

Koulutuskuntayhtymä Tavastia, yhtymähallitus nro 12/2017 §§ 167 - 185

Kokousaika	12.12.2017 klo 14.00 – 15.51		
Kokouspaikka	Ammattiopisto Tavastia, Hattelmalantie 8 A-rakennus, huone 3049		
Laillisuus ja päätösvaltaisuus	Todettiin § 168		
	S	P	Huomautuksia
Yhtymähallituksen jäsenet			
puheenjohtaja Helena Lehtonen vj Marianne Siren	x		
varapuheenjohtaja Pirjo Sandelius vj Leena Tiesmaa	x		
jäsen Vesa Kaloinen vj Jukka Saario	x		
jäsen Jiri Kattelus vj Erkki Pänkäläinen	x		
jäsen Anne Laatikainen vj Irja Appelroth	x	x	
jäsen Jonni Levaniemi vj Mika Rintala	x		
jäsen Mirka Soinikoski vj Päivi Sieppi	x		
jäsen Lasse Särkimäki vj Mikko Viskari	x		
jäsen Markku Virtanen vj Petri Hakamäki	x	x	
Esittelijä kuntayhtymän johtaja Jouni Haajanen	x		
Sihteeri talousjohtaja Reijo Lehtonen	x		
Muut läsnäolijat Heini Kujala, Mika Mäkelä, Jari Wihersaari	x		

Allekirjoitus

Helena Lehtonen pj

Reijo Lehtonen, sihteeri

Kokouksen pöytäkirjan tarkistaminen

Jiri Kattelus

Mirka Soinikoski

Pöytäkirja on yleisesti nähtävänä kuntayhtymän verkkosivuilla pöytäkirjan tarkastamisen jälkeen.

YHTYMÄHALLITUKSEN PÖYTÄKIRJA 12/2017

Kokousaika 12. joulukuuta 2017 klo 14.00 – 15.51

Kokouspaikka Ammattiopisto Tavastia, Hattelmalantie 8 A-rakennus, huone 3049

KÄSITELLYT ASIAT

167 §	Kokouksen avaus	157
168 §	Kokouksen laillisuuden ja päätösvaltaisuuden toteaminen	157
169 §	Pöytäkirjantarkastajien valinta	157
170 §	Asioiden käsittelyjärjestyksen hyväksyminen.....	157
171 §	Ilmoitusasiat	158
172 §	Työsuojeluvaalit 2017	159
173 §	Työsuojelun toimintaohjelma 2018-2021	160
174 §	Kevään 2018 yhtymähallituksen kokoukset	161
175 §	Vuokrasopimuksen hyväksyminen/Kanta-Hämeen perhetyö ry	162
176 §	Kuntayhtymän strategia.....	163
177 §	Kuntayhtymän strategiaa ja hallitusohjelmaa tukevien toimintaohjelmien hyväksyminen .	164
178 §	Oppisopimustoimiston lakkauttaminen	165
179 §	Oppisopimustoimiston siirtyvät henkilöt	166
180 §	Työsuhteiden täyttöluvat.....	168
181 §	Osaamisen kehittämisen suunnitelma	169
182 §	Saatavien poistaminen kirjanpidosta	170
183 §	Vastaus OAJ:n neuvotteluesitykseen määräaikaisista työsuhteista	171
184 §	Henkilöstöjohtajan viransijaisuuden jatkaminen.....	172
185 §	Koulutuskuntayhtymä Tavastian vuoden 2018 talousarvion sekä toiminta- ja taloussuunnitelman valmistelu vuosille 2018 - 2020	173
186 §	Opiskelijahuollon psykologin toimen täyttölupa.....	178
187 §	Muut asiat.....	179

167 § Kokouksen avaus

Puheenjohtaja Lehtonen avasi kokouksen.

168 § Kokouksen laillisuuden ja päätösvaltaisuuden toteaminen

Hallintosäännön mukaan kokouskutsu on postitettava vähintään 7 päivää ennen kokousta. Kokous on päätösvaltainen, kun enemmän kuin puolet jäsenistä on paikalla.

Päätös: Kokous todettiin laillisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

169 § Pöytäkirjantarkastajien valinta

Valitaan kokoukselle kaksi pöytäkirjantarkastajaa. Tarkastusvuorossa ovat Jiri Kattelus ja Anne Laatikainen.

Päätös: Pöytäkirjan tarkastajiksi valittiin Jiri Kattelus tai Mirka Soinikoski.

170 § Asioiden käsittelyjärjestyksen hyväksyminen

Päätös: Asioiden käsittelyjärjestys hyväksyttiin esityslistan mukaisesti.

171 § Ilmoitusasiat

1. OKM päätös lukiokoulutuksen yksikköhinnoista 2018. Opiskelijakohtainen yksikköhinta on 5.575,90 euroa ja erityisen tehtävän mukainen korotettu yksikköhinta 5.581,48 euroa/opiskelija. Lisäksi päätöksellä on vahvistettu kansalaisopistojen keskimääräiseksi yksikköhinna 83,77 euroa vuonna 2018. Vahvistettu opetustuntien määrä on 25.636 tuntia, josta valtionosuuden perusteeksi muodostuu 2.147.527,70 euroa. Päätökseen sisältyy oikeasuvaatimusosoitus.

Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus

1. Merkitään ilmoitusasiat tietoon saatetuksi.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

172 § Työsuojeluvaalit 2017

Koulutuskuntayhtymässä on järjestetty työsuojeluvaalit marraskuussa 2017. Työsuojeluvaalissa valittiin työsuojeluorganisaation henkilöstöä edustavat jäsenet toimikaudeksi 1.1.2018 – 31.12.2021. Lisäksi nimettiin eri osastoja edustavat työsuojeluasiamiehet.

Vaalin tulos ja valitut henkilöt saadaan selville 8.12 mennessä. Tieto valituista työsuojeluvaltuutetuista ja nimetyistä työsuojeluasiamiehistä varajäsenineen toimitetaan yhtymähallituksen 12.12 kokoukseen.

Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus

Yhtymähallitus vahvistaa työsuojeluvaltuutettujen vaalin tuloksen.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

173 § Työsuojelun toimintaohjelma 2018-2021

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (työsuojelun toimintaohjelma). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämis-toiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

Työsuojelulla tarkoitetaan toimia, joilla lain velvoittamana myös vapaaehtoisesti pyritään ehkäisemään, vähentämään ja poistamaan työssä ja työoloista aiheutuvia vaaroja ja haittoja. Työsuojelulla pyritään muuttamaan työ ja työolot sellaisiksi, että ne edistävät työntekijän ruumiillista, henkistä terveyttä, turvallisuutta ja viihtyisyyttä. Työsuojelulla pyritään ehkäisemään ja torjumaan työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työ ympäristöstä johtuvia vaaroja ja haittoja.

Työsuojelun päämääränä on luoda turvalliset ja terveelliset työolot kaikille kuntayhtymän palveluksessa oleville sekä tukea työn tekijöiden työkyvyn ylläpitämistä. Samalla pyritään saamaan aikaan avoin ja keskusteleva ilmapiiri, joka kannustaa ja motivoi omatoimisesti luo maan hyviä työolosuhteita.

Työsuojelu on yhteistyötä ja koskee jokaista työpaikalla työskentelevää. Jokainen on velvollinen ilmoittamaan työympäristössään havaitsemistaan puutteista esimiehelleen tai työsuojeluvaltuutetulle tai -päällikölle ja noudattamaan työpaikalla laadittuja turvallisuusohjeita. Jokaisen on tiedettävä oman työnsä ja työympäristönsä vaarat ja niiltä suojautuminen, omaa työtään koskevat määräykset ja ohjeet sekä niiden muutokset. Jokaisella on vastuu oman työpaikkansa turvallisuudesta.

Työsuojelun toimintaohjelmaa on valmisteltu yhdessä työsuojeluhenkilöstön kanssa ja ohjelma on osaltaan hyväksytty työsuojelutoimikunnan 23.11.2017 pitämässä kokouksessa.

Ehdotus työsuojelun toimintaohjelmaksi on liitteenä nro 1.

Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus

Yhtymähallitus päättää hyväksyä työsuojelun toimintaohjelman 2018-2021 liitteen nro 1 mukaisena.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Yhtymähallitus
Yhtymähallitus21.11.2017
12.12.2017**174 § Kevään 2018 yhtymähallituksen kokoukset****Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus**

Yhtymähallituksen kokoukset pidetään kevätlukukaudella 2018 tiistaisin seuraavasti:

- 23.1.2018 klo 14.00
- 20.2.2018 klo 14.00.
- 27.3.2018 klo 14.00
- 24.4.2018 klo 14.00
- 22.5.2018 klo 14.00, yhtymäkokous klo 16.30
- 12.6.2018 klo 14.00

Päätös

Yhtymähallitus päätti, että hallitusseminaari pidetään maaliskuun kokouksen yhteydessä. Yhtymähallitus päätti siirtää muilta osin asian käsittelyn joulukuun kokoukseen.

Yhtymähallitus 12.12.2017**Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus**

- 23.1.2018 klo 14.00
- 20.2.2018 klo 14.00.
- 27.3.2018 klo 14.00, kokous hallituksen seminaarin yhteydessä Helsingissä
- 24.4.2018 klo 14.00
- 22.5.2018 klo 14.00, yhtymäkokous klo 16.30
- 12.6.2018 klo 14.00

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

175 § Vuokrasopimuksen hyväksyminen/Kanta-Hämeen perhetyö ry

Kanta-Hämeen perhetyö ry on saanut rahoituksen turvakodin perustamiseksi Hämeenlinnaan. Kuntayhtymän ja Kanta-Hämeen perhetyö ry:n kanssa on laadittu ehdotus vuokrasopimukseksi, jonka mukaan kuntayhtymä vuokraa yhdistykselle turvakodin edellyttämät tilat Hattelmalantie 25 P-rakennuksen 4. kerroksesta. Vuokrattavat tilat ilmenevät vuokrasopimuksen liitteenä olevasta pohjapiirroksesta. Vuokra-aika alkaa 4.6.2018 ja vuokrasopimus on toistaiseksi voimassa oleva.

Ehdotus Kanta-Hämeen perhetyö ry:n kanssa allekirjoitettavaksi vuokrasopimukseksi on liitteenä nro 2.

Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus

Yhtymähallitus päättää hyväksyä Kanta-Hämeen perhetyö ry:n kanssa tehtävän vuokrasopimuksen liitteen nro 2 mukaisin ehdoin.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Yhtymähallitukselle tuotiin tiedoksi OAJ:n Hämeenlinnan paikallisyhdistyksen yhtymähallitukselle osoittama viesti.

176 § Kuntayhtymän strategia

Kuntalain mukaan kuntayhtymässä on oltava strategia, jossa yhtymäkokous päättää kuntayhtymän toiminnan ja talouden pitkän aikavälin tavoitteista.

Kuntayhtymän strategian tulee perustua arvioon kuntayhtymän nykytilanteesta sekä tulevista toimintaympäristön muutoksista ja niiden vaikutuksista kuntayhtymän tehtävien toteuttamiseen. Kuntayhtymän strategiassa tulee määritellä myös sen toteutumisen arviointi ja seuranta. Kuntayhtymän strategian ottamisesta huomioon kuntayhtymän talousarvion ja -suunnitelman laatimisessa säädetään kuntalain 110 §:ssä. Talousarvio ja -suunnitelma on laadittava siten, että ne toteuttavat kuntayhtymän strategiaa ja edellytykset kuntayhtymän tehtävien hoitamiseen turvataan.

Kuntayhtymän strategiaa on valmisteltu johtavien viranhaltijoiden, esimiesten ja henkilöstön kanssa. Valmistelussa hyödynnettiin konsulttiselvityksen antamaa tietoa asiakkaiden näkemyksistä, kehittämistoiveista ja alueen elinkeinoelämän muutostrendeistä. Syyskuun hallitusseminaarista saadun palautteen jälkeen strategia on laadittu liitteen nro 6 mukaiseksi.

Strategia viedään opiskelijakuntien hallitusten ja yt-toimikunnan kokouksiin marraskuun aikana. Sieltä saatu palaute ehditään käsitellä vielä ennen joulukuun yhtymäkokousta.

Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus

Yhtymähallitus päättää esittää yhtymäkokouksen hyväksyttäväksi liitteen nro 6 mukaisen kuntayhtymän strategian vuosille 2018 - 2021.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Yhtymähallitus 12.12.2017

Kuntayhtymän strategiaa on päivitetty vielä yhtymähallituksen aiemmasta käsittelystä saadun palautteen perusteella.

Ehdotus kuntayhtymän uudeksi strategiaksi on liitteenä nro 3.

Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus

Yhtymähallitus päättää esittää yhtymäkokouksen hyväksyttäväksi liitteen nro 3 mukaisen kuntayhtymän strategian vuosille 2018 - 2021.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

177 § Kuntayhtymän strategiaa tukevien toimintaohjelmien hyväksyminen

Kuntayhtymän strategiaa on päivitetty ja ehdotus kuntayhtymän uudeksi strategiaksi 2018-2021 on menossa 12.12.2017 yhtymäkokouksen hyväksyttäväksi.

Yhtymähallitus hyväksyi 24.10.2017 kokouksessaan 2017-2021 hallitusohjelman, jossa määriteltiin keskeisiksi tavoitteiksi ammatillisen koulutuksen reformin toteutus, työelämätaidot, myynti ja markkinointi, yrittäjyyskasvatus ja ennakkoiva talous.

Kuntayhtymän strategiaan linjauksiin on laadittu seuraavia tarkentavia toimintaohjelmia

- Kestävän kehityksen ohjelma
- Pedagoginen ohjelma, Ammattiopisto Tavastia
- Henkilöstöohjelma
- Aluevaikuttavuusohjelma
- Monikulttuurisuusohjelma
- Tieto- ja viestintätekniikan ohjelma
- Kiinteistöohjelma
- Kansainvälisyysohjelma
- Yrittäjyysohjelma

Toimintaohjelmat ovat Koulutuskuntayhtymä Tavastian keskipitkän tähtäimen suunnittelun asiakirjoja. Ne on laadittu pääsääntöisesti yhtymähallituksen toimikaudeksi.

Ehdotukset kuntayhtymän toiminta-ohjelmiksi ovat liitteenä nro 4.

Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus

Yhtymähallitus päättää hyväksyä strategiaa ja hallitusohjelmaa tukevat toiminta-ohjelmat liitteen nro 4 mukaisina.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

178 § Oppisopimustoimiston lakkauttaminen

Kuntayhtymän yhteydessä on toiminut Hämeenlinnan seudun oppisopimustoimisto, joka on palvellut koko seutukuntaa. Ammatillisen koulutuksen reformi tuo muutoksia oppisopimustoimintaan siten, että jatkossa oppisopimuksia tehdään vain niihin tutkintoihin, joihin Ammattiopisto Tavastiassa järjestetään koulutus. 1.1.2018 voimaan tulevan uuden järjestämisluvan mukaan kuntayhtymällä on oikeus järjestää ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) 30 §:ssä tarkoitettun koulutuksen hankinnan kautta oppisopimuskoulutuksena kaikkia em. lain 6 §:ssä tarkoitettuun tutkintorakenteeseen kuuluvia tutkintoja sekä ammatillista osaamista syventävää tai täydentävää koulutusta (laajennettu oppisopimuskoulutuksen järjestämistehtävä). Meneillään olevat oppisopimukset viedään loppuun suunnitelman mukaisesti.

Oppisopimustoimistossa on kolme työntekijää: kaksi oppisopimustarkastajaa ja yksi koulutussihteeri. Keväällä 2017 käydyissä talouden sopeuttamistyöryhmän neuvotteluissa sovittiin, että oppisopimustoiminta organisoidaan uudelleen ammatillisen koulutusten reformin päätösten myötä.

Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus

Yhtymähallitus päättää lakkauttaa Hämeenlinnan seudun oppisopimustoimiston toiminnan päätymään 31.12.2017.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

179 § Oppisopimustoimiston siirtyvät henkilöt

Kuntalain 87 §:ssä säädetään kunnan henkilöstöstä seuraavasti:

Kunnan palveluksessa oleva henkilöstö on virkasuhteessa tai työsopimussuhteessa kuntaan. Virkasuhteesta ja työsopimussuhteesta säädetään erikseen. Tehtävää, jossa käytetään julkista valtaa, hoidetaan virkasuhteessa. Tällaista tehtävää varten perustetaan virka. Perustellusta syystä henkilö voidaan kuitenkin ottaa tällaiseen tehtävään virkasuhteeseen myös ilman, että tehtävää varten on perustettu virkaa.

Kuntalain 88 §:ssä säädetään viran perustamisesta tai lakkauttamisesta seuraavasti:

Viran perustamisesta ja lakkauttamisesta päättää valtuusto tai hallintosäännössä määrätty kunnan muu toimielin. Kun virka, jossa ei käytetä julkista valtaa, tulee avoimeksi, se lakkautetaan.

Kuntalain 89 §:ssä säädetään virkasuhteen muuttamisesta työsuhteeksi seuraavasti:

Jos viran tehtäviin ei kuulu julkisen vallan käyttöä ja työnantaja on tarjonnut viranhaltijalle työsuhteista tehtävää vähintään entisillä palvelussuhteen ehdoilla sekä antanut viranhaltijalle työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:ssä tarkoitetun kirjallisen selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista, työnantaja voi päättää, että virkasuhde muutetaan työsopimussuhteeksi. Virkasuhde muuttuu tässä pykälässä tarkoitetun työnantajan tarjouksen mukaiseksi työsopimussuhteeksi päätöksen tultua lainvoimaiseksi.

Julkisen vallan käyttämisestä on se, että tehtävän suorittaja voi lakiin perustuvan toimivaltansa perusteella yksipuolisesti päättää toisen edusta, oikeudesta tai velvollisuudesta, antaa toista velvoittavan määräyksen tai muulla tavalla tosiasiallisesti puuttua toisen etuun tai oikeuteen. Julkista valtaa käytetään myös tehtävässä, johon voi kuulua esittelyä kunnallisessa päätöksentekoprosessissa. Julkista vallan käyttöä on kunnan delegoidun päätösvallan käyttäminen sekä valmistelutoimenpiteet, joilla on merkittävä vaikutus päätöksentekoon.

Oppisopimustoimisto päättää toimintansa 31.12.2017. Uuden hallintosäännön mukaan päätökset, joita aiemmin tekivät oppisopimustarkastajat, tehdään 1.1.2018 alkaen kehitysohjohtajan, rehtorin tai koulutuspäälliköiden toimesta. Työnantaja on tarjonnut viranhaltijoille Sinikka Koskiluoto ja Taru Vierimaa työsuhteista tehtävää eri osastoilla entisiä vastaavilla palvelussuhteen ehdoilla, minkä nämä ovat hyväksyneet. Työnantaja on antanut viranhaltijoille kirjallisen selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista. Virkasuhde muuttuu työsopimussuhteeksi kuntalain mukaisesti päätöksen tultua lainvoimaiseksi. Koulutussihteeri Kirsi Hakulisen työtehtävät ovat jo aiemmin muuttuneet osittain opintosihteerin tehtäviksi. Hänen osaltaan työsuhteen ehdoista muutostarve on olemassa vain nimikkeen ja tehtävän sijoituspaikan suhteen, työtehtävien pysyessä ennallaan.

Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus

Yhtymähallitus päättää

- muuttaa oppisopimustarkastajien virkasuhteet työsuhteiksi, koska viran tehtäviin ei kuulu enää julkisen vallan käyttöä. Työnantaja on tarjonnut viranhaltijoille työsuhteista tehtävää entisillä palvelussuhteen ehdoilla, minkä nämä ovat hyväksyneet. Virkasuhde muuttuu työsopimussuhteiseksi päätöksen tultua lainvoimaiseksi.
- siirtää Sinikka Koskiluodon oppisopimustarkastajan virkasuhteesta työelämäkoordinaattorin työsuhteeseen (esimies Arto Ruhala)

- siirtää Taru Vierimaan oppisopimustarkastajan virkasuhteesta uraohjaajan työsuhteeseen opiskelijapalveluihin (esimies Päivi Korttesniemi)
- muuttaa koulutussihteeri Kirsi Hakulisen tehtävänimikkeen opintosihteeriksi ja siirtää hänen työsuhteensa opintotoimistoon (esimies Kirsi Siirilä)
- esittää yhtymäkokoukselle, että oppisopimustarkastajien virat lakkautetaan.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

180 § Työsuhteiden täyttöluvat

Hallintosäännön mukaan yhtymähallitus päättää vakituisten työ- ja virkasuhteiden täyttämisestä.

Siivooja Saija Koivusalo työskentelee 1.1.2018 alkaen S-rakennuksessa. Hän on tullut Tavastian palvelukseen 21.8.2017 ja on määräaikaisessa työsuhteessa 31.12.2017 saakka. Saija Koivusalo on osoittautunut ammattitaitoiseksi ja tehtävässään menestyväksi työntekijäksi.

Ruokapalvelutyöntekijä Kaisa Malmi on tullut Tavastian palvelukseen 12.8.2016. Hänellä on ollut useita määräaikaisia työsuhteita koulutuskuntayhtymä Tavastialla ja on nyt määräaikaisessa palvelussuhteessa 31.12.2017 asti. Kaisa on erittäin monipuolinen työntekijä ja on osoittautunut erittäin ammattitaitoiseksi ja yhteistyökykyiseksi työntekijäksi.

Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus

Yhtymähallitus päättää valita

- Siivooja Saija Koivusalon siivoojan vakituiseen työsuhteeseen 1.1.2018 alkaen
- Ruokapalvelutyöntekijä Kaisa Malmin ruokapalvelutyöntekijän vakituiseen palvelussuhteeseen 1.1.2018 alkaen.

Työsuhteen ehdot ja palkkaus määräytyvät KVTES:n mukaan.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

181 § Osaamisen kehittämisen suunnitelma

Vuoden 2014 alusta tuli voimaan säädöspaketti koskien osaamisen kehittämistä, siihen liittyvää yhteistoimintaa sekä taloudellista tukea ammatillisen osaamisen kehittämiseen.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annettuun lakiin lisättiin uusi 4 a §, jonka mukaan kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

4 a § Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin:

- 1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhtemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 4) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä; sekä
- 5) 1—4 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

- 1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä
- 2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

Koulutuskuntayhtymä Tavastian osaamisen kehittämisen suunnitelma vuodelle 2018 on laadittu yhteistoimintamenettelyssä ja käsitelty yt-toimikunnassa. Suunnitelma on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 4 a §:n mukainen henkilöstö- ja koulutus-suunnitelma.

Osaamisen kehittämisen suunnitelma on liitteenä nro 5.

Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus

Yhtymähallitus päättää hyväksyä liitteen nro 5 mukaisen osaamisen kehittämisen suunnitelman vuodelle 2018, joka on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 4 a §:n mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

182 § Saatavien poistaminen kirjanpidosta

Koulutuskuntayhtymä Tavastian saatavia, määrältään 10.651,98 euroa, esitetään poistettavaksi kirjanpidosta. Kyseisten saatavien perintätoimia jatketaan. Jos maksu saadaan, se kirjataan ko. maksuvuoden tuloksi. Tarkempi luettelo saatavista on nähtävillä kokouksessa.

Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus

Yhtymähallitus päättää, että em. saatavat poistetaan kirjanpidosta. Perintätoimet jatkuvat. Jos maksu saadaan, se kirjataan ko. maksuvuoden tuloksi.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

183 § Vastaus OAJ:n neuvotteluesitykseen määräaikaista työsuhteista

Tekstiosa salainen

Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus

Yhtymähallitus päättää, että Koulutuskuntayhtymä Tavastia kiistää OAJ:n vaateen kokonaisuudessaan, mutta neuvottelee sovintoratkaisusta asiassa.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

184 § Henkilöstöjohtajan viransijaisuuden jatkaminen

Hallintosäännön mukaan yhtymähallitus määrää johtavien viranhaltijoiden sijaiset.

Yhtymähallitus valitsi 8.8.2017 kokouksessaan henkilöstöjohtaja Riikka Kolkkalan viransijaiseksi ajalle 9.8.2017-31.12.2017 Kati Ukkosen. Henkilöstöjohtajan viransijaisuus tuli avoimeksi, kun viran vakinainen haltija toimii Hämeenlinnan hallinto-oikeudessa määräaikaisessa tuomarinvirassa 1.8. – 31.12.2017.

Riikka Kolkkala on hakenut virkavapaata henkilöstöjohtajan virasta ajalle 1.1. – 30.6.2018. Haetun virkavapaan perusteena on määräaikainen hallinto-oikeustuomarin virka Hämeenlinnan hallinto-oikeudessa.

Viransijaisena toiminut Kati Ukkonen on lupautunut edelleen jatkamaan sijaisuuden hoitoa nykyisin palvelussuhteen ehdoin.

Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus

Yhtymähallitus päättää nimetä henkilöstöjohtajan sijaiseksi ajalle 1.1.2018 - 30.6.2018 Kati Ukkosen nykyisillä palvelussuhteen ehdoilla.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

185 § Koulutuskuntayhtymä Tavastian vuoden 2018 talousarvion sekä toiminta- ja taloussuunnitelman valmistelu vuosille 2018 - 2020

Kuntalain mukaan kunnan/kuntayhtymän toiminta- ja taloussuunnitelma vaaditaan vähintään kolmeksi vuodeksi, joista ensimmäinen on talousarviovuosi.

Perussopimuksen 22 § mukaisesti taloussuunnitelmaa valmisteltaessa jäsenkunnille varataan tilaisuus esityksen tekemiseen kuntayhtymän toiminnan kehittämiseksi. Olennaisista kuntayhtymän toimintaan ja talouteen liittyvistä muutoksista ja hankkeista on pyydettävä erikseen jäsenkuntien lausunnot.

Nyt valmistellaan vuosien 2018 - 2020 toiminta- ja taloussuunnitelma sekä talousarviota vuodelle 2018. Suunnittelun pohjana pidetään ammatillisessa koulutuksessa järjestämisluvan mukaista opiskelijamäärää ja erikseen arvioituja henkilöstökoulutuksen, työvoimakoulutuksen ja erityisopiskelun opiskelijatyövuosimääriä. Ammatillisen koulutuksen reformin mukainen rahoitusuudistus ei näy talousarviovuonna 2018 vielä täysimääräisesti. Perusrahoituksen osuus on 95 %, suoritusrahoituksen osuus 5 % (vain tutkinnoista) ja vaikuttavuusrahoituksen osuus on 0 %.

Perusrahoituksen harkinnanvaraista korotusta on tarkoitus kohdentaa vuonna 2018 kustannusrakenteeltaan erityisen kalliin koulutuksen järjestämisen turvaamiseksi, koulutuksen järjestäjän kokonaistaloudellisen tilanteen perusteella, mikäli pelkästään suoritteisiin perustuvalla rahoituksella ei ole mahdollista saavuttaa toiminnan kannalta riittävää rahoitustasoa ja siirtymävaiheessa kompensoidaan rahoituksen määräytymisperusteiden muutoksista aiheutuvia yksittäisten koulutuksen järjestäjien rahoitustasossa tapahtuvia epätarkoituksenmukaisia ennakkoimattomia muutoksia.

Uudistuvaan rahoitusjärjestelmään sisältyy myös valtionavustuksina jaettava strategiarahoitus. VM esittää strategiarahoitukseksi enintään 33,9 miljoonaa euroa eli kahta prosenttia koko rahoituksesta. Uuden rahoituslain mukaan strategiarahoitus voi olla enintään neljä prosenttia koko rahoituksesta. Strategiarahoitusta anotaan erikseen ja myönnetään laskennallisesta rahoituksesta erillisillä päätöksillä varainhoitovuoden kuluessa. Strategiarahoituksella on tarkoitus tukea mm. vuonna 2018 ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanoa, koulutuksen järjestäjäjärakenteen uudistamiseen liittyviä fuusioita ja ammatillisen huippuosaamisen kehittämistä tukevien ammattitaitokilpailujen järjestämistä.

Valtiovarainministeriö esittää talousarvioesityksessä vuodelle 2018 1,73 miljardin euron rahoitusta ammatilliselle koulutukselle, mikä on 8 miljoonaa euroa vähemmän kuin vuonna 2017.

Hallitusohjelman mukaisesti budjetista vähenee 20 miljoonaa euroa nuorten osaamisohjelman ja 14,7 miljoonaa oppisopimuskoulutuksen lisärahoitusta. NAO:n rahoitus on ensi vuonna 5 miljoonaa euroa aiemmin aloitettujen koulutusten viemiseen loppuun. Opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalle on tulossa lisäyksenä 50,7 miljoonaa euroa työvoimakoulutuksen rahoitusta, joka rahoitus siirtyy pois työ- ja elinkeinoministeriöltä.

Työ- ja elinkeinoministeriön alaiseen työvoimakoulutukseen VM esittää 343,5 miljoonan euron määrärahaa, mihin sisältyy 50 miljoonan euron siirto OKM:lle ja 23 miljoonan euron vähennys kotoittamiskoulutukseen. Esityksen perusteluissa työvoimakoulutuksen volyymin arvioidaan supistuvan yhteensä 30 prosenttia.

Yhtymähallitus
Yhtymähallitus
Yhtymähallitus
Yhtymähallitus

15.9.2017
24.10.2017
21.11.2017
12.12.2017

Ammatillisen koulutuksen osalta loppuvuoden aikataulu on seuraava:

- 29.9.2017 OKM:n järjestämislupapäätökset: järjestäjäkohtaiset opiskelijavuosien vähimmäismäärät päätetty
- 13.10.2017 koulutuksen järjestäjille lähetetään OKM:n alustava ehdotus vuoden 2018 tavoitteellisten opiskelijavuosien määrästä (kuuleminen) ja sen perusteella muodostuvasta rahoituksesta sekä ohjeet perusrahoituksen harkinnanvaraisen korotuksen hakemiseksi (kriteerit)
- 3.11.2017 koulutuksen järjestäjien vastineet OKM:n alustavaan ehdotukseen vuoden 2018 tavoitteellisten opiskelijavuosien määrästä sekä perusrahoituksen harkinnanvaraisen korotuksen hakemukset
- 7.12.2017 suoritepäätökset tehty - perusrahoituksen tavoitteelliset opiskelijavuodet ja rahoituksen määrä (ml. harkinnanvarainen korotus) - suoritusrahoituksen määrä - alv-kompensaatiot
- 29.12.2017 rahoituspäätös.

Valtiovarainministeriön talousarvioesityksessä vuodelle 2018 lukiokoulutuksen opiskelijakohtainen yksikköhinta on vähenemässä 3,3 % vuodesta 2017. Lukiokoulutuksen ennakkollinen rahoitus määräytyy opiskelijaa kohden määrätyn yksikköhinnan ja varainhoitovuotta edeltävän vuoden lukiokoulutuksen opiskelijamäärän tulosta. Rahoitus lasketaan erikseen aikuiskoulutukseen (18 vuotta täyttäneinä lukiokoulutuksen aloittaneille opiskelijoille) ja muille lukion koko oppimäärää suorittaville opiskelijoille. Mikäli lukion koko oppimäärää suorittava opiskelija on aloittanut opintonsa sen jälkeen, kun hän on täyttänyt 18 vuotta, yksikköhinta on 58 prosenttia koulutuksen järjestäjälle lukion opiskelijaa kohden määrätystä yksikkö hinnasta.

Vapaan sivistystyön valtionosuusrahoitus näyttää pysyvän vuonna 2018 samalla tasolla kuin 2017.

Talousarvion ja TTS:n valmistelu aloitettiin elokuun alussa pidettävällä TTS-seminaari, jossa olivat läsnä kaikki esimiestehtävissä toimivat henkilöt. TTS-seminaarissa valmisteltiin Tavastian uutta strategiaa, toiminta-ajatusta arvoja ja palvelulupauksia, jotka ohjaavat valtuustokauden toimintaa. Elokuun lopulla pidettiin tulokorttipäivä, jonka yhteydessä hahmoteltiin tulevan vuoden tulokortin tavoitteita, avaintoimenpiteitä ja mittareita. Alustava kuntayhtymän tulokortti esitellään hallitusseminaarissa. Kuntayhtymän johto käy tulosneuvottelut syys-lokakuun aikana jokaisen tulosityksikön kanssa. Neuvotteluissa kartoitetaan toiminnan painopistealueet ja resurssitarpeet vuodelle 2018. Kuntayhtymän tulokortin pohjalta laaditaan tulosityksikkökohtaiset tavoitteet ja avaintoimenpiteet. Yhtymähallitus tekee lopullisen esityksensä yhtymävaltuustolle vuoden 2018 talousarvioksi ja vuosien 2018 – 2020 toiminta- ja taloussuunnitelmaksi 21.11.2017 kokouksessa.

