

KOULUTUSKESKUS
BRAHE

Henkilöstösuunnitelma
Koulutussuunnitelma
Tasa-arvosuunnitelma
Yhdenvertaisuussuunnitelma

Yt-toimikunta 2.6.2026

Hallitus 2.6.2026

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	6
1.2.4 Ikäjakauma.....	7
1.2.5 Henkilökunnan sairauspoissaolojen, työtapaturmien vuosiraportit ja työterveyshuollon kustannukset	8
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 2026	16
Päätavoitteet:	16
Toimenpiteet:	17
Yhdenvertaisuussuunnitelman päätavoitteet 2026	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 2026 aikana toteutuvista koulutuksista
- tasa-arvosuunnitelman, jonka kautta edistetään tasa-arvon toteutumista koulutuskuntayhtymässä
- yhdenvertaisuussuunnitelman, jonka tavoitteena on muodostaa pelisäännöt tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi.

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

Tulevat vuodet ovat ammatillisen koulutuksen järjestäjille muutosten ja sopeutumisen aikaa. Toimintaympäristöön vaikuttavat samanaikaisesti väestökehityksen heikkeneminen, talouden epävarmuus, opiskelijamäärien kehitys sekä koulutuksen järjestämiseen kohdistuvat kustannuspaineet. Näiden tekijöiden vuoksi toiminnan suunnittelussa korostuvat vuodesta 2026 alkaen ja myös sitä seuraavina vuosina ennakointi, resurssien tarkoituksenmukainen kohdentaminen sekä kyky sopeuttaa henkilöstö- ja koulutusrakenteita muuttuvaan toimintaympäristöön. Muutokset koskevat erityisesti ammatillisen koulutuksen järjestäjiä eri puolilla maata, vaikka pääkaupunkiseudulla väestökehitys ja opiskelijapohjan muutokset eivät ole yhtä voimakkaita kuin monilla muilla alueilla. Väestörakenteen muutos jatkuu edelleen. Syntyvyys laskee ja väestön ikääntyminen jatkuu. Koulutuskuntayhtymä Brahen alueella tämä näkyy erityisesti eläkeikäisten osuuden kasvuna ja työikäisen väestön suhteellisen osuuden muutoksina. Väestön ennakkollisen ikärakenteen mukaan vuoden 2025 lopussa alueella oli yhteensä:

- * 10–14-vuotiaita 2 267
- * 15–19-vuotiaita 2 255
- * 20–24-vuotiaita 1 272
- * 25–29-vuotiaita 1 244
- * 30–34-vuotiaita 1 497
- * 35–39-vuotiaita 1 664
- * 40–44-vuotiaita 1 991
- * 45–49-vuotiaita 1 982
- * 50–54-vuotiaita 1 859 henkilöä.

Suurin ikäryhmä on edelleen 10–14-vuotiaat, mutta määrät painottuvat vahvasti myös vanhempiin työikäisiin ikäluokkiin, mikä kertoo alueen väestörakenteen muutoksen jatkumisesta. Kunnittain tarkasteltuna suurin väestöpohja on Raahessa, mutta myös Siikajoella, Pyhäjoella ja Merijärvellä kehitys kuvastaa samaa ilmiötä: nuorempien ikäluokkien kasvu ei ole vahvaa, ja samalla väestö ikääntyy asteittain.

Väestörakenteen muutokset vaikuttavat myös paikalliseen talouteen, työllisyyteen ja koulutustarjontaan. Laskeva väestömäärä ja muuttuva rakenne tuovat omat haasteensa Koulutuskuntayhtymä Brahen toiminnalle. Jos ammatillisen koulutuksen aloittavien nuorten määrä edelleen laskee, vaikutukset ulottuvat väistämättä myös Brahen henkilöstörakenteeseen ja henkilöstömäärään. Tämä voi tarkoittaa opetushenkilöstön, ohjausresurssien ja tukipalveluiden tarpeen uudelleenarviointia sekä henkilöstön tehtävärakenteen asteittaista muutosta vastaamaan pieneneviä opiskelijamääriä, muuttuvia osaamistarpeita ja koulutuksen järjestämisen taloudellisia reunaehtoja. 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 kestävästä talouskasvusta.

