



Henkilöstöohjelma 2022-2025



ESEDU
Etelä-Savon ammattiopisto

Sisällys

1	JOHDANTO	3
2	HENKILÖSTÖ OSAAMISPÄÄOMAN KULMAKIVENÄ	4
3	HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	5
4	STRATEGISET PAINOPISTEET JA OSAAMINEN.....	5
5	OSAAMISEN JOHTAMISEN ORGANISOINTI.....	6
6	TYÖHYVINVOINTI.....	6
7	REKRYTOINTI JA PEREHDYTTÄMINEN.....	8
8	HENKILÖSTÖÄ KOSKEVAN TIEDON KERÄÄMINEN JA KÄYTTÖ	8
9	TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA	8
10	HENKILÖSTÖVIESTINNÄN PERIAATTEET (TYÖYHTEISÖVIESTINTÄ)	9
11	SUUNNITELMIEN TOTEUTUMISEN SEURANTA JA ARVIOINTI	9

Liitteet

1. Henkilöstön kehittämisen suunnitelma (koulutussuunnitelma)
2. Osaamispääoman kuvaus
3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
4. Työhyvinvointisuunnitelma

1 JOHDANTO

Etelä-Savon Koulutus Oy:n (Esedu) henkilöstöohjelman lähtökohtana on strategiset ja taloudelliset suuntaviivat. Henkilöstöohjelmassa kuvataan osaamisen johtamisen periaatteita ja henkilöstöpääomaa osaamispääoman kulmakivenä. Ohjelmassa linjataan henkilöstöä koskevat keskeiset tavoitteet ja sen liitteenä on vuosittain päivittyvänä osaamiskorttina kuvattuna yhteistoimintalain mukainen kehittämissuunnitelma (liite 1). Henkilöstöohjelma käsitellään yhteistoimintaneuvottelukunnassa. Strategisena asiakirjana ohjelman hyväksyy osakeyhtiön hallitus.

Henkilöstöohjelman tehtävänä on omalta osaltaan:

- toteuttaa asetettuja strategisia tavoitteita
- reagoida ennakoivasti toimintaympäristön, lainsäädännön ja työelämän muutoksiin
- edesauttaa henkilöstön työhyvinvointia ja työssä jatkamista
- tukea osaamisen ylläpitämistä ja kehittymistä
- tukea työn tuloksellisuuden, kilpailukyvyn ja tuottavuuden kehittymistä.



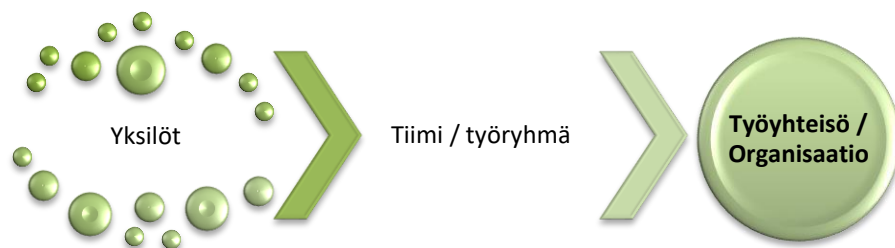
Henkilöstöä koskevat määrälliset seuranta- ja raportointitiedot eivät ole osa henkilöstöohjelmaa vaan ne tuotetaan osana tilinpäätöstä sen vuosittaisessa aikataulussa.

2 HENKILÖSTÖ OSAAMISPÄÄOMAN KULMAKIVENÄ

Etelä-Savon Koulutus Oy (Esedu) on asiantuntijaorganisaatio, jonka perustehtävä on asiakkaiden – opiskelijoiden ja työelämän -osaamisen kehittäminen. Tämän perustehtävän keskeisin voimavara on Esedun henkilöstön osaaminen. Henkilöstön osaamisella toteutetaan organisaation perustehtävää, vastataan Etelä-Savon alueen elinvoiman lisäämisen, elinkeinoelämän kehittämisen ja kilpailukyvyn turvaamisen haasteisiin sekä huolehditaan koulutuksen järjestäjän yhteiskuntavastuusta. Organisaation ja sen jäsenten osaamisen jatkuva kehittäminen on sitä osaamispääomaa, joka on Esedun tulevaisuuden kulmakivi sekä keino ennakoida muuttuviin osaamistarpeisiin.