Osavalmistelun tuloksia käsitellään syksyn aikana johtotiimissä, johtoryhmissä ja YT -toimikunnassa, jolloin täsmentyy myös investointiosan sisältö. Investointisuunnitelman käsittely ajoittuu yhtymähallituksen lokakuun kokoukseen. Vuoden 2018 merkittävin kuntayhtymän rahoittaman investointikohde on Hattelmalantie 8 A-rakennuksen peruskorjaus/muutostyö. Hattelmalantie 6 G-rakennuksen lukiolaajennuksen rakentaminen alkaa heti, kun kaavamuutos on saanut lainvoiman. G-rakennuksen laajennuksen rahoittaa Hämeenlinnan kaupunki. Tämän lisäksi suunnitelmavuosien investointiosaan tulee varata riittävä määräraha kone- ja kalustohankintoihin sekä välttämättömiin kiinteistöjen kunnostustöihin.

Syksyllä alkavat liittokohtaiset työmarkkinaneuvottelut, joiden vaikutuksia kuntayhtymän talousarvioon on valmisteluvaiheessa vaikea arvioida. Suomen talous on kasvamassa tänä ja ensi vuonna, mikä merkinnee tuleviin neuvotteluihin palkankorotusvaatimuksia. Kunta-alan pääsopijajärjestöt ja KT allekirjoittivat vuonna 2016 kilpailukyky sopimuksen, jonka vaikutus näkyy vielä vuosina 2018 ja 2019.

Yhtymähallitus jatkaa vuoden 2018 talousarvion ja TTS:n käsittelyä lokakuun kokouksessa. Siihen mennessä selviää tuloskeskusteluissa esiin nostetut toiminnan painopistealueet ja resurssitarpeet, OKM:n järjestämislupapäätös ja alustava OKM:n ehdotus ammatillisen koulutuksen tavoitteellisten opiskelijavuosien määrästä.

Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus

1. Merkitään nykyinen valmistelutilanne tiedoksi.
2. Yhtymähallitus päättää antaa mahdolliset täsmentävät lisäohjeet jatkovalmisteluun.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Yhtymähallitus 24.10.2017

Kuntayhtymän tulokorttia on valmisteltu TTS-seminaarin, tulokorttipäivän ja hallitusseminaarin tuotosten pohjalta. Tulokorttiluonnos on liitteenä nro 2.

Eri osastojen kanssa käytävät tulosneuvottelut on käyty. Neuvotteluissa on käsitelty mm. tulevan vuoden tavoitteita ja resurssitarpeita. Hattelmalantie 8 A-rakennuksen peruskorjauksen varataan 2,2 miljoonan euron investointimääräraha vuodelle 2018. Rahoitus toteutetaan talousarviolainalla. Jaakonkatu 28 vanhan osan purkuun varataan 400.000 euron määräraha. Lisäksi kone- ja laiteinvestointeihin varataan noin 300.000 euron määräraha.

Vanajaveden opiston rahoituspohja muodostuu valtionosuudesta, kuntien maksuosuuksista ja maksutuotoista ja muista toimintatuotoista. Opiston toimintatuottojen arvioidaan vähenevän noin 290.000 euroa vuoden 2017 tasosta. Syynä tähän on kotouttamiskoulutuksen ja kurssimaksutuottojen vähentyminen sekä Hämeenlinnan kaupungin maksuosuuden leikkaus. Maksuosuuden leikkaus aikaansaa Vanajaveden opiston talousarvioon noin 48.000 euron alijäämän. Valtionosuusrahoituksen arvioidaan pysyvän vuoden 2017 tasolla eli 1.235.000 eurossa. Opiston valtionosuuden laskennallinen peruste on 25 701 tuntia. Ely-keskuksen tilaama kotoutumiskoulutus sekä muu arvonlisäverollisena järjestettävä tilauskoulutus toteutetaan Vanaja Koulutus Oy:n kautta.

Lukiokoulutuksen alustava talousarvio lähtee siitä, että opiskelijakohtainen yksikköhinta pysyy vuoden 2017 tasolla. Opiskelijamäärä pohjautuu 1.288: lle alle 18-vuotiaana aloittaneelle ja 60:lle aikuislinjan opiskelijalle. Kaupungin vuokratkompensaatioksi on laskettu 742.772 euroa ja kaupungin tueksi lukiokoulutukseen 400.000 euroa. Hattulan kunnan tuki Parolan lukiolle olisi sama summa kuin vuonna 2017 eli 360.000 euroa.

Yhtymähallitus
Yhtymähallitus
Yhtymähallitus
Yhtymähallitus

KOKOUPÄIVÄ
15.9.2017
24.10.2017
21.11.2017
12.12.2017

176

Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus

1. Merkitään nykyinen valmistelutilanne tiedoksi.
2. Yhtymähallitus päättää antaa mahdolliset täsmentävät lisäohjeet jatkovalmisteluun.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Yhtymähallitus 21.11.2017

OKM tekee vuoden 2018 harkinnanvaraisten- ja suoritekorotusten päätökset 8.12.2017 mennessä. Päätöksellä kohdennetaan valtakunnan tasolla perusrahoitusta 156,6 miljoonaa euroa, joka on 10 % lisäys aiemmin järjestämisluvan takaamaan rahoitukseen. Vuotuisella suoritepäätöksellä päätetään tulevan varainhoitovuoden tavoitteellinen opiskelijavuosimäärä, joka ei voi alittaa järjestämisluvassa päätettyä opiskelijavuosien vähimmäismäärää.

Asiakokonaisuuden valmistelua jatketaan esityslistan lähettämisen jälkeen. Lopullinen ehdotus toiminta- ja taloussuunnitelmaksi 2018 - 2020 sekä talousarvioksi 2018 lähetetään yhtymähallitukselle 16.11.2017.

Ehdotus Koulutuskuntayhtymä Tavastian toiminta- ja taloussuunnitelmaksi 2018 - 2020 ja talousarvioksi vuodelle 2018 on liitteenä nro 1.

Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus

Yhtymähallitus päättää esittää liitteen nro 1 mukaisen Koulutuskuntayhtymä Tavastian toiminta- ja taloussuunnitelman 2018 - 2020 sekä talousarvion vuodelle 2018 yhtymäkokouksen hyväksyttäväksi. Investointiosan hankkeiden 1 ja 2 osalta päätös on ehdollinen ja se riippuu Hämeenlinnan kaupungin palveluverkkoselvityksen tuloksesta.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Merkittiin, että Päivi Raukko kertoi yhtymähallitukselle Hämeenlinnan kaupungin palveluverkkoselvityksestä, joka liittyy erityisesti tiloihin.

Yhtymähallitus 12.12.2017

Pöytäkirjantarkastajat

Otteen oikeaksi todistaa
Hämeenlinnassa ____ / ____ ____

Virka-asema ja nimenselvennys

Yhtymähallitus	15.9.2017
Yhtymähallitus	24.10.2017
Yhtymähallitus	21.11.2017
Yhtymähallitus	12.12.2017

Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus

Yhtymähallitus päättää esittää liitteen nro 1 mukaisen Koulutuskuntayhtymä Tavastian toiminta- ja taloussuunnitelman 2018 - 2020 sekä talousarvion vuodelle 2018 yhtymäkokouksen hyväksyttäväksi. Investointiosan hankkeiden 1 ja 2 osalta päätös on ehdollinen ja se riippuu Hämeenlinnan kaupungin palveluverkkoselvityksen tuloksesta. Mikäli palveluverkkoselvityksen perusteella päädytään siirtämään Tavastian lukio Hattelmalantien kampusalueen ulkopuolelle, toteutetaan H 8 A-rakennuksen peruskorjaus vuoden 2018 aikana ruoanvalmistus- ja ravintolatilojen uudistamisella. Kustannusarvio hankkeelle on 1,0 miljoonaa euroa.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

186 § Opiskelijahuollon psykologin toimen täyttölupa

Hämeenlinnan kaupungin kanssa on tehty palvelusopimus, jonka mukaan kuntayhtymä voi palkata joko kuraattorin tai psykologin.

Asia liittyy ammatillisen koulutuksen reformiin ja siihen, että perustutkintoa aikuisten näyttötutkintona suorittavat tulevat myös kuraattori – ja psykologipalveluiden piiriin (laki muutettu). Tarkoittaa käytännössä, että kuraattoreiden ja psykologin vastuulle tulee laskennallisesti noin 500 opiskelijaa lisää.

Lisäksi, aikaisemmin heidän palvelujaan ei ole aktiivisesti suunnattu Ammattiopisto Tavastian alaisuudessa tapahtuvalle aikuisten maahanmuuttajien perusopetukselle. Näitä opiskelijoita on noin 120-130. On tarkistettu, että heillekin kuuluvat oppilas- ja opiskelijahuoltolain edellyttämät kuraattori- ja psykologipalvelut. Tässä ryhmässä on paljon haasteellisia, myös traumatisoituneita opiskelijoita.

Opiskelijapalvelupäällikkö päätyi esittämään, että kuntayhtymään palkataan toinen opiskelijahuollon psykologi jakamaan yhden psykologin työmäärää, jonka työmäärä on merkittävästi kasvamassa reformin myötä.

Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus

Yhtymähallitus päättää myöntää opiskelijahuollon psykologin toimen täyttöluvan 1.1.2018 alkaen. Palvelussuhteen ehdot määräytyvät KVTES:n mukaan.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Yhtymähallitus

12.12.2017

187 § Muut asiat

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 15.51.

Pöytäkirjantarkastajat

Otteen oikeaksi todistaa

Hämeenlinnassa ____ / ____ ____

Virka-asema ja nimenselvennys

Yhtymähallituksen kokous 12.12.2017

Oikaisuvaatimusoikeus

Päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen.

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen). Oikaisuvaatimuksen voi tehdä sekä tarkoituksenmukaisuus- että laillisuusperusteella.

Oikaisuvaatimusviranomainen

Koulutuskuntayhtymä Tavastia
Yhtymähallitus
PL 30 (Hattelmalantie 8)
13101 Hämeenlinna

Faksi (03) 658 1220
Sähköposti info@kktavastia.fi

Oikaisuvaatimusaika ja sen alkaminen

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, kun pöytäkirja on asetettu yleisesti nähtäväksi. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, sähköistä tiedoksiantoa käytettäessä kolmantena päivänä viestin lähettamisestä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettamisestä, saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksiantotodistukseen merkittynä aikana.

Päätös virkasuhteeseen valinnasta annetaan sähköisenä tiedoksiantona hakijan sähköpostiosoitteeseen. (Laki sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa 13/2003, §:t 18 ja 19). Niille hakijoille, joilla ei ole ollut sähköpostiosoitetta, valintapäätös annetaan tiedoksi tavallisena kirjeenä kuntalain mukaisesti. (Kuntalaki 410/2015, § 139).

Oikaisuvaatimuksen sisältö ja toimittaminen

Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi:

- oikaisun vaatijan nimi, ammatti, asuinkunta sekä osoite- ja yhteystiedot
- päätös, johon haetaan oikaisua
- miltä osin päätökseen vaaditaan oikaisua ja oikaisu, joka siihen vaaditaan tehtäväksi
- oikaisuvaatimuksen perusteet

Oikaisuvaatimus on oikaisun vaatijan tai muun oikaisuvaatimuksen laatijan omakätisesti allekirjoitettava. Jos ainoastaan laatija on allekirjoittanut oikaisuvaatimuksen, siinä on mainittava myös laatijan ammatti, asuinkunta sekä osoite- ja yhteystiedot. Oikaisuvaatimus on toimitettava oikaisuvaatimusviranomaiselle ennen oikaisuvaatimusajan päättymistä.

Pöytäkirjan nähtävänä olo

Pöytäkirja on yleisesti nähtävänä kuntayhtymän verkkosivuilla pöytäkirjan tarkastamisen jälkeen.

Yhtymähallitus 12.12.2017 / LIITE 1



TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA 2018 - 2021



KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ
TAVASTIA

Sisällys

Työsuojelutoiminta ja tavoitteet	3
Perehdyttäminen ja koulutus työsuojelu- ja turvallisuusasioihin.....	4
Työsuojeluorganisaatio	4
Työterveyshuolto	5
Työsuojeluvastuun jakautuminen	6
Linjaorganisaatio	6
Työsuojeluorganisaatio	8
Yhteistoiminta työsuojeluasioissa	9
Työsuojelun yhteistoiminta yhteisellä työpaikalla	10
Toimintaohjelman seuranta ja ylläpito	10

Työsuojelutoiminta ja tavoitteet

Työsuojelu on lakisääteistä toimintaa, jolla järjestetään työympäristö työyhteisölle turvallisesti ja terveelliseksi. Työsuojelulla pyritään vaikuttamaan henkilöstön työ- ja toimintakyvyn säilymiseen ja parantamiseen. Työsuojelutoiminta on osa työyhteisöjen toimintaa ja toiminnan suunnittelua. Työnantaja ja esimiehet vastaavat työsuojelun toteutumisesta omalla tehtäväalueellaan. Lisäksi jokaisen työyhteisön jäsenen tulee käytettävissään olevin keinoin huolehtia omista ja muiden työntekijöiden työoloista, turvallisuudesta ja terveydestä. Hyvä ja turvallinen työympäristö edistää myös toiminnan tuloksellisuutta. Yksilön kokonaishyvinvointiin vaikuttaa psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen hyvinvointi, lisäksi yksityiselämän ja työelämän asioiden vaikutus toisiinsa.

Jokaisella työnantajalla tulee olla työturvallisuuslain edellyttämä erityinen työsuojelun toimintaohjelma. Se on asiakirja, jossa kerrotaan työnantajan harjoittaman työsuojelupolitiikan perusteet, päämäärät ja keskeiset keinot. Työsuojelun toimintaohjelmaa kehitetään jatkuvasti työyhteisön tarpeiden mukaisesti. Esimiehillä on vastuu työpaikan vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista sekä saatujen tulosten perusteella toteutettavista käytännön toimenpiteistä. Työsuojeluorganisaatio ja työterveyshuolto tukevat esimiehiä tässä työssä. Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa toteutetaan säännöllisesti työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä sekä työolojen ja työympäristön vaarojen ja riskien arviointoja.

Koko kuntayhtymää koskevat työolojen kehittämistavoitteet Tavastiassa ovat:

Hyvinvoiva henkilöstö

Työsuojelussa otetaan huomioon fyysisen työsuojelun lisäksi työn psyykkinen kuormittavuus ja sosiaalinen hyvinvointi. Työyhteisön toimivuutta parannetaan sen perustehtävän, ammattiopetuksen / lukiokoulutuksen / vapaan sivistystyön, toteuttamisessa. Henkilöstön ja opiskelijoiden terveyttä ja työkykyä ylläpidetään ja kehitetään. Työilmapiiriä ja henkistä hyvinvointia kehitetään. Henkilöstön työssäjaksamista edistetään. Tiedonkulkua edistetään niin yleisellä tasolla kuin työsuojeluasioissakin. Organisaatiossa huolehditaan tiedon kulkemisesta eri suuntiin ja tiedon perille meno varmistetaan. Työpaikan olosuhteita, tavoitteita sekä niiden toteutumista samoin kuin muita työsuojeluasioita käsitellään avoimesti. Työntekijä on aktiivinen toimija, joka haluaa itse vaikuttaa työolosuhteidensa kehittämiseen ja työsuojelutietämyksensä ylläpitämiseen. Työsuojelutietous ja aktiivisuus kuuluvat osana kaikkeen toimintaan. Työsuojelulliset näkökohdat otetaan huomioon päätöksenteossa.

Turvallinen työympäristö

Työsuojeluun liittyviä asenteita kehitetään kaikilla organisaation tasoilla. Tarpeettomien riskien välttäminen sekä omasta ja muiden turvallisuudesta huolehtiminen kuuluu kaikille. Työtapaturmia ja vahinkoja minimoidaan. Työympäristöä kehitetään turvallisemmaksi, terveellisemmäksi ja viihtyisämmäksi. Esimiehet huolehtivat, että alaisille sattuneet tapaturmat ja vaaratilanteet ja niiden syyt selvitetään ja niiden perusteella tarpeen olevat toimenpiteet käynnistetään mahdollisimman pian. Vaaran havaitsija on velvollinen ilmoittamaan vaaratilanteista välittömästi. Työsuojeluvaltuutettujen kierroksilla, turvallisuusauditoinneilla, työpaikkaselvityksillä ja riskinarvioinneilla selvitetään järjestelmällisesti työpaikkojen vaaratekijöitä. Esiin tulevat fyysiset ja psyykkiset riskit pyritään poistamaan tai, jollei tämä ole mahdollista, niiden vaikutuksia rajataan. Työsuojelun piiriin kuuluvien riskien lisäksi riskien arvioinnissa selvitetään omaisuus-, toiminnan- ja ympäristöriskit. Työsuojelulliset näkökohdat otetaan huomioon päätöksenteossa.

Kunnossapidetyt rakennukset ja turvallinen tekniikka

Teknistä turvallisuutta seurataan ja edistetään jatkuvasti. Rakenteelliseen turvallisuuteen, työtiloihin, prosessiturvallisuuteen, koneturvallisuuteen ja ergonomiaan kiinnitetään huomiota. Suunnittelussa ja hankinnoissa otetaan työturvallisuus- ja työterveysnäkökohdat huomioon. Työsuojelulliset näkökohdat otetaan huomioon päätöksenteossa.

Perehdyttäminen ja koulutus työsuojelu- ja turvallisuusasioihin

Asianmukaisella koulutuksella varmistetaan riittävät tiedot ja valmiudet hoitaa työtehtävät turvallisesti.

Jotta työntekijällä on mahdollisimman pian työt Tavastiassa aloitettuaan tieto siitä, miten pitää toimia erilaisissa kriisitilanteissa, esimerkiksi tulipalon sattuessa, työntekijän on tutustuttava kahden viikon kuluessa palvelussuhteen alkamisesta pelastussuunnitelmaan, pohja- ja asemapiirroksiin sekä toimintaohjeeseen kiusaamisen, väkivallan, häirinnän ja erilaisten äkillisten kriisien varalta. Pelastussuunnitelmat ja kriisiohje löytyvät intran aloitussivulta (linkki pelastussuunnitelmiin) ja IMS:stä. Esimies huolehtii, että työntekijä perehtyy em. asiakirjoihin.

Kuntayhtymän yhteisiin työsuojelu- ja turvallisuusasioihin työntekijä perehtyy tutustumalla IMS:n työsuojelu- / työturvallisuusosioon ja perehdytys-sivuihin.

Esimies huolehtii osastokohtaisesta perehdyttämisestä ja organisoii työtehtävään perehdyttämisen, jonka yleensä toteuttaa sovittu työnopastaja. Perehdyttämisen päätteeksi esimies käy palautekeskustelun uuden työntekijän kanssa. Uuteen työtehtävään siirryttäessä varmistetaan, että riittävä perehdytys on tehty. Jokaisella on velvollisuus oma-aloitteisesti ja itsenäisesti ylläpitää osaamisensa työsuojelu- ja työturvallisuusasioissa ajantasaisena.

Kaikista väkivalta- ja uhkaavista tilanteista tulee ilmoittaa. Läheltä piti -tilanteiden ilmoitusta varten on intran aloitussivulla turvallisuushavaintolomake. Ilmoituksen tultua tiedot lähetetään ko. asiasta vastaavalle esimiehelle. Ilmoitukset käsitellään myös työsuojelutoimikunnassa.

Ensiapukoulutukseen ja alkusammutuskoulutukseen ja em. koulutusten päivittämiseen panostetaan. Työsuojelu- ja turvallisuuskoulutusta järjestetään tarpeen mukaan. Työsuojeluorganisaatiossa toimivia koulutetaan sopimusten ja tarpeiden mukaan.

Työsuojeluorganisaatio

Työsuojelupäällikkö

vs. henkilöstöjohtaja Kati Ukkonen (henkilöstöjohtaja Riikka Kolkkala) puh. 050 4400 500

Työsuojeluvaltuutettu, ammattiopiston opettajat

lehtori Harri Nieminen, puh. 050 5533 566

1. varavaltuutettu

lehtori Mika Tamminen

2. varavaltuutettu

lehtori Tiina Hottinen

Työsuojeluvaltuutettu, lukion opettajat

lehtori Juha Lahti, puh. 040 5146 060 (varsinaiseksi lukion opettajien työsuojeluvaltuutetuksi valittu Erno Tossavainen ei työskentele enää Tavastiassa, joten 1. varavaltuutetuksi valittu Juha Lahti toimii lukion opettajien työsuojeluvaltuutettu)

1. varavaltuutettu

lehtori Juha Lahti

2. varavaltuutettu

lehtori Vesa Karjalainen

Työsuojeluvaltuutettu, muu henkilökunta

nuoriso-ohjaaja Janne Kuisma, puh. 050 5533 570

1. varavaltuutettu

viestintäpäällikkö Outi Ruohela

2. varavaltuutettu

koulukuraattori Piritta Salo

Työsuojeluasiamiehet

opettaja Outi Anttila, varalla lehtori Tiina Hottinen

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala

Yhteiskuntatieteiden-, liiketalouden- ja hallinnon

lehtori Pekka Pesonen, varalla lehtori Mika Nummela

alan sekä luonnontieteiden ala

lehtori Ulla Salonen, varalla opettaja Merja Pulkki.

Matkailu- ravitsemis- ja talousala

VOP

Työsuojelutoimikunnan jäsenet

Outi Anttila

työsuojeluasiamies

Janne Kuisma

työsuojelupäällikkö

Riikka Kolkkala

työsuojeluvaltuutettu, muu henkilökunta

Juha Lahti

työsuojeluvaltuutettu (lukiot)

Reijo Lehtonen

työnantajan edustaja

Harri Nieminen

työsuojeluvaltuutettu, ammattiopiston opettajat

Marja Oksanen

työnantajan edustaja, VOP

Pekka Pesonen	työsuojeluasiamies
Riikka Riihimäki	työnantajan edustaja
Ulla Salonen	työsuojeluasiamies
Reijo Järvinen	työnantajan edustaja
Ulla-Maija Väisänen	työsuojeluvaltuutettu, VOP
MarjoTauru	sihteeri

Työsuojeluorganisaation toimikausi on 1.1.2018 – 31.12.2021. Työsuojelutoimikunta kokoontuu lukukausien aikana pääsääntöisesti kerran kuukaudessa.

Työsuojeluresurssit

Ammattiopiston	opettajien	ja	7,15 h/vko (opetusvelvollisuustyöajassa puolitoistakertaisena = 10,725 tuntia)
kansalaisopiston	(tekniset)		
työsuojeluvaltuutettu			
Lukion opettajien ja kansalaisopiston			5,5 h/vko
opettajien työsuojeluvaltuutettu			4 h/vko
Muun henkilökunnan			
työsuojeluvaltuutettu	(myös		
kansalaisopiston toimistohenkilökunta)			1 h/vko (opetusvelvollisuustyöajassa puolitoistakertaisena = 1,5 tuntia)
Opettajien varavaltuutetut,			
työsuojeluasiamiehet			

Työsuojeluorganisaation henkilöstön edustajilla on käytössä työsuojeluyhteistyöhön 28,475 tuntia viikossa. Osa resursoidusta ajasta kuluu työsuojelutoimikunnan kokouksissa.

Työterveyshuolto

Kuntayhtymä huolehtii henkilöstönsä työterveydenhuollosta ostopalveluna Mehiläinen Oy:ltä. Lammin lukion opettajien työterveyshuoltopalvelut ostetaan TyöSyke Oy:stä. Lammin lukion opettajilla on oikeus käyttää myös Mehiläisen yleislääkäritasoisia sairaanhoitopalveluita. Työterveyshuolto määrittää toimintansa toimintasuunnitelmalla, joka päivitetään vuosittain. Työsuojelutoimikunta osallistuu työterveyshuollon toimintasuunnitelman valmisteluun. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on luettavissa IMS:ssä.

Yhteystiedot

Mehiläinen Hämeenlinna

Talaskuja 3

13200 Hämeenlinna

Ajanvaraus: 010 414 0666 tai www.mehilainen.fi

Työterveyshoitaja

Anu Pöysti

Työterveyslääkärit

Riitta Helminen ja Leena Tuohimaa-Laaksi

Työfysioterapeutti

Miitta Nordenswan

Työterveyspsykologi

TyöSyke Oy

Käyntiosoite: Evontie 33, 16900 Lammi

Ajanvaraus: 03-621 5500

Työterveyshoitaja Maria Laaksonen

Työterveyslääkäri Ulla Heikkilä

Työfysioterapeutti Mikko Kärkkäinen

Työterveyspsykologi Marjo Saunamäki

Opiskeluterveydenhuolto

Opiskelijoiden terveydenhuollosta vastaa Hämeenlinnassa olevien tilojen osalta Hämeenlinnan Terveyspalvelut -liikelaitos. Oppilaitoksen terveydenhuoltopalvelut ovat maksutta kaikkien opiskelijoiden käytettävissä. Opiskelijat voivat ottaa terveydenhoitajaan yhteyttä ennaltaehkäisen terveydenhuollon lisäksi sairaustapauksissa. Opiskelijoiden terveydenhuollon ohjeistaa terveydenhoitaja. Terveydenhoitaja ohjaa opiskelijan tarvittaessa jatkohoitoon. Opiskelijaterveydenhuollosta tarkemmin IMS:ssä.

Työsuojeluvastuun jakautuminen

Työsuojeluvastuut perustuvat

- Kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimukseen
- Lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)
- Lakiin työsuojeluhenkilörekisteristä (1039/2001)
 - Työnantajan velvollisuus ilmoittaa yhteistoimintahenkilöistä

Työnantaja vastaa työpaikan ja työympäristön työturvallisuudesta. Käytännössä työsuojeluasioiden hoito on hajautettu organisaatiossa ja vastuu jakautuu eri tahoille. Koulutuskuntayhtymä Tavastian organisaatio muodostuu luottamushenkilöjohdosta, viran- ja toimenhaltijoista sekä opiskelijoista.

Työsuojeluvastuu työpaikalla määräytyy työtehtävien ja toimivaltuuksien mukaisesti

Linjaorganisaatio

Yhtymähallitus	• omistajan/ylläpitäjän edustajana antaa tarvittavat resurssit työsuojelutoiminnan toteuttamista varten.
Talousjohtaja	• huolehtii, että työsuojelutoimintaan ja työturvallisuuteen varataan riittävästi resursseja.
Henkilöstöjohtaja	• vastaa työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyvistä asioista ja toimii työsuojelupäällikkönä.
Jokainen esimies	• vastaa siitä, että oman osaston/yksikön/lukion työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät on selvitetty ja tunnistettu, sekä, milloin niitä ei voi poistaa, on arvioitu niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Työsuojeluorganisaatio ja työterveyshuolto tukevat esimiehiä tässä työssä. • käsittelee työsuojelun yhteistoiminta-asioita välittömässä yhteistoiminnassa osaston työntekijöiden/yksittäisen työntekijän kanssa. • valvoo, ohjaa ja vastaa suoraan alaisuudessaan olevan toiminnan turvallisuuden toteutumisesta • huolehtii, että vastuualueensa henkilöstö on perehtynyt pelastussuunnitelmaan ja tuntee hätäpoistumistiet, kokoontumispaikat ja osaa toimia hätätilanteessa • vastaa siitä, että opettajat tekevät turvallisuuskävelyt kaikkien opiskelijoiden kanssa. • valvoo työturvallisuuden opetuksen perusteellista toteutumista vastuualueellaan • vastaa välittömässä alaisuudessaan olevan henkilökunnan osastokohtaisesta perehdyttämisestä työhön, tehtäviin ja työsuojeluasioihin ja organisoi työtehtävään perehdyttämisen, jonka yleensä toteuttaa sovittu työnopastaja • laatii alaisuudessaan olevan henkilöstön työsuojelu- ja työturvallisuusohjeet tarvittaessa yhdessä työsuojeluvaltuutetun

kanssa.

- vastaa, että vastuualueensa koneet ja laitteet täyttävät työsuojelumääräykset, että niiden lakisääteiset ja määräaikaisten tarkastukset suoritetaan ja että ne huolletaan säännöllisesti.
- huolehtii vastuualueensa työsuojelumerkinnöistä yhdessä käyttävän henkilökunnan kanssa
- tekee vastuualuettaan koskevia kirjallisia esityksiä työsuojelun epäkohdista ja puutteista esimiehelleen ja työsuojelupäällikölle
- huolehtii harjoitustöiden ja muiden vastuualueensa maksupalvelutoimintaan liittyvien töiden työsuojelullisten näkökohtien huomioonottamisesta
- käynnistää alaisille sattuvien tapaturmien tai vaaratilanteiden perusteella tarpeelliset toimenpiteet mahdollisimman pian, ja huolehtii että niiden syyt selvitetään
- vastaa, että tapaturmista tehdään vahinkoilmoitus vakuutusyhtiöön, ja että läheltä piti -tilanteista tehdään turvallisuushavaintoilmoitus
- huolehtii omalta osaltaan työturvallisuudesta ja yhteistoiminnasta oman vastuualueen ollessa yhteinen työpaikka (osastolla toimii oman osaston väen lisäksi esim. itsenäinen työnsuorittaja tai toinen työnantaja).

Jokainen työntekijä

- huolehtii oman työturvallisuus- ja työsuojeluosaamisensa ajantasaisuudesta. Ylläpitää ja kehittää omaa osaamistaan kehittymistarpeidensa ja kehityskeskusteluissa sovittujen kehityssuunnitelmien mukaisesti.
- osallistuu sovitusti osastonsa työturvallisuus- ja työsuojeluasioiden kehittämiseen.
- huolehtii osaltaan hyvästä työilmapiiristä ja hyvästä työkäyttäytymisestä työyhteisössä
- perehtyy ja noudattaa työturvallisuusohjeita
- perehtyy pelastussuunnitelmaan ja tuntee hätäpoistumistiet, kokoontumispaikat ja osaa toimia hätätilanteessa.
- pyrkii kaikin tavoin ennakoivaan työturvallisuuden toteutumiseen
- huolehtii henkilökohtaisesta työturvallisuudestaan ja suojavälineiden käytöstä. Havaitessaan jonkun laiminlyövä suojavälineiden käytön, puuttuu siihen.
- merkitsee epäkuntoisen koneen tai laitteen näkyvällä merkillä ja siten estää viallisten laitteiden käytön
- huolehtii ja vastaa käytössään olevan työtilan ja opetustilan yleisestä järjestyksestä ja siisteydestä
- vastaa siitä, että käytössään olevat koneet ja laitteet tarkastetaan ja huolletaan annettujen ohjeiden ja sopimusten mukaisesti.
- Raportoi työturvallisuuden epäkohdista ja puutteista lähimmälle esimiehelleen ja tekee kirjallisen esityksen niiden korjaustoimenpiteiksi
- esimiehen määräyksestä toimii työnopastajana uusille työntekijöille

Opettaja lisäksi:

- tekee turvallisuuskävelyt opiskelijoiden kanssa.
- opettaa työsuojeluasiat siten, että opiskelija asennoituu työsuojeluun positiivisesti
- perehdyttää opiskelijan ennen uuden työmenetelmän tai työkoneen käyttöönottoa sen vaaratekijöihin
- valvoo, että opiskelija noudattaa työsuojelumääräyksiä (mm. käyttää asianmukaisia suoja- ja turvavälineitä)
- osallistuu käytössään olevan opetustilan ja siellä käytettävien koneiden ja laitteiden turvallisuustarkastuksiin

Opiskelija

- perehtyy työturvallisuusohjeisiin ja pelastussuunnitelmaan
- noudattaa annettuja ohjeita ja määräyksiä
- huolehtii henkilökohtaisesta työturvallisuudestaan ja suojavälineiden käytöstä
- vastaa käytössään olevien henkilökohtaisten suojavälineiden kunnosta
- ilmoittaa havaitsemansa tapaturmavaarat ja turvallisuuspuutteet välittömästi opettajalleen
- edistää toiminnallaan ja käyttäytymisellään työturvallisuuden ja työrauhan toteutumista työyhteisössä

Työsuojeluorganisaatio

Työsuojelupäällikkö

- avustaa työnantajaa ja esimiehiä työsuojelun asiantuntemuksen hankinnassa sekä yhteistyössä työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa.
- ryhtyy tarpeellisiin toimenpiteisiin
 - työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi
 - työsuojelun yhteistoiminnan kehittämiseksi
- huolehtii yhteistoimintahenkilöilmoituksesta

Työsuojeluvaltuutettu

- Jos työsuojeluvaltuutettu on estynyt varavaltuutettu sijaistaa

- edustaa työpaikan työntekijöitä käsiteltäessä asioita yhteistoiminnassa työnantajan kanssa ja suhteessa työsuojeluviranomaisiin
- perehtyy oma-aloitteisesti työpaikkansa työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäännöksiin.
- osallistuu työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijan tutkimuksiin, jos tämä tai työsuojeluviranomainen katsoo tutkimukseen osallistumisen tarpeelliseksi.
- osaltaan kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviin seikkoihin.
- on oikeutettu osallistumaan esimiehen ja työntekijän väliseen, työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavan asian käsittelyyn työntekijän pyynnöstä tai tarvittaessa
- on oikeutettu saamaan tietoa
 - asiakirjoista ja luetteloista, joita työnantajan on pidettävä työsuojelua koskevien säännösten mukaan
 - työympäristön ja työyhteisön tilaan liittyvistä työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevista asiakirjoista
 - työterveyshuollon järjestämistä koskevasta sopimuksesta
 - työterveyshuollon toimintasuunnitelmasta
- on oikeutettu koulutukseen
 - asianmukainen koulutus työsuojelua koskevista säännöksistä ja ohjeista sekä muista tehtävien hoitamiseen kuuluvista asioista ottaen huomioon aiempi kokemus ja aikaisemmin saatu koulutus työsuojeluasioissa.
 - koulutustarvetta ja -järjestelyjä on käsiteltävä 2 kuukauden kuluessa valinnasta.
- on oikeutettu keskeyttämään vaarallinen työ, jos työstä aiheutuu välitöntä ja vakavaa vaaraa työntekijän hengelle tai terveydelle.