Maailmantalouden näkymiin liittyy edelleen epävarmuutta. Persianlahden jännitteet voivat nostaa öljyn ja muun energian hintaa, jos alueen kuljetukset häiriintyvät. Samalla myös merikuljetukset voivat kallistua ja toimitusajat pidentyä, mikä voi nostaa tavaroiden ja palvelujen hintoja Euroopassa ja Suomessa. Suomen Pankin arvion mukaan energian hinnan nousu heikentää Suomen talouskasvua vuonna 2026 ja lisää inflaatiopaineita, vaikka hintojen nousu on muuten ollut aiempaa maltillisempaa. Tämä voi näkyä myös koulutuksen järjestäjien arjessa esimerkiksi korkeampina hankinta-, kuljetus- ja energiakustannuksina sekä yleisenä varovaisuutena investoinneissa.

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 ajankohdasta osaamista koulutuksen järjestäjiltä.

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

1.2 Henkilöstömittarit

1.2.1 Henkilöstömäärä

Vuoden 2025 päättyessä Koulutuskuntayhtymä Brahessa työskenteli yhteensä 148 henkilöä. Henkilökunnan määrä aleni keskimäärin 8 henkilöllä edellisestä vuodesta 2024. Lukuun (148) sisältyy vakituinen, määräaikainen, kokoaikainen sekä osa-aikainen opetus- ja muu henkilökunta. Taulukossa 5 on kuvattu kuntayhtymän henkilöstömäärän jakautumista toimialoittain työsuhteen luonteen perusteella vuoden 2025 päättyessä. Taulukossa 5 on mukana satunnaiset sivutoimiset tuntiopettajat. Vuonna 2025 kuntayhtymässä työskenteli 12 (10+2) sivutoimista tuntiopettajaa, joista merkittävin määrä (9) työskenteli luonnonvara-aloilla Ruukissa.

Taulukko 1. vakinainen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2025

Henkilöstömäärä	Vak.	Vak.	Määräaik.	Määräaik.	Määräaik.	Tuntiop.	Vt./vs.	Vt./vs.	Vt./vs.	Yht.
	kok.aika.	osa-aik.	kok.aika	osa-aik.	sivutoimi	osa-aik.	kok.aika	osa-aik.	sivuvirka	
Hallinto	9	0	3				2		2	14
Hankkeet ja strategiaraha	0	0	1							1
Luonnonvara-ala	11	0	9	2	9		4		1	36
Luovat alat	16	2	2				1		1	22
Palveluala	15	1	3				2		1	22
Tekniikan ala	26	5	1		1	1	10	2	3	49
Tuva	1	0	2						1	4
Yhteensä	78	8	21			1			9	148

Koulutuskuntayhtymä Brahen henkilöstömäärä on vaihdellut viime vuosina noin 150–160 henkilön välillä, mutta vuonna 2025 määrä aleni 148 henkilöön. Alimmillaan henkilöstömäärä oli vuonna 2017, jolloin se jäi hetkellisesti alle 120 henkilön, ja korkeimmillaan vuonna 2021, jolloin henkilöstöä oli hetkellisesti yli 160. Vaihtelusta huolimatta määräaikaisten työsuhteiden käyttöä kuntayhtymässä on rajoitettu. Määräaikainen palvelussuhde voidaan solmia vain perustellusta syystä. Määräaikaiseen työsopimukseen tai viranhoito-määräykseen kirjataan aina määräaikaisuuden peruste. Tällainen perusteltu syy on esimerkiksi sijaisuuden hoitaminen, ulkoinen rahoitus projektiluonteisessa tehtävässä, kesätyö tai tilapäisen työhön liittyvän ruuhkatilanteen purkaminen. Brahen tavoitteena on edelleen arvioida pitkäaikaisesti jatkuneita määräaikaisia tehtäviä kriittisesti ja vakinaistaa niitä tarvittaessa julkisen hakumenettelyn kautta taloudellisen tilanteen niin salliessa.

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 2025 ja 2024.

Taulukko 2.