Osaamispääoma muodostuu henkilöpääomasta, rakennepääomasta ja suhdepääomasta. Henkilöpääoma koostuu ihmisistä ja heidän osaamisestaan ja halustaan käyttää osaamistaan yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Rakennepääoman muodostavat kaikki yrityksen fyysiset ja henkiset rakenteet, teknologia, järjestelmät ja toimintatavat ja kulttuuri. Nämä mahdollistavat jokaisen henkilön osaamisen kehittämisen vastamaan yrityksen tarpeita sekä muuttamisen organisaation yhteiseksi osaamiseksi ja toiminnaksi. Suhdepääomaan kuuluvat ne osaamiskumppanit, jotka täydentävät omaa osaamista tai joiden kanssa voidaan kehittää tarvittavaa osaamista tehokkaammin ja paremmin kuin yksin. (Ojala 2008: Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu)

Henkilöstöohjelmassa kuvataan henkilöpääomaa osaamispääoman kulmakivenä. Tätä henkilöpääomaa voidaan kuvata myös osaamisvarantona. Osaamisvaranto koostuu siitä ajan tasalla olevasta osaamisesta, joka on käytettävissä organisaation toimintaan ja kehittämiseen. Osaaminen on tietoa, taitoa, asennetta ja kokemuksen tuomaa näkemystä. Yksilöiden osaamiset yhdessä tuottavat organisaation osaamisvarannon.



3 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

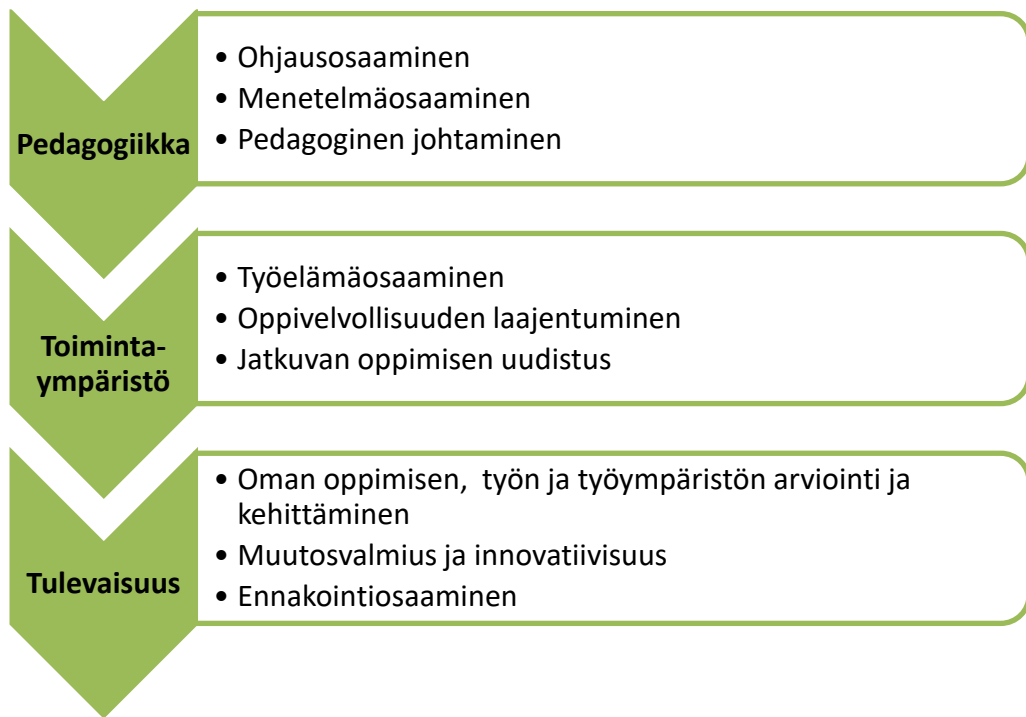
Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on palvella Esedu-konsernin strategisten ja toiminnallisten tavoitteiden toteutumista. Henkilöstön kehittäminen tukee osaltaan myös pedagogisen ohjelman ja aluekehitysohjelman toteutumista. Kehittäminen rakentuu tavoitteiden ja henkilökohtaisten kehittymistoimenpiteiden vuorovaikutukselle, joka varmistetaan kehityskeskusteluiden ja kehittämissuunnitelmien kautta.