Työsuojeluasiamies

- Työsuojeluasiamiehen tehtävistä säädetään kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen 10 §:ssä.
- Sopimuksen mukaan työsuojeluasiamiehen tehtävät liittyvät pääosin välittömään työsuojelun yhteistoimintaan lähityöyhteisössä tai esimerkiksi jonkin ammattikunnan piirissä sekä tiedon välittämiseen

työn vaarojen ja haittojen selvittämisessä ja niistä aiheutuviissa toimenpiteissä.

- Paikallisessa sopimuksessa määritellään tarkemmin järjestelyn perusteet ja siihen sisältyvät oikeudet ja tehtävät.

Yhteistoiminta työsuojeluasioissa

Yhteistoiminta työsuojeluasioissa perustuu

- Lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)
 - Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat 26 §
- Kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimukseen
 - Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat 3 §

Linjaorganisaatio

Esimies ja osaston työntekijät/yksittäinen työntekijä käsittelevät välittömässä yhteistoiminnassa seuraavat asiat

1. Työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset
2. Periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä em. selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat
3. Työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat
4. Työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoittamiseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat
5. Työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdytyksen tarve ja järjestelyt
6. Työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot
7. Edellä 1-6 kohdassa tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

Työsuojeluorganisaatio

Työsuojelutoimikunnassa käsitellään laajakantoiset ja koko työpaikkaa yleisesti koskevat asiat edustuksellisessa yhteistoiminnassa.

Asiakokonaisuudet ovat samat (1-7) kuin välittömässä yhteistoiminnassa esimiehen ja työntekijöiden kesken.

Työsuojelutoimikunnan jäsenellä on oikeus tehdä esityksiä työsuojelutoimikunnan käsiteltäviksi asioiksi ja muutoinkin yhteistoiminnan kehittämiseksi sekä saada esityksistään perusteltu palaute.

Toteutetun työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin perusteella tai muutoin tarpeelliseksi havaittuja muita työsuojelun yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita voivat tarpeen mukaan olla esimerkiksi

- Työhyvinvoinnin edistäminen
- Henkilöstön ikääntymisen vaikutukset
- Työsuojelua koskevan tiedotuksen ja ensiavun järjestäminen
- Päihdeongelmien ennaltaehkäisyä ja päihteiden väärinkäyttöä koskevat menettelytavat ja hoitoonohjauksen mallit
- Varhaisen välittämisen menettelytavat

Asiat on käsiteltävä riittävän ajoissa niiden valmistelu- ja toteuttamisaikataulu huomioon ottaen. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn työntekijän pyynnöstä tai tarvittaessa muutenkin.

Työsuojelun yhteistoiminta yhteisellä työpaikalla

Yhteinen työpaikka määrittellään työturvallisuuslain (738/2002) 49 - 54 §:ssä.

Työsuojelun yhteistoiminta ja yhteisten vaarojen torjunta toteutetaan siten kuin valvontalain 5 a luvussa on säädetty.

Toimintaohjelman seuranta ja ylläpito

Työsuojelun toimintaohjelma laaditaan työsuojelutoimikunnan toimikaudeksi eli neljäksi vuodeksi ja päivitetään tarvittaessa ja vähintään kerran vuodessa. Tämä ohjelma on voimassa 31.12.2017 asti.

Päivityksiä ei tarvitse viedä yhtymähallituksen käsittelyyn vaan ne käsitellään työsuojelutoimikunnassa.

Säännöksiä

- Kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimus
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)
- Työturvallisuuslaki (738/2002)
- Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuville vaaroille (85/2006)
- Työterveyshuoltolaki (1383/2001)
- Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001)
- Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/2001)
- Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa käytössä olevia sopimuksia ja ohjeita
 - Päihdehoidon toimintamalli ja päihdehoidon hoitosopimus
 - Toimintaohje kiusaamisen, väkivallan, häirinnän ja muiden kriisien varalle
 - Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
 - Häirintätoimintamalli
 - Varhaisen välittämisen malli
 - Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma
 - Viestintäsuunnitelma

VUOKRASOPIMUS

Yhtymähallitus 12.12.2017 / LIITE 2

1. Osapuolet

Vuokranantaja

Koulutuskuntayhtymä Tavastia
PL 30
13101 Hämeenlinna
Y-tunnus: 0205303-4

Vuokralainen

Kanta-Hämeen perhetyö ry
Sibeliuksenkatu 5 A
13100 Hämeenlinna
Y-tunnus: 1471480-5

2. Vuokrakohde

Vuokrattavat tilat sijaitsevat Koulutuskuntayhtymä Tavastian Hattelmalantie 25 P-rakennuksen 4.kerroksessa. Tällä sopimuksella vuokrattavien tilojen pinta-alat ovat P-rakennuksessa 436 m². Vuokrattavat tilat ilmenevät liitteenä 1 olevasta pohjapiirroksesta punaisella viivalla rajattuna.

Vuokranantaja vuokraa tilat siinä kunnossa ja varustettuna niillä kiintokalusteilla ja laitteilla, jotka tiloissa ovat sopimuksen alkamishetkellä.

3. Käyttötarkoitus

Tilat vuokrataan Kanta-Hämeen perhetyö ry:n käyttöön lastensuojelun ja ennaltaehkäisevän työn palvelutoimintaan. Vuokralainen sitoutuu noudattamaan käyttötarkoitusta.

Vuokralainen ei harjoita toimitiloissa sellaista edellä kuvatusta poikkeavaa toimintaa, joka katsotaan vuokranantajan kannalta kilpailevaksi tai haitalliseksi toiminnaksi.

4. Vuokra-aika ja vuokrasopimuksen irtisanominen

Vuokra-aika alkaa 4.6.2018. Vuokrasopimus on toistaiseksi voimassa oleva. Vuokrasopimuksen irtisanomisaika on sekä vuokranantajan että vuokralaisen puolelta 6 kk.

5. Vuokran määrä

Vuokran määrä vuokrattavilta tiloilta on vuokrasuhteen alussa 16,00 euroa/ m² eli vuokrattavalta alueelta yhteensä 6.976 euroa/kk. Vuokra on arvonnlisäveroton.

Mahdollisista myöhemmistä peruskorjauksista tilassa ja niistä aiheutuvista vuokratukustannusten nousun huomioinnista vuokrassa sovitaan erikseen.

Vuokra sisältää tilojen veden, lämmön ja sähkön.

Vuokra maksetaan kuukausittain etukäteen kunkin kuukauden viidenteen (5) päivään mennessä vuokranantajan ilmoittamalle tilille. Viivästyskorko on korkolain mukainen.

6. Vuokran tarkistaminen ja arvonlisäverovelvollisuus

Vuokra sidotaan elinkustannusindeksiin, jonka mukaan vuokraa tarkistetaan vuosittain vuoden alussa sopimuksen perusindeksin ja tarkistuspäivän indeksin muutosta vastaavasti. Perusindeksinä on sopimuksen alkamishetkellä tiedossa oleva viimeisin pisteluku. Vuokraa tarkistetaan ensimmäisen kerran tammikuussa 2019.

Mikäli vuokralaisen vuokrattavissa tiloissa harjoittama lastensuojelun ja ennaltaehkäisevän työn palvelutoiminta määritellään myöhemmin sopimuksen voimassaoloaikana arvonlisäverolliseksi toiminnaksi, vuokranantaja hakeutuu tilojen vuokrauksesta arvonlisäverolliseksi.

Julkisen viranomaisen tämän sopimuksen jälkeen määräämät mahdolliset uudet verot ja maksut voidaan vuokranantajan ilmoituksesta lisät vuokraan.

Mikäli muuttuneesta lainsäädännöstä tai muusta vuokrasopimuksen allekirjoitushetkellä ennalta arvaamattomasta viranomaismääräyksestä tai muusta syystä johtuen vuokralainen edellyttää korkeampaa tasoa kuin vuokrasopimusta allekirjoitettaessa vuokranantajalta voidaan edellyttää, sovitaan tehdyn korjauksen jälkeen kohtuullisesta vuokrankorotuksesta, jossa otetaan huomioon vuokranantajalle aiheutuneet lisäkustannukset jaksoitettuna hyvän kirjanpitoavan mukaan. Em. vuokrankorotus huomioidaan kuukausivuokraan aineellisten hyödykkeiden osalta siten, että rakennusten perusparannusmenot jaksoitetaan tasapoistoin 10 vuodelle sekä vuokrakohteelle tehdyt kone ja laiteinvestoinnit 5 vuodelle. Vaikutus kuukausivuokraan saadaan laskentakaavalla rakennuksen perusparannusmeno jaettuna 120:llä tai kone ja laiteinvestointimeno jaettuna 60:llä.

7. Vakuus

Vakuutta ei vaadita.

8. Tilojen hoito ja ylläpito

Vuokralainen vastaa vuokratilojen toiminnallisista käyttökustannuksista (siivous, ikkunoiden pesu. lamppujen vaihto yms.), jotka ovat tarpeen vuokralaisen oman toiminnan kannalta. Vuokralainen vastaa myös hankkimiansa koneiden, kalusteiden ja laitteiden ylläpidosta ja huollosta. Vuokralainen on velvollinen hoitamaan tiloja huolellisesti ja huolehtimaan siitä, että tilojen käyttäjät noudattavat tilojen käyttöön liittyviä määräyksiä ja sääntöjä. Vuokralainen on velvollinen ilmoittamaan viipymättä vuokranantajalle havaitsemistaan vioista ja puutteista.

Vuokranantaja vastaa vuokraamiensa tilojen kiinteistönhoidosta ja paloturvallisuuden ylläpidosta viranomaisten ja vakuutusyhtiön edellyttämällä tavalla. Vuokranantaja vastaa myös niistä vuokrattuihin tiloihin tehtävistä muutoksista, jotka perustuvat uusiin tai muuttuviin viranomaismääräyksiin.

9. Vuokralaisen muutostyöt

Vuokralainen ei saa suorittaa muutos- ja parannustöitä ilman vuokranantajan kirjallista lupaa. Mikäli muuta ei ole sovittu, vuokralaisen tekemät lisä- ja muutostyöt jäävät kiinteiltä osiltaan vuokranantajan omaisuudeksi vuokra-ajan päätyttyä.

10. Vuokranantajan muutostyöt

Vuokranantaja saa tehdä korjauksia ja muutoksia vuokratuissa tiloissa ilmoitettuaan töistä etukäteen vuokralaiselle kahta viikkoa ennen töihin ryhtymistä. Mikäli korjaukset ja muutokset ovat vuokralaiselta laskutettavia, on niistä sovittava vuokralaisen edustajan kanssa. Poikkeuksena ovat sellaiset kiireelliset korjaustyöt, joihin on vahinkojen syntymisen, tilojen käytön tms. syystä johtuen ryhdyttävä välittömästi. Olennaista haittaa huoneiston käytölle aiheuttavista korjauksista on ilmoitettava kaksi kuukautta ennen töihin ryhtymistä.

11. Tilat vuokrasuhteen päättyessä ja muut velvollisuudet

Vuokrasuhteen päättyessä on vuokralaisen luovutettava tilat vuokranantajan hallintaan luonnollista kulumista lukuun ottamatta siinä kunnossa, kuin ne olivat vuokrasuhteen alkaessa, ellei toisin sovita tai ole muutos- ja lisätöiden osalta toisin sovittu.

Vuokrasopimuksen päättyessä on kaikki luovutetut avaimet, kulkukortit ym. palautettava vuokranantajalle.

12. Edelleen vuokraus

Vuokralainen ei saa siirtää vuokraoikeuttaan kolmannelle ilman vuokranantajan kirjallista lupaa.

13. Erimielisyyksien ratkaiseminen

Sopimuksesta johtuvat erimielisyydet pyritään ratkaisemaan sopijapuolten välisin neuvotteluin. Mikäli osapuolet eivät pääse sopuun, ratkaistaan ensimmäisenä oikeusasteena Kanta-Hämeen kärjäoikeudessa.

14. Muut ehdot

Sopimukseen sovelletaan liikehuoneiston vuokrauksesta annetun lain määräyksiä, ellei tästä sopimuksesta muuta johdu. Vuokranantaja vastaa kaikista vuokrakohteeseen liittyvistä julkisoikeudellisista maksuista.

Vuokrasopimus tehdään ehdolla, että vuokralainen saa valtionavustuspäätöksen turvakodin perustamiseksi.

15. Liitteet

Liite 1 - Pohjapiirustus vuokrattavista tiloista. Vuokrattava alue on rajattu punaisella viivalla.

Tätä vuokrasopimusta on tehty kaksi (2) yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle.

Päiväys ja allekirjoitukset

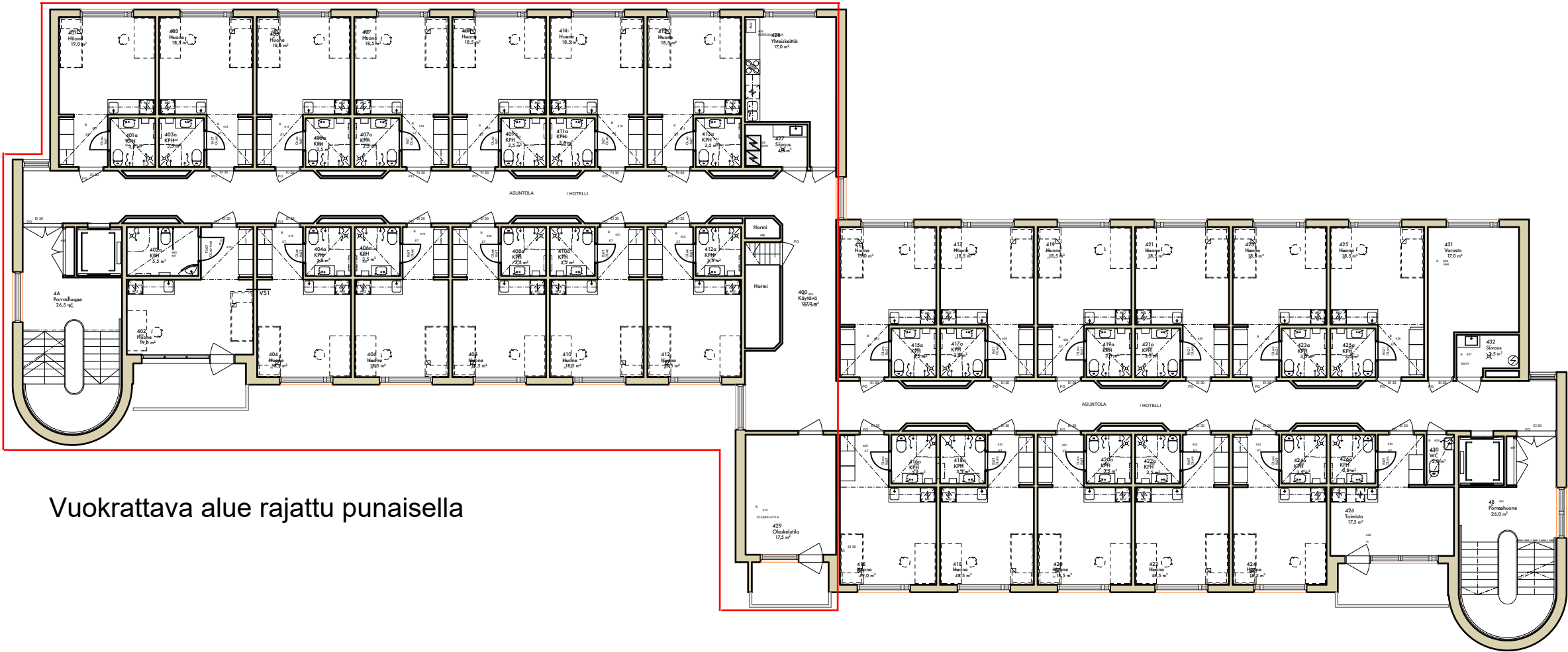
Koulutuskuntayhtymä Tavastia

Kanta-Hämeen perhetyö ry

Jouni Haajanen

Sini Stolt

Vuokrasopimuksen liite 1



Vuokrattava alue rajattu punaisella



Tulevaisuuden tekijät
TAVASTIASTA

Koulutuskuntayhtymä Tavastian strategia

Vuosille 2018-2021

Tavastian suunnittelujärjestelmä

TOIMINTA-
AJATUS

VISIO

ARVOT

Mitä tavoitellaan ? PALVELULUPAUKSET

Strategiaa täydentävät toimintaohjelmat

Hallitus, aluevaikuttavuus, henkilöstö, tieto- ja viestintätekniikka, kestävä kehitys, yrittäjäyys, kansainvälisyys, monikulttuurisuus, kiinteistö ja pedagogiikka

Lähtötiedot OKM / Reformi, järjestämislupa ja yksikköhintarahapäätös
Omistajakunnat / lausunto
Opiskelijat / opiskelijakysely
Työelämä / työelämäpalaute
Henkilöstö / henkilöstökysely ja kehityskeskustelut

Mitä tehdään? TOIMINTA- ja TALOUSSUUNNITELMA

Miten toteutetaan? TULOSKORTTI – kehittämistavoitteet ja toimenpiteet sekä mittarit

Miten seurataan? PUOLIVUOTISRAPORTTI JA TOIMINTAKERTOMUS

Toiminta-ajatus ja Visio

Koulutuskuntayhtymä Tavastian toiminta-ajatus

Koulutuskuntayhtymä Tavastia järjestää laadukasta ammatillista ja yleissivistävää koulutusta, vapaata sivistystyötä sekä koulutustehtävään läheisesti liittyvää muuta toimintaa. Tarjoamme opiskelijoille hyvät valmiudet työelämään, jatko-opintoihin ja elinikäiseen oppimiseen. Kehitämme koulutuspalveluitamme yksilön, yhteisön ja alueen työelämän tarpeisiin.

Visio

Tulevaisuuden Tekijät Tavastiasta

Arvot

Vaikuttavuus

Panostamme osaamiseen, tulevaisuuden taitoihin ja elinikäiseen oppimiseen. Tuemme opiskelijoidemme fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kehittymistä. Vaikutamme osaltamme alueen, työelämän ja yhteiskunnan kehittämiseen.

Vastuullisuus

Toimimme oikeudenmukaisesti, taloudellisesti ja turvallisesti kantaen oman vastuumme yhteiskunnasta ja kestävästä kehityksestä. Tarjoamme opiskelijoillemme joustavia opintoväyliä erilaisissa oppimisympäristöissä.

Arvot

Kumppanuus

Toimimme aktiivisessa yhteistyössä kuntayhtymän, oppilaitosten, työelämän, omistajakuntien ja muiden sidosryhmien kanssa asiakkaan parhaaksi. Kansainvälisyys ja monikulttuurisuus ovat osa arkeamme.

Uskallus

Opimme uutta ja uudistumme, kokeilemme ja kehitymme, onnistumme ja opimme virheistä.

Tavastian palvelulupaukset

- Tavastiassa tarjoamme opiskelijalle yksilöllisen opintoväylän ja moniammatillisen tuen matkalla tulevaisuuden tekijäksi.
- Tavastiassa tarjoamme opiskelijalle hyvät valmiudet työelämään ja jatko-opintoihin sekä eväitä elämään ja elinikäiseen oppimiseen.
- Tavastian koulutustarjonnassa ja koulutusten toteutuksessa hyödynnämme aktiivisesti kuntayhtymän monimuotoisuutta, verkostoja ja kansainvälisyyttä.
- Tavastiassa reagoimme asiakkaiden tarpeisiin ennakoiden, luovasti ja joustavasti.



Yhtymähallitus 12.12.2017 liite 4

Koulutuskuntayhtymä Tavastian toimintastrategiaa tukevat ohjelmat valtuustokaudelle 2017 - 2021



Yhtymähallitus 24.10.2017/LIITE 5

HALLITUSOHJELMA 2017 - 2021

Yhtymähallituksen toimivalta on määrätty kuntalaissa ja kuntayhtymän perussopimuksessa. Yhtymähallitus käyttää nk. yleistä toimivaltaa, eli päättää kaikista niistä asioista, jotka kuntalain, kuntayhtymän perussopimuksen ja tämän hallintosäännön mukaan eivät kuulu jollekin muulle toimielimelle tai viranomaiselle.

Yhtymähallitus on laatinut valtuustokaudelle vuosille 2017 - 2021 hallitusohjelman, jonka tavoitteena on määritellä Koulutuskuntayhtymä Tavastian keskeisiä toiminnan painopisteitä 3 - 5 vuoden päähän, ottaa nämä painopisteet huomioon vuosittaisia toimintasuunnitelmia laadittaessa ja seurata niiden toteutumista säännöllisesti.

Hallitusohjelman tehtävänä on Koulutuskuntayhtymä Tavastian toiminta-ajatus, visio ja arvot huomioon ottaen kohdentaa fokus ja voimavaroja tärkeäksi koettujen asiakokonaisuuksien edistämiseksi.

Hallitusohjelman keskeiset tavoitteet

Ammatillisen koulutuksen reformin toteutus

Ammatillisen koulutuksen tarjonnassa huomioidaan työelämän osaamistarpeet. Kaikille Hämeenlinnan seudun peruskoulun päättäneille tarjotaan opiskelupaikkaa, ja opiskelijavalinnassa painotetaan hakijan koulutustarvetta ja valintaprosessin yhdenvertaisuutta. Reformin tiedotus hoidetaan niin, että kaikki osapuolet ymmärtävät reformin työelämälähtöisyyden ja osaamisperusteisuuden periaatteet.

Työelämän kanssa tehtävään yhteistyöhön panostetaan koulutuksella, ohjauksella ja pitämällä työpaikalla järjestettävän koulutuksen prosessi mahdollisimman selkeänä. Opetushenkilöstö tukee työpaikkaohjaajien työtä ohjaamalla opiskelijoiden työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Ammatillisen koulutuksen laadusta huolehditaan. Henkilöstön jaksamiseen sekä työelämäosaamiseen ja pedagogiseen osaamiseen panostetaan. Yhteistyötä opiskelijoiden huoltajien kanssa lisätään.

Työelämätaidot

Kuntayhtymän kaikessa koulutustarjonnassa otetaan huomioon myös työelämätaitojen oppiminen. Tulevaisuuden työelämätaitojen opiskelu korostuu ammatillisessa koulutuksessa, jolloin monipuolisten työelämätaitojen oppimista painotetaan koko opiskeluaikana. Kuntayhtymä tarjoaa substanssiosaamisen lisäksi työelämän perustietoja ja -taitoja, hyvän yleissivistyksen ja elinikäisen oppimisen mahdollisuuden itsensä kehittämiseen. Opiskelijoille luodaan myönteinen kuva työelämätaitojen oppimiseen, missä keskeisiä ovat asenne, ammattitaito, oma-aloitteisuus, vuorovaikutustaidot ja verkostomainen työskentely. Lisäksi panostetaan henkilöstön työelämätaitojen kehittämiseen.

Myynti ja markkinointi

Kuntayhtymällä on nyt lukioden yhdistyessä ja yhtenäisen kampusalueen muodostuessa mahdollisuus uusien ilmettävien yhteiseksi, uudeksi Tavastiaksi. Tavastian vetovoimaisuudessa on merkitystä sillä, miten rakennamme brändiämme ja viestinnällisesti tuomme esille monipuolisuuttamme. Myynnin ja markkinoinnin perustana on asiakkuuden määrittely: tarjoamme koulutus- ja muita palveluita niin nuorille, työikäisille kuin ikääntyneillekin, palvelemme niin yrityksiä kuin julkista sektoria, ja tulevaisuudessa myös maakuntaa. Asiakkaina yleisesti *opinhaluiset ihmiset*.



Kilpailuetu on monipuolisen organisaation tuottama synergiaetu ja joustavat opintopolut oppilaitosten välillä - tähän tarvitaan kasvot työelämään päin, tehokkaat ohjauspalvelut ja kohdennettu markkinointiviestintä. Markkinoinnissa on nostettava esille joitakin kärkituotteita ja perustehtävän onnistuneisuutta: työllistymistä, jatko-opintoihin pääsemistä ja elinvoimaa. Kilpailutilanteen kiristytessä markkinoinnin merkitys kasvaa edelleen.

Yrittäjyyskasvatus

Kuntayhtymän oppilaitosten yrittäjyyskasvatuksessa on keskeinen rooli sisäisellä yrittäjyydellä. Sisäinen yrittäjyys on yrittäjämäistä asennetta, vastuunkantoa omasta elämästä sekä ihmissuhde- ja sosiaalisia taitoja. Yrittäjyyskasvatuksen tulee olla osa Tavastian kaikkien oppilaitosten opetusta.

Yrittäjyyskasvatuksessa tulee oppilaitoksen, työelämän ja toimintaympäristön tarjota toimintaa, jossa opiskelijat voivat itse tarjota palveluja ja/tai kehittää yrittäjyystaitojaan pienen yrityksen kokeiluilla. Tavastian oppilaitoksissa tavoitellaan kokeilukulttuuria eli kehitetään toimintaa erilaisilla pienillä kokeiluilla. Yrittäjyyskasvatuksen liittyvä koulutus toteutetaan yhteistyössä kuntayhtymän oppilaitosten kesken. Tavoitteena on, että toisen asteen yrittäjyysopinnot hyväksytään osaksi HAMKin opintoja.

Yrittäjyyskasvatukseen on saatava mukaan alueen yritykset ja yrittäjät. Yrittäjät **kutsutaan** tutustumaan tämän päivän koulutukseen – mitä yritykset vaativat työntekijöiltä ja mitä odotuksia oppilaitoksilla on yrityksiltä. Yrittäjät ja heidän kertomuksensa toimivat konkreettisina ja kannustavina esimerkkeinä opiskelijoille. Lukiolaisille lisätään työelämään tutustumispäiviä ja lukion opettajille tutustumista alueen yrityksiin.

Ennakoiva talous

Kuntayhtymän taloudenhoitoa kehitetään ja suunnataan ajantasaisen tiedon pohjalta. Henkilöstöresurssit mitoitetaan vastaamaan rahoituspohjan mahdollistamaa ja toiminnan vaatimaa tasoa. Ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmän uudistuessa panostetaan toimenpiteisiin, jotka vaikuttavat tulos- ja vaikuttavuusrahoituksen kehitykseen myönteisesti. Toiminnan seurannan mittaristoa kehitetään palvelemaan muuttuvia tarpeita. Kuntayhtymään luodaan palkitsemisjärjestelmä, joka kannustaa ja palkitsee hyvistä tuloksista. Henkilöstön monipuolisen osaamisen kehittämiseen panostetaan.

Hallitusohjelman toteutustavat

Hallitusohjelma osana tulokorttia

Hallitusohjelman painopisteiden vuosittaiset tavoitteet ja toimenpiteet mittareineen määritellään toiminta- ja taloussuunnitelman tulokortissa.

Vuodelle 2018 on tulokortissa listattu seuraavat hallitusohjelmaa edistävät toimenpiteet:

Ammatillisen koulutuksen reformin toteutus

- Selkeät tutkinnon rakenteet, opiskelijan henkilökohtainen sähköinen lukujärjestys
- HOKSin rakenteen laatiminen ja käytettävyyden varmistaminen sekä aktiivinen käyttöönotto
- Opiskelijan osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mahdollisuuksien lisääminen
- Opiskelijan opiskelu- ja työelämävalmiuksiin sekä sisäiseen yrittäjyyteen panostaminen
- Reformin jalkauttaminen hallitusti työelämään
- Yhteistyön tiivistäminen huoltajien kanssa esim. opiskelijan omien polkujen suunnittelussa

Työelämätaidot

- Työelämäyhteistyön kehittäminen
- Työelämäyhteistyön järjestelmällisyyden parantaminen
- Työelämän kurssitoiveisiin vastaaminen nopealla aikataululla

- Työpaikkaohjaajien reformin mukaisen osaamisen varmistaminen
- Opettajan ohjauksen varmistaminen työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa
- Työelämäyhteistyöosaamisen kehittäminen

Myynti ja markkinointi

- Asiakas- ja sidosryhmärekisterin uudistaminen
- Sidosryhmäkartan laadinta ja tiedotus henkilöstölle
- Täydennyskoulutuksien räätälöiminen ja tuotteistaminen
- Oppisopimusmahdollisuuksien markkinointi ja avaaminen työelämälle
- Markkinointi- ja myyntiosaamisen kehittäminen
- Joustavuus vastata nopeasti yritysten koulutushaasteisiin ja -toiveisiin

Yrittäjyyskasvatus

- Yrittäjämäisen toimintakulttuurin levittäminen eri kouluasteille
- Yrittäjyyspolkujen mahdollistaminen opiskelijalle, esim. osuuskunta
- Yhteisen yrittäjyysohjelman laadinta ja toteutus

Ennakoiva talous

- Talouden suunnittelun ja seurannan kehittäminen
- Tilojen käytön tehostaminen ja ylimääräisistä tiloista luopuminen
- Tietojärjestelmien tehokas käyttö

Hallitusohjelman seuranta

Hallitusohjelman seurannasta vastaa yhtymähallitus. Ohjelman operatiivisesta toteutuksesta vastaa kuntayhtymän johto. Johdon tehtävänä on

- huomioida hallitusohjelma Tavastian toiminnassa
- seurata ja raportoida hallitusohjelman toteutumisesta
- tehdä esityksiä hallitusohjelman päivittämisestä
- tiedottaa hallitusohjelmasta henkilökunnalle ja opiskelijoille.



Hyväksytty yhtymähallituksen kokouksessa 12.12.2017

ALUEVAIKUTTAVUUSOHJELMA 2018 - 2021

Koulutuskuntayhtymä Tavastian toiminta-ajatus ja visio aluevaikuttavuuden näkökulmasta

Koulutuskuntayhtymä Tavastian pääasiallisena aluekehitysvaikutusten toiminta-alueena on Hämeenlinnan seutu. Hämeenlinnan seudun lisäksi kuntayhtymään kuuluvat Akaa, Pälkäne ja Urjala. Kuntayhtymällä on myös maakunnallista ja valtakunnallista tutkintokohtaista aluekehitysvaikutusta.