Henkilöstökulut	2025	2024	Erotus €	Erotus %
Palkat ja palkkiot	-6 476 120,23	-6 620 305,11	144 184,88	2,18 %
Henkilösivukulut	-999 179,08	-1 327 686,34	328 507,26	24,74 %
Henkilöstökorvaukset	64 275,43	96 057,67	-31 782,24	-33,09 %
Yhteensä	-7 411 023,88	-7 851 933,78	440 909,90	5,62 %

Brahen henkilöstökulut olivat vuonna 2025 yhteensä 7 411 023,88 euroa, kun vuonna 2024 ne olivat 7 851 933,78 euroa. Henkilöstökulut alenivat siten 440 909,90 euroa eli 5,62 prosenttia edellisvuodesta. Muutosta selittää osaltaan henkilöstömäärän väheneminen vuoden 2025 aikana. Vuonna 2025 KVTES:ssa palkkoja korotettiin 1.6.2025 paikallisella kehittämisohjelmaerällä 0,45 % ja 1.10.2025 yleiskorotuksella 2,50 % tai vähintään 53 euroa. OVTES:ssa vastaavat korotukset olivat 1.6.2025 paikallinen kehittämisohjelmaerä 0,40 % ja 1.10.2025 yleiskorotus 2,50 %. Näin ollen henkilöstökulujen lasku osoittaa, että henkilöstömäärän aleneminen on osittain kompensoinut vuoden 2025 sopimuskorotusten vaikutusta kokonaismenoihin.

1.2.3 Eläkeiän saavuttavat työntekijät

Taulukko 3 kuvaa Brahen henkilöstön ikärakennetta vuoden 2025 päättyessä sekä henkilökohtaisen alimman eläkeiän saavuttavia vuosina 2026–2034. Vuoden 2025 lopussa henkilöstöstä 3 henkilöä oli alle 30-vuotiaita, 21 henkilöä 30–39-vuotiaita, 39 henkilöä 40–49-vuotiaita, 52 henkilöä 50–59-vuotiaita ja 33 henkilöä yli 60-vuotiaita, joten ikärakenne painottuu kokeneempiin ikäluokkiin. Henkilökohtaisen alimman eläkeiän saavuttaa yhteensä 37 työntekijää vuosina 2026–2034, joista ei yhtään vuonna 2026, 6 vuonna 2027, 3 vuonna 2028, 6 vuonna 2029 ja 22 vuosina 2030–2034. Tämä korostaa tarvetta ennakoida rekrytointeja, osaamisen siirtymistä ja henkilöstörakenteen muutoksia hyvissä ajoin.

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. Pidemmät 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 30v	30-39v	40-49	50-59	yli 60v	2026	2027	2028	2029	2030–2034
Hallinto		1	4	7	2					
Hankkeet ja strategiaraha		1								
Luonnonvara-ala	2	7	16	7	4	1				6
Luovat alat		3	8	6	5			1	1	
Palveluala		2	2	12	6	1	1	1	2	4
Tekniikan ala	1	6	8	18	16	4	1	1	3	12
Tuva		1	1	2						
Yhteensä	3	21	39	52	33	6	3	3	6	22

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 esitetty Koulutus kuntayhtymä Brahen opetushenkilökunnan sekä muun henkilökunnan määrä ja keski-ikä toimialojen, yhteisten aineiden ja hallinnon osalta vuonna 2025.

Taulukko 5. Henkilökunnan keskimääräinen ikä 31.12.2025

Henkilökunta	Henkilökunta yht.		Vakinainen henkilökunta	
	määrä	keski-ikä	määrä	keski-ikä
<i>Opetushenkilökunta</i>				
Hallinto	2	56	1	66
Luonnonvara-ala	23	46	6	51
Luovat alat	20	50	16	51
Palveluala	14	52	9	57
Tekniikan ala	37	52	22	55
Tuva	4	45	1	52
Yhteensä	100	50	55	54
<i>Muu henkilökunta</i>				
Hallinto	12	50	8	52
Hankkeet ja strategiaraha	1	37		
Luonnonvara-ala	13	46	5	44
Luovat alat	2	49	2	49
Palveluala	8	55	7	55
Tekniikan ala	12	53	9	55
Yhteensä	48	50	31	52
<i>Henkilökunta yht.</i>				
Hallinto	14	51	9	54
Hankkeet ja strategiaraha	1	37		
Luonnonvara-ala	36	46	11	48
Luovat alat	22	50	18	50
Palveluala	22	53	16	56
Tekniikan ala	49	53	31	55
Tuva	4	45	1	52
Yhteensä	148	50	86	53