Yksi menestymisen avain on jatkuva osaamisen uudistaminen. Osaamista uudistetaan työtä kehittämällä ja toimintaa parantamalla. Osaamisen kehittäminen on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. Uudistamisessa on mukana työelämä, opiskelijat, verkostot sekä Esedun sisäinen kehittyvä yhteistyö. Osaaminen vahvistaa sekä yksilön että yhteisön toimintaa ja luo osaltaan työyhteisöön hyvinvointia.

4 STRATEGISET PAINOPISTEET JA OSAAMINEN

Henkilöstön kehittämisessä noudatetaan strategiassa määriteltyjä ja toimintakortissa vuosittain täsmentyviä tavoitteita. Kehittämistoimenpiteet kohdennetaan niin, että ne tukevat tavoitteiden saavuttamista ja niitä voidaan arvioida osana strategian toteutumisen arviointia. Osaamisen kehittämistä linjaavat strategiset painopisteet 2021-2024 voidaan jakaa kolmeen ryhmään: 1) pedagogiikkaan, 2) toimintaympäristöön liittyvään osaamiseen sekä 3) tulevaisuuden osaamiseen.



Nämä painopisteet ovat soveltuvin osin yhteisiä ja työtehtävien mukaan eri tavoin painottuvia organisaation koko henkilöstölle. Strategisten painopisteiden lisäksi kussakin tehtävässä on oma ammatillinen substanssiosaamisensa. Henkilöstöohjelmassa osaaamista tarkastellaan ensisijaisesti oppilaitoksen perustehtävän näkökulmasta, jolloin opettajien ja ohjaajien osaaminen on organisaation osaamisen keskiössä ja tukipalveluiden tavoitteena on tukea ja täydentää perustehtävän toteuttamista. Työnantajan järjestämän osaamisen kehittämisen lisäksi oman ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen on myös jokaisen työntekijän vastuulla.

5 OSAAMISEN JOHTAMISEN ORGANISOINTI

Henkilöstösuunnittelu ja työkykyä ylläpitävä toiminta ovat Esedussa henkilöstöpäällikön vastuulla. Henkilöstöpäällikkö vastaa myös henkilöstöhallinnosta ja työsuhteisiin liittyvistä asioista. Henkilöstön osaamisen kehittäminen on organisaatiossa keskitetty henkilöstöpalveluihin, jossa henkilöstökoordinaattori yhdessä henkilöstöpäällikön kanssa vastaavat henkilöstön kehittämiseksi, henkilöstön osaamisen arvioinnille sekä tälle kehittämistoiminnalle asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta. Kukin esihenkilö vastaa oman henkilöstönsä tehtävien ja osaamisen yhteensovittamisesta sekä koko organisaation tarpeiden huomioimisesta muun muassa rekrytoinnin ja työtehtävien määrittelyn yhteydessä.

6 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työntekijä ja työyhteisö työskentelevät osaavasti ja tuottavasti hyvin johdetussa organisaatiossa kokien työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä elämän hallintaa tukevaksi. Työhyvinvoinnin perustana ovat työntekijän terveys ja toimintakyky, ammatillinen osaaminen, arvot ja työ eri tekijöineen. Työhyvinvoinnin sekä työkyvyn edistäminen ei ole vain irrallisia toimenpiteitä vaan liittyy vahvasti jokapäiväiseen johtamiseen ja työntekoon. Työn kuormittavuutta vähentävät

myös tarkoituksenmukaisella ja riittävällä tasolla määritellyt työtehtävät, roolit ja vastuut, jotka kuvataan toimintasäännössä.

Muutokset ja jatkuva oppiminen tuo mukanaan myös kuormitusta ja oppimisstressiä. Jotta muuttuvissa toimintaympäristöissä pystyy olemaan utelias, kokeilemaan uutta sekä havainnoimaan mahdollisuuksia kasvulle, on oppimisen sekä fyysinen että älyllinen kunto pidettävä kunnossa. Työkykyjohtamisen painopisteenä on työkyvyn säilyttämistä tukevan toimintakulttuurin rakentaminen.