Kuntayhtymän omistajakuntien väestöpohja on n. 100 000 henkeä. Ammattiopisto Tavastian opiskelijoista noin 15 % tulee jäsenkuntien ulkopuolelta. Lukiokoulutuksessa vastaava luku on n. 10 %. Erityislinjat ovat pääasiallinen syy hakeutua lukiokoulutukseen alueen ulkopuolelta. Pääosa Ammattiopisto Tavastian suorittaneista opiskelijoista jää valmistuttuaan alueelle työskentelemään ja jatko-opiskelemaan. Pääosa lukion suorittaneista puolestaan suuntaa jatko-opintoihin alueen ulkopuolelle. Tämä puolestaan johtuu yliopisto-opetuksen puuttumisesta alueelta.

Koulutuskuntayhtymä Tavastia on Hämeenlinnan kaupungin viidenneksi suurin työnantaja. Vaki-
tuista henkilöstöä on yli 400 henkeä. Ammattiopisto Tavastia on monialainen ammatillinen oppilaitos, jossa voi suorittaa 20 perustutkintoa, 21 ammattitutkintoa ja 11 erityisammattitutkintoa. Ammattiopisto Tavastialla on erityiset järjestämistehtävät työvoimakoulutukseen, laajennettuun oppisopimustehtävään ja vankilaopetukseen. Koulutuskuntayhtymä Tavastia tarjoaa monipuolista lukiokoulutusta neljässä toimipisteessä; Kaurialassa, Lyseolla, Lammilla ja Parolassa. Kaurialan ja Lyseon lukio yhdistyy Tavastian lukioksi lukuvuoden 2018-19 alusta. Tavastian lukiolla on tiedelukion erityistehtävä ja siellä toimii lisäksi urheilulinja ja yrittäjyyshelinja.

Aluevaikuttavuusohjelman keskeiset tavoitteet

Koulu on osa maailmaa – ei passiivinen mukanaolija, vaan keskeinen alueellinen rakentaja. Koulutuskuntayhtymä Tavastian aluekehitystehtävä näkyy keskeisesti kuntayhtymän toiminta-ajatuksessa

- Koulutuskuntayhtymä Tavastia järjestää laadukasta ammatillista ja yleissivistävää koulutusta, vapaata sivistystyötä sekä koulutustehtävään läheisesti liittyvää muuta toimintaa. Tarjoamme opiskelijoille hyvät valmiudet työelämään, jatko-opintoihin ja elinikäiseen oppimiseen. Kehitämme koulutuspalveluitamme yksilön, yhteisön ja alueen työelämän tarpeisiin.

Koulutuskuntayhtymä Tavastian aluevaikuttavuuden tavoitteita voidaan kohdistaa kolmeen keskeiseen kohderyhmään; opiskelijat, työelämä ja omistajakunnat.

Opiskelijat

▪ Työpaikalla järjestettävä koulutus

Ammatillisiin tutkintoihin sisältyy runsaasti työpaikalla järjestettävää koulutusta. Opiskelijan henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa sovitaan työpaikalla järjestettävän koulutuksen määrästä. Ammatillisten tutkinnon osien osaamisen arviointi tapahtuu näytöillä työpaikalla työpaikkaohjaajan ja opettajan yhteistyönä. Työpaikoilla järjestettävä koulutus ja siihen liittyvä osaamisen arviointi onkin keskeinen yhteistyömuoto ammattiopiston ja alueen työelämän välillä. Työpaikoilla järjestettävää koulutusta suoritetaan yli tuhannessa eri työpaikassa. Työpaikoilla järjestettävä koulutus voidaan toteuttaa joko koulutussopimuksella tai oppisopimuksella. Lisäksi lukiokoulutuksessa toteutetaan lyhyitä työelämään tutustumisjaksoja.



Työpaikoilla järjestettävän koulutuksen laatua voidaan parantaa työpaikkaohjaajien määrää lisäämällä ja heidän osaamistaan kehittämällä sekä työpaikoilla järjestettävän koulutuksen sisällön suunnittelulla yhteistyössä oppilaitoksen, opiskelijan ja työpaikan välillä. Työpaikoilla järjestettävä koulutus onkin käytetty rekrytointikanava sekä alueen yrityksille että opiskelijoille.

- **Työelämän asiantuntijoiden käyttö opetuksessa**

Alueen yrityksistä ja työelämästä löytyy lukuisia eri alojen ammattilaisia, joiden osaamista voidaan hyödyntää annettavassa opetuksessa. Työelämän asiantuntijoiden käyttö opetuksessa on usein rikastuttava kokemus sekä opiskelijoille että asiantuntijalle. Työelämän asiantuntijoiden käyttöä opetuksessa voidaan edesauttaa tutkintokohtaisen asiantuntijarekisterin laadinnalla, ylläpidolla ja hyödyntämisellä.

- **Projektioppiminen työelämässä**

Alueen yritysten ja tapahtuman järjestäjien kanssa tehdään säännöllistä yhteistyötä järjestämällä opiskelijoille tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten mukaisia mahdollisuuksia projektioppimiseen. Projektioppimisen tilanteet voivat olla erilaisia tapahtumia, kuten messuja, seminaareja ja asiakastilaisuuksia tai muuta käytännön toimintaa, jonka toteuttamisessa voidaan hyödyntää opiskelijatyötä. Matkailualan koulutuksessa tapahtumien järjestäminen on osa opetuksen toteutussuunnitelmaa.

- **Alueelliset opetuksen sisällöt**

Ammatillisissa tutkinnoissa tutkinnon osa voidaan suunnitella alueen tarpeiden mukaiseksi. Alueen yrityksissä on myös erityisiä osaamistarpeita, joihin tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimukset eivät suoraan vastaa. Ammatillisiin perustutkintoihin voidaan sisällyttää alueen työelämätarpeen mukainen paikallisesti tarjottava tutkinnon osa. Opetuksessa voidaan myös painottaa sisältöjä alueellisen tarpeen mukaisesti. Tutkintojen lisäksi voidaan järjestää erilaista täydennyskoulutusta alueen ja opiskelijoiden yksilöllisten tarpeiden mukaan.

- **Monipuoliset ja toimivat työelämäsuhteet**

Koulutuskuntayhtymä Tavastia kehittää koulutuspalvelujaan alueen työelämän tarpeet huomioon ottaen. Kehittämisen tarveaineina ovat työelämästä kerätyt palautteet (työelämäpalaute), työelämän edustajien osallistuminen kuntayhtymän toimielimiin (tutkintokohtaiset asiantuntijaryhmät ja -verkostot) ja tietysti suorat kontaktit oppilaitosten henkilöstön ja työelämän edustajien välillä.

- **Yrittäjyys**

Koulutuskuntayhtymän oppilaitokset tarjoavat opiskelijoille monipuolista valmennusta ja koulutusta yrittäjyyteen. Yritystoimintaa voi harjoittaa opintojen aikana NY-yritysten tai osuuskunta Tai-Tava Hämeen kautta. Yrittäjyyskasvatuksesta on laadittu oma yrittäjyysohjelma, jossa esitellään tarkemmin Tavastian toimenpiteitä alueen yrittäjyyden edistämiseksi.

Työelämä

- **Osaavan työvoiman kouluttaminen työelämän tarpeisiin**

Työelämän keskeinen odotusarvo oppilaitokselle on osaavan työvoiman kouluttaminen sen tarpeisiin. Henkilöstö on yrityksen tärkein voimavara. Osaavan työvoiman saanti on tänä päivänä myös keskeinen yrityksen sijaintipaikkakuntaan vaikuttava tekijä. Ammattiopisto Tavastia on iso monialainen ammatillinen oppilaitos, joka pystyy tarjoamaan monia eri tutkintoja alueen työelämän tarpeisiin.

- **Täydennyskoulutustarpeisiin vastaaminen**

Koulutuskuntayhtymä Tavastia vastaa työelämän täydennyskoulutustarpeisiin monipuolisesti. Yritykset ja organisaatiot voivat kouluttaa omaa henkilöstöään oppisopimuksella mihin tahansa Ammattiopisto Tavastian tarjonnassa olevaan ja laajennetun oppisopimuksen kautta tarvittaessa



myös muihin ammatillisiin tutkintoihin. Koulutuskuntayhtymä Tavastian omistama Vanaja Koulutus Oy myy ja hankkii laadukkaita ja monipuolisia koulutus- ja työelämäpalveluja kilpailluilla markkinoilla ja hyödyntää monipuolisesti kuntayhtymässä olevaa osaamista asiakkaiden tarpeiden mukaisesti. Osaamisen kehittämisessä tuetaan työnantaja-asiakkaita löytämään soveltuvat rahoituskanavat, ja ennakkoinnin avulla tehdään yhteistyötä alueellisissa verkostoissa uusien täydennyskoulutustuotteiden kehittämiseksi. Ohjelmakaudella panostetaan erityisesti täydennyskoulutuspalvelujen tuotteistamiseen ja markkinointiin.

▪ **Aktiivinen kumppani**

Ammatillisen koulutuksen työelämän kehittämis- ja palvelutehtävän mukaisesti alueen työelämää palvelee lähinnä erilaisissa työntekijöiden osaamisen kehittämiseen liittyvissä hankkeissa. Hankkeet edellyttävät tiivistä yhteistyötä muihin ammatillista koulutusta järjestäviin oppilaitoksiin. Ammattiopisto Tavastia toimii aktiivisesti Väli-Suomen ammatillisten oppilaitosten yhteistyöverkostossa (VÄLKKY). Hämeenlinnan seudun työ- ja elinkeinotoimiston kanssa osallistutaan erilaisten täsmä- ja rekrytointikoulutusten järjestämiseen ja tehdään yhteistyötä opintoihin ohjaamisessa. Koulutustarpeiden ennakoinnissa tehdään maakunnallista yhteistyötä Hämeen liiton johdolla. Hämeen ammattikorkeakoulu muodostaa keskeisen opetuksellisen yhteistyötahon kuntayhtymän oppilaitoksille. Lukiokoulutuksessa tehdään yhteistyötä myös kaupungin perusopetuksen ja muiden Hämeenlinnan seudun lukioiden kesken.

Omistajakunnat

▪ **Vastuu peruskoulun päättäneen ikäluokan ja vailla toisen asteen tutkintoa olevien kouluttamisesta**

Koulutuskuntayhtymällä on kokonaisvastuu peruskoulun päättäneen ikäluokan kouluttamisesta Hämeenlinnan kaupungissa ja Hattulan kunnassa. Tutkintoon ja ammattiin kouluttamisen lisäksi kuntayhtymällä on tärkeä rooli nuorten syrjäytymisen ehkäisyssä. Tutkimusten mukaan koulutus on parasta syrjäytymisen ehkäisyä. Tutkinon suorittaneiden asema työmarkkinoilla on todettu olevan paljon kouluttamatonta parempi. Keskeisenä tavoitteena on koulutuspaikan tarjoaminen kuntayhtymän oppilaitoksissa kaikille alueen peruskoulunsa päättäneille. Koulutuksen tarjontaa, markkinointia ja ohjausta suunnataan aktiivisesti myös alle 30-vuotiaille vailla toisen asteen tutkintoa oleville.

▪ **Paikallisen elinkeinoelämän kehittäminen**

Elinkeinoelämän menestymisestä johtuva tulonmuodostus on kunnille tärkeää. Kuntien saamista verotuloista pääosa tulee ansioverotuksesta (työpaikoista) ja yritysten tuloksestaan maksamista yhteisöveroista. Tavastian toimenpiteitä paikallisen elinkeinoelämän kehittämiseksi on esitelty ohjelman edellisessä kohdassa *Työelämä*.

▪ **Kuntien henkilöstön osaamisen kehittäminen**

Tavastian toimialueen kuntasektori on iso työnantaja. Kuntatyö on suurelta osin työvoimavaltaista ja työn tulos asiakkaalle välittyy työntekijän antamana työpanoksena. Kuntien palveluksessa olevan henkilöstön osaaminen puolestaan välittää meille kuvaa kunnasta ja sen toiminnasta. Kunnalle sen henkilöstön osaamisen kehittäminen onkin suuri haaste, varsinkin näin kiristyvän kuntatalouden aikana. Koulutuskuntayhtymän tavoitteena oppilaitoksineen on tarjota laadukasta ja kustannustehokasta koulutusta alueen kuntien tarpeisiin.

Aluevaikuttavuusohjelman toteutus ja seuranta

Aluevaikuttavuusohjelma osana tulostkorttia

Aluevaikuttavuusohjelman vuosittaiset tavoitteet ja toimenpiteet aikatauluineen ja vastuuhenkilöineen määritellään toiminta- ja taloussuunnitelman tulostkortissa.



Vuodelle 2018 on tulokortissa listattu seuraavat aluevaikuttavuusohjelmaa edistävät toimenpiteet:

Opiskelijat

- HOKSin rakenteen laatiminen ja käytettävyyden varmistaminen sekä aktiivinen käyttöönotto
- Opiskelijaprofilointi ja sen hyödyntäminen, tavoitteiden laatiminen esim. tutkinnon suorittamisen, jatko-opintojen tai työllistymisen näkökulmasta AOT
- Opiskelijan opiskelu- ja työelämävalmiuksiin sekä sisäiseen yrittäjyyteen panostaminen LU, AOT
- Opettajan ohjauksen varmistaminen työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa AOT
- Työpaikkaohjaajien reformin mukaisen osaamisen varmistaminen AOT
- Työpaikkaohjaajien kanssa tehtävän yhteistyön lisääminen AOT
- Asiakas- ja sidosryhmärekisterin uudistaminen AOT
- Sidosryhmäkartan laadinta ja tiedotus henkilöstölle

Työelämä

- Työelämäyhteistyön kehittäminen LU
- Työelämän kurssitoiveisiin vastaaminen nopealla aikataululla VOP, OY
- Työelämäyhteistyön järjestelmällisyyden parantaminen AOT
- Täydennyskoulutuksien räätälöiminen ja tuotteistaminen OY, VOP, AOT
- Oppisopimusmahdollisuuksien markkinointi ja avaaminen työelämälle AOT
- Reformin jalkauttaminen hallitusti työelämään AOT
- Työelämäyhteistyöosaamisen kehittäminen

Omistajakunnat

- Joustavuus vastata nopeasti yritysten koulutushaasteisiin ja -toiveisiin
- Ennakointitoiminnan organisointi, kiinteä yhteistyö eri viranomaisiin, kolmanteen sektoriin ja yrittäjäjärjestöihin

Aluevaikuttavuusohjelman seuranta

Aluevaikuttavuusohjelman seurannasta vastaa yhtymähallitus. Ohjelman operatiivisesta toteutuksesta vastaa kuntayhtymän johto. Johdon tehtävänä on

- ottaa huomioon ohjelma Tavastian toiminnassa
- seurata ja raportoida ohjelman toteutumista
- tehdä esityksiä ohjelman päivittämisestä
- tiedottaa ohjelmasta henkilökunnalle ja opiskelijoille.

Aluevaikuttavuusohjelman vastuuhenkilönä toimii kuntayhtymän johtaja.



Hyväksytty yhtymähallituksen kokouksessa 12.12.2017

HENKILÖSTÖOHJELMA 2018 - 2021

Henkilöstöohjelma on Koulutuskuntayhtymä Tavastian henkilöstösuunnittelun ja -kehittämisen suunnitelma.

Koulutuskuntayhtymä Tavastian keskeiset toiminnalliset tavoitteet, taloudellinen tulos, hyvä maine ja kilpailukyky saavutetaan henkilöstön työn tuloksena. Panostamalla henkilökunnan hyvinvointiin panostetaan koko Koulutuskuntayhtymä Tavastian menestymiseen.

Henkilöstön työhyvinvointi muodostuu eri osa-alueista, joita ovat esimiestyö ja johtaminen, työyhteisö ja organisaatio, terveys ja työkyky, ammatillinen osaaminen, työn sisältö ja vaatimukset, arvot, asenteet ja motivaatio sekä työolot ja työympäristö. Työhyvinvoinnin tukeminen on pitkäjänteistä kehitystyötä. Ohjelmakaudella 2018 - 2021 painopistealueita ovat muutosjohtaminen, esimiestyön kehittäminen, osaamisen ja työtyytyväisyyden kehittäminen sekä henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi.

Koulutuskuntayhtymän henkilöstöohjelman ohjelmakauden alkua leimaa muutos. Hämeenlinnan lyseon lukio ja Kaurialan lukio yhdistyvät Tavastian lukioksi v. 2018 ja aloittavat yhdessä ensimmäisen lukuvuotensa syksyllä 2018. Lukio-opetus keskittyy Hattelmalantielle, jolloin kampusalueen opiskelijamäärä kasvaa huomattavasti. Tilamuutoksia tapahtuu niin sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla, kaup- ja hallinnon alalla, yto-osastolla ja Vanajaveden Opistossa.

Koulutuskuntayhtymä Tavastian henkilöstö keski-ikäistyy, keski-ikä on nyt 49,66 vuotta. Kilpailu osaavasta ja kelpoisesta henkilökunnasta kiristyy. Ohjelmakauden aikana Koulutuskuntayhtymä Tavastian vakituisista ja määräaikaista henkilöstöstä 63 vuoden iän saavuttaa 76 henkilöä. Noin puolet henkilöstöstä saavuttaa eläkeiän vuoteen 2030 mennessä (koko kunta-alalla 2/3). Merkityksellistä on se, miten onnistutaan ikääntyvän henkilöstön tukemisessa, henkilöstösuunnittelussa, tulevaisuuden osaamistarpeiden varmistamisessa ja osaamisen suunnitelmallisessa kehittämisessä.

Valtiontalouden sekä ammatilliseen koulutukseen että lukiokoulutukseen kohdistamat säästötoimet vaikuttavat koko ohjelmakauden 2018 - 2021 ajan. Tämä näkyy toiminnan sopeuttamisena niukkeisiin resursseihin.

Henkilöstöohjelman keskeiset tavoitteet

Esimiestyö ja johtaminen

Henkilöstöjohtaminen on suunnitelmallista, tasa-arvoista ja oikeudenmukaista. Esimiehet johtavat vahvasti ja laadukkaasti henkilöitä, työyhteisöä, asioita ja taloutta.

Ohjelmakaudella panostetaan Koulutuskuntayhtymä Tavastian ohjelmien, prosessien ja ohjeiden tuntemiseen ja noudattamiseen sekä muutosjohtamiseen. Virka- ja työehtosopimusten ja lainsäädännön tuntemusta pyritään aktiivisesti lisäämään. Esimiesten kehittämispäivien järjestämistä jatketaan ja niissä keskitytään vertaisoppimiseen, hyvien käytäntöjen ja kokemusten jakamiseen sekä muutosjohtamiseen. Erityisesti huolehditaan uusien esimiesten integroitumisesta Tavastian muihin esimiehiin ja kuntayhtymän toimintatapoihin sekä eri esimiesten (ammattiopisto/kuntayhtymä/lukiot/VOP) yhteistyöstä. Esimiehet sopivat yhteisistä linjanvedoista johtoryhmissä. Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet välittömän ja edustuksellisen yhteistoiminnan eri muodoissa tehdään näkyväksi, ja kiinnitetään huomiota johdon päätösten ja niiden perusteluiden riittävään tiedottamiseen.



Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi

Ennakoivalla henkilöstösuunnittelulla turvataan, että Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa on tulevinkin vuosina oikea määrä oikeanlaista osaamista omaavaa henkilöstöä. Henkilöstön sijoittuminen ja rekrytoinnit tapahtuvat suunnitelmallisesti ja ajanmukaisin välinein. Sijaisten rekrytointi on sujuvaa. Koulutuskuntayhtymä Tavastia saa palkattua osaavaa ja kelpoista henkilöstöä tarpeidensa mukaan.

Tavastiassa panostetaan lyhyen, keskipitkän ja pitkän aikavälin henkilöstösuunnitteluun; tulevan vuoden rekrytointitarpeiden ennakkointiin, seuraajasuunnitteluun sekä sisäisten urapolkujen tukemiseen. Samoin panostetaan nykyistäkin pidemmän aikavälin eläköitymisennusteen tekemiseen, sekä varmistetaan toiminnan kehittyminen jatkossakin kartoittamalla vahvistettava, poistuva ja korvattava sekä jatkossa vähemmän tarvittava osaaminen. Henkilöstön saatavuuteen varaudutaan kehittämällä uusia tapoja markkinoida Koulutuskuntayhtymä Tavastiaa työnantajana. Rekrytoinnissa otetaan huomioon henkilöstön erityisosaaminen, esim. työelämän tunteminen, verkostot, yhteistyötaidot, pedagogiikka, monitaitoisuus ja monikulttuurisuus, ja hyödynnetään osaamista talon sisällä yli osastorajojen. Ennen julkista hakua (pois lukien vakituisten viranhaltijoiden julkiset haut) selvitetään mahdollisuudet täyttää tehtävä sisäisesti tehtäväkierrolla, tehtävänkuvien monipuolistamisella, seuraajasuunnittelulla ja/tai työntekijöiden kouluttamisella.

Osaamisen kehittäminen

Osaamista johdetaan ja kehitetään tunnistettujen tulevaisuuden osaamistarpeiden ja Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa määriteltyjen keskeisten painopistealueiden mukaisesti. Perustehtävän edellyttämän osaamisen hankkimisesta ja ylläpitämisestä huolehditaan. Osaamisen johtamisessa ja kehittämisessä otetaan huomioon, että myös nykyiset tehtävät muuttuvat, ja niiden hoitamiseen tarvitaan uutta osaamista. Kehityskeskustelut ovat olennainen osa osaamisen kehittämistä, ja kehityskeskusteluprosessia uudistetaan tulevilla ohjelmakaudella. Osaava, osaamistaan lisäävä ja/tai monipuolistuva ja uudistumishaluinen henkilöstö tekee työtä tulevaisuuden tekijöiden kanssa. Pyritään oivalluksiin; asioiden tekemiseen uudella, paremmalla tavalla.

Vuosittain laaditaan osaamisen kehittämisen suunnitelma (lakisääteinen koulutussuunnitelma). Kehitetään uusi, ajasta ja paikasta riippumaton tapa perehtyä Koulutuskuntayhtymä Tavastiaan hyödyntämällä sähköistä maailmaa perehdyttämisessä. Esimiesten osaamiseen, tukeen ja vertaistukeen panostetaan säännöllisellä koulutuksella, johtavien viranhaltijoiden konsultoivan roolin kehittämällä ja järjestämällä esimiestilaisuuksia. Työntekijöille järjestetään tilaisuuksia vapaamuotoiseen yhdessäoloon ja ajatustenvaihtoon niin osastoilla kuin yli osasto- ja oppilaitosrajojen.

Työtyytyväisyys

Työympäristö on terveellinen, turvallinen ja ajanmukainen. Organisaation yhteisen vastuun lisäksi jokainen työntekijä hahmottaa yksilönä ja työyhteisön jäsenenä vastuunsa oman ja työyhteisönsä työhyvinvoinnin ylläpidosta ja kehittämisestä. Tätä ylläpidetään kouluttamalla henkilöstöä työelämätaidoissa. Työhyvinvointia edistävät toimintamallit tunnetaan ja niitä käytetään tarvittaessa (mm. varhaisen välittämisen malli). Ristiriitojen ratkaisutaitoja kehitetään. Työyhteisössä ei ole toistuvaa ja jatkuvaa epäasiallista käyttäytymistä.

Fyysisen työympäristön tilojen, välineiden ja laitteiden turvallisuudesta, ajanmukaisuudesta ja toimivuudesta huolehditaan. Henkilöstölle järjestetään lakisääteistä laajempi työterveyshuolto, monipuolista ja yhteisöllisyyttä lisäävää tyhy- ja virkistystoimintaa. Osaamisen kehittämiseen panostetaan ja henkilöstön ja henkilöstön edustajien kanssa toimitaan yhteistyössä. Työterveyshuollon työpaikkaselvitysten vaikuttavuutta lisätään ja hyödynnetään vertaistukea ja kokemuksia hyvistä käytänteistä. Työhyvinvoinnin tila ja kehitystarpeet hahmotetaan vuosittaisella työhyvinvointikyselyllä, osastokohtaisilla työterveyshuollon työpaikkaselvityksillä (kolme per vuosi), kehityskeskusteluissa ja päivittäisjohtamisessa, ja toteutetaan niiden perusteella tarvittavat toimenpiteet. Tulevalla ohjelmakaudella uudistetaan työhyvinvointikyselyprosessi ja kehityskeskusteluprosessi.



Sisäisellä koulutuksella varmistetaan, että henkilöstö tuntee Tavastian toimintatavat ja pelisäännöt.

Kannustava palkkaus ja palkitseminen

Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa on työ- ja virkaehtosopimusten mukainen kannustava, ymmärrettävä ja selkeä palkkausjärjestelmä, jota kehitetään jatkuvasti käytössä olevien resurssien puitteissa. Henkilöstö tietää palkkauksensa perusteet. Kannustava palkkaus, palkitseminen ja palaute motivoivat henkilöstöä tekemään parhaansa. Muitakin, kuin rahallisia palkitsemismuotoja, kehitetään.

Olemassa olevia tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmiä vahvistetaan, ja määritellään nopean palkitsemisen (kertapalkkiot) käyttö, tavoitteet, rahoitusmalli ja kriteerit. ”Huomaa hyvä työkaverissa” -järjestelmä otetaan uudistettuna käyttöön, ja esimiehiä ja henkilökuntaa koulutetaan positiivisen palautteen antamiseen.

Henkilöstöohjelman toteutus ja seuranta

Henkilöstöohjelma osana tulokorttia

Henkilöstöohjelman vuosittaiset tavoitteet ja toimenpiteet aikatauluineen ja vastuuhenkilöineen määritellään toiminta- ja taloussuunnitelman tulokortissa.

Vuodelle 2018 on tulokortissa listattu seuraavat toimenpiteet

- Tiimiopettajuuden organisointi: Ohjeistus ja koulutus (AOT)
- Opettajien ja muun henkilöstön ohjausosaamisen vahvistaminen (AOT)
- Muutosvalmennuksen toteuttaminen (LU, AOT)
- Tietosuoja-asioiden kouluttaminen henkilöstölle

Muita tavoitteita vuodelle 2018

- Esimiesten kehittämisspäivien jatkaminen
- Työhyvinvointikyselyn uudistaminen
- Henkilöstöohjeistuksen uudistaminen

Muita tavoitteita vuosille 2019 – 2021

- Kehityskeskusteluprosessin uudistaminen
- Palautteen antamisen vahvistaminen (esimiehet ja työntekijät)
- Työturvallisuus: läheltä piti -tilanteiden ilmoittamisen ja raportoinnin kehittäminen
- Alaistaitojen koulutus
- Nopean palkitsemisen mallin käyttöönotto

Henkilöstöohjelman seuranta

Henkilöstöohjelman seurannasta vastaa yhtymähallitus. Ohjelman operatiivisesta toteutuksesta vastaa kuntayhtymän johto. Johdon tehtävänä on

- ottaa huomioon ohjelma Tavastian toiminnassa
- seurata ja raportoida ohjelman toteutumista
- tehdä esityksiä ohjelman päivittämisestä
- tiedottaa ohjelmasta henkilökunnalle.

Henkilöstöohjelman vastuuhenkilönä toimii henkilöstöjohtaja.



Hyväksytty yhtymähallituksen kokouksessa 12.12.2017

KANSAINVÄLISYYSOHJELMA 2018 – 2021

Koulutuskuntayhtymä Tavastian toiminta-ajatus ja visio kansainvälisyyden näkökulmasta

Tulevaisuuden tekijät tarvitsevat yhä enemmän monipuolisia kansainvälisyydestaitoja. Globalisaatio ja muuttoliike koskettavat jokaista työelämässä ja paikallisyhteisöissä. Kansainvälisyys näkyy ja kuuluu kaikkialla ja on osa arkipäivän elämäämme. Tavastiassa eri kulttuurit, kansainväliset yhteydet ja kielellisten, kulttuuristen ja vuorovaikutustaitojen kehittyminen nähdään voimavarana. Kansainvälisyys ja monikulttuurisuus vahvistavat Tavastian opiskelijoiden ja henkilöstön toimintavalmiuksia globalisoituvassa toimintaympäristössä.

Koulutuskuntayhtymä Tavastian kansainvälisyystoiminnan tavoitteena on aktivoida opiskelijoita ja henkilöstöä parantamaan valmiuksiaan toimia kansainvälisessä ja monikulttuurisessa ympäristössä yhteistyössä erilaisten ihmisten kanssa. Tavastia tarjoaa opiskelijoilleen yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua kansainväliseen toimintaan.

Kansainvälisyys kytkeytyy tiiviisti Tavastian arvoihin. Kansainvälisyys tukee osaamisen kehittämistä, tulevaisuuden taitojen hankkimista ja elinikäistä oppimista. Tarjoamme opiskelijoille ja henkilöstölle mahdollisuuden osallistua kansainväliseen yhteistyöhön. Yhteistyö kansainvälisten kumppanimme kanssa on osa arkipäivän toimintaamme. Uskallamme kokeilla uutta ja uudistua kansainvälisyyden avulla.

Kansainvälisyyttämme jäsentää alla oleva kuva.



31/10/2017 | Opetushallitus, Paula Mattila & al.



Kansainvälisyys laaja-alaisena osaamisena ja työelämätautona

Kansainvälisyys näkyy asenteina, uskalluksena ja ymmärryksenä. Kansainvälisyyskasvatus näkyy opiskelijoiden myönteisinä asenteina vieraita kulttuureja ja kansalaisia kohtaan, uskalluksena kohdata erilaisia ihmisiä ja kommunikoida heidän kanssaan vieraalla kielellä ja ymmärryksenä ja kiinnostuksena niin oman maan kuin vieraan maan kulttuuriin ja taiteeseen. Kansainvälisyys on osa yksilön työelämän taitoja ja se näkyy suvaitsevaisuutena, suhteellisuudentajuna ja kohtaamisen valmiuksina. Opiskelijoiden henkilökohtaisissa suunnitelmissa otetaan huomioon kansainvälisyysvalmiuksien vahvistaminen.

Kotikansainvälisyys

Kotikansainvälisyys on kykyä arvostaa ja hyödyntää kansainvälistä vuorovaikutusta arkipäivän toiminnassa niin kasvokkain kuin eri medioiden välityksellä. Kansainvälisten tietolähteiden ja sovellusten hyödyntäminen opiskelussa sekä yhteistyö eri kulttuureista tulevien henkilöiden kanssa kuuluvat kotikansainvälisyyteen. Koulutuskuntayhtymä Tavastiaan tulevat vaihto-opiskelijat ja ulkomainen henkilöstö vahvistavat oppilaitosten kehittämistä ja tulijoiden kansainvälisyystaitoja hyödynnetään osana opetusta. Tulijoiden ohjauksessa ja vapaa-ajan toiminnassa tehtävä yhteistyö opinnollistetaan osaksi opintoja. Projektioppiminen muiden oppilaitosten ja kolmannen sektorin kanssa tai perhemajoituksen tarjoaminen ovat myös osa kotikansainvälisyyttä. Vapaa sivistystyö tarjoaa avoimia kielipintoja vaihto-opiskelijoille

Kansallinen ja seudullinen kansainvälisyys

Kansainvälisyys vahvistaa kansallista ja seudullista elinvoimaa. Toimimme yhteistyössä oman seutukunnan, valtakunnallisten toimijoiden ja alueen muiden oppilaitosten kanssa kansainvälisyyden edistämiseksi. Alueen yritykset hyödyntävät kansainvälisiä työharjoittelijoitamme, ja osallistumme alueen elinvoimaa vahvistaviin kansainvälisiin hankkeisiin. Tarjoamme täydennyskoulutusta, joka tukee seutukunnan kansainvälisyyttä. Osallistumme yhteistyöhön koulutusviennissä.