Kuten taulukko 5 kertoo, koulutuskuntayhtymän opetushenkilökunnan keski-ikä on 54 vuotta ja muun henkilökunnan 52 vuotta. Koulutuskuntayhtymän koko henkilökunnan keski-ikä vuonna 2024 oli 53 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 ennen aikaista eläkkeelle siirtymistä.

Brahen henkilökunnan sairauspoissaolot on käsitelty tarkemmin työterveyshuollon ja työtapaturmien vuosiseurantaraportissa. Alla olevassa taulukossa 6 kerrotaan koko henkilökunnan sairauspoissaolot vuosina 2021–2025.

Taulukko 6. Sairauspoissaolot opetustoimen ja muun henkilökunnan mukaan jaoteltuna

Vuosi	Hlö-määrä*	Sairaspv*	%	Sairaspv/hlö*	Keski-ikä	Muu hlöstö*	Sairaspv*	%	Sairaspv/hlö*	Keski-ikä*
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
2025	111	842	5,86	7,59	50	66	467	4,5	7,08	50

- * *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 toimialoitain ja tapaturmaluokittain Vuonna 2025.

Taulukko 7.

2025	Yht.	Ammatti	Liikenne	Matkat	Koso/Opso	Opiskelijat	Henkilökunta	Muut
Tekniikan alat	34	33			1	33	1	
Palvelualat	6	6				6		
Luovat alat/media	3	2		1		3		
Luonnonvara-alat	21	18		1	2	17	4	
Muut								
Yhteensä	64	59	0	2	3	59	5	0

- * *Koso/Opso: Koulutus- ja oppisopimusopiskelijat.*

Taulukossa 8 tapaturmien kokonaismäärä (64 kappaletta) on jaoteltu vakavuusasteen mukaisiin kategorioihin seuraavasti:

1. Työliikkekipeytymisiä sekä henkisiä järkytysreaktioita oli 16.
2. Näissä tapauksissa ei edellytetty poissaoloa. Tällaisia tapauksia oli 37.
3. 1–5 päivän poissaoloon johtaneita tapauksia oli 8.
4. Yli 5 päivän poissaoloon johtaneita tapauksia oli 3.
5. Vakavia työtapaturmia, joista tehdään ilmoitus poliisille ja AVI:lle, ei ollut.

Tämä jaottelu tarjoaa arvokasta tietoa tapaturmien luonteesta ja mahdollistaa kohdennetut ennaltaehkäisevät toimenpiteet henkilöstön turvallisuuden parantamiseksi.

Turvallisuushavaintoja tehtiin vuoden 2025 aikana 23. Lisäksi tehtiin 8 ilmoitusta läheltä piti -tilanteista. Näistä 5 koski merkittävän riskin tilanteita, 2 kohtalaisen riskin tilanteita ja 1 vähäisen riskin tilannetta.

Tapaturmat ja ilmoitukset kirjataan "Toyme"-sovellukseen, ja ne käsitellään työsuojelutoimikunnassa. Toimikunnassa pohditaan myös ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä vastaavien tapaturmien estämiseksi tulevaisuudessa.

Taulukossa 8 on esitetty Kulutuskuntayhtymä Brahen henkilöstön työterveyshuollon kustannukset vuosina 2021–2025.

Taulukko 8.

Vuosi	Korvausluokka 1 (ennakoiva)	Korvausluokka 2 (sairauden hoito)	Yhteensä
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
2025	41 066,34	39 675,87	80 742,21

Vuosiin 2024 ja 2025 liittyvä kustannusten kehitys osoittaa muutoksia työterveyshuollon menoissa. Vuonna 2024 kokonaiskustannukset olivat 78 813,25 euroa, kun taas vuonna 2025 ne nousivat 80 742,21 euroon. Tämä merkitsee 1 928,96 euron lisäystä, mikä vastaa noin 2,45 prosentin kasvua kustannuksissa.