Henkilöstön työhyvinvointia kehitetään aktiivisesti yhteistyössä eri tahojen kanssa. Työkyvyn ylläpidon toimenpiteitä suunnitellaan työterveyshuollon vuosittaisella toimintasuunnitelmalla sekä työhyvinvointisuunnitelmalla. Toimenpiteitä seurataan varhaisen tuen toimilla, poissaoloseurannalla, työolobarometrin tuloksilla sekä työterveyshuollon vuosipalaverien yhteydessä. Tavoitteena on rakentaa henkilöstölle työterveyttä, joka tukee henkilöstön hyvinvointia ja edistää työkykyisiä vuosia. Päivittäisessä johtamisessa seurataan työhyvinvointia sekä henkilöstön työkykyä. Myös mahdollisten riskien arviointia sekä työsuojelun ja turvallisuuden parantamiseksi tehdään jatkuvaa yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.

Työkyvyn muutokset voivat johtua työn tai muun elämän henkisestä tai fyysisestä kuormittavuudesta, terveydessä tapahtuneista muutoksista tai ikääntymisestä. Työkyvynmuutoksia seurataan säännöllisillä terveystarkastuksilla sekä varhaisen tuen mallin mukaisesti yhdessä työterveyshuollon sekä esihenkilöiden kanssa. Yhteistyössä työterveyshuollon, esihenkilön sekä työntekijän kanssa kehitetään yksilöllisiä ratkaisuja, joilla mahdollistetaan henkilöstön työurien pidentäminen, joustava eläkkeelle siirtyminen osa-aikaeläkkeen kautta sekä työkyvyn alentumisen vaatima työn keventäminen. Tukena voivat olla mm. osa-aikasairausloman kautta työhön paluu, työmenetelmien kehittäminen, työtehtävien räätälöinti, apuvälineiden hankkiminen, korvaava työ, osa-aikaeläke, osatyökyvyttömyyseläke, kuntoutus, määräaikainen kuntoutustuki tai työkokeilun kautta kuntoutuminen.

Työsuhteen päättyessä työnantaja järjestää irtisanotulle työntekijälle työsopimuslaissa määritellyin edellytyksin työterveyshuollon kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä lukien sekä mahdollisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen.

Henkilöstön virkistystoimintaa, omaehtoisen liikunnan ja kulttuuriharrastamista tuetaan ePassilla. Vuodesta 2017 vuoteen 2018 saakka etuuden arvo oli 150 €/hlö/v. Vuodesta 2019 lähtien etuus on ollut 200 €/hlö/vuosi. Vuodesta 2020 alkaen ePassissa on ollut sportti- ja kulttuuriosioiden lisäksi käytössä myös hyvinvointipassin puolelta hierontapalvelut.

Työssäjaksamisen lisäämiseksi Esedu antaa tunnin viikossa jokaiselle työntekijälle työaikaan liikkumiseen. Tämän edun käyttäminen on vapaaehtoista ja edellyttää sen, että henkilö sitoutuu käyttämään myös omaa aikaansa saman verran liikkumiseen kyseisen viikon aikana.

7 REKRYTOINTI JA PEREHDYTTÄMINEN

Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on varmistaa, että Etelä-Savon ammattiopiston palveluja tuottaa riittävä määrä osaavaa, ammattitaitoista henkilöstöä. Toimiala- ja koulutusalaakohtaista henkilöstösuunnittelua tehdään talousarvion ja koulutustarjonnan suunnittelun yhteydessä. Suunnitelmaa tehdään vuosittain sen tiedon pohjalta, joka on käytettävissä rahoituksen perusteista.

Esedussa johtoryhmä käsittelee kaikki yli puoli vuotta pidemmät rekrytoinnit henkilöstöpalvelujen selvityksen jälkeen. Käsittelyssä otetaan huomioon koko oppilaitoksen tarpeet sekä lain mukaisen uudelleensijoitusvelvollisuuden täyttämisen näkökulma.

Opettajilta edellytetään asetuksen mukaista kelpoisuutta opetustehtävään. Kelpoisuuden puuttuessa tehtävä täytetään määräaikaisesti. Määräaikaiset tehtävät laiteaan säännöllisesti auki kelpoisuusvaatimukset täyttävien opettajien saamiseksi. Lyhytaikaisten henkilöstöresurssien tarpeeseen vastataan jatkuvalla avoimella hakemusmenettelyllä Kuntarekryn ja nettisivujen kautta.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön perehdyttämisessä hyödynnetään erillistä, uuden työntekijän perehdyttämiseen rakennettua verkkokurssia. Kurssia laajennetaan koskemaan myös tukipalveluhenkilöstöä sekä tehtävästä toiseen siirtymiseen liittyvää perehdyttämistä. Rekrytointi- sekä perehdytysprosessia kehitetään jatkuvasti vastaamaan hakijoiden ja työntekijöiden tarpeita.