Kansainvälinen liikkuvuus

Opiskelijoiden kansainväliset liikkuvuudet ovat osa opintoja. Opettajien ja muun henkilöstön liikkuvuutta hyödynnetään henkilöstön kehittämisessä. Liikkuvuusjaksot kestävät alle viikosta muutama kuukauteen. Lukio-opiskelijoiden vaihtojaksot ovat pisimmillään lukuvuoden mittaisia.

Koulutuskuntayhtymä Tavastian oppilaitoksilla on pitkä kokemus eri rahoittajien ja omarahoitteisten kansainvälisten hankkeiden hoitamisessa. Kansainvälisiä hankkeita Tavastiassa toteutetaan joka vuosi. Tavastialaisten kansainvälistä liikkuvuutta pidetään vähintään aikaisemmalla tasolla.

Tavastia myös ottaa vastaan kymmeniä ulkomaisia opiskelijoita ja opettajia vuosittain. Yhteistyökumppaneita koulutuskuntayhtymällä on noin 30 maassa, pääasiassa Euroopassa. Kansainvälisyysasioissa yhteistyötä tehdään kotimaassa muun muassa Väli-Suomen ammatillisten oppilaitosten kumppanuusverkostossa sekä SOTENET-verkostossa. Lukiot vastaanottavat vuosittain 5-10 vaihto-oppilasta koko vuodeksi.

Kansainvälisyysohjelman tavoitteet ja toiminta

Kansainvälisen toiminnan hyvien käytänteiden hyödyntäminen

Kansainvälisen vaihdon prosessia suunnitellaan, päivitetään ja kehitetään yhdessä kuntayhtymän oppilaitosten kanssa ja huolehditaan siitä, että ulkomaanjaksot sisältyvät opintoihin. Hyödynnetään kielipintojen kytkeminen kansainväliseen yhteistyöhön. Hyödynnetään kuntayhtymän ja alueen muiden oppilaitosten ja elinkeinotoimijoiden yhteistyötä, kontakteja ja synergiaa kansainvälisyyden edistämisessä.



Vierailevien opettajien ja opiskelijoiden hyödyntäminen opetuksessa ja muussa toiminnassa

Tavastiaan tulevien vierailevien opettajien ja muiden asiantuntijoiden asiantuntemusta ja kansainvälisyyttä hyödynnetään osana oppilaitosten jokapäiväistä toimintaa. Vaihto-opiskelijoille tarjotaan mahdollisuuksia osallistua ammatilliseen koulutukseen tai vapaaseen sivistystyöhön, esimerkiksi kieliopinnoissa. Tarjotaan mahdollisuus saada opintosuorituksia kansainvälisen yhteistyön tapahtumien järjestelyistä.

Yhteistyöverkostot ja viestintä

Esittelmateriaalit päivitetään ja kansainvälisyyden sisäisiä yhteistyörakenteita kehitetään, jotta tieto vierailuista ja kontakteista välittyisi ajantasaisesti. Tavastian oppilaitokset ovat mukana kansainvälisyshankkeita ja koulutusvientiä edistävissä verkostoissa. Opetushallituksen järjestämiin kansainvälisyyskoulutuksiin ja -tilaisuuksiin osallistutaan aktiivisesti ja tarjotaan mahdollisuuksia toimia kokouspaikkana. Huolehditaan liikkuvuuksien tilastollisesta seurannasta Opetushallitukselle.

Opettajien ja esimiesten tuki kansainvälisyysosaamisessa

Kehityskeskusteluissa ja TVA-keskusteluissa kerätään tietoa henkilöstön osaamisesta ja halukkuudesta kansainvälisyystoimintaan. Henkilöstön osaamista hyödynnetään kansainvälisyysasioissa ja osaamista vahvistavaa täydennyskoulutusta tuetaan. Kansainvälisyydestä kiinnostuneita tuetaan hankehauissa ja toimijoille järjestetään mentorointia. Opettajien ja muun henkilöstön osaamista kotikansainvälisyyden ja ulkomaisten oppimisympäristöjen hyödyntämisessä vahvistetaan.

Kansainvälisyysohjelman toteutus ja seuranta

Kansainvälisyysohjelmaohjelma osana tulokorttia

Kansainvälisyysohjelman vuosittaiset tavoitteet ja toimenpiteet aikatauluineen ja vastuuhenkilöineen määritellään toiminta- ja taloussuunnitelman tulokortissa.

Vuodelle 2018 on tulokortissa listattu seuraavat kansainvälisyysohjelmaa edistävät toimenpiteet:

Opiskelijat

- Opiskelijan opiskelu- ja työelämävalmiuksiin sekä sisäiseen yrittäjyyteen panostaminen LU, AOT
- Kansainvälisen vaihdon hyödyntäminen opinnoissa sekä kotikansainvälisyyden ja monikulttuurisuuden lisääminen

Organisaatio

- Kansainvälisyyden hyödyntäminen yli oppilaitosrajojen, henkilöstön yhteistyö ja kansainvälisten verkostojen kartoittaminen ja hyödyntäminen
- Koulutusviennin strateginen selvittäminen

Talous ja puitteet

- Aktiivisuuden lisääminen kansainvälisyyden hankehauissa

Kansainvälisyysohjelman seuranta

Kansainvälisyysohjelman seurannasta vastaa yhtymähallitus. Ohjelman toteuttamista seuraa myös ohjelmakauden aikana perustettava kansainvälisyyden asiantuntijaryhmä. Ohjelman operatiivisesta toteutuksesta vastaa kuntayhtymän johto. Johdon tehtävänä on

- ottaa huomioon ohjelma Tavastian toiminnassa
- seurata ja raportoida ohjelman toteutumista
- tehdä esityksiä ohjelman päivittämisestä
- tiedottaa ohjelmasta henkilökunnalle ja opiskelijoille.

Kansainvälisyysohjelman vastuuhenkilönä toimii kehitysjohtaja.



Hyväksytty yhtymähallituksen kokouksessa 12.12.2017

KESTÄVÄN KEHITYKSEN OHJELMA 2018 – 2021

Koulutuskuntayhtymä Tavastian kestävä kehitys ohjelma on kuntayhtymän ohjelma, joka käsittelee kaikki kestävä kehityksen osa-alueet. Tavastian ympäristöryhmä koordinoi osaltaan ekologista ja taloudellista toimintaa. Ympäristöryhmä koostuu Ammattiopiston eri osastojen, kuntayhtymäpalveluiden, lukiokoulutuksen ja Vanajaveden Opiston henkilöstöstä sekä opiskelijoiden edustuksesta. Ryhmän vahvuutena on muun muassa sen monialaisuus, mikä mahdollistaa kestävä kehitystyön jalkauttamisen eri aloille ja tahoille. Sosiaalisen ja kulttuurisen kestävä kehityksen osa-alueet kuuluvat opiskelijahuollon ja -palveluiden toimialaan (kuntayhtymän johtotiimi, ammattiopiston opiskeluhooltoryhmä ja lukiokoulutuksen opiskeluhooltoryhmä). Toiminnassa on otettu huomioon erityisesti opiskelijälähtöisyys, syrjäytymisen ehkäisy, turvallisuus ja maahanmuuttajakoulutukseen panostaminen.

Ammattiopisto Tavastialle myönnettiin OKKA-säätiön kestävä kehityksen sertifikaatti elokuussa 2017. Henkilöstö on sitoutunut toimimaan kestävä kehityksen periaatteiden mukaisesti. Oppimisympäristöjen laadukkuuteen on panostettu ja monissa kohteissa on käytössä uusinta teknologiaa. Tilojen käyttöaste on noussut eri toimijoiden yhteiskäytön vuoksi.

Kestävä kehitykseen liittyvää yhteistyötä tehdään eri oppilaitosten ja yritysten kanssa.

Kestävä kehityksen kokonaisnäkemys oman tutkinnon vaatimusten lisäksi vaatii toiminnan laajentamista ja tavoitteiden kirkastamista. Kestävä kehityksen ymmärtämisessä ja huomioon ottamisessa on tutkintokohtaisia eroja. Koko henkilöstöä kannustetaan pitämään esillä kestävä kehityksen teemoja.

Kestävä kehityksen ohjelman keskeiset tavoitteet

Toiminnan ekologisuus ja taloudellisuus

Energian ja vedenkulutuksen vähentämiseksi järjestetään tiedottamista ja valistusta. Energian ja vedenkulutuksen seurantaa tehostetaan ja niiden vähentäminen otetaan huomioon rakennusteknisissä ratkaisuissa. Aurinkoenergian käyttöä edistetään.

Digitalisaation kehittyessä paperinkulutusta vähennetään tiedostetusti. Kiertotaloutta edistetään seuraamalla kehitystä ja olemalla edelläkävijänä mukana toiminnan kehittämisessä. Materiaalien kierrätystä edistetään. Kiertotalouden edelläkävijänä toimitaan mm. tekstiilikierrätyksessä ja huonekalujen kunnostamisessa ja uusiokäytössä.

Jätteen synnyn ehkäisyyn ja lajitteluun kiinnitetään opetuksessa huomiota säännöllisesti. Jätteiden määrän vähentäminen otetaan huomioon hankinnoissa ja opetuksessa. Kertakäyttötavotteiden määrää vähennetään. Opiskelijat perehdytetään lajitteluun, ja sen toimivuutta seurataan opetuksessa. Lajittelua monipuolistetaan selvittämällä muun muassa muovilajittelun mahdollisuutta.

Kuljetusten ja liikkumisen ekologisuuteen kiinnitetään huomiota. Opiskelijoiden oppimisympäristönä on sisäisten kuljetusten kokonaisuus, jonka tehtävänä on toimittaa elintarvikkeita ja opettaa yrittäjälähtöistä toimintamallia kuljetusten suunnittelussa ja kustannusten laskennassa sekä taloudellisen ajotavan ymmärtämistä. Ajoneuvoja hankittaessa selvitetään vaihtoehtona hankkia sähkö- tai bio-



kaasuautoja. Lainattavat polkupyörät voisivat olla vaihtoehto kaupunkialueella tapahtuvaan autoiluun. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen ohjaamista toteutetaan mm. mobiiliohjauksella ja Sky-pellä.

Opiskelija- ja henkilöstöravintoloissa kiinnitetään huomiota ravintoon ja ravinnon terveellisyyteen. Teemoina ovat mm. ruokaketjut, lähiruoka, hävikin minimoiminen, kasviksien käyttäminen, erilaiset ruokavaliot ja ruoan maittavuus. Opiskelijaravintolassa ruoan pitää olla niin maistavaa ja monipuolista, että jokainen opiskelija haluaa nauttia kouluruoan.

Piha-alueet ovat kiinteistöhoitajiksi opiskelevien oppimisympäristö. Jätehuollon keräilypisteiden riittävydestä huolehditaan. Osa keräyspisteistä on tilapäisiä, ja niitä lisätään esimerkiksi teemaviikkojen yhteydessä. Piha-alueen turvallisuutta kehitetään jatkuvasti alueen käyttötarkoituksen laajentuessa. Opiskelijoita ja henkilöstöä kannustetaan savuttomuuteen ja muistutetaan tupakoinnilla tapahtuvasta roskaamisesta ja tupakoinnin aiheuttamista terveydellisistä haitoista.

Tilojen käyttöä tehostetaan. Taukutiloja muokataan viihtyisiksi ja opiskelijat otetaan mukaan niiden suunnitteluun. Esimerkiksi akustiikkalevyjä lisäämällä huolehditaan, ettei tiloissa ole liikaa melua. Aistipuutarhaa hyödynnetään opiskelijoiden, henkilöstön ja asiakkaiden virkistytymisessä ja aistien aktivoimisessa. Aistipuutarha on myös lähiasukkaiden käytössä.

Hankintojen taloudellisia ja ekologisia vaikutuksia pohditaan ennen hankintapäätösten tekemistä. Opiskelijoiden harjoitustöissä selvitetään mahdollisuudet materiaalin kierrätykseen tai mahdollisuuden tehdä harjoitustöistä sellaisia, että ne ovat myytävissä tuotteina. Ennen uushankintoja selvitetään, onko vaihtoehtona entisen korjaaminen.

Toiminnan sosiaalisen ja kulttuurisen kestävä kehityksen edistäminen

Tavastiassa edistetään yleistä suvaitsevaisuutta toimimalla aktiivisesti yhteisöllisen toimintaympäristön luomiseksi.

Ammatillisen koulutuksen reformin mukaisia henkilökohtaisia osaamisen kehittämissuunnitelmia laadittaessa otetaan huomioon opiskelijan yksilölliset tuen tarpeet. Yhteisölliseen opiskelijahuoltoon panostetaan mm. ryhmäytämisen keinoin ja erilaisten teematapahtumien kautta. Yhdenvertaisuutta ja osallisuutta vahvistetaan. Syrjäytymistä ja kiusaamista ehkäistään ja kiusaamistilanteisiin puututaan aktiivisesti. Opintojen yksilöllistyessä kiinnitetään huomiota opiskelijan tarpeeseen kuulua johonkin ryhmään.

Turvallisesta oppimisympäristöstä huolehditaan opetustiloissa, yhteisissä tiloissa ja muissa oppimisympäristöissä sekä liikuttaessa oppilaitosalueella. Turvallisuuteen liittyvät ohjeistukset päivitetään säännöllisesti. Henkilöstön edellytetään perehtyvän ohjeistuksiin.

Monikulttuurisuuden tunnistaminen ja oman suomalaisen kulttuuriperimän esille tuominen ja soveltaminen tähän päivään on osa suvaitsevaisuuskasvatusta. Omien kulttuuristen tapojen tunnistaminen ja esille tuominen opetuksen yhteydessä on osa yhteisöllisyyttä.

Opiskelijan palveluiden, eli opetuksen ja oppimisen tuen, opiskelijahuollon ja muiden palveluiden, pitää muodostaa kokonaisuus, jossa tehdään yhteisten tavoitteiden mukaisesti työtä opiskelijan parhaaksi. Opiskelijahuollon toimintamallit päivitetään säännöllisesti. Verkostoituminen eri toimijoiden ja hankkeiden kautta lisää omaa osaamista ja parantaa opiskelijoiden saamaa palvelua.

Koko henkilöstö osallistuu kasvatustyöhön. Opetuksessa eri henkilöstöryhmien työtä tehdään näkyväksi muun muassa kiinnittämällä huomiota kuntayhtymäpalveluhenkilöstön työhön opiskelun mahdollistajana.



Kestävän kehityksen toiminnan yhdenvertainen toteutuminen kuntayhtymän eri oppilaitoksissa ja ammattiopiston osastoilla

Kestävän kehityksen huomioon ottamisen yhdenvertainen toteutuminen opetuksessa varmistetaan ammattiopistossa tarkastelemalla tutkinnon perusteiden toteutussuunnitelmia horisontaalisesti kestävän kehityksen kannalta. Koko kampuksen opiskelijat osallistuvat vuosittain yhteiseen kestävän kehityksen teemaviikkoon ja yhteinen Tavastia -hyvinvointiviikkoon. Opiskelijakunnat miettivät yhdessä kestävän kehityksen edistämisen toimenpiteitä, ja ne otetaan huomioon teemaviikkoja suunniteltaessa.

Kestävän kehityksen sertifiointin laajentaminen, ylläpitäminen ja uusiminen

Ammattiopisto ylläpitää saamaansa OKKA-säätiön kestävän kehityksen sertifikaattia ja huolehtii sen uusimisesta. Vanajaveden Opisto hakee sertifikaattia ohjelmakauden aikana.

Kestävän kehityksen ohjelman toteutustavat

Kestävän kehityksen ohjelma osana tulokorttia

Kestävän kehityksen ohjelman vuosittaiset tavoitteet ja toimenpiteet aikatauluineen määritellään toiminta- ja taloussuunnitelman tulokortissa. Teeman toimenpiteitä toteutetaan myös Ammattiopiston teemaviikoilla, viikoilla 41 ja 8.

Vuodelle 2018 on tulokortissa listattu seuraavat kestävän kehityksen ohjelmaa edistävät toimenpiteet:

Toiminnan ekologisuus ja taloudellisuus

- Kestävien hankintojen ja hankintasaamisen lisääminen
- Kone- ja laitekannan hallittu uudistaminen
- Joustavien, monimuotoisten oppimis- ja ohjausympäristöjen lisääminen tiloja uudistettaessa

Toiminnan sosiaalisen ja kulttuurisen kestävän kehityksen edistäminen

- Psykososiaalisten ja ohjauspalvelujen yhteistyö eri tahojen kanssa (mm. Te-toimisto, kunnat, terveys- ja sosiaalipalvelut, stage, etsivä nuorisotyö)
- Opiskelijan tukipalvelujen, erityisen tuen ja opvan toiminnan suunnittelu ja toteutuksen aloittaminen
- Opiskelijoiden ja henkilöstön fyysiseen ja psyykkiseen turvallisuuteen panostaminen
- Kriisiviestinnän kehittäminen ja ohjeiden täsmentäminen

Kestävän kehityksen toiminnan yhdenvertainen toteutuminen kuntayhtymän eri oppilaitoksissa ja Ammattiopiston osastoilla

- Säännöllisten opiskelija- ja huoltajakyselyiden toteuttaminen
- Kestävän kehityksen sertifiointin laajentaminen, ylläpitäminen ja uusiminen

Kestävän kehityksen ohjelman seuranta

Kestävän kehityksen ohjelman seurannasta vastaa yhtymähallitus, ja toteutuksesta vastaavat toiminnan ekologisuuden ja taloudellisuuden kestävyiden osalta ympäristöryhmä ja kuntayhtymän johdotiimi sekä sosiaalisen ja kulttuurisen kestävyiden osalta oppilaitosten opiskelijahuoltoryhmät ja koulutuksen järjestäjän monialainen opiskeluhoollon ohjausryhmä.

Ympäristöryhmän ja oppilaitosten opiskelijahuoltoryhmien tehtävänä on

- ottaa huomioon ohjelma Tavastian toiminnassa
- seurata ja raportoida ohjelman toteutumista
- tehdä esityksiä ohjelman päivittämisestä
- tiedottaa ohjelmasta henkilökunnalle ja opiskelijoille.

Kestävän kehityksen vastuuhenkilönä toimii ympäristöryhmän puheenjohtaja.



Hyväksytty yhtymähallituksen kokouksessa 12.12.2017

KIINTEISTÖOHJELMA 2018 - 2021

Nykytilanteen kuvaus

Koulutuskuntayhtymä Tavastian käytössä on vuonna 2017 toimitiloja noin 64.580 htm² (huoneisto-ala). Tiloista on kuntayhtymän omistuksessa 51.770 htm² ja vuokralla 12.810 htm². Omassa omistuksessa olevista kiinteistöistä vanhin on Aartela (rak.v. 1942). Hattelmalantie 8:ssa sijaitsevat rakennukset on rakennettu vuosina 1989 – 1994. Hattelmalantie 6:n G-rakennus valmistui vuonna 2002. Jaakonkatu 28:n kiinteistö (rak.v. 1971) ostettiin kuntayhtymälle vuonna 2006. Turengin toimipisteessä olevat rakennukset ja Tavastia Areena ovat valmistuneet vuonna 1982. Vuonna 2013 valmistui Hattelmalantie 25:n I-rakennus ja uusiin S-rakennus vuonna 2017 Hattelmalantie 8:aan.

Lukiokoulutus toimii vuokratiloissa neljässä lukiossa, Kaurialan lukiossa, Lyseon lukiossa, Lammin lukiossa ja Parolan lukiossa. Hämeenlinnan tilat on vuokrattu Linnan Tilapalvelut Oy:ltä ja lukiokiinteistöt omistaa Hämeenlinnan kaupunki. Parolan lukio toimii Hattulan kunnan omistamassa kiinteistössä. Vuokrattuja tiloja Lyseon lukiossa on 5.866 m², Kaurialassa 5.743 m² ja Lammin lukiossa 997 m². Lukioiden hoitovuokrien määrä vuonna 2018 on Hämeenlinnan alueella olevien lukioiden osalta 555.328 euroa ja pääomavuokran 694.070 euroa vuodessa. Parolan lukion osalta vuotuinen vuokra on 207.187 euroa. Vuokra sisältää kaluston ja irtaimiston sekä siivous- ja kiinteistönhuoltopalvelut. Yhteensä lukioiden vuokrat ovat 1.456.585 euroa vuodessa sisältäen myös lukioiden siivouskustannukset lukuun ottamatta Kaurialan lukiota.

Kuntayhtymä on tehnyt vuonna 2013 kymmenen vuoden määräaikaisen vuokrasopimuksen Kiipulasäätiön kanssa P- ja A-rakennuksissa sijaitsevien tilojen vuokraamisesta. Vuokrattavien tilojen pinta-alat ovat P-rakennuksessa 962 m² ja A-rakennuksessa 245 m². Kuntayhtymä on tehnyt toistaiseksi voimassa olevan vuokrasopimuksen Hämeenlinnan Voimisteluseura ry:n kanssa Tavastia Areenan ilta- ja viikonloppukäytön osalta. Kuntayhtymä vuokraa Kanta-Hämeen perhetyö ry:lle P-rakennuksen opiskelija-asuntolan 4. kerroksesta puolet turvakotikäyttöön. Vuokrasopimus alkaa kesästä 2018 lähtien. Lisäksi kuntayhtymä vuokraa kokous- ja neuvottelutiloja ulkopuolisiin tilaisuuksiin.

Ammattiopiston kiinteistöjen siivous tehdään pääosin omana työnä. Siivouksesta huolehtii 17 siivoojaa ja yksi siivoustyönohjaaja. Kiinteistönhoidon henkilöstössä on ammattiopiston puolella neljä työntekijää, yksi vahtimestari ja kiinteistöpäällikkö. Kaurialan ja Lyseon lukioissa on kummassakin yksi vahtimestari. Omana työnä tehdään piha-alueiden hoito, ilmastointikoneiden huollot, kiinteistön säätö- ja valvontajärjestelmän käyttö, pienet vuosikorjaukset ja pienet koneiden, laitteiden ja kaluston korjaukset. Ostopalveluna hankitaan jätehuolto, vartiointi, hissien huolto ja koneiden ja laitteiden erikoishuollot.

Hahtelan tilaselvitykset

Vuonna 2015 tehtiin tilaselvitys koskien kantakaupungin alueella toimivien lukiotoimintojen mahdollista siirtoa. Selvityksessä todettiin eri vaihtoehtoista seuraavaa

- Lyseon lukion ja yläkoulun tilat on mahdollista kehittää 1 080 opiskelijan lukion käyttöön. Investointitarve on 6,7 tai 8,7 M€ riippuen siitä, onko nykyinen lisärakennus peruskorjattavissa vai korvataanko tilat uudisrakennuksella. Tontille jää myös käyttämätöntä rakennusosikeutta.
- Kaurialan lukion tontilla ei ole rakennusoikeutta 1 080 opiskelijan lukion tarvitsemalle lisätalalle. Tontin kehittäminen vaatii uuden aluesuunnitelman ja kaavamuutoksen.



- Uudisrakennus on kallein vaihtoehto investointien näkökulmasta. Uudisrakennus on mahdollista suunnitella hieman esitettyä pienempänä, jos se sijoitetaan esim. koulutuskuntayhtymän Hattelmalantien kampuksen välittömään läheisyyteen. Silloin osa toiminnan tarvitsemista tuki- ja oheispalveluista löytyy kampuksen muista rakennuksista.
- Investointien näkökulmasta edullisin tilaratkaisu syntyy, jos Kaurialan lukio säilytetään nykyisellään (ei tiedossa korjaustarpeita) ja tarvittavat lisätilat/Lyseon lukio sijoitetaan Tavastian Hattelmalantien kampukselle (arvio investointitarpeesta 5- 6 M€). Osa toiminnan tarvitsemista tuki- ja oheispalveluista löytyy kampuksen muista rakennuksista.

Vuonna 2016 tehtiin Vanajaveden Opiston päätoimipistettä koskeva selvitys. Selvityksessä tutkittiin päätoimipisteessä järjestettävän opetuksen tilatarpeita tulevaisuudessa ja päätoimipisteen toimintojen siirtoa Jaakonkatu 28:n kiinteistöön. Siirto nähtiin perustelluksi tilojen määrän ja toiminnallisuuden lisääntyessä. Tilakustannusten arvioitiin pysyvän lähellä nykytasoa.

Vuonna 2016 tehtiin Hattelmalantien kampuksen tilojen kehittämistä koskeva selvitystyö. Selvityksessä ehdotettiin mm., että Hattelmalantien kampuksen nykyisistä tiloista G-rakennus (noin 3 500 m²) on mahdollista vapauttaa kokonaan muuhun käyttöön, kun yhteisten tutkinnon osien opetuksen (yto), liiketalouden sekä tieto- ja viestintätekniikan opetuksen ja VALMA-koulutuksen tilat sijoitetaan uudelleen. Lisäksi kampuksen rakennuksista on mahdollista osoittaa joitakin tiloja muun toiminnan käyttöön, esim. Kiipulan ammattiopistolle. Liiketalouden sekä tieto- ja viestintätekniikan opetus esitetään sijoitettavaksi A-rakennuksen 3. kerrokseen. Yto-aineiden opetus hajasijoitetaan alojen yleisopetustiloihin, A-rakennuksen tiimioppimisen alueelle ja eri rakennusten opetustiloihin. Kuvataidetilana säilyy nykyinen tila A-rakennuksessa, ja liikuntaa palvelevat nykyiset tilat Tavastia-Areenalla. VALMA-koulutus esitettiin sijoitettavaksi puutyösalista vapautuviin tiloihin.

Lisäksi selvitettiin tarkoituksenmukaiset kiinteistöjen sijoitukset Myllymäki-vaihtoehdon kanssa. Selvityksen mukaan edullisimmat kiinteistöratkaisut olivat seuraavat: Vaihtoehto A:ssa sosiaali- ja terveysalalle tehdään uudisrakennus, ja lukiot sijoittuvat G-rakennukseen ja sen yhteyteen rakennettavaan uudisosaan. Kustannusarvio sille on 21,7 M€. Vaihtoehto B:ssä sosiaali- ja terveysala sijoittuu G-rakennukseen ja lukiot Myllymäelle kahteen rakennukseen ja sinne rakennettavaan uudisosaan. Tämä maksaa 21,2 M€. Vaihtoehdossa B pitää vielä ottaa huomioon parkkipaikkojen rakentaminen Sotelle (arvio 0,5 M€) ja Ilmarila-rakennuksen purku (arvio 0,25 M€), joiden yhteisvaikutus tekee vaihtoehdosta A edullisemman. Lisäksi vaihtoehdossa A kiinteistön ylläpitokustannus vuodessa on n. 200 000 € edullisempi kuin vaihtoehdossa B.

Kiinteistöjen PTS-ehdotukset

Vuonna 2016 Insinööritoimisto Kuningastalot Oy selvitti kuntayhtymän omistuksessa olevien rakennusten korjaustarpeita. Selvitys tehtiin kiinteistökatseluksilla eri rakennuksissa käyttäen apuna lämpökameraa, paine-eromittaria ja pintakosteusmittareita. Havainnot ja johtopäätökset tehtiin rakenteita rikkomatta, joten rakenteiden sisäiseen kuntoon ei pystytty ottamaan kantaa muuten kuin arvioimalla ja kohteeseen suoritettujen aikaisempien tutkimusten perusteella.

Tehdyn selvityksen mukaan vuosina 2018 - 2021 tulisi tehdä erilaisia kiinteistöjen kuntoon vaikuttavia toimenpiteitä yhteensä noin 400.000 eurolla. Vuosien 2016 – 2031 toimenpide-ehdotuksissa euromääräisesti suurin peruskorjaus, A-rakennuksen keittiötilojen uusiminen, ajoittuu vuodelle 2022.



Tavoitteet ja toiminta

Tilojen hallinnointi

Kuntayhtymässä on käytössä selainpohjainen kiinteistöjen huoltotoimien toiminnanohjausjärjestelmä RES. Järjestelmässä on koottuna kiinteistöjen ylläpitotiedot, kiinteistönhoidon ohjeet ja lisäksi sen avulla seurataan tapahtumien ja tehtävien toteutumista. Järjestelmän käyttöä ja hyödyntämistä kehitetään edelleen. Hattelmalantien kampuksella hyödynnetään jatkossa, lukiotoimintojen keskityessä kampukselle, lukuioiden vahtimestariresurssia kiinteistönhoidossa. Tällä tavoitteellaan merkittäviä toiminnallisia ja taloudellisia hyötyjä.

Käytössä olevien luokkatilojen käyttöastetta seurataan ja raportoidaan nykyisin puolivuositain Winha-oppilashallintojärjestelmällä. Jatkossa tilojen käyttöä seurataan Primus opintohallintojärjestelmällä. Seurannan luotettavuus tilojen todelliseen käyttöön on todettu kyseenalaiseksi. Jatkossa selvitetään luotettavampaa tapaa todentaa tilojen käyttöaste ja kehitetään tilavarausjärjestelmää tilojen käytön tehostamiseksi ja tilakustannusten oikeudenmukaiseksi jakamiseksi. Opetustilojen käyttöastetavoitteeksi asetetaan 60 %.

Kuntayhtymän tilojen tulee olla toimintaa vastaavat, terveelliset ja turvalliset. Kaikissa kuntayhtymän omistuksessa olevissa tiloissa on kulunvalvonta, ja videovalvontaa lisätään tarpeen mukaan. Kiinteistöihin liittyviä riskejä ja vakuutusturvan ajantasaisuutta kartoitetaan vuosittain.

Kuntayhtymän tilojen rakentamisessa ja ylläpidossa huomioidaan kestävän kehityksen periaatteita kestävän kehityksen ohjelman mukaisesti. Erityisesti kiinnitetään huomiota kestävien hankintojen tekemiseen, energian kulutuksen seuraamiseen ja vähentämiseen sekä jätehuollon ja kierrätyksen parantamiseen.

Kiinteistökustannusten budjetointi

Kuntayhtymän tilahallinnassa on käytössä Kiinteistötieto-ohjelmisto. Ohjelmistolla on ylläpidetty tietoja kiinteistökannasta ja tehty tietojen perusteella vuokralaisten kanssa vuokrasopimukset. Järjestelmän käyttö kiinteistökustannusten budjetointilaskelmiin on koettu hankalaksi, koska järjestelmää käytetään harvoin ja osaaminen jää väkisin vaillinaiseksi. Budjetoinnissa siirrytään Excel-pohjaiseen laskentaan, jossa osa tiedoista saadaan Kiinteistötieto-järjestelmästä ja kiinteistökustannusten jako kustannuspaikoille tehdään Excelissä aiheuttamisperiaatetta noudattaen.

Rakennusinvestointiohjelma

Kuntayhtymän rakennusinvestointiohjelma päivitetään vuosittain toiminta- ja taloussuunnitelman yhteydessä. Tavoitteena on, että investointisuunnitelma kattaa talousarviovuoden lisäksi kahteen seuraavaan suunnitelmavuoteen liittyvät tilainvestointitarpeet. Merkittävien rakennusinvestointien suunnittelussa ja toteutuksessa käytetään avuksi rakennuttajakonsultin asiantuntijapalveluja. Ohjelmakaudella merkittävimmät rakennusinvestoinnit kohdentuvat G-rakennuksen lukiolaajennuksen toteutukseen, A-rakennuksen peruskorjaus- ja tilamuutoksiin sekä muihin nykyisten kiinteistöjen kunnossapito-/tilamuutostarpeisiin.

Kuntayhtymän tilojen välttämättömiin peruskorjaus- ja kunnossapitotöihin varataan kunkin talousarviovuoden osalta vähintään 200.000 euroa/vuosi. Peruskorjausohjelma perustuu kunkin talousarviovuoden osalta olemassa oleviin kuntoarvioihin ja Tavastian tulosyksiköiden esittämiin tarpeisiin. Peruskorjauksissa ja tilamuutoksissa otetaan erityisesti huomioon mahdolliset toiminnan muutoksista lähtevät tarpeet. Peruskorjauksissa pyritään välttämään tarpeettomia tilojen käyttötarkoituksimuutoksia. Investoinnit rahoitetaan pääosin omalla tulo-rahoituksella. Rakennussuunnittelussa otetaan huomioon kestävä kehitys ja toiminnan elinkaari.