Yksittäiset kustannuserät, eli korvausluokat 1 ja 2, muuttuivat eri tavoin. Korvausluokka 1 laski vuoden 2024 50 169,66 eurosta vuoden 2025 41 066,34 euroon, mikä tarkoittaa 9 103,32 euron eli noin 18,1 prosentin vähennystä. Korvausluokka 2 puolestaan nousi vuoden 2024 28 643,59 eurosta vuoden 2025 39 675,87 euroon, mikä vastaa 11 032,28 euron eli noin 38,5 prosentin kasvua.

Luvut osoittavat, että työterveyshuollon kokonaismenot kasvoivat vuonna 2025 hieman edellisvuodesta, mutta kustannusrakenne muuttui selvästi. Ennakoivan työterveyshuollon kustannukset pienenevät, kun taas sairauden hoitoon liittyvät kustannukset kasvoivat.

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 palvelulle 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. Lisäksi työn kuormittavuutta arvioidaan säännöllisesti, jotta varmistetaan riittävät henkilöstöresurssit. Tämä kaikki tapahtuu yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, jonka asiantuntemus tukee niin ennakoivaa kuin korjaavaakin toimintaa.

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

Pitkillä sairauslomilla oleviin pidetään yhteyttä henkilön kanssa sovitulla tavalla.

Koulutuskeskus Brahen yhtenä vuoden 2026 keskeisenä teemana on hyvinvointia ja toimintakykyä 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 helmi–maaliskuussa 2026. Sen pohjalta hyvinvointitiimi on laatinut toimenpiteitä työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kehittämiseksi. Toimenpiteitä toteutetaan lukuvuoden 2026–2027 aikana. Seuraava työhyvinvointikysely toteutetaan alkuvuodesta 2027.

2.2 Henkilöstön rekrytointi

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien toimintaympäristö Suomessa on tällä hetkellä vaativa, mutta sisältää myös mahdollisuuksia. Rahoitusmallin uudistus lisää järjestäjien tarvetta ennakoida toimintaansa aiempaa tarkemmin, sillä rahoituksessa painottuvat nykyistä enemmän toteutuneet opiskelijavuodet, suoritettut tutkinnot ja tutkinnon osat, työllistyminen, jatko-opintoihin siirtyminen sekä opiskelija- ja työelämäpalaute. Samalla koulutuksen laatuun kohdistuvat odotukset ja oppimisen tuen uudistukset korostavat henkilöstön riittävyyden ja osaamisen merkitystä. Väestökehityksen eriytyminen, alueellinen opiskelijapohjan vaihtelu sekä työvoimatarpeiden kasvu erityisesti teknisillä aloilla, palveluissa ja puhtaan siirtymän tehtävissä edellyttävät koulutuksen järjestäjiltä kykyä sovittaa koulutustarjonta, henkilöstörakenne ja rekrytointi yhteen pitkällä aikavälillä. Tässä tilanteessa myös Koulutuskeskus Brahe arvioi rekrytointitarpeensa huolellisesti tehtävien välttämättömyyden, strategisen tarkoituksenmukaisuuden ja taloudellisen kestävyuden näkökulmasta. Eläköitymisten myötä avautuvia tehtäviä tarkastellaan ensisijaisesti sisäisten järjestelyjen, tehtävärakenteen uudistamisen ja resurssien tarkoituksenmukaisen kohdentamisen kautta, mutta tarvittaessa tehdään myös kohdennettuja rekrytointeja aloille ja tehtäviin, joissa osaamisen turvaaminen on koulutuksen järjestämisen kannalta välttämätöntä. Vakinaisen henkilöstön aseman turvaaminen on edelleen keskeinen tavoite, ja määräaikaista palvelussuhteita käytetään vain perustelluista syistä. Kesätyöntekijöitä palkataan alueen nuorten työllistämiseksi lyhytaikaisiin työsuhteisiin ajanjaksolla 1.6.–31.8.2026, kuitenkin enintään kuukauden mittaisiksi 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 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 / ItsLearning-oppimisympäristössä.