8 HENKILÖSTÖÄ KOSKEVAN TIEDON KERÄÄMINEN JA KÄYTTÖ

Työsuhteita koskevat henkilötiedot kerätään työsuhteen alussa ja niitä päivitetään työsuhteen aikana ja sen muuttuessa tarpeen mukaan. Tiedot kerätään ESS7-ohjelmaan, josta kukin henkilö voi tarkistaa omat tietonsa ja jonka kautta henkilöstöhallintoon liittyvät hakemus- ja päätösasiat pääosin hoidetaan. ESS7:ssa tietoja voi henkilöstöhallinnon henkilöiden lisäksi tarkastella vain kunkin työntekijän lähiesihenkilö sekä toimitusjohtaja. ESS7:sta on laadittu henkilörekisteriseloste.

Osaamista koskevaa tietoa kerätään osaamiskartoitusten, CV:n ja kehityskeskustelujen kautta C&Q-järjestelmään, joka toimii henkilöstön osaamisen kehittämisen suunnittelupohjana. Tähän järjestelmään ja sen sisältämiä tietoja pääsevät lähiesihenkilön lisäksi tarkastelemaan henkilöstön kehittämisestä vastaavat henkilöt: henkilöstökoordinaattori, koulutussuunnittelija (C&Q pääkäyttäjä) sekä hallintojohtaja. Järjestelmässä olevat kehityskeskustelutiedot ovat vain esihenkilön ja alaisen välisiä. Myös C&Q-järjestelmästä on laadittu henkilörekisteriseloste.

9 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

Etelä-Savon Koulutus Oy:ssa laaditaan ja ylläpidetään yhdistettyä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Suunnitelma (liitteenä 3) kuuluu osaksi henkilöstöohjelmaa ja sen päivittämisestä vastaa henkilöstöpäällikkö.

10 HENKILÖSTÖVIESTINNÄN PERIAATTEET (TYÖYHTEISÖVIESTINTÄ)

Toimiva henkilöstöviestintä luo edellytykset onnistuneelle ulkoiselle viestinnälle. Onnistunut henkilöstöviestintä lisää myös henkilöstön motivaatiota ja työtyytyväisyyttä.

Henkilöstöviestinnästä vastaa toimitusjohtaja yhdessä kaikkien esihenkilöiden kanssa. Viestinnän tukena toimivat viestintä- ja markkinointitiimi.

Työyhteisöviestinnän pääkanavat ovat Essi-intranet sekä esihenkilöt. Johdolla ja esihenkilöillä on merkittävin rooli henkilöstöviestinnän toteutuksessa. Lukuvuoden alussa johto määrittelee henkilöstöviestinnän painopistealueet.

Viestintä on osa jokaisen Esedun työntekijän perustehtävää. Jokainen esedulainen luo kuvaa oppilaitoksesta oman toimintansa kautta. Jokaisella esedulaisella on viestintävastuu ja -oikeus omien tehtäviensä osalta.

Viestintä onnistuu vain, mikäli kaikki ovat aktiivisesti mukana viestinnän toteutuksessa yhdessä sovittuja periaatteita noudattaen.

Henkilöstöviestinnän foorumit:

- Essi-intranet:
 - Essi-intra on Esedun virallinen henkilöstöviestinnän kanava. Henkilöstön odotetaan vähintään kerran päivässä käyvän Essin etusivulla.
 - Essin pikajulkaisut ovat kaikkien esedulaisten kanava tiedottaa koko talon tasolla. Estradilla-uutispalstalla taas julkaisemme Esedun viralliset uutiset ja tiedotteet sekä muita ajankohtaisia asioita.
- Sähköpostijakelulistat ja Wilma
- Koko talon jakelulista (esedulaiset) on esihenkilöiden käytössä kiireelliseen tiedottamiseen.
- Toimipistekohtaiset jakelulistat ovat kaikkien käytössä.
- Wilmassa on jakelulistat, joilla viestit voi kohdentaa suoraan eri tiimeille/ryhmille, kuten esimerkiksi opinto-ohjaajille tai opetushenkilöstölle. Wilma toimii opiskelijaviestinnän pääkanavana.
- Alojen ja tiimien kokoukset, koko henkilöstön kehittämispäivät
- Viikkokahvit, etäkahvit
- Toimipisteiden info-tv:t
- SecApp kriisiviestinnän väline

Esedun viestintälinjaukset on esitelty tarkemmin markkinointi- ja viestintäsuunnitelmassamme. Suunnitelman löydät Essistä.