Tilojen vuokraaminen ja omistaminen

Kuntayhtymä vuokraa ja omistaa tiloja lähtökohtanaan opetustoiminnan tarpeet. Kiinteistöjen omistaminen ja vuokraaminen ratkaistaan tapauskohtaisesti. Tilojen vuokraaminen tai omistaminen pitää perustua aina laskelmiin siitä, kumpi vaihtoehto on edullisin pidemmällä tähtäimellä ja miten ratkaisu vaikuttaa opetustoiminnan tarkoituksenmukaiseen järjestämiseen muutostarpeet huomi-



oon ottaen. Ohjelmakaudella selvitetään Hämeenlinnan kaupungin alueella toimivien lukioden tilatarpeet tavoitteena tilakustannusten optimointi. Lisäksi selvitetään Turengin toimipisteen yhteydessä olevan vuokrahallin osto-/jatkovuokrausvaihtoehdot.

Kuntayhtymän tilojen vuokraus ulkopuolisille

Kuntayhtymä voi vuokrata vapaita tilojaan ulkopuolisille pois lukien oppilaitoksen toiminnan kanssa kilpaileville tahoille. Tilojen vuokrausta ulkopuolisille ilta- ja viikonloppuaikana pyritään aktiivisesti lisäämään. Ammatillisen koulutuksen rahoitusleikkauksia voidaan osin kompensoida vuokraamalla vähäisellä käytöllä olevia tiloja ulkopuolisille. Vuokrahinnoittelua tarkistetaan säännöllisesti, ja siinä otetaan huomioon tilojen käyttökustannukset.

Kiinteistöohjelman toteutustavat

Kiinteistöohjelma osana tulokorttia

Kiinteistöohjelman painopisteiden vuosittaiset tavoitteet ja toimenpiteet mittareineen määritellään toiminta- ja taloussuunnitelman tulokortissa.

Vuodelle 2018 on tulokortissa listattu seuraavat kiinteistöohjelmaa edistävät toimenpiteet:

- Uuden opiskelijahallinto-ohjelman käyttöönotto
- Kestävien hankintojen ja hankintasaamisen lisääminen
- Kone- ja laitekannan hallittu uudistaminen
- A-rakennuksen peruskorjaushankkeen toteutus
- Tavastian lukion laajennushankkeen aloittaminen
- Tilojen käytön tehostaminen ja ylimääräisistä tiloista luopuminen
- Joustavien, monimuotoisten oppimis- ja ohjausympäristöjen lisääminen tiloja uudistettaessa
- Tilojen ylläpidosta huolehtiminen
- Talouden suunnittelun ja seurannan kehittäminen

Talousarvion 2018 investointiosa:

- Tavastian lukiolaajennuksen toteutus, 4 milj. euroa
- Hattelmalantie 8 A-rakennuksen peruskorjaus, 2,3 milj. euroa
- Jaakonkatu 28 vanhan osan purku, 0,4 milj. euroa
- Kiinteistöjen kunnossapitosuunnitelma, 0,2 milj. euroa

Kiinteistöohjelman seuranta

Kiinteistöohjelman seurannasta vastaa yhtymähallitus. Ohjelman operatiivisesta toteutuksesta vastaa kuntayhtymän johto. Johdon tehtävänä on

- ottaa huomioon ohjelma Tavastian toiminnassa
- seurata ja raportoida ohjelman toteutumista
- tehdä esityksiä ohjelman päivittämisestä
- tiedottaa ohjelmasta henkilökunnalle ja opiskelijoille.

Kiinteistöohjelman vastuuhenkilönä toimii talousjohtaja.



Hyväksytty yhtymähallituksen kokouksessa 12.12.2017

MONIKULTTUURISUUSOHJELMA 2018 – 2021

Lähtökohdat

Tulevaisuuden tekijät tarvitsevat yhä enemmän monipuolisia kansainvälisyystaitoja. Globalisaatio ja muuttoliike koskettavat jokaista työelämässä ja paikallisyhteisöissä. Tavastiassa eri kulttuurit, kansainväliset yhteydet ja kielellisten, kulttuuristen ja vuorovaikutustaitojen kehittyminen nähdään voimavarana. Kansainvälisyys ja monikulttuurisuus vahvistavat Tavastian opiskelijoiden ja henkilöstön toimintavalmiuksia, ja sitä kautta lisäävät seutukunnan elinvoimaisuutta globalisoituvassa toimintaympäristössä.

Koulutuskuntayhtymä Tavastian oppilaitokset ovat kaikille opiskelijoille sopivia ja helposti saavutettavia. Tavastiassa arvostetaan jokaisen opiskelijan yhdenvertaista kohtaamista ja uskotaan opiskelijan kykyyn kehittyä ja oppia omien edellytystensä mukaisesti. Tavastiassa edistetään yhteiskuntavastuun tavoitteiden mukaisesti kaikkien vailla toisen asteen tutkintoa olevien mahdollisuutta koulutukseen ja koulutustason nostamiseen. Globalisaatio etenee, muuttoliike vahvistuu ja kansainvälisyys on osa arkea.

Maahanmuuttajien koulutustarve kasvaa. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2016 Suomeen muutti 21 prosenttia enemmän ihmisiä kuin edellisenä vuonna. Maahanmuuttajien määrä oli ennätyksellisen suuri. Etenkin nuorissa ikäluokissa entistä useampi on nykyisin ulkomaalaistaustainen. Vieraskielisten asukkaiden määrä Kanta-Hämeessä on kasvanut viimeisten 15 vuoden aikana lähes nelinkertaiseksi 6630 asukkaaseen vuonna 2016.

Kouluikäisinä tai sen jälkeen Suomeen muuttaneista 18 prosenttia oli keskeyttänyt koulunkäynnin varhain, ja koulutus on jäänyt peruskouluun tai alemmalle tasolle. Yleisintä koulunkäynnin varhainen keskeyttäminen oli nuorilla, joiden taustamaa on Lähi-itä, Pohjois-Afrikka tai muu Afrikka. Nämä perusasteen tai sen jälkeistä ammatillista koulutusta runsaasti tarvitsevat ryhmät korostuvat aikuisten perusopetuksen ja ammatillisen koulutuksen opiskelijoissa. Kasvaneeseen koulutustarpeeseen on vastattu koulutustarjontaa lisäämällä. Koulutustarjonnan kasvattaminen on onnistunut nopean reagoinnin, onnistuneen johtamisen sekä useiden eri rahoitusten avulla hyvin ja kysyntään on pystytty vastaamaan.

Maahanmuuttajataustaisen määrän kasvu jatkuu, ja Koulutuskuntayhtymä Tavastia on tulevallakin ohjelmakaudella valmis vastaamaan siitä, että koulutustarjonta vastaa maahanmuuttajien määrän ja koulutustarpeen kasvua.

On tärkeää onnistua kotouttamisessa ja työllistämisessä sekä koulutusmahdollisuuksien tarjoamisessa. Näin maahanmuuttajat kiinnittyvät toiminta-alueelle sijoittuen työelämään ja luoden myönteistä väestökehitystä. Kotoutumisen onnistuminen varmistaa alueen työelämälle osaavan työvoiman saatavuutta. Ohjauksen ja koulutussuunnittelun keinoin voidaan maahanmuuttajataustaista työvoimaa suunnata työvoimapula-aloille.

Vuonna 2017 ulkomaalaistaustaisesta työvoimasta 32 % oli työttömiä työnhakijoita. Kantaväestöä suurempi työttömyysaste luo tarpeen sekä maahanmuuttajien kielitaidon että ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Myös aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen on tärkeää.

Monikulttuurisuuden tehtävänä on edistää kaikkien opiskelijoiden mahdollisuuksia opiskella ja oppia niin, että erilainen kieli- ja kulttuuritausta ja mahdollisesti vielä kehittyvä kielitaito voidaan ottaa huo-



mioon oppimisen ohjaamisessa ja pedagogisissa valinnoissa. Tehtävänä on edistää maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden integroitumista yhteiskunnan täysivaltaisiksi jäseniksi, aktiivisiksi itsensä kehittäjiksi ja vastuullisiksi tulevaisuuden vaikuttajiksi. Samaan aikaan tehtävänä on tukea ja valmentaa suomalaissyntyisiä opiskelijoita kohtaamaan rakentavasti eri kulttuureja, kehittämään monikulttuurisuus- ja kansainvälisyysvalmiuksissaan sekä tukea henkilöstöä tämän tehtävän onnistuneessa toteuttamisessa.

Monikulttuurisuus sisältyy Koulutuskuntayhtymä Tavastian strategiseen kokonaisuuteen linkittyen vahvasti pedagogiikkaan, kansainvälisyyteen ja aluevaikuttamiseen. Alueen yrityselämän ja työvoiman kansainvälistyminen tarjoavat jatkossakin oppilaitoksille hyviä yhteistyömahdollisuuksia yrityslähtöisen maahanmuuttajakoulutuksen kehittämiseen.

Ohjelmakauden alkaessa muuta kuin suomea äidinkielenään puhuvia opiskelee Koulutuskuntayhtymä Tavastian oppilaitoksissa seuraavasti:

- Vanajaveden Opisto
 - Kotoutumiskoulutus: Keskimäärin noin 100 opiskelijaa, TEM
 - Vapaa sivistystyö: Keskimäärin noin 100 opiskelijaa, OKM
- Tavastian lukiokoulutus
 - Lukio-opinnot: Keskimäärin 30-40 opiskelijaa, myös tarvittaessa luva-vaihtoehto, OKM
- Ammattiopisto Tavastia
 - Ammatillinen koulutus ja VALMA: Keskimäärin noin 300 opiskelijaa, OKM.
 - Aikuisten maahanmuuttajien perusopetus: Keskimäärin 125 opiskelijaa, OKM.

Muuta kuin suomea äidinkielenään puhuvien opiskelijoiden määrän ja oppilaitoksen vetovoimaisuuden sekä monikulttuurisen toiminnan kasvua kuvaa se, että 10 vuodessa maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden määrä Ammattiopisto Tavastiassa on kasvanut kahdesta prosentista 15 prosenttiin.

Tavastian lukioissa maahanmuuttajien määrän kasvu on ollut toistaiseksi hitaampaa. Maahanmuuttajien ohjautumista aiempaa enemmän lukio- ja korkeakouluopintoihin on tuettu mm. S2-opetuksella ja lukiokoulutukseen valmentavalla koulutuksella. Vanajaveden Opisto on toteuttanut pitkään aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutusta sekä vapaan sivistystyön suomen kielen kursseja. Taavoite on, että yhä useampi ohjautuisi laajasti myös muille vapaan sivistystyön kursseille. Vanaja Koulutus Oy:llä on mahdollisuuksia toimia vartenotettavana monikulttuurisuus- ja maahanmuuttajakoulutuksen palveluntuottajana maakuntauudistuksen myötä.

Maahanmuuttajien koulutukseen liittyviä tehtäviä hoitaa Koulutuskuntayhtymä Tavastian henkilöstö. Opetus- ja ohjaustehtävät koskevat koko henkilöstöä, osalla työnkuva koostuu osin ja osalla kokonaan maahanmuuttajien opetus- ja ohjaustyöstä. Työajaksi laskettuna kotoutumista edistetään vuosittain 43 henkilötyövuodella. Monikulttuurisuuden ja maahanmuuttajien koulutuksen koordinointiin sekä johtamiseen panostetaan mm. hallintosäännöllä, monikulttuurisuuskoordinaattorin työpanoksella, maahanmuuttajakoulutuksen asiantuntijaryhmällä, verkostotyöllä, henkilöstön osaamisen kehittämistoimina, tuki- ja ohjauspalveluina ja muuna opiskelijapalvelutyönä sekä laajalla verkosto- ja työelämäyhteistyöllä. Kehittämistyötä tehdään osin hankerahoituksilla, ja hanketyö hyödyttää Koulutuskuntayhtymä Tavastian ohella laajemmin monikulttuurisuustyön kehittämistä seutukunnalla ja verkostoissa.



Tavoitteet ja toiminta

Maahanmuuttajataustaisten laaja osallistuminen eri koulutuksissa

Tavastia tarjoaa yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua koulutukseen yleissivistävässä, ammatillisessa ja vapaan sivistystyön koulutuksessa. Koulutustarjonnan suunnittelussa pyritään edelleen vastaamaan alueen kasvavaan maahanmuuttajien koulutustarpeeseen ja varmistamaan opiskelumahdollisuus ensisijaisesti vailla toisen asteen koulutusta oleville.

Ohjelmakaudella pyritään myös lisäämään maahanmuuttajien osuutta Vanajaveden Opiston vapaan sivistystyön kursseilla. Toimenpiteenä pilotoidaan yhteistyötoteutuksia Ammattiopisto Tavastian aikuisten perusopetuksen ja Vanajaveden Opiston vapaan sivistystyön välillä.

Lukiokoulutuksessa seurataan tarvetta järjestää lukiokoulutukseen valmentavaa koulutusta. Ammattiopisto Tavastian aikuisten maahanmuuttajien perusopetus uudistuu vuoden 2018 alussa rakentuen alkuvaiheen ja päättövaiheen opinnoista. Yksilölliset opintopolut sisältävät vuoden 2018 alusta myös alkuvaiheeseen kuuluvat luku- ja kirjoitustaitovaiheen opinnot. Laajeneva aikuisten perusopetuksen kokonaisuus ohjaa osaltaan runsaasti maahanmuuttajataustaisia hakijoita ammatilliseen koulutukseen.

Sujuvat polut ja siirtymät kuntayhtymän yksiköiden välillä

Tavastiassa tarjotaan opiskelijalle yksilöllinen opintopolku ja moniammatillinen tuki matkalla tulevaisuuden tekijäksi. Toimitaan aktiivisessa yhteistyössä kuntayhtymän, oppilaitosten, työelämän, omistajakuntien ja muiden sidosryhmien kanssa asiakkaan parhaaksi.

Kuntayhtymän oppilaitosten monimuotoisuus mahdollistaa maahanmuuttajaopiskelijan yksilölliset, nopeat ja joustavat opintopolut. On tärkeää vahvistaa ohjausrakenteita oppilaitosten ja koulutusten välillä. Samassa yhteydessä tulee miettiä, miten koulutuksenjärjestäjän oppilaitosten välillä opiskelijoita tukeva tiedonsiirto ja saattaen vaihdon rakenteet toimivat parhaiten. Siirtymissä panostetaan kotiväkiyhteistyöhön esimerkiksi maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden perheiden yhteisinä kotiväeniltoina.

Nivelvaiheet peruskoulusta ja kotoutumiskoulutuksesta toisen asteen koulutukseen ovat kriittisiä. Opiskelijat, joilla on vaikeuksia suorittaa aikuisten maahanmuuttajien perusopetuksen oppimäärä, tarvitsevat erityistä varmistamista opiskeluvalmiuksien riittävyyden suhteen siirtyessään ammatilliseen koulutukseen. Toimenpiteenä Ammattiopisto Tavastiassa panostetaan opiskeluvalmiuksia parantavien opintojen järjestämISRakenteen ja menetelmien kehittämiseen. Toisena toimenpiteenä kehitetään uudistuvaa aikuisten maahanmuuttajien perusopetusta. Erityisenä haasteena on lisäksi se, että uudistetussa ammatillisessa koulutuksessa kaikki opiskelijat suorittavat myös yto-opintoja. Haasteeseen vastataan pedagogisella kehittämisellä.

Monikulttuurisuusosaamisen kehittäminen ja monikulttuurisen toimintaympäristön vahvistaminen

Monikulttuurinen oppilaitosyhteisö, jossa kansainvälisyys on osa arkea, edellyttää henkilöstöltä suvaitsevuuutta sekä monikulttuurisuus- ja yhdenvertaisuusosaamista. Samoja taitoja kansainvälistyvässä ja monikulttuuristuvassa työelämässä ja toimintaympäristössä tarvitaan myös opiskelijoilta.

Keinona henkilöstön osaamisen vahvistamiseen järjestetään henkilöstökoulutusta sekä tarjotaan vertaismentorointia. Opiskeluvalmiuksia parantavat opinnot ja niiden yhteydessä tapahtuva osastojen välinen yhteistyö on yksi toimenpide tukea ammatillisia opettajia kieli- ja kulttuuritietoisuudessa. Henkilöstön rekrytoinnissa otetaan huomioon maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden vahvuus työyhteisön yhdenvertaisuuden ja kulttuuriosaamisen vahvistajina.

Opiskelijoiden monikulttuurisuusosaamisen kehittäminen liittyy kiinteästi maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden ja suomea äidinkielenään puhuvien opiskelijoiden yhteistoimintaan. Kohtaamista



tuetaan mm. opiskelijaryhmien yhteistyönä, tapahtumien järjestämisenä ja erilaisina oppimisprojekteina. Arjen pedagogisissa ratkaisuissa monikulttuurisuus tiedostetaan esimerkiksi opetustilanteiden pienryhmäjoissa, oppimateriaalivalintojen selkeydessä ja oppimisen tuessa. Monikulttuurista toimintakulttuuria vahvistetaan pedagogisilla ratkaisuilla, jotka edistävät yhdenvertaista osallistumista ja kehittyvää kielitaitoa. Yhteisöllisyyttä vahvistetaan huomioimalla monikulttuurisuus opetuksen lisäksi mm. erilaisissa tapahtumissa ja ravitsemispalveluissa. Kulttuurien tuntemisen vahvistuminen tukee kansainvälisyysosaamista.

Monikulttuurisuus otetaan huomioon opiskelijapalveluissa. Suunnittelukauden ensimmäinen painopiste on varmistaa, että aikuisten maahanmuuttajien perusopetuksen opiskelijahuolto ja opinto-ohjauspalvelut vastaavat uudistuvan aikuisten perusopetuskokonaisuuden tavoitteita.

Monikulttuurisuus otetaan huomioon tilaratkaisuissa niin, että maahanmuuttajat ja maahanmuuttajaopiskelijaryhmät integroidaan mahdollisimman hyvin kampukselle tasaisesti sijoittaen. Näin mahdolletaan yhteistyön kynnystä sekä luodaan arjen kohtaamisia ja vuorovaikutusta suomea äidinkielenään puhuvien ja muualta muuttaneiden kesken

Kuntayhtymän oppilaitoksille yhteistä on suomi toisena kielenä -opetuksen kehittämisen tarve. Yhtenä keinona nähdään kuntayhtymän S2-opettajien välinen yhteistyö sekä siitä syntyvän synergia. Vanajaveden Opistossa on kehitetty www-pohjaista materiaalisivustoa S2-opetukseen, sivustoa kehitetään palvelemaan koko kuntayhtymää ja valtakunnallisesti. Ammatilliseen koulutukseen, aikuisten perusopetukseen ja lukiokoulutukseen liittyvän S2-opetuksen lisäksi ollaan valmiita tuottamaan työelämään S2-opetusta

Maakunta- ja sote-uudistukseen valmistautuminen

Tavastiassa reagoidaan asiakkaiden tarpeisiin ennakoiden, luovasti ja joustavasti. Tavastia vaikuttaa osaltaan alueen, työelämän ja yhteiskunnan kehittämiseen. Ohjelmakaudella jatketaan verkostoyhteistyötä kotouttamisen rakenteiden muotoutumisessa mm. maahanmuuttajakoulutuksen asiantuntijaryhmytyössä, osallistumalla maakunta- ja soteuudistusten valmistelutyöhön eri työryhmissä sekä palvelumuotoilemalla monikulttuurisuuteen liittyviä palveluita ja koulutustuotteita.

Yhdenvertainen ammatillisen koulutuksen opiskelijavalinta

Ammatillisen koulutuksen uudistuessa vuoden 2018 alussa myös opiskelijavalintaprosessit uudistuvat. Valtakunnallisesti tavoite on, että maahanmuuttajien koulutus- ja työllistymispolkua lyhennetään poistamalla esteitä kuten valtakunnallinen karsivaksi koettu kielitaitotestaus. Samaan aikaan tulee Ammattiopisto Tavastiassa voida varmistaa tutkinnon suorittamisen mahdollisuus saatavilla olevien tukitoimien avulla. Luodaan uuteen ammatillisen koulutuksen järjestämistapaan soveltuvat menetelmät, prosessi ja rakenne kielitaidon riittävyuden varmistamiseen ammatilliseen koulutukseen hakeutuessa. Samassa yhteydessä otetaan huomioon jälkiohjaus ei-valituille, joka liittyy sujuvien polkujen tavoitteeseen.

Monikulttuurisuusohjelman toteutus ja seuranta

Monikulttuurisuusohjelma osana tulokorttia

Monikulttuurisuusohjelman vuosittaiset tavoitteet ja toimenpiteet aikatauluineen ja vastuuhenkilöineen määritellään toiminta- ja taloussuunnitelman tulokortissa.

Vuodelle 2018 on tulokortissa listattu seuraavat monikulttuurisuusohjelmaa edistävät toimenpiteet:

Opiskelijat

- Opiskelijan tukipalvelujen erityisen tuen ja Opvan toiminnan suunnittelu ja toteutuksen aloittaminen AOT



- Joustavat opintomahdollisuudet kuntayhtymän eri oppilaitosten kesken, esim. VOPin kieli-koulutustarjonnan hyödyntäminen tutkinnoissa ja työelämässä
- Kansainvälisen vaihdon hyödyntäminen opinnoissa sekä kotikansainvälisyyden ja monikulttuurisuuden lisääminen LU, AOT
- Kolmannen sektorin yhteistyö, LU

Organisaatio

- Maahanmuuttajien perusopetuksen opiskelijahuoltopalvelujen organisoiminen, AOT
- Ohjauspisteen toiminnan organisointi ja siitä tiedottaminen, AOT
- Maahanmuuttajien yhtenäisen polun rakentaminen kuntayhtymän sisällä

Puitteet ja henkilöstö

- Oppilaitosten yhteisen verkkomateriaalin laatimisen järjestäminen, esim. S2-kieli
- Opettajien ja muun henkilöstön ohjausosaamisen vahvistaminen, AOT

Monikulttuurisuusohjelman seuranta

Monikulttuurisuusohjelman seurannasta vastaa yhtymähallitus. Ohjelman toteutumista seurataan myös maahanmuuttajakoulutuksen asiantuntijaryhmässä. Ohjelman operatiivisesta toteutuksesta vastaa kuntayhtymän johto. Johdon tehtävänä on

- ottaa huomioon ohjelma Tavastian toiminnassa
- seurata ja raportoida ohjelman toteutumista
- tehdä esityksiä ohjelman päivittämisestä
- tiedottaa ohjelmasta henkilökunnalle ja opiskelijoille.

Monikulttuurisuusohjelman vastuuhenkilönä toimii kehitysjohtaja.

PEDAGOGINEN OHJELMA 2018-2021, AMMATTIOPISTO TAVASTIA

Pedagoginen ohjelma on Ammattiopisto Tavastian pedagogisen toiminnan pääohjelma, jota muut ohjelmat tukevat. Pedagogisen ohjelman ohella pedagogista toimintaa ohjaavat seuraavat ohjelmat

- Tieto- ja viestintätekniikan ohjelma
- Kestävän kehityksen ohjelma
- Yrittäjyysohjelma
- Monikulttuurisuusohjelma
- Kansainvälisyysohjelma

Ammattiopisto Tavastiassa opiskelijaa kunnioitetaan oppimiskykyisenä, aktiivisena ja oman opiskelunsa suhteen vastuullisena toimijana. Jokaisella opiskelijalla on samanaarvoiset oikeudet ja mahdollisuudet oppimiseen.

Ammatillisen koulutuksen reformissa esimiesten osaamiseen, jaksamiseen ja yhdessä tekemiseen panostetaan. Keskeisiä asioita ovat muutosjohtaminen sekä henkilöstön osaamiseen, hyvinvointiin ja jaksamiseen panostaminen tilanteessa, jossa lainsäädännön muutokset vaikuttavat kaikkeen opetuksessa.

Opettajien osaaminen ja sovittujen toimintatapojen noudattaminen on pedagogisen ohjelman onnistumisen lähtökohta. Opettajien osaamiseen panostetaan koulutusten lisäksi mahdollistamalla osaamisen jakaminen esimerkiksi peda-messujen ja yhteiskehittämisen avulla. Opettajat osallistuvat pedagogisten hankkeiden toteuttamiseen suunnitteluvaiheesta levittämiseen. Opettajien osaamistarpeina korostuvat henkilökohtaistamisen taidot, ohjaus- ja valmennustaidot, tiimiopettajuus sekä reformin uusien toimintatapojen ja opiskelijahallintojärjestelmän käyttäminen. Muutostilanteessa tarvitaan kykyä vastaanottaa uutta ja toisaalta myös luopumisosaaamista.

Opetushenkilöstön osaamisessa keskeistä on, että

- opettaja on omassa yhteisössään ja verkostoissa liikkuva toimija
- opettaja ylläpitää ja lisää omaa osaamistaan kumppaneitaan hyödyntäen (kasvatus- ja opetustaidot, ammattialan substanssi, työyhteisötaidot, työelämätaidot)
- opettaja ennakoi työelämän ja yhteiskunnan muutoksia ja toimii sisäisenä yrittäjänä
- opettaja tuntee tutkinnon perusteet ja osaa rakentaa niistä pedagogisesti monipuolisia toteutuksia ja opintopolkuja
- opettajayhteisö ja työelämä pyrkivät yhteiseen ymmärrykseen siitä, mikä on tärkeää työpaikalla tarvittavassa ydinosaamisessa ja muissa taidoissa
- opettaja rakentaa yhteistä ymmärrystä ja ohjauksellista vuorovaikutusta sekä kohtaa erilaisia opiskelijoita
- opettaja tutustuu opiskelijoihin ja kohtaa opiskelijat yksilöllisesti.

Pedagogisen ohjelman keskeiset tavoitteet

Yksilölliset opintopolut ja henkilökohtaistaminen

Opetuksen suunnitelmat, eli muun muassa tutkintokoulutusten toteutussuunnitelmat, HOKS ja osaamisen osoittamisen suunnitelmat, tehdään Ammattiopiston yhtenäisellä toi-



mintamallilla. Suunnitelmat tehdään Primus-opiskelijahallintojärjestelmässä. Opetus moduloidaan niin, että opiskelijoilla on mahdollisuus tehdä yksilöllisiä valintoja tutkinnon osien, oppimisen tavan ja ajoituksen suhteen. Opetuksen moduloinnissa tutkinnon osa muodostuu yhdestä tai useammasta moduulista ja moduuli yhdestä tai useammasta ammattitaitovaatimuksesta / osaamistavoitteesta. Ammatillisten ja yhteisten tutkinnon osien opetusta ja osaamisen arviointia integroidaan mahdollisuuksien mukaan.

Opiskelijaprofiloinnin kautta opiskelijoille tarjotaan yksilöllisiä oppimisen polkuja ja ohjaus- ja tukipalveluja. Opiskelijoille tarjotaan heidän valmiuksiensa mukaisia oppimisen tapoja, ja opetustarjonta rakennetaan niin, että oppilaitoksessa ja muissa oppimisympäristöissä tapahtuva oppiminen on päivittäistä. Yhteisten ja ammatillisten tutkinnon osien suorittamista verkko-opintoina mahdollistetaan.

Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, HOKS, laaditaan jokaiselle opiskelijalle ja sitä tarkastellaan ja päivitetään säännöllisesti, vähintään kahdesti vuodessa, yhdessä opiskelijan kanssa. Vastuuopettajien lisäksi HOKSin päivitykseen ja ohjauskusteluun osallistuvat tarvittaessa opinto-ohjaajat ja työpaikkaohjaajat. Opiskelijoille esitellään esimerkkipolkuja, joiden pohjalta henkilökohtaiset suunnitelmat laaditaan. Aiemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen käytetään luovia ratkaisuja ja kehitetään menetelmiä osoittaa aiemmin hankittua osaamista.

Opiskelijoiden on mahdollista valita tutkinnon osa muista Ammattiopisto Tavastiassa tarjolla olevista tutkinnoista yksilöllisen suunnitelman mukaan, ja perustellusti myös muista oppilaitoksista.

Opiskelijan tarvitsemat ohjaus- ja tukipalvelut selvitetään opiskelun alussa ja tarvittaessa. Opiskelijalle mahdollistetaan tarvittaessa joustavat OPVA-opinnot sekä erityinen tuki. Mukautus- ja poikkeamispäätökset tehdään, jos se on tarkoituksenmukaista.

Opiskelija- ja opintohallinnon toimivuus

Opiskelija- ja opintohallintoon sisältyy opetus ja opiskelun suunnittelu, toteutus ja seuranta. Opiskelija- ja opintohallinnossa käytetään opiskelijahallinto-ohjelman lisäksi sovit-
tuja osaamisen hankkimisen toteuttamisen ja seurannan ohjelmistoja. Ohjelmistojen yhteensopivuus ja synkronointi on erityisen tärkeää. Uusien ohjelmistojen käyttöönotto varmistetaan riittävällä ja erilaiset oppijat huomioon ottavalla perehdytyksellä ja käyttökoulutuksella.

Opiskelijahallinnon tiedot kirjataan suoraan opiskelijahallintojärjestelmään. Monimuotoisuus ja joustavuus opetuksen rakenteessa ja lisääntyvät yksilölliset polut tuovat suuren haasteen opiskelija- ja opintohallinnolle, mutta myös mahdollisuuden hyödyntää täysipainoisesti eri ohjelmien ominaisuuksia. Opiskelija- ja opintohallinta aktivoi opiskelijaa ottamaan vastuuta oman opintopolkunsu toteutumisesta ja seurannasta sekä oppimisen etenemisestä. Opiskelijälähtöisyys näkyy yksittäisen opiskelijan opiskelun ja opintojen kokonaisuuden hallinnassa ja seurannassa. Opiskelijahallinto-ohjelma toimii myös opiskelijoiden tiedotus- ja vuorovaikutuskanavana.

Osaamisen arvioinnin oikeudenmukaisuus

Palaute osaamisen kehittymisestä ja osaamisen arviointi erotetaan toisistaan ja arvioinnin tavoista tiedotetaan selkeästi myös työpaikkaohjaajille. Osaaminen osoitetaan työelämässä näytössä ja sitä täydennetään tarvittaessa muilla keinoin. Myös yhteisten tutkinnon osien osaamista voidaan arvioida näytöissä. Työelämän arvioijien ammattitaito



varmistetaan selvittämällä suoritettu tutkinto sekä osaaminen. Koulutuksella ja perehdytyksellä varmistetaan arvioijien perehtyneisyys tutkintoon ja arviointiin. Tutkinnon osia mukautetaan tarvittaessa.

Työpaikalla järjestettävä koulutus: koulutus- ja oppisopimus

Työpaikalla järjestettävää koulutusta kehitetään reformin periaatteiden mukaisesti yhdessä työelämän kanssa. Työpaikkaohjaajien kouluttamiseen ja perehdyttämiseen panostetaan.

Oppisopimus vastaa työelämän henkilöstön kehittämisen tarpeisiin pedagogisesti monipuolisilla toimintatavoilla. Kaikki ammattiopiston koulutustarjonnassa olevat tutkinnot voi joustavasti suorittaa oppisopimuksena. Siirtymät koulutus- ja oppisopimusten välillä tapahtuvat sujuvasti opiskelija- ja työelämlähtöisesti. Oppisopimuksen tunnettuutta ja mahdollisuuksia markkinoidaan aktiivisesti työelämälle. Ammattiopisto Tavastia toteuttaa valtakunnallisesti tarjottavien tutkintojen oppisopimuksia huomattavasti omaa toimintaa aluetta laajemmalla alueella. Laajennetulla oppisopimuksella pystytään Ammattiopisto Tavastian tarjontaa laajemmin vastaamaan jäsenkuntien alueen työelämän osaamis- ja koulutustarpeisiin. Laajennettua oppisopimusta toteutetaan suunnitelmallisesti osana asiakaslähtöistä toimintaa.

