arvoinen ja yhteistyökykyinen. Tämä vaatii kaikkien sitoutumista tasa-arvon edistämiseen sekä jatkuvaa työtä. Tasa-arvon edistäminen on jokaisen vastuulla, ja johdon sitoutumisella tavoitteisiin on erityinen merkitys.

Koulutuskeskus Brahessa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään vuosittain henkilöstön palkkauksessa, erityisesti talousarvion laadinnan yhteydessä. Työtehtävien vaativuutta ja palkkaa arvioidaan, kun tehtävät muuttuvat merkittävästi tai työntekijän tai esihenkilön pyynnöstä.

Brahessa suhtaudutaan positiivisesti perhevapaisiin, mikä auttaa työntekijöitä tasapainottamaan työn ja perhe-elämän. Lisäksi työaikajoustoilla voidaan huomioida sekä työelämän että yksityiselämän tarpeet. Lisäksi perhevapailla ja työlomilla olevat henkilöt saavat tiedon tärkeistä työyhteisön muutoksista, mikä auttaa pysymään ajan tasalla.

Työntekijät käyttäytyvät työyhteisössä ystävällisesti, asiallisesti ja kunnioittavasti kaikkia kohtaan. Työyhteisössä ei sallita henkilöön tai ryhmään kohdistuvaa seksuaalista tai muuta häirintää tai henkistä väkivaltaa, ja siihen puututaan jo ennaltaehkäisevästi.

Esihenkilöt tekevät selväksi, että häirintää ei hyväksytä työpaikalla, ja korostavat työnantajan vastuuta puuttua tilanteisiin. Henkilöstölle muistutetaan säännöllisesti Koulutuskeskus Brahen työsuojeluohjeista, jotka koskevat häirintä- ja kiusaamistilanteita. Häirintätapaukset raportoidaan henkilöstöhallintoon.

Tasa-arvotyö vaatii suunnitelmallisuutta ja pitkäjänteisyyttä. Vuosittainen arviointi antaa tietoa toimenpiteiden edistymisestä ja kehittämistarpeista. Se on tärkeä seuraavan vuoden suunnittelussa. Toistuvien toimien tarkoitus on varmistaa, että tasa-arvotyö Koulutuskeskus Brahessa on jatkuva prosessi. Tavoitteena on, että tasa-arvosuunnitelman tiedottamisesta huolehditaan kaikissa kuntayhtymän yksiköissä kaikille henkilöstöryhmille. Yhteistyötoimikunta seuraa vuosittain tasa-arvosuunnitelman toteutumista.

Brahen tasa-arvosuunnitelman päätavoitteet 2025

Tasa-arvosuunnitelma keskittyy sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen koko työyhteisössä. Suunnitelman tavoitteena on varmistaa, että kaikilla työntekijöillä on yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä, osallistua ja edetä urallaan riippumatta heidän sukupuolestaan.

Päätavoitteet:

- Palkkatasa-arvo: Henkilöstön palkkauksen ja tehtävien vaativuuden perusteellinen arviointi vuosittain ja aina tehtävien muuttuessa.
- Häirinnän ehkäisy: Häirintätilanteiden ennaltaehkäisevä puuttuminen ja työsuojelun toimintaohjeiden päivittäminen vuonna 2025.
- Osaamisen kehittäminen ja ajantasaisuuden varmistaminen: Tasa-arvoon liittyvien toimintatapojen jatkuva arviointi ja tiedon ylläpitäminen organisaation tarpeiden mukaisesti.

Toimenpiteet:

- Vuotuinen arviointi tasa-arvotyön edistymisestä ja uusien toimenpiteiden määrittäminen seuraavalle vuodelle.
- Tiedotus tasa-arvosuunnitelmasta henkilöstöryhmille ja suunnitelman esittely uusille työntekijöille osana perehdytysohjelmaa.
- Työhyvinvointikyselyn tuloksen integroiminen tasa-arvon kehittämistyöhön.

Yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskeva yhdenvertaisuuslaki, joka tuli voimaan 1. tammikuuta 2015, asettaa perustan yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi työyhteisöissä. Lain tavoitteena on parantaa syrjinnän kohteeksi joutuneiden oikeusturvaa ja luoda entistä oikeudenmukaisempi toimintaympäristö. Yhdenvertaisuussuunnitelma toimii työkaluna, jolla organisaatiot voivat kehittää toimintaansa lain vaatimusten mukaisesti ja varmistaa, että henkilöstöä kohdellaan tasapuolisesti ja jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua ja kehittyä työelämässä.

Suunnitelma auttaa tunnistamaan syrjintää aiheuttavia tilanteita ja rakenteita sekä luomaan suunnitelmallisia toimia yhdenvertaisuuden parantamiseksi. Se tukee työyhteisön monimuotoisuuden arvostamista ja hyödyntämistä, vahvistaa henkistä ja fyysistä turvallisuutta sekä tarjoaa henkilöstölle koulutusta yhdenvertaisuuden periaatteista. Sen tavoitteena on luoda perusta oikeudenmukaisen ja yhdenvertaisen työympäristön rakentamiselle.

Yhdenvertaisuussuunnitelman päätavoitteet 2025

Yhdenvertaisuussuunnitelma keskittyy syrjinnän ehkäisyyn ja henkilöstön moninaisuuden huomioimiseen. Suunnitelma pyrkii edistämään oikeudenmukaisuutta työyhteisössä ja varmistamaan, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti ja kunnioittavasti.

Päätavoitteet:

- Syrjinnän ehkäisy: Kaikkien syrjinnän muotojen, kuten iän, syntyperän, vakaumuksen ja terveyden-tilan perusteella tapahtuvan syrjinnän, aktiivinen torjuminen.
- Moninaisuuden arvostaminen: Työyhteisön monimuotoisuuden tuominen näkyväksi ja sen hyödyntäminen osana organisaation vahvuuksia.
- Turvallinen työympäristö: Työyhteisön henkisen ja fyysisen turvallisuuden kehittäminen ja ylläpitäminen.
- Koulutus: Henkilöstön kouluttaminen yhdenvertaisuuteen liittyvistä periaatteista ja toimintakäytännöistä.

Toimenpiteet:

- Yhdenvertaisuussuunnitelman yhdistäminen osaksi henkilöstöä koskevia muita suunnitelmia vuoden 2025 aikana.
- Säännölliset keskustelut ja palautteen kerääminen henkilöstön hyvinvoinnista, yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kokemuksista.
- Häirintätilanteiden raportointimenettelyiden tehostaminen ja henkilöstöhallinnon tukitoimien kehittäminen.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on Brahen toiminnan ytimessä. Näiden tavoitteiden saavuttaminen vaatii jokaisen työyhteisön jäsenen aktiivista osallistumista ja sitoutumista.