11 SUUNNITELMIEN TOTEUTUMISEN SEURANTA JA ARVIOINTI

Henkilöstöä koskevia suunnitelmia, niiden toteutumista ja toimenpiteiden tuloksia arvioidaan osana Esedun laadun toimintajärjestelmää. Ajantasainen sekä tiivis yhteistyö työterveyshuollon toimijoiden kanssa nähdään merkittäväksi tekijäksi työntekijöiden

työhyvinvoinnin sekä työkyvyn ylläpitämiseksi ja tukemiseksi. Keskeisiä mittareita ovat henkilöstöraportit sekä työolobarometri, joka toteutetaan vuosittain osana jatkuvan arvioinnin ja kehittymisen sykliä. Lisäksi palautetta saadaan mm. kehittämispäivien osallistujapalautteista, työelämäfoorumien kautta sekä opiskelijapalautteesta, jota Esedun opiskelijoilta kerätään. Työolobarometrille että opiskelijapalautteille asetetaan vuosittain tavoitetasot, joiden toteutumista seurataan sekä osavuosikatsauksissa että toimintakortin toteumaa raportoitaessa.

Vuosittain tehtävään henkilöstöraporttiin kirjataan tarkemmat kuvaukset vuosittaisista rekrytoinneista sekä henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyvistä koulutuspäivistä.

Liitteet

1. Henkilöstön kehittämisen suunnitelma (koulutussuunnitelma)
2. Osaamispääoman kuvaus
3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
4. Työhyvinvointisuunnitelma

LIITE 1: Henkilöstön kehittämissuunnitelma 2022

ESEDUN MENESTYKSEN AVAIMET	Tavoite 2025	Tavoitteen 2025 avaus	Henkilöstönkehittämisen tavoitteet 2022	Toimenpiteet, toteutus mahdollisuuksien mukaan hankkeiden kautta	Kohderyhmä
Tyytyväinen asiakas	Olemme opiskelijaa ja työelämää varten	Koulutuspalvelut ovat asiakaslähtöisiä Koulutamme osaavia työntekijöitä työpaikoille Koulustarjonta kohtaa työelämän nykyiset ja ennakoitavat tarpeet	Pedagogisten vaihtoehtojen lisääminen parantamaan opintojen saatavuutta verkkokurssien avulla sekä työelämässä oppimisen verkko-ohjausta Ohjausosaamisen lisääminen	Työelämäyhteistyö, vertaisoppiminen, verkostoissa toimiminen, työelämäfoorumit, työelämäopettajat.	Opetus ja ohjaushenkilöstö
	Palvelumme ovat laadukkaita, joustavia ja vaikuttavia	Palautteiden taso on erittäin hyvä Opiskelijat työllistyvät hyvin ja yritystoimintaa syntyy alueelle Opintoja ja ohjausta toteutetaan joustavasti	Jatkuvaan oppimiseen liittyvien osaamisvaateiden selvittäminen ja toimenpiteet.	Palautteiden avulla kehittäminen	Koko henkilöstö
Uudistumiskyky	Uudet rohkeat avaukset	Uusiutuva koulutus ja uudistuvat palvelut (tuotekehitysosaaminen, uudet pedagogiset ratkaisut) Kokeilu- ja oppimiskulttuurin tukeminen Ennakointi- ja innovointikyky	Ketterän oppimisen, tuotekehitykseen ja laatutyöhön liittyvän osaamisen lisääminen. Työelämäpedagogiikan osaaminen. Perehdyttämisen kehittäminen (tukipalvelut, hanketoiminta)	Koulutus, tuotekehityskahvilat, kehittämispäivien pajat, vertaisvalmennus, verkostoissa toimiminen, laatukoulutus, verkossa oppiminen	Opetus ja ohjaushenkilöstö Koko henkilöstö
	Henkilöstön osaamisen uudistaminen ja kehittäminen	Osaamispääoman hallinta Joustavat, vahvuuksille rakentuvat tehtävät Työhyvinvoinnista huolehtiminen	Ikä- ja osaamisrakenteesta johtuvien osaamisriskien toimenpiteiden suunnittelu. Kehityskeskustelun vahvistaminen osaamisen kehittämisen suunnittelussa, huomio erityisesti sosiaalisesti kestävään oppimiseen sekä osaamisen vahvuudet.	C&Q osaamismatriisien analysointi yhteistyössä henkilöstöpalveluiden kanssa. CV-päivitys kaikille. Henkilöstön strategisten osaamisprofiilien luominen. Kartoitukset keväällä 2022. Kehityskeskustelun sisällön ja toimintamallin päivitys Työhyvinvointihanke	Koko henkilöstö
Yhdessä tekeminen	Työelämän kanssa yhdessä tekeminen Tavoitteellinen verkostotyö Opiskelijat osallistuvat toiminnan kehittämiseen Organisaation sisäisen yhteistyön jatkuva kehittäminen	Esedu toimii yhteistyössä asiakkaiden, alueen yritysten ja muiden koulutustoimijoiden kanssa osaavan työvoiman varmistamiseksi alueelle Opiskelijoilla on mahdollisuus osallistua Esedun asiakasprosessien kehittämiseen ja tavoitteiden asetteluun.	Työelämän kanssa yhdessä tekeminen. Organisaation sisäisen yhteistyön kehittäminen	Koulutus, vertaisoppiminen, verkostoissa toimiminen Opiskelijat osallistuvat toiminnan kehittämiseen	Koko henkilöstö Opiskelijat osallistuvat toiminnan kehittämiseen
Edelläkävijyys	Ennakointitiedon ja -taidon monipuolinen kehittäminen Henkilöstön monipuolisen osaamisen innovatiivinen hyödyntäminen Vihreä siirtymä	Toimimme resurssiviisaasti Automatisaation ja digitaalisuuden hyödyntäminen	Esedu henkilöstön oppimisympäristönä: oppimiskulttuurin kehittäminen osana muutosjohtamisen kehittämistä.	Ketterän oppimisen menetelmien kokeilua	Koko henkilöstö