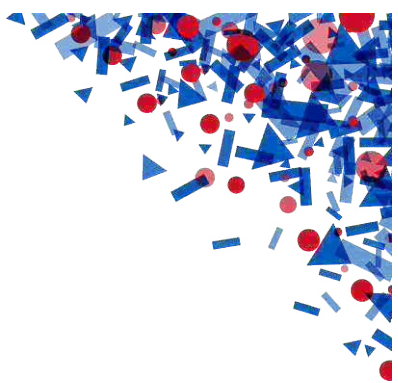
Työelämäyhteistyö ja projektioppiminen

Työelämäyhteistyötä systematisoidaan. Alakohtaisia asiantuntijatapaamisia järjestetään säännöllisesti. Työelämlähtöisesti kerätään palautetta toiminnan kehittämiseksi. Työelämän tarpeita selvitetään yli osastorajojen systemaattisesti uusien koulutustuotteiden ja muiden osaamisen kehittämisspalveluiden löytämiseksi. Osuuskuntatoimintaa vahvistetaan ja osuuskuntatoiminta mahdollistetaan kaikissa niissä tutkinnoissa, joissa se on tulevan ammatin kannalta relevanttia.

Projektioppiminen on sekä työelämän että oppilaitoksen tarpeeseen pohjautuvaa asiakaslähtöistä toimintaa, jossa opetus toteutetaan niin, että opiskelijat ovat keskeisinä toimijoina projektin suunnittelusta toteutumisen arviointiin. Projektioppiminen voi olla usean tutkinnon tai osaston yhteistyössä toteuttamaa toimintaa. Kaikki opiskelijat osallistuvat vuosittain vähintään yhteen työelämlähtöiseen projektiin. Opiskelijoille järjestetään opintojen eri vaiheissa mahdollisuus tutustua oman alan työelämlään joko työpaikkakäynneillä tai kutsumalla työelämän edustajia oppilaitokseen.

Yhdenvertainen opiskelijavalinta

Työelämän tarpeisiin perustuva laaja koulutustarjonta päätetään vuosittain. Perusopetuksen tai valmentavan koulutuksen päättäneille sekä muille vailla ammatillista koulutusta oleville varataan vuosittain riittävä määrä ammatillisen perustutkinnon opiskelupaikkoja yhteishakuun. Tavoitteena on erityisesti turvata alueen perusopetuksen päättävän ikäluokan siirtyminen joustavasti toisen asteen koulutukseen. Jatkuvaan hakuun määritellään vuosittaiset hakuajat, ja opiskelijat valitaan yhdenvertaisten valintaperusteiden mukaisesti. Hakijoille mahdollistetaan ohjauksen kautta ohjattu haku myös silloin, kun varsinaisen haku ei ole avoinna. Hakijalle ja valitsematta jääneille tarjotaan ohjausta soveltuvan tutkinnon löytymiseen.



Pedagogisen ohjelman toteutustavat

Pedagoginen ohjelma osana tulokorttia

Pedagogisen ohjelman vuosittaiset tavoitteet ja toimenpiteet aikatauluineen ja vastuuhenkilöineen määritellään toiminta- ja taloussuunnitelman tulokortissa.

Vuodelle 2018 on tulokortissa listattu seuraavat hallitusohjelmaa edistävät toimenpiteet:

Yksilölliset opintopolut ja henkilökohtaistaminen

- Opiskelijaprofilointi ja sen hyödyntäminen, tavoitteiden laatiminen esim. tutkinnon suorittamisen, jatko-opintojen tai työllistymisen näkökulmasta
- Joustavat opintomahdollisuudet kuntayhtymän eri oppilaitosten kesken
- Kesäopintojen ja opiskelumahdollisuuksien ajasta ja paikasta riippumattomuuden lisääminen
- Yhteistyön tiivistäminen huoltajien kanssa
- Uraohjauksen ja jatko-opintomahdollisuuksien lisääminen
- Opetuksen, erityisen tuen toimijoiden, opinto-ohjauksen ja muun opiskelijahuoltohenkilöstön työnjaon kirkastaminen
- Opettajien ja muun henkilöstön ohjausosaamisen vahvistaminen
- Opiskelijan osaamisen tunnistamisen ja tunnistamisen mahdollisuuksien lisääminen

Opiskelija- ja opintohallinnon toimivuus

- Uuden opiskelijahallinto-ohjelman käyttöönotto
- Selkeät tutkinnon rakenteet, opiskelijan henkilökohtainen sähköinen lukujärjestys
- HOKS:n rakenteen laatiminen ja käytettävyyden varmistaminen sekä aktiivinen käyttöönotto

Osaamisen arvioinnin oikeudenmukaisuus

- Osaamisen tunnistamiseen perustuvien opiskelijan tukitoimien organisoiminen yhteistyössä opetuksen ja opiskelijapalvelujen kanssa

Työpaikalla järjestettävä koulutus: koulutus- ja oppisopimus

- Oppisopimustoiminnan uudelleenorganisointi
- Oppisopimusmahdollisuuksien markkinointi ja avaaminen työelämälle
- Työpaikkaohjaajien kanssa tehtävän yhteistyön lisääminen
- Työpaikkaohjaajien reformin mukaisen osaamisen varmistaminen
- Opettajan ohjauksen varmistaminen työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa

Työelämäyhteistyö ja projektioppiminen

- Työelämäyhteistyön järjestelmällisyyden parantaminen
- Työpajayhteistyön vahvistaminen
- Reformin jalkauttaminen hallitusti työelämään
- Asiakas- ja sidosryhmärekisterin uudistaminen
- Sidosryhmäkartan laadinta ja tiedotus henkilöstölle

Yhdenvertainen opiskelijavalinta

- Jatkuvan ja ohjatun haun kehittäminen (markkinointi, organisointi, ohjauspiste)



Pedagogisen ohjelman seuranta

Pedagogisen ohjelman seurannasta vastaa yhtymähallitus, ja operatiivisesta toteutuksesta vastaa ammattiopiston johtoryhmä. Pedagogisen ohjelman toteutuksessa noudatetaan Ammattiopisto Tavastian yhteisiä prosesseja ja ohjeita, joiden laadinnassa on huomioitu lainsäädännön lisäksi viranomaisten ohjeistukset. Johtoryhmän tehtävänä on

- ottaa ohjelma huomioon toiminnassa
- seurata ja raportoida ohjelman toteutumista
- tehdä esityksiä ohjelman päivittämisestä
- tiedottaa ohjelmasta henkilökunnalle ja opiskelijoille

Pedagogisen ohjelman vastuuhenkilönä toimii ammattiopiston rehtori.



Hyväksytty yhtymähallituksen kokouksessa 12.12.2017

TIETO- JA VIESTINTÄTEKNIIKAN OHJELMA 2018 - 2021

Tieto- ja viestintätekniikan ohjelman tehtävänä on toisen asteen koulutuksen aikana taata opiskelijoille valmiudet työelämässä ja jatko-opinnoissa vaadittaviin yleisiin tieto- ja viestintätekniikan taitoihin. Tieto- ja viestintätekniikan ohjelma koskee sekä opiskelijoita että henkilöstöä.

Tieto- ja viestintätekniikan ohjelman tavoitteet

Opetushenkilöstön osaaminen

Opetushenkilöstön tieto- ja viestintätekniikan osaamisen minimitasot määritellään siten, että opetushenkilöstö osaa tarvittaessa opettaa, ohjata ja seurata opiskelua reaaliaikaisesti. Opetushenkilöstö on vastuussa osaamisensa pitämisestä ajan tasalla ja siltä voidaan tarvittaessa edellyttää osaamisen hankkimista. Opetushenkilöstö hallitsee tietoturvaan ja nettietikettiin liittyvät asiat. Opetushenkilöstön tv-tahvistetaan esimerkiksi koulutuksilla, tukihenkilötoiminnalla ja vertaistuellalla. Opetusmateriaalia tuotetaan ja käytetään yhteistyössä. Opetushenkilöstön tv-taitojen kehittämiseen ja sähköisten materiaalin tuottamiseen varataan rahoitusta.

Opiskelijoiden osaaminen

Tieto- ja viestintätekniikan välineiden ja sähköisen oppimisen taitoja tuetaan käyttämällä niitä osana opiskelua opintojen ensimmäisistä päivistä lähtien. Opiskelijoita ohjataan jakamaan osaamistaan toisille opiskelijoille, opetushenkilöstölle ja työpaikan henkilöstölle.

Opiskelijoille mahdollistetaan ajan ja paikan suhteen entistä joustavampi oppiminen. Tieto- ja viestintätekniikkaa hyödynnetään opiskelijan yksilöllisen polun luomisessa ja näkyväksi tekemisessä. Ammattiopistossa opiskelijaa ohjataan dokumentoimaan oppimistaan digitaalisesti opintojen alusta alkaen. Tavoitteena on, että opiskelija ymmärtää tämän tukevan oman osaamisensa kehittymistä ja työllistymistä sekä käyttää tapoja osaamisen osoittamiseksi tieto- ja viestintätekniisiä ratkaisuja hyödyntäen.

Työpaikan henkilöstön osaaminen (AOT)

Työpaikalla opiskelijaa ohjaavien henkilöiden tieto- ja viestintätekniikan käyttötaidot vaihtelevat. Opettajan tehtävänä on selvittää, että digitaalisten ratkaisujen kautta tapahtuva ohjaus tukee opiskelijan osaamisen kehittymistä. Opettaja selvittää, onko työelämän toimijoilla käytettävissään asianmukaiset ja toimivat välineet ja ratkaisut. Hän ohjaa perehdytyksen yhteydessä työpaikkaohjaajia ja muita opiskelijan ohjaukseen osallistuvia henkilöitä digivälineiden käyttöön siltä osin, kuin se on tarpeellista opiskelijan osaamisen hankkimisen ja ohjauksen kannalta. Digitaalisten ratkaisujen käyttö on osa työpaikkaohjaajan perehdytys- ja koulutusmateriaalia.

Teknologian tarkoituksenmukaisuus ja toimivuus

Oppilaitosten rakenteet tukevat digitaalisuuden hyödyntämistä. Erilaiset digitaaliset ratkaisut muodostavat joustavan oppimista ja tehokasta työskentelyä tukevan kokonaisuuden. Pällekkäistä kirjaamista vähennetään kehittämällä järjestelmiä ja niiden välisiä rajapintoja sekä luomalla yhden kirjautumisen malleja. Laitetyypistä riippumattomien ratkaisujen käyttöä (BYOD) suositetaan. Ratkaisuissa huomioidaan, että opintoja tehdään mahdollisimman paljon kunkin alan työelämän digitaalisen toiminnan mukaisesti. Välkky- ja muissa hankeverkostossa käydään keskustelua uusien teknologioiden tarpeista ja tehdään tarvittaessa yhteisiä kilpailutuksia.

Teknologiakehityksen ennakointi (AOT)

Ammatillisen koulutuksen verkostoissa tehdään yhteistyötä uusien teknologioiden kehityksen seuraamisessa ja käyttöönotossa. Seuranta on osa oppilaitosten ennakointityötä. It-palvelut ylläpitää luetteloa (IMS) käytettävissä olevista ohjelmistoista ja palveluista. Tv-mentorit ylläpitävät sipulimalia (IMS), jossa on kuvattu Tavastian It-palveluiden ylläpitämien ja tukemien pedagogisten palvelui-



den lisäksi pedagogisesti tuetut vapaavalintaiset palvelut, testauksessa ja joillakin aloilla käytössä olevat palvelut sekä kokeiltavat ja seurattavat ilmiöt ja palvelut.

Toimintakulttuurin kehittäminen

Koulutuskuntayhtymä Tavastian tieto- ja viestintätekniikan toimintakulttuuria kehitetään yhdessä työelämän, opiskelijoiden ja muiden koulutusorganisaatioiden kanssa. Esimerkiksi yhteydenpidossa, dokumenttien valmistelussa ja jakamisessa sekä kokousten järjestämisessä hyödynnetään sähköisiä ratkaisuja.

Opetuksen suunnittelua, opetusta ja ohjausta toteutetaan opiskelijalähtöisesti tieto- ja viestintätekniisiä ratkaisuja hyödyntäen. Opetusmateriaalit ovat yhteisissä sähköisissä ympäristöissä. Opiskelijat, opetushenkilöstö ja työpaikkaohjaajat tietävät yksityisyyteen, tietoturvaan ja erityssalaisuuksiin liittyvät asiat.

Sidosryhmien ja kumppaneiden kanssa käydään vuoropuhelua kehityssuunnista ja kehitetään hyödyllisiä toimintamalleja alakohtainen monimuotoisuus säilyttäen. Mallit kuvataan selkeästi ja ymmärrettävästi ja toimitaan niiden mukaisesti.

Tieto- ja viestintätekniikan ohjelman toteutustavat

Tieto- ja viestintätekniikan ohjelma osana tulokorttia

Tieto- ja viestintätekniikan ohjelman painopisteiden vuosittaiset tavoitteet ja toimenpiteet mitataan määrätellen toiminta- ja taloussuunnitelman tulokortissa.

Vuodelle 2018 tulokortissa on listattu seuraavat tieto- ja viestintätekniikan ohjelmaa edistävät toimenpiteet:

Opetushenkilöstön osaaminen

- IT-taitojen kehittäminen
- tietojärjestelmien tehokas käyttö

Opiskelijoiden osaaminen

- digivälineiden perehdyttämisen ja oppimaan oppimisen vahvistaminen

Työpaikan henkilöstön osaaminen

- työpaikkaohjaajien reformin mukaisen osaamisen varmistaminen (AOT)

Teknologian tarkoituksenmukaisuus ja toimivuus

Teknologiakehityksen ennakointi

Toimintakulttuurin kehittäminen

Tieto- ja viestintätekniikan ohjelman seuranta

Tieto- ja viestintätekniikan ohjelman seurannasta vastaa yhtymähallitus. Ohjelman toteutumisen seurannasta vastaavat ammattiopiston ja lukiokoulutuksen johtoryhmät. Johtoryhmien tehtävänä on

- ottaa huomioon ohjelma Tavastian toiminnassa
- seurata ja raportoida ohjelman toteutumista
- tehdä esityksiä ohjelman päivittämisestä
- tiedottaa ohjelmasta henkilökunnalle.

Tieto- ja viestintätekniikan ohjelman vastuhenkilönä toimii ammattiopiston rehtori.



Hyväksytty yhtymähallituksen kokouksessa 12.12.2017

YRITTÄJYYSOHJELMA 2018 - 2021

Yrittäjyysohjelma on Tavastian lukion (1.8.2018 saakka Hämeenlinnan lyseon lukio ja Kaurialan lukio) ja Ammattiopisto Tavastian yhteinen ohjelma.

Lukion Luovan yrittäjyyden linjan opetussuunnitelmassa on 20 kurssia yrittäjyyskasvatusopintoja. Osa kursseista on suunnattu vain yrittäjyyslinjan opiskelijoille, osa kursseista on kaikille lukiolaisille avoimia. Yrittäjyyslinjalle valitaan vuosittain 15 opiskelijaa pääsykokeen ja perusasteen päättötodistuksen lukuaineiden keskiarvon perusteella.

Ammattiopistossa kaikki perustutkinto-opiskelijat suorittavat yhteisten tutkinnon osien osa-alueena yrittäjyyttä yhden osaamispisteen. Sen lisäksi on tarjolla ammatillisina valinnaisina yrityksessä toimiminen- ja yritystoiminnan suunnittelu -tutkinnon osat. Ammatillisia valinnaisia tutkinnon osia valitsee vuosittain noin 70 opiskelijaa (lukuvuonna 2017-2018 yrityksessä toimiminen -tutkinnon osan 49 opiskelijaa ja yritystoiminnan suunnittelu -tutkinnon osan 22 opiskelijaa). Työpaikalla järjestettävä koulutus voidaan toteuttaa yrittäjänä (TOY-malli). Osuuskunta TaiTava Hämeen kautta voi työkennellä osuuskuntayrittäjänä. Osuuskuntaan kuului vuoden 2017 lopussa 50 henkilöä, joista aktiivisia toimijoita on kymmenkunta.

Yrittäjyysohjelmaa toteutetaan osittain Hämeenlinnan lyseon lukion Luovan yrittäjyyden linjan opetussuunnitelman ja Ammattiopisto Tavastian yrittäjyysopetuksen suunnitelmien kautta.

Yrittäjyysohjelman laadinnassa on otettu huomioon opetus- ja kulttuuriministeriön Yrittäjyyslinjaukset, Häme-ohjelma 2018 - 2021 ja Koulutuskuntayhtymä Tavastian yhtymähallituksen hallitusohjelman yrittäjyyttä koskevat tavoitteet. Hallitusohjelmassa korostuu sisäisen yrittäjyyden (itsensä johtamisen) merkitys. Yrittäjyyskasvatukseen liittyvä koulutus on hallitusohjelman mukaan yhdessä tekemistä kuntayhtymän sisällä ja myös alueen yritysten ja HAMKin kanssa.

Yrittäjyyskasvatuksella on yhteiskunnallisesti merkittävä rooli. Opetus- ja kulttuuriministeriö on laatinut Yrittäjyyslinjaukset-koulutuksen, joka muodostaa kokonaisuuden yhdessä samansuuntaisten ohjaavien strategisten asiakirjojen kanssa (hallitusohjelma sekä paikalliset, alueelliset, maakunnalliset ja yli-maakunnalliset yrittäjyyskasvatusstrategiat).

Linjausten mukaan yrittäjyyskasvatuksen tavoitteena on yrittäjyyteen liittyvien myönteisten asenteiden lisääminen, yrittäjyyteen liittyvien tietojen ja taitojen kehittäminen, uuden yrittäjyyden aikaansaaminen, yrittäjien ja yritysten henkilöstön osaamisen kehittäminen, sekä yritysten tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan tukeminen.

Hämeen maakuntaliiton Häme 2018+ -ohjelman mukaan Kanta-Häme on vuonna 2040 vahvin yrittäjyysmaakunta ja profiloitunut teollisuusyritysten toiminnan ja tuotekehityksen uudistajana. Tavoitteeseen pääsemisen keinoiksi ohjelmassa nostetaan mm. yrittäjyyden ja yrittäjyyskasvatuksen vahvistaminen Kanta-Hämeessä: yrittäjyyden osaamismerkkit nuorille, YES-keskustoiminta, Startup-toiminnan edistämisen ja yhteisölliset yrittäjyystilat.

Ammattiopisto Tavastian ja Tavastian lukion yrittäjyysohjelman yhtenä tehtävänä on edellä mainittujen lisäksi Yhtymähallituksen hallitusohjelman tavoitteiden toteuttaminen. Sen mukaan Kuntayhtymän oppilaitosten yrittäjyyskasvatuksessa on keskeinen rooli sisäisellä yrittäjyydellä. Sisäinen yrittäjyys on ennen kaikkea yrittäjämäistä asennetta. Sisäinen yrittäjyys on itseluottamusta, taitoa pärjätä elämässä, oman elämän vastuunkantoa, sosiaalisia taitoja ja ihmissuhdetaitoja sekä palve-



luallisuuden opettelua. Sisäiseen yrittäjyyteen voi kannustaa jokaista, passiivisesta kuuntelijasta aktiiviseksi toimijaksi. Kyse on sekä yrittäjyyskasvatuksesta että työelämätaidoista. Yrittäjyyskasvatus pitää saada osaksi kuntayhtymän kaikkien oppilaitosten opetusta.

Yrittäjyyskasvatuksen liittyvä koulutus mahdollistaa yhteisen tekemisen ja toteutukset kuntayhtymän oppilaitosten kesken sekä myös niiden ja Hämeen ammattikorkeakoulun välillä. Yrittäjyyskasvatukseen otetaan mukaan alueen yritykset ja yrittäjät. Yrittäjät kutsutaan tutustumaan tämän päivän koulutukseen ja saamaan tietoa siitä, mitä odotuksia koulutuksella on yritysten suuntaan. Samalla yritykset ja yrittäjät tuovat oppilaitoksiin tietoa siitä, mitä yritykset vaativat työntekijöiltä. Yrittäjät ja heidän omat kertomuksensa toimivat konkreettisina ja kannustavina esimerkkeinä opiskelijoille.

Lukiolaisille pitää mahdollistaa työelämään tutustumispäivät ja lukion opettajille tutustumista alueen yrityksiin. Oppilaitosten oppimisympäristöjä kehittämällä voidaan tarjota opiskelijoille toimintalusta, jossa opiskelijat voivat itse tarjota palveluja ja/tai kehittää omia yrittäjyystaitojaan pienen kynnyksen kokeiluilla.

Yrittäjyysohjelman keskeiset tavoitteet

Itsensä johtaminen

Itsensä johtaminen on keskeinen työelämätaito. Yrittäjämäisen asenteen ja vastuullisuuden lisääminen, elämän hallinnan parantaminen, aktiiviseksi toimijaksi kasvamisen tukeminen ja esiintymistaitojen kehittyminen ovat keskeisessä osassa itsensä johtamisen taitojen kehittämisessä. Yrittäjämäisen asenteen oppimisessa ja omaksumisessa ovat tärkeässä roolissa pedagogiset ratkaisut. Tekemällä oppiminen, esimerkiksi tutkivan oppimisen, ongelma-perustaisen oppimisen, tiimioppimisen ja Kiltakoulut-mallin mukaisesti, kehittää opiskelijan taitoa ottaa vastuuta omasta ja toisten oppimisesta. Opiskelija on aktiivinen toimija, joka omistaa oman oppimisprosessinsa. Yrittäjämäisen asenteen oppiminen ei ole sidottu varsinaisiin yrittäjyyskasvatuksen opintoihin, vaan koko oppilaitoksen toimintakulttuurin ja pedagogiikan suuntaaminen aktivoivien menetelmien käyttöön vahvistaa opiskelijoitten yrittäjämäisen toiminnan valmiuksia.

Opettajien asenne yrittäjyyskasvatusta kohtaan sekä opetushenkilöstön kouluttaminen aktivoivien opetusmenetelmien käyttöön on tärkeää yrittäjämäisen toimintakulttuurin synnyttämisessä. Itsensä johtamisen taitojen opettaminen on toteutettavissa integroidusti kaikissa oppiaineissa. Opettajien tueksi kerätään yhteinen tietopankki, jota voi käyttää opetuksessa. Opettajien yrittäjyyskasvatusosaamista parannetaan koulutusten ja vertaismentoroinnin keinoin. Opettajien osaamismerkkit otetaan käyttöön.

Luovuus

Luovuuden kehittäminen ja innovointityökalujen oppiminen kuuluvat yhtenä osana yrittäjyyskasvatuksen tavoitteisiin.

Luovuuden kehittäminen ja innovointitaitojen oppiminen luovat hyvän pohjan työelämään ja jatko-opintoihin. Tavastiassa tarjotaan mahdollisuudet luovuuden ja innovointitaitojen kehittymiselle tarjoamalla opiskelijoille tilaisuuksia ja antamalla heille työkaluja. Oppilaitos on aktiivinen omissa verkostoissaan ja tarjoaa opiskelijoille tilaisuuksia osallistua kilpailuihin ja haasteisiin sekä auttaa opiskelijoita niihin valmistautumisessa. Opiskelijoita kannustetaan liiketoimintainnovointiin. Kampusalueella on luovuutta edesauttavia fyysisiä tiloja, joissa opiskelijoitten on mahdollista työskennellä.



Liiketoimintaosaaminen

Sekä lukiossa että ennen kaikkea ammattiopistossa on opiskelijoita, jotka ammattiin valmistuttuaan työllistävät itsensä yrittäjänä, ja yhtenä yrittäjyyskasvatuksen tavoitteena onkin tarjota näille opiskelijoille perustietoja liiketoiminnasta ja yrittäjänä toimimisesta. Lisäksi opiskelijoita voidaan opiskelujen aikana ohjata oman liiketoiminnan suunnittelussa. Opiskelijoille annetaan opetusta ja kokemuksia liiketoimintaosaamisesta eli ulkoisessa yrittäjyydessä.

Tavastian yrittäjyyskasvatusopinnoissa ammattiopistolla on paljon osaamista ulkoisessa yrittäjyydessä. Kaikkiin ammattitutkintoihin ja erikoisammattitutkintoihin kuuluu pakollisena osana liiketoimintaosaamista. Lisäksi ammattiopistolla on opettajina lukuisia henkilöitä, joilla on kokemusta yrittäjänä toimimisesta. Molemmissa koulumuodoissa on pitkät perinteet NY-vuosi yrittäjänä toiminnasta, jonka kautta opiskelijat saavat konkreettisen kokemuksen yrittäjyydestä ammattina. NY-vuoden tavoitteet yhtenäistetään ja opiskelijoita rohkaistaan perustamaan yrityksiä, joissa on molempien koulujen opiskelijoita. Opettajat jakavat osaamistaan omien vahvuusalueittensa mukaan kaikille Tavastian NY-yrittäjille. Yrityksiä esittelevät messut järjestetään ammattiopiston ja lukion yhteistyönä. Opiskelijoitten yrittämistä osuuskunta TaiTava Hämeen kautta tuetaan.

Yhteinen yrittäjyystoimintakulttuuri

Tavastian kampukselle synnytetään ammattiopiston ja lukion yhteistä käytännönläheistä yrittäjyyskasvatusta, jossa hyödynnetään molempien oppilaitosmuotojen erityispiirteitä sekä henkilöstön erilaista osaamista ja vahvuuksia.

Tavastian lukion ja Ammattiopiston yrittäjyysopintoja kehittämään perustetaan yrittäjyystiimi, jonka tehtävänä on suunnitella ja toteuttaa yhdessä yrittäjyysopetusta ja -projekteja. Opetusta pyritään mahdollisuuksien mukaan toteuttamaan yhteistyössä. Yrittäjyysopintojen näkyvyyteen Hattelmantien kampusalueella panostetaan erilaisten teemojen kautta (esim. Amazing Race). Yhteisesti järjestettävä yrittäjyyskasvatus tuo yrittäjyysopinnoille näkyvyyttä kampusalueella, minkä toivotaan lisäävän yrittäjyysopintoihin hakeutumista sekä auttaa yritysyhteistyön koordinoinnissa ja toteutuksessa.

Tavastialle kootaan yhteinen yrittäjyyskasvatusopintojen tarjotin, josta molempien oppilaitosten opiskelijat voivat valita kursseja oman oppilaitoksensa yrittäjyysopintojen lisäksi ja rinnalle. Yhteisessä tarjonnassa korostuvat projektikurssit, teoreettisemmat liiketoimintaosaamista tukevat kurssit sekä innovointi- ja luovuuskurssit.

Yhteisen kurssitarjonnan tavoitteena on hyödyntää molempien oppilaitosten vahvuusalueita, auttaa opiskelijoita kehittämään keskeisiä työelämätaitojaan, kuten projektiosaamista, luovuutta ja vuorovaikutustaitoja, sekä mahdollistaa heidän yrittäjyyskasvatusopintojensa painottaminen johonkin tiettyyn osa-alueeseen laajan kurssitarjonnan myötä. Nykytilanteeseen verrattuna yhä useammat opettajat yhä useammalta koulutusosalta osallistuvat yrittäjyysopintojen ohjaamiseen.

Yritysyhteistyö

Tavastialla on laajat yhteistyöverkostot alueen yrityksiin – lukiolla Luovan yrittäjyyden linjan kontaktit ja ammattiopistolla jo työssäoppimispaikkojenkin kautta. Toteuttamalla yhteistä yrittäjyyskasvatusta koko kampuksella pystytään paremmin koordinoimaan yhteistyöyrittäjäverkostoa ja löytämään kulloiseenkin tarpeeseen sopivimmat yhteistyökumppanit. Tavastialle laaditaan yrittäjyyskasvatuksen verkostokartta, joka saatetaan kaikkien osastojen ja kaikkien Koulutuskuntayhtymä Tavastian lukiodien tietoon hyödyntämistä varten. Tiedottaminen yrityksiin tehostuu volyymien kasvaessa ja yhteistyötä tekevät yritykset saavat imagohyötyä yhteistyöstään Tavastian oppilaitosten kanssa.



Yrittäjyysopintojen houkuttelevuus ja opintoihin ohjaaminen

Opiskelijoille korostetaan yrittäjyysopintojen tärkeyttä työllistymisen ja työssä menestymisen kannalta. Yrittäjyysopintoja markkinoidaan aktiivisesti. Yrittäjyysopintojen tarjotin suunnitellaan selkeäksi ja joustavaksi niin, että kaikilla opiskelijoilla on mahdollisuus valita ja suorittaa yrittäjyysopintoja. Keskeistä on onnistua pakollisten yrittäjyysopintojen aikana herättämään kiinnostus yrittäjyysopintoja kohtaan.

Opiskelijoita käytetään yrittäjyysopintojen markkinointiin. Hattelmantien kampusalueelle avataan ”yrittäyshautomo”, joka tuo näkyvyyttä ja houkuttelevuutta yrittäjyysopintoihin. NY-vuosi yrittäjänä -opinnot ja siihen liittyvät messut toteutetaan yhteistyössä Tavastian lukiossa ja Ammattiopistossa.

Yrittäjyysosaamisen tärkeyttä korostetaan myös osana opintojen suunnittelua. Ammattiopistossa jo opintojen alkuvaiheessa osana HOKSin uraohjausta painotetaan yrittäjyyden merkitystä erityisesti niillä aloilla, joilla yrittäjyys on keskeinen työllistymistapa.

Osuuskunta TaiTava Hämeen mahdollisuuksia markkinoidaan kaikille opiskelijoille.

Yrittäjyysohjelman toteutus ja seuranta

Yrittäjyysohjelma osana tulokorttia

Yrittäjyysohjelman painopisteiden vuosittaiset tavoitteet ja toimenpiteet mittareineen määritellään toiminta- ja taloussuunnitelman tulokortissa.

Vuodelle 2018 on tulokortissa listattu seuraavat yrittäjyysohjelmaa edistävät toimenpiteet:

Itsensä johtaminen

- opiskelijan opiskelu- ja työelämävaatimuksiin sekä sisäiseen yrittäjyyteen panostaminen
- opiskelijan itsetuntemuksen kehittäminen ja omien vahvuuksien löytäminen

Luovuus

- esiintymiskoulutus ja vuorovaikutustaidot sekä medialukutaito
- opiskelijan itsetuntemuksen kehittäminen ja omien vahvuuksien löytäminen

Liiketoimintaosaaminen

- yrittäjyyspolkujen mahdollistaminen opiskelijalle, esim. osuuskunta

Yhteinen yrittäjyystoimintakulttuuri

- yhteisen yrittäjyysohjelman laadinta ja toteutus

Yritysyhteistyö

- uraohjauksen ja jatko-opintopolkumahdollisuuksien lisääminen

Yrittäjyysopintojen houkuttelevuus ja opintoihin ohjaaminen

- yrittäjyysopintojen houkuttelevuus
- yrittäjyyspolkujen mahdollistaminen opiskelijalle, esim. osuuskunta

Yrittäjyysohjelman seuranta

Yrittäjyysohjelman seurannasta vastaa yhtymähallitus, ja operatiivisesta toteutuksesta vastaavat Tavastian lukion pedagoginen rehtori, ammattiopiston johtoryhmä ja Hattelmantien kampuksella



toimiva yrittäjyyskasvatusta koordinoiva ryhmä. Ryhmä tekee lukuvuosittaisen suunnitelman yhteisesti järjestettävästä toiminnasta ja arvioi lukuvuoden päättyessä suunnitelman toteutumista. Tavastian lukion pedagogisen rehtorin, ammattiopiston johtoryhmän ja Hattelmalantien kampuksella toimivan yrittäjyyskasvatusta koordinoivan ryhmän tehtävänä on

- ottaa huomioon ohjelma Tavastian toiminnassa
- seurata ja raportoida ohjelman toteutumista
- tehdä esityksiä ohjelman päivittämisestä
- tiedottaa ohjelmasta henkilökunnalle ja opiskelijoille.

Yrittäjyysohjelman vastuuhenkilönä toimii Tavastian lukion pedagoginen rehtori.



OSAAMISEN KEHITTÄMISEN SUUNNITELMA VUODELLE 2018

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, KuntaYTL 4 a §

Toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä

Koko kuntayhtymässä oli 31.12.2016 päätoimista henkilökuntaa 364. Heistä 325 oli toistaiseksi voimassa olevassa ja 39 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Vanajaveden Opistossa oli 148 tuntiopettajaa.

Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa on kasvanut vuodesta Vanajaveden opiston myötä, sillä kansalaisopiston tuntiopettajat ovat pääsääntöisesti määräaikaisia. Muuten määräaikaisuuden pääasialliset perusteet ovat muu työn luonteesta johtuva syy/kausiluonteinen työ, puuttuva kelpoisuus ja sijaisuus.