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 2026 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. Onnistumiskeskustelut käydään oman lähiesihenkilön kanssa ja esihenkilöt käyvät henkilökohtaisen onnistumiskeskustelun kaikkien alaistensa kanssa. Lomakkeet löytyvät kuntayhtymän intranetistä. Lukuvuoden 2026–2027 kuntayhtymässä lähdetään kehittämään henkilökohtaisten keskusteluiden rinnalle myös koulutusalaakohtaista ryhmäonnistumiskeskustelumallia, jossa

2.5 Palvelussuhdeasiat

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

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 henkilöstön osaamisen kehittäminen.

Koulutuskeskus Brahessa on toteutettu viimeisten vuosien aikana laajat henkilöstökoulutukset liittyen ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanoon, oppimisen tuen kokonaisuuksiin ja tekoälyyn liittyen. Ammatillisen koulutuksen toimintaympäristön muutosten ja henkilöstön tehdyn kyselytutkimuksen pohjalta vuosina 2026 – 2029 keskitytään henkilöstön osaamisen kehittämiseen mm. tekoälyn, ennakkoinnin, hyvinvoinnin ja toimintakyvyn, oppimisen tuen kokonaisuudistuksen, yhteisöllisen ja positiivisen toimintakulttuurin ja pedagogiikan sekä substanssi- ja pätevyyskoulutuksien näkökulmasta. Henkilöstön toiveena on ollut yhä enenevässä määrin tietoisu- ja webinaarikoulutukset, joten yhteiskoulutusten painostusta kohdennetaan lyhytkoulutuksiin. 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 suoranaista hyötyä kuntayhtymälle.

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 (ryhmätöteutus tai henkilökohtainen riippuen aloittavien henkilöiden määrästä). Osastokohtainen perehdytys	Uusien työntekijöiden perehdytys Koulutuskuntayhtymä Braheen työnantajana. Lisäksi toimialatai osastokohtainen perehdytys.	Jatkuva: toimialat/osastot hoitavat omatoimisesti
Turvallisuusosaaminen	Tietoturva	Perehdytys tietoturvariskeihin ja niiden ennaltaehkäisyyn	Syksy ja tarvittaessa
Ammattitaidon kehittyminen	Erilaiset kurssit ja koulutukset (esim. ennakointi, oppimisen tuki ja erityisopetus, hyvinvointi ja toimintakyky)	Työntekijän ammattitaidon parantaminen	Tarvittaessa
Digi- ja verkkopedagogiikka sekä tekoälyosaaminen	Eri pituisia ja taseisia koulutuskokonaisuuksia	Työntekijän ammattitaidon parantaminen	Kevät ja syksy
Johtaminen ja esihenkilötaidot	Erilaiset kurssit ja koulutukset	Esihenkilön ammattitaidon parantaminen ja valmiuksien kehittäminen henkilöstön työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tukemiseksi. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Positiivisen johtamisen ohjelma.	Tarvittaessa, myös yhteistyössä työterveyshuollon kanssa
Työyhteisötaidot ja työhyvinvointi, työssäjaksaminen, organisaatiokult-	Erilaiset kurssit ja koulutukset / valmennukset	Henkilöstön työprosessien kehittäminen, organisaation toimintakulttuurin kehittäminen, osallisuuden vahvistaminen,	Tarvittaessa, työyhteisökar-toitus vuosittain

tuuri, osallisuus, turvallisuus, positiivinen pedagogiikka		turvallisuuden kehittäminen kaikissa toiminnoissa, työkykyongelmien ennaltaehkäisy	
Työsuojelu ja turvallisuus	Ensiapukurssit	Ensiapuvalmiuksien ylläpito ja kehittäminen	Vuosittain
Turvallisuusosaaminen	Turvallisuuskoulutus	Uhkaavien tilanteiden ennakointi ja hallinta	Vuosittain

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

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 perhevapailta 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 tasa-arvosuunnitelman toteutumista.

Brahen tasa-arvosuunnitelman päätavoitteet 2026

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 2026.
- 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 ehkäisemiselle 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 2026

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

Pätavoitteet:

- Syrjinnän ehkäisy: Kaikkien syrjinnän muotojen, kuten iän, syntyperän, vakaumuksen ja terveydentilan 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:

- 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.