Liite 2: Osaamispääoman kuvaus

HENKILÖPÄÄOMA	Indikaattorit / tulokset
<p>Osaaminen * toiminnan tarpeeseen verrattuna * koettu osaaminen / ammattitaito</p>	<p>Kelpoiset opettajat 95,81 % (2021) C&Q tarpeet opettajat: digiosaaminen, pedaosaaminen, työelämä- ja verkosto-osaaminen, oman työn johtaminen, laadunhallinta, kehittämisosaaminen TOB2021: Osaamiseni riittää nykyisten työtehtävieni hoitamiseen Minulla on mahdollisuus kehittää itselleni ominaisia kykyjä työssäni Ammatillinen osaamiseni (opetus- ja ohjaushlöstö) on kehittynyt viimeisen vuoden aikana Kokemukseni ja osaamiseni huomioidaan työtehtävissä ja niiden kehittämisessä KOSO/OPPIS-kyselyn tulokset etäopiskelun tulokset</p>
<p>Oppimismotivaatio ja koetut oppimismahdollisuudet</p>	<p>TOB 2021: Työn kehittävyys Minulla on mahdollisuus kehittää itselleni ominaisia kykyjä työssäni Olen aktiivisesti mukana suunnittelemassa uusia ideoita</p>
<p>Sitoutuminen Motivaatio Innostus</p>	<p>Työn kehittävyys Olen aktiivisesti mukana kehittämässä uusia toimintamalleja Hanketyö</p>
<p>* koetut työpaikan vuorovaikutussuhteet * koettu yhteistyö ja työtovereilta saatava apu * koettu yhteinen oppimismahdollisuus</p>	<p>Tiedonkulku ja vuorovaikutus Yhteistyö eri ammattiryhmien välillä on sujuvaa Yhteistyö ammattiryhmäni sisällä toimii hyvin Infokahvit, tiimikokoukset</p>
<p>* koettu esihenkilötyö * saatu tuki esihenkilöltä</p>	<p>TOB 2021: TIMANTTI 3,90/5 Olen tyytyväinen omalta esihenkilöltäni saamaani tukeen ja ohjaukseen Esihenkilöltäni saamani palaute auttaa minua onnistumaan työssäni paremmin Ergonomiasta huolehtiminen HEKS (sis. REKS) % vastaajista Esihenkilöllä on aikaa minulle</p>