Periaatteet eri työsuhdemuotojen käytössä

Lähtökohtaisesti henkilöstö on kokoaikatyössä paitsi Vanajaveden Opiston tuntiopettajat, jotka tekevät pääasiassa osa-aikatyötä.

Työajan joustoihin, osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle jäämiseen ja osa-aikatyön tekemiseen suhtaudutaan myönteisesti. Etätyön käytännöistä on sovittu. Perusteettomia määräaikaisia palvelussuhteita ei käytetä.

Osatyökykyisten työllistämisen periaatteet

Osatyökykyisille tavastialaisille pyritään löytämään tapa jatkaa työssä. Osatyökykyinen työntekijä voi palata osa-aikatyöhön osasairausloman, määräaikaisen osakuntoutustuen, osatyökyvyttömyyseläkkeen tai työkokeilun turvin. Työterveyshuollon kanssa tehdään yhteistyötä, mm. käydään kolmikantaiset työterveysneuvottelut. Kuntoutuksiin osallistumista varten pyritään järjestämään palkatonta vapaata. Työllistymismahdollisuuksia selvitetään yli osastorajojen. Henkilöstöjohtaja toimii yhteyshenkilönä ja koordinoi toimintaa.

Työajan joustot ovat moninaiset. Työajan joustojen toteuttamisessa huomioidaan sekä työntekijän toiveet että työn tarkoituksenmukaisen tekeminen. Ennen joustojen sopimista arvioidaan järjestelyiden vaikutukset sekä henkilön työtehtäviin että osaston muihin työntekijöihin ja opiskelijoihin. Epätarkoituksenmukaisia järjestelyitä ei toteuteta. Opintovapaaseen, osittaiseen hoitovapaaseen ja hoitovapaaseen on jokaisella lakiin perustuva oikeus. Osittaisissa hoitovapaissa osa-aikatyö pyritään järjestämään työntekijän toivomalla tavalla. Harkinnanvaraisiin työ- ja virkavapaisiin suhtaudutaan myönteisesti. Käytössä on liukuva työaika niillä, joiden työ antaa siihen mahdollisuuden. Saldovapaita voi pitää esimiehen kanssa sopimalla kokonaisina päivinä. Kannustevapaaviikolta työnantaja maksaa kolmen päivän palkan. Osa-aikatyöstä voidaan sopia osasairauspäivärahaudelle. Esimies kuulee työntekijöiden toiveita ennen lukuvuoden työn suunnittelua.

Yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta

Työterveyshuollon toiminnan painopistealue on ennaltaehkäisevässä työssä ja työkyvyttömyysriskin hallinnassa. Terveystarkastuksissa painotetaan työkyvyn arviointia ja työkykyongelmien varhaista



tunnistamista sekä työntekijöiden jaksamisen ja esimiestyöskentelyn tukemista. Varhaisen välittämisen malli on käytössä. Työhyvinvointia ylläpitävään toimintaan panostetaan ja joustaviin työaikatarkoituksiin suhtaudutaan myönteisesti. Tehtäväkuvissa otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon fyysisten voimavarojen rajoitukset. Työllistymismahdollisuuksia selvitetään tarvittaessa yli osastorajojen.

Osaamisen ja uran kehittämistoimenpiteitä kohdistetaan tasapuolisesti henkilöihin/henkilöstöryhmiin tarpeen mukaan. Osaamisen ja uran kehittämisestä keskustellaan ja suunnitellaan eläkeiän lähestyessä. Henkilökohtaisten kehityskeskustelujen ja niissä sovittujen henkilökohtaisten kehittymissuunnitelmien väliaikatarkastelun lisäksi käydään osastokohtaiset kehittämisskeskustelut. Yli vuoden mittaisen palvelussuhteen päättyessä käydään lähtökeskustelu.

Tulevaisuuden osaamistarpeisiin vastataan varmistamalla henkilöstön tietotekninen osaaminen, itsensä johtamistaidot sekä tukemalla uutta opettajuutta ja työelämälähtöistä pedagogiikkaa.

Irtisanotun työntekijän ja viranhaltijan työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Koulutuskuntayhtymä Tavastia tarjoaa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanotulle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen.

Edellytyksenä on, että irtisanottu on ennen palvelussuhteen päättymistä ollut yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta Koulutuskuntayhtymä Tavastian palveluksessa.

Koulutuskuntayhtymä Tavastian toimintamalli on, että työnantaja ja irtisanottu selvittävät vaihtoehtoja yhdessä keskustellen ja irtisanottu voi itse ehdottaa koulutusta, johon halua osallistua ja jonka kokee tukevan omaa jatkotyöllistymistään. Mikäli irtisanottuja on enemmän samanaikaisesti, kuntayhtymä voi hankkia työllistymistä tukevaa ryhmävalmennusta.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisia siitä, mitä koulutuksen arvon määräytymisestä on säädetty.

Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on oltava työntekijän tiedossa palvelussuhteen päättymishetkellä.

Valmennuksesta tai koulutuksesta ei synny veronalaista tuloa. Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanotun työllistymistä. Verovapaus ei koske muuta koulutuksen tai valmennuksen sijasta sovittavaa järjestelyä.

Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä

Koko henkilöstön ammatillinen osaaminen on vahvaa. Osaaminen tukee Tavastian strategian toteuttamista. Yhteistoimintaneuvotteluiden myötä uusiin tehtäviin siirtyvien riittävästä perehdyttämisestä huolehditaan.

Opettajien ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvat muutokset liittyvät pedagogiikan uudistamiseen. Tukipalveluissa korostuu substanssiosaaminen, joustava siirtyminen erilaisiin tehtäviin ja monialaisuus. Yhteinen tulevaisuuden osaamistarve on tietotekninen osaaminen ja sen varmistaminen sekä turvallisuusasioiden huomioiminen arjessa.



Suunnitelma henkilöstöryhmittäin

Kunkin osaston osalta on kirjattu kolme keskeisintä osaamistarvetta, niihin liittyvät osaamistavoitteet sekä henkilöstöryhmät, joihin osaamisen kehittäminen kohdistuu. Suunnitelmaa voidaan tarvittaessa täydentää esim. henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa esille tulleiden tarpeen perusteella.

Yleisosaaminen

- Yleisosaamisella tarkoitetaan esimerkiksi TVT-taitoja, kansainvälisyyttä, kielitaitoa, turvallisuutta, verkostoitumista, oman työn suunnittelua, työkyvyn ylläpitämistä ja elinikäistä oppimista.

Vuorovaikutus

- Vuorovaikutuksella tarkoitetaan mm. kommunikointitaitoja, ihmissuhdetaitoja, yhteistyötaitoja sekä eettistä ja esteettistä osaamista.

Substanssiosaaminen

- Substanssiosaamisella tarkoitetaan mm. oman ammattialan tietoja, käytännön taitoja, kehittämiskykyä ja tulevaisuuden tuntemusta.

Asiakasosaaminen

- Asiakasosaamisella tarkoitetaan esimerkiksi asiakaspalvelua ja asiakasyhteyksiä

Organisaatio-osaaminen

- Organisaatio-osaamisella tarkoitetaan mm. strategian tuntemista, talousosaamista, markkinointia, kehittämistä ja laatua sekä tiedottamista, viestintää ja neuvottelutaitoja.

Pedagoginen osaaminen

- Pedagogisella osaamisella tarkoitetaan mm. opetuksen puitteiden hallintaa (tutkinnon perusteet, opetussuunnitelmat, henkilökohtaistaminen, ohjeet ja määräykset, raportointi, arviointi), opetuksen suunnittelua, opetusmenetelmiä, erityispedagogiikkaa, vuorovaikutusta opiskelijoiden kanssa, työelämäkontakteja ja näyttöjä

Johtaminen

- Johtamisella tarkoitetaan mm. strategista johtamista, henkilöstöjohtamista, taloushallintoa, markkinointia ja kehittämistä, sekä laatua, tiedottamista, viestintää, ja päivittäisjohtamista.

HENKILÖSTÖHALLINTO; myös VOPin ja Parolan lukion henkilöstöasioita hoitava henkilöstö		
Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä, johon osaamisen kehittäminen kohdistuu
Yleisosaaminen	Office 365 käytön monipuolistaminen Työn suunnittelu ja sijaistukset sekä työhyvinvoinnin vahvistaminen	Kaikki henkilöstösihteerit; myös VOPin ja Parolan lukion henkilöstöasioita hoitava henkilöstö Henkilöstön kehittäjä
Substanssiosaaminen	TES/VES osaaminen, työlainsäädäntö, rekrytoinnit, eläkeasiat, vakuutusasiat, palkan maksatukseen liittyvät asiat -Kela, verottaja, Keva,	Kaikki henkilöstösihteerit; myös VOPin ja Parolan lukion henkilöstöasioita hoitava henkilöstö Henkilöstön kehittäjä



	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	Henkilöstön kehittäjä
Organisaatio-osaaminen	Osaston laatutyön kehittäminen	Kaikki henkilöstösihteerit; myös VOPin ja Parolan lukion henkilöstöasioita hoitava henkilöstö Henkilöstön kehittäjä
RaCE		
Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä
Pedagoginen osaaminen	Reformin mukana tulleiden uudistusten omaksuminen ja käyttöönotto	Horecaelt henkilöstö
Yleisosaaminen	Ensiaputaitojen päivittäminen TVT-taitojen kehittäminen	Horecaelt henkilöstö
Substanssiosaaminen	Ammatillisen ydinosaamisen ylläpitäminen ja laajentaminen.	Horecaelt henkilöstö
Vuorovaikutus	Vastavuoroisuus keskustelussa ja toiminnassa. Erilaisuuden hyväksyminen, kuuntelu, kannustaminen ja ilahduttaminen	
IT-PALVELUT		
Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä
Yleisosaaminen	Office365-osaaminen	Koko it-henkilöstö
Organisaatio-osaaminen	Työmäärän vähentäminen, automatisointi Intune	Koko it-henkilöstö
Substanssiosaaminen	Pilvipalvelut Verkkojen ja Wlan-toiminnan varmistaminen AV-asennusten kehittäminen	Koko it-henkilöstö
JOHTAVAT VIRANHALTIJAT		
Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä
Johtaminen	Johtamisosaaminen Muutosjohtaminen Talousosaaminen Juridinen osaaminen Laatuosaaminen	Johtotiimi
Yleisosaaminen	Oman työn suunnittelu, työhyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen	Johtotiimi



	Henkilöstön osallistaminen ja osallistuminen muutoksessa	
Substanssiosaaminen	Oman vastualueen osaaminen	Johtotiimi
KRUUPPI		
Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä
Pedagoginen osaaminen	Erilaisten uusien oppimisympäristöjen ja opetusmenetelmien kehittäminen	Koko henkilöstö
Substanssiosaaminen	Oman ammattialan koulutuksen hankkiminen ja vertaisoppimisen kehittäminen osastolla	Koko henkilöstö
Vuorovaikutusosaaminen	Tiimiopettajuus ja vertaismentorointi, valmentava opettajuus	Koko henkilöstö
Yleisosaaminen	Some-taitojen kehittäminen Prosessien ja reformin mukaisten toimintatapojen käyttöönotto Wilman käyttöönotto Uuden osaston toimintakulttuurin luominen	Koko henkilöstö
KAURIALAN LUKIO		
Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä
Substanssiosaaminen Pedagoginen osaaminen	Uudet oppimisympäristöt ja uusi opetussuunnitelma arjessa Sähköisyys opetuksessa ja oppimisessa Uudistuva ylioppilastutkinto Muutokseen vastaaminen	Koko henkilöstö Opettajat
Asiakasosaaminen	Oppimisen tukeminen, yhteiset käytännöt uudessa lukiossa	Opettajat
Vuorovaikutus Organisaatio-osaaminen Johtaminen	Saada aikaiseksi toimiva jaetun johtajuuden malli lisäämällä kaikkien "johtavien" toimijoiden osaamista organisaatiosta, sen toiminnasta ja johtamisen perusteista Muutosjohtaminen	Suunnitteluryhmän jäsenet Rehtorit
Substanssiosaaminen	Oman alan osaamisen kehittäminen	Koko henkilöstö
Yleisosaaminen	Oman jaksamisen huomioiminen	Koko henkilöstö
KIINTEISTÖNHOITOPALVELUT (sis. lukioiden vahtimestarit soveltuvin osin)		
Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä
Substanssiosaaminen	Korttikoulutukset	Koko kiinteistöpalveluiden henkilöstö
Yleisosaaminen	TVT-osaamisen kehittäminen	Koko kiinteistöpalveluiden henkilöstö
Organisaatio-osaaminen	Laatutyön kehittäminen	Koko kiinteistöpalveluiden



		henkilöstö
KOMESÄ		
Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä
Substanssiosaaminen	Henkilöstön ammattitaidon ylläpitäminen ja sen vahvistaminen	Koko komesä-henkilöstö
Yleisosaaminen, pedagoginen osaaminen	TVT- ja some-taitojen ylläpitäminen ja kehittäminen IMS osaaminen Tiimityöskentelytaitojen kehittäminen Projektiosaaminen	Koko komesä-henkilöstö
Asiakasosaaminen Organisaatio-osaaminen	Kehittyä ulkoisessa ja sisäisessä asiakaspalvelussa, työelämäyhteistyö Tuntea organisaation rakenne Toteuttaa koulutuksen reformia	Koko komesä-henkilöstö
KOULUTUSPÄÄLLIKÖT ja OPINTOPÄÄLLIKKÖ		
Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä
Substanssiosaaminen	Johdettavan alan kehityksen seuraaminen	Kaikki
Organisaatio-osaaminen	Reformin toteuttaminen Laatutyö Opiskelijahallintojärjestelmän käyttöön oton johtaminen Tieto- ja viestintätekniikan käytön monipuolistaminen Primuksen käyttöönotto	Kaikki
Johtaminen	Pedagoginen ja pedagogiikan johtaminen	Kaikki
KUNTAYHTYMÄHALLINTO JA VIESTINTÄ – myös VOPin toimisto- ja vahtimestaripalvelut		
Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä
Organisaatio-osaaminen	Sähköisten viestimien hyödyntäminen ja siihen liittyvä osaamisen kehittäminen Kansainvälisyyteen ja viestintään liittyvän tietotaidon ylläpitäminen ja kehittäminen	Koko henkilöstö Viestintä Koko henkilöstö
Substanssiosaaminen	Laatutyö. Prosessikuvausten laadinta ja toiminnan kehittäminen. Uusien toimintamallien käyttöönotto muutoksessa. Kansainvälisyys osaksi opetusta.	Koko henkilöstö
Yleisosaaminen	Oman työn suunnittelu, työhyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen	Koko henkilöstö
KUNTAYHTYMÄPALVELUPÄÄLLIKÖT		
Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä
Organisaatio-	Prosessijohtamisen kehittäminen	Kaikki tukipalveluiden



osaaminen	Muutosjohtamisen kehittäminen organisaatiomuutosten ja ammatillisen koulutuksen reformin osalta	päälliköt
Substanssiosaaminen	Oman ammattialan osaamisen vahvistaminen	Kaikki tukipalveluiden päälliköt
Yleisosaaminen	Oman työn suunnittelu, työhyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen Vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen kehittäminen TVT-osaamisen kehittäminen Turvallisuusosaamisen kehittäminen.	Kaikki tukipalveluiden päälliköt

KÄTEVÄ

Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä
Vuorovaikutus Asiakasosaaminen Pedagoginen osaaminen	Opiskelijoiden tasavertaisuudentunteen, opiskeluilmapiirin ja opettajien yhteistyön parantamiseen liittyvät koulutukset	Kaikki Käteväläiset
Substanssiosaaminen	Oman ammattialan tietojen ja taitojen päivittäminen / lisäkoulutuksen hankkiminen	Kaikki käteväläiset
Pedagoginen osaaminen	Opetusmenetelmien kehittämiseen liittyvään koulutukseen osallistuminen Erytisopetukseen liittyviin koulutuksiin osallistuminen	Kaikki käteväläiset
Pedagoginen osaaminen	Reformin mukana tulevien muutosten haltuunotto; varsinkin työpaikalla järjestettävän koulutuksen muuttuvat käytännöt ja uraohjauksen tuomat vaatimukset opettajien osaamiselle	Kaikki käteväläiset
Pedagoginen osaaminen	Uusien tutkinnon perusteiden haltuunotto ja yhteisen sisällön opettamisen suunnittelu Kätevä – osaston sisällä.	Kaikki käteväläiset

LAMMIN LUKIO

Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä
Substanssiosaaminen	Opettaja hallitsee yo-kokeessa käytettävän oppimisympäristön ja -teknologian ja kykenee valmentamaan opiskelijoita sähköiseen yo-kokeeseen.	Opettajat
Pedagoginen osaaminen	Opettaja osaa käyttää sujuvasti tvt:aa ja sähköistä oppimateriaalia opetuksessaan.	Opettajat
Pedagoginen osaaminen	Opettaja syventää ja kehittää oman oppiaineen opetukseen liittyviä tietoja sekä yhteyksiä toisiin oppiaineisiin uuden OPS:n edellyttämällä tavalla (esim. tiimioppiminen, teemaopinnot, arviointi, videot). Pedagogisen tuen ja ohjaustoiminnan kehittämiseen liittyvät tavoitteet.	Opettajat
Pedagoginen osaaminen	Opiskelijoiden vertaisarvioinnin ja itsearvioinnin toteuttaminen	Opettajat

LUKIOIDEN REHTORIT JA MUU HENKILÖKUNTA KUIN OPETTAJAT



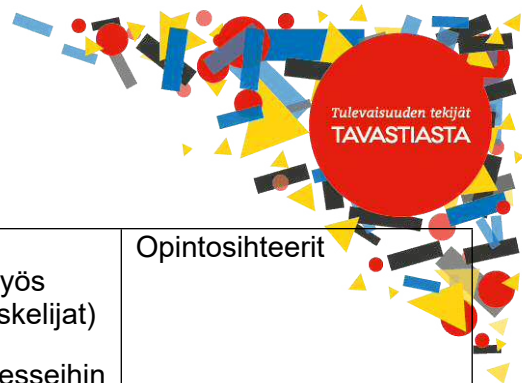
Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä
Yleisosaaminen	Oman työn suunnittelu, työhyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen Kk Tavastian ohjelmien käyttöön perehtyminen (mm. sähköposti, IMS, FPM, Primus/Kurre, Rondo, Meidän Tavastia) Lukioiden johtamiseen liittyvän tiedon ja osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen	Kaikki rehtorit ja apulaisrehtorit Kaikki rehtorit ja apulaisrehtorit ja opintosihteerit Kaikki rehtorit ja apulaisrehtorit ja opintosihteerit
Johtaminen	Opetusmenetelmien monipuolistumisen (mm. tv) tukeminen Työyhteisön hyvinvoinnista huolehtiminen Uuden lukion suunnittelu ja siihen liittyvän muutoksen johtaminen	Kaikki rehtorit ja apulaisrehtorit
Pedagoginen osaaminen	Uuden opetussuunnitelman käyttöönotto	Kaikki rehtorit ja apulaisrehtorit
Turvallisuus	Ensiapu, työturvallisuus	Kaikki rehtorit ja apulaisrehtorit, vahtimestarit

LYSEON LUKIO

Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä
Substanssiosaaminen Pedagoginen osaaminen	Uudet oppimisympäristöt ja uusi opetussuunnitelma arjessa Sähköisyys opetuksessa ja oppimisessa Uudistuva ylioppilastutkinto Muutokseen vastaaminen	Koko henkilöstö Opettajat
Asiakasosaaminen	Oppimisen tukeminen, yhteiset käytännöt uudessa lukiossa	Opettajat
Vuorovaikutus Organisaatio-osaaminen Johtaminen	Saada aikaiseksi toimiva jaetun johtajuuden malli lisäämällä kaikkien "johtavien" toimijoiden osaamista organisaatiosta, sen toiminnasta ja johtamisen perusteista Muutosjohtaminen	Suunnitteluryhmän jäsenet Rehtorit
Substanssiosaaminen	Oman alan osaamisen kehittäminen	Koko henkilöstö
Yleisosaaminen	Oman jaksamisen huomioiminen	Koko henkilöstö

OPINTOTOIMISTO

Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä
Vuorovaikutus- ja asiakasosaaminen	Asiakaslähtöinen palveluosaaminen (mm. maahanmuuttajien kohtaaminen) Tiimityötaidot	Opintosihteerit
Yleisosaaminen	Opintotoimiston yhtenäiset toimintatavat ja oman työn suunnittelu	Opintosihteerit



Substanssiosaaminen	Primus opiskelijahallinto-ohjelman kokonaisvaltainen osaaminen ja käyttö (myös käytön ohjausosaaminen - opettajat ja opiskelijat) Reformin mukaisiin uusiin opetuksen prosesseihin perehtyminen ja toimiminen niiden mukaisesti.	Opintosuhteet
OPISKELIJAPALVELUT		
Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä
Yleisosaaminen Vuorovaikutusosaaminen Organisaatio-osaaminen	Oppilaitosyhteisön hyvinvoinnin ja turvallisuuden ylläpito, opiskelijoiden osallisuuden vahvistaminen TVT-osaamisen kehittäminen Perehtyminen ammatillisen koulutuksen reformin mukaisiin uudistuksiin: lakimuutokset, tutkintojen perusteet, hakuohjaus ja opiskelijavalinnat, opiskeluhuolto Työhyvinvoinnin ylläpito	Opiskelijapalveluhenkilöstö
Substanssiosaaminen	Oman ammattialan ajantasaisen tiedon ja taidot ylläpito	Opiskelijapalveluhenkilöstö
Asiakasosaaminen	Erilaisten oppijoiden/ asiakkaiden kohtaamisen, asiakkaan ohjaamisen ja tukemisen vahvistaminen	Opiskelijapalveluhenkilöstö
KEHITTÄMIS- JA KANSAINVÄLISYYSPALVELUT		
Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä
Yleisosaaminen	Kielitaidon harjaannus ja kansainvälisyystaidot, ajankohtaiset lainsäädäntömuutokset, viestintätaidot ja some-osaaminen, työhyvinvoinnin huomioiminen muutostilanteissa	Oppisopimus, hankkeet
Substanssiosaaminen	Vuorovaikutus- ja yhteistyöosaaminen, opetusalan hallinto ja juridiikka, henkilöstöhallinto, yritys juridiikka ja taloushallinto, asiakirjahallinto, markkinointi ja viestintätaidot, palvelumuotoilu ja asiakashallinta, projektihallinta ja -ohjelmistot	Hallinto, hankkeet, oppisopimus
Pedagoginen osaaminen	Ohjausvalmiudet yksilöllisissä opintopoluissa Työelämäosaamisen vahvistaminen Hankkeissa saavutetun osaamisen hyödyntäminen	Hankkeet, monikulttuurisuus, oppisopimus, kv
PAROLAN LUKIO		
Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä
Pedagoginen osaaminen	Opettaja omaksuu uudenlaisen toiminnan merkityksen digitaalisuuden ja uusien OPS-periaatteiden maailmassa	Lukion opettajat
Asiakasosaaminen	Opettaja kykenee arvioimaan opiskelijoiden muuttuvia, erilaistuvia ja yksilöllisiä	Lukion opettajat



	oppimistarpeita sekä etsimään niihin ratkaisuja osana oppivaa yhteisöä.	
Substanssiosaaminen	Parempi kyky hallita alati muuttuvaa tietotekniikkaa. Kestävä kehittyminen Sähköisen asiain hallinta ja sähköiset asiakkuudet Office 365 ominaisuuksien parempi hallinta	Opintosihteeri Opinto- ohjaaja Vararehtori Rehtori Lukion opettajat
PROLOG		
Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä
Yleisosaaminen Substanssiosaaminen Organisaatio-osaaminen Pedagoginen osaaminen	Perehdyttäminen opetukseen ja opettajuuteen Reformin asioihin perehtyminen. Opetusympäristöjen ja henkilöstön valmistautuminen ja kouluttautuminen uuteen aikaan. Uusien oppimisalustojen omaksuminen. Tiimiopettajuuden käytännöt.	Koko Prolog-henkilöstö
Substanssiosaaminen	Opintoalakohtaiset koulutukset. Kehittämisen tukeminen	Koko Prolog-henkilöstö
Substanssiosaaminen	TVT-taitojen kasvattaminen ja kehittäminen. Alakohtaisten sovelluksien ja järjestelmien kehittäminen ja laajentaminen	Koko Prolog-henkilöstö
RAKMALVI		
Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä
Pedagoginen osaaminen	Opetuksen ja muiden päivittäisten prosessien päivitys	Opettajat ja ammatilliset ohjaajat
Substanssiosaaminen	Henkilöstön ammattitaidon ylläpitäminen ja vahvistaminen	Opettajat ja ammatilliset ohjaajat
Vuorovaikutusosaaminen	Keskusteleva, kuunteleva ja toisiaan tukeva työyhteisö, jonka vaikutus heijastuu opiskelijoihin, asiakkaisiin ja muihin yhteistyökumppaneihin.	Opettajat ja ammatilliset ohjaajat
Yleisosaaminen ja organisaatio-osaaminen	ATK- ja some-taitojen päivittäminen IMS:in ottaminen "arjen työvälineeksi" Wilman käyttöönotto	Opettajat ja ammatilliset ohjaajat
RAVITSEMIS- JA SIIVOUSPALVELUT		
Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä
Substanssiosaaminen	Ammattitaidon ylläpitäminen täydennyskoulutuksin ja osaamisen lisääminen. Esimiestyön vahvistaminen ja tukeminen TVT-taitojen kohentaminen Ympäristöohjelman luominen koko osastolle Työssäjaksaminen ja hyvinvointi	Koko osaston henkilöstö
Työyhteisötaidot	Työilmapiirin parantaminen, vuorovaikutustaitojen kehittäminen, yhteisiin tavoitteisiin sitoutuminen ja joustavuus. Muutoksen hallinta ja uusien tilojen käyttöönotto	Koko osaston henkilöstö



Asiakasosaaminen	Monikulttuurisuus (tietous ja ohjaus) Työpaikkaohjaajana toimiminen.	Koko osaston henkilöstö
SOTE1		
Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä
Yleisosaaminen	Tietoteknisen osaamisen kehittäminen Mobiililaitteiden hyödyntäminen opetuksessa Verkko-opetuksen lisääminen opetuksessa	Osaston koko henkilöstö
Substanssiosaaminen	Oman ammattialan koulutus	Osaston koko henkilöstö
Pedagoginen osaaminen	Erityispedagogisen osaamisen lisääminen Osaamisperusteisuuden vieminen käytännön opetukseen	Osaston koko henkilöstö
Organisaatio-osaaminen	Työhyvinvointiin liittyvä koulutus Työelämän muutosten huomiointi opetuksessa	Osaston koko henkilöstö
SOTE2		
Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä
Pedagoginen osaaminen	Erityispedagogisen osaamisen lisääminen Osaamisperusteisuuden vieminen käytännön opetukseen	Opetushenkilöstö
Substanssiosaaminen	Verkko-opetus, blogit Sähköisen HOKSin käyttö Sosiaali- ja terveysalan ajankohtainen osaaminen (palvelurakenteen muutos)	Opetushenkilöstö
Yleisosaaminen	Työelämäjaksot Työelämän muutosten huomiointi opetuksessa	Opetushenkilöstö
VOP OPETTAJAT (muu henkilöstö kuin opettajat kuntayhtymäpalveluiden ja hallinnon aloilla)		
Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä
Vuorovaikutus	Kehittämiskulttuurin omaksuminen sekä asiakassuuntautunut, palvelumuotoiluun pohjautuva koulutuksien suunnittelutapa.	Päätoimiset opettajat
Substanssi- ja pedagoginen osaaminen	Digitaalisuuden, sosiaalisen median ja videokuvan hyödyntäminen opetuksessa, oman alan substanssiosaamisen lisääminen.	Päätoimiset ja tuntiopettajat
Yleisosaaminen	Kestävän kehityksen näkökulman huomioiminen kaikessa toiminnassa.	Päätoimiset ja tuntiopettajat
YTO		
Keskeinen osaamistarve	Osaamistavoite	Henkilöstöryhmä
Pedagoginen osaaminen	Yto-arviointi reformissa. Digiloikka. Sähköiset yo-kokeet. Yto-arviointikoulutus.	Kaikki Ytolaiset
Substanssiosaaminen	Opettaja oman alansa paras tuntija (mitä koulutusta tarvitsee). Täsmäkoulutukset Oman alan koulutukset. Opettaminen verkon avulla -koulutus	Ytolaiset yksilöinä
Vuorovaikutusosaaminen	Yhteiset tutkinnon osat uudistuvat; mitä haasteita vuorovaikutuskäytäntöihin	Kaikki ytolaiset
Yleisosaaminen	Tutustumiskäyntejä ja verkostoitumista, myös	Kaikki ytolaiset



	kansainvälisesti.	
Organisaatio-osaaminen	Koulutusta IMS:n käyttämiseen.	Kaikki ytolaiset
Asiakasosaaminen	Opiskelijoiden kohtaaminen. LEAN	Kaikki ytolaiset

Suunnitelman toteuttaminen ja seurantamenettelyt

Jokaiselle laaditaan henkilökohtainen kehityssuunnitelma kevätlukukaudella käytävässä kehityskeskustelussa. Esimiehet seuraavat henkilökohtaisten kehityssuunnitelman toteutumista (välitsekkaus). Kehityskeskustelussa arvioidaan edelliselle kaudelle suunniteltujen osaamisen kehittymisen toimenpiteiden vaikuttavuutta; oliko hyötyä oman ja osaston osaamisen kannalta. Myös suoritettut tutkinnot ja koulutukset kirjataan. Yli vuoden mittaisten palvelussuhteiden päättyessä käydään lähtökeskustelut.

Henkilökohtaisten kehityskeskusteluiden ja lähtökeskusteluiden yhteenvedoista ja suunnitelmien vaikuttavuudesta esimiehet keskustelevat kehityskeskusteluissa omien esimiestensä kanssa touko-kesäkuussa. Osaamisen kehittämisen osaamista, tarpeita, toteutuksia ja vaikuttavuutta jaetaan ja keskustellaan esimiesten ja johtavien viranhaltijoiden kesken TTS-seminaarissa elokuussa.

Osaston kehittämiskeskustelu (osaamiskeskustelu ja tavoitekeskustelu) pidetään syyslukukauden alussa ennen tulosneuvotteluja. Tulosneuvotteluiden yhtenä osana on osaston osaamisen kehittämissuunnitelman käsittely. Tätä kautta osaamisen kehittämisen suunnitelmat tulevat osaksi seuraavan vuoden toiminta- ja taloussuunnitelmaa. Kullekin osastolle varataan budjettiin rahaa henkilöstön osaamisen kehittämistä varten.

Koulutuspäivien määrä on yksi tuloskortin mittareista. Mittaria ei aseteta ylhäältä päin vaan lasketaan esimiesten tulosneuvotteluissa asettamien tavoitteiden perusteella. Lisäksi seurataan opettajien kelpoisuutta. Tavoitteena on, että jokaisella on vähintään kolme osaamisen kehittämisen suunnitelman mukaista koulutuspäivää ja että jokaisen kanssa on käyty henkilökohtainen kehityskeskustelu ja laadittu henkilökohtainen kehityssuunnitelma. Tuloksista raportoidaan puolivuotisraportissa ja henkilöstöraportissa.

Koulutuspäivät jokainen kirjaa itse Populus-järjestelmään. Ammatillisen osaamisen kehittämisen lain voimaantulon myötä Populus-järjestelmän koulutuslomakkeelle on tullut kohta ”koulutussuunnitelman mukaisen koulutuksen tunnit”, johon jokainen kirjaa osaamisen kehittämisen suunnitelman mukaisten koulutusten tunnit. Tämän on tarkoitus mahdollistaa osaamisen kehittämisen nykyistä parempi seuranta.

Osaamisen kehittämisen suunnitelmaa voidaan täydentää vuoden kuluessa mahdollisesti ilmenevien uusien osaamistarpeiden ja -tavoitteiden osalta yhteistoimintamenettelyssä yt-toimikunnassa. Suunnitelman päivittäminen ei edellytä yhtymähallituksen hyväksyntää.