<p>* halu jakaa omaa osaamista * osaamisen jakamisen hyödyllisyys (miten palkitaan miten tuetaan)</p>	<p>TOB: Olen aktiivisesti mukana kehittämässä uusia toimintamalleja Minulla on mahdollisuus olla mukana omaa työtäni koskevia muutoksia suunniteltaessa Kokoneiden opettajien ohjaus mm. perehdyttämisessä Hankkeiden työ, KIPPO</p>
<p>RAKENNEPÄÄOMA</p>	<p>Indikaattorit / tulokset</p>
<p>Tietotekniikka ja -verkot Henkilöstön osaamista tukevat laitteet (tietokoneet ja kännykät) Tietoverkot</p>	<p>Tietokone jokaisella, ipad, älypuhelin Essi-intranet ja KIPPO, jossa jaetaan tietoa. Sähköposti aktiivikäytössä. Laaja Teams-osaaminen , WhatsApp IT-tukihenkilöt vahvana tukena. Paljon mahdollisuuksia informaaliseseen oppimiseen verkossa, Kippo, Teams, Sharepoint Teams-digi - hyppy onnistui poikkeusoloissa koulutuksella ja työssä oppimalla</p>
<p>Rekrytointijärjestelmä * rekrytointikeinot ja -kanavat * rekrytointiosuvuus * rekrytointitehokkuus</p>	<p>Kuntarekry: Rekrytoinnit Sijaishaku Verkostot -> rekryilmoituksia sähköisiin järjestelmiin, esim. yliopistot, some, linkedIn</p>
<p>Osaamisen kehittämissuunnitelma * osaamistarpeiden tunnistaminen ja niistä viestiminen * osaamisen hankkiminen * osaamisen kehittämismallit * työssäoppiminen * työkierto * organisaation oppimiskäytännöt</p>	<p>Ennakointityö Esedussa, maakunnassa ja valtakunnallisesti Osaamisprofiilien luominen Osaamiskartoitusjärjestelmä C&Q, koottu yhteiset osaamistarpeet kehityssuunnitelmiksi ja yhteisiksi koulutus-suunnitelmiksi kalenteriin. Tavoitteelliset työelämäjaksot, oppilaitosbm, yrittäjävarjostus. Oppiminen: 70-20-10 malli, monipuoliset oppimisen tavat. Työkierto projektityöhön. Kestävän osaamisen kehittämisen malli Yritykset talon sisällä (Inno, Onni jne), NY-toiminta EFQM-laaturjärjestelmä ja sen mukainen toiminta Perehdyttäminen Prosessien kuvaukset</p>

<p>Koulutus ja oppimishjelmat</p> <ul style="list-style-type: none"> * kurssit * itseopiskeluohjelmat * koulutusohjelmat * omaehtoisen kouluttautumisen tukeminen * oppimisvalmiuksien varmistaminen 	<p>Henkilöstön tapahtumakalenteri ja viikkoviesti yleisiin ja ajankohtaisiin koulutustarpeisiin.</p> <p>Itseopiskeluohjelmat: ohjeet sekä tallenteet Ajankohtaisia webinaareja koottu koulutuksen viikkoviestiin. Omaehtoisen koulutuksen tuki 100 € tai 1-5 palkallista opiskelupäivää</p> <p>Johtajat ja henkilöstö yhteisiä kehittämispäiviä suunnittelemassa</p> <p>Henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat</p> <p>C&Qn hälytykset vanhentuviin pätevyysiin.</p> <p>Laatutyö (arviointi ja raportointi), Pedagogiset katselmuksot, vertaisarvioinnit</p> <p>Kippo-koulutukset henkilöstölle</p> <p>Työnantajan määräämät ulkopuoliset koulutukset</p>
<p>Osaamisen jakamisen ja hyödyntämisen järjestelmät</p> <ul style="list-style-type: none"> * osaajarekisterit * osaajayhteisöt, communities of practice * hiljaisen tiedon haltuunotto ja hyödyntäminen * osaamisen siirto 	<p>C&Q-järjestelmän osaajarekisteri, CVt</p> <p>Infokahvit, työelämäjaksojen infot/raportit</p> <p>Hankkeiden toiminnan hyödyntäminen osaamisen kehittämisessä</p> <p>Mahdollisuus informaaliin oppimiseen monipuolisen työyhteisön vuoksi</p> <p>Kestävän osaamisen malli osaamisen siirtoon, kokeneen mentorin perehdyttäminen</p>
<p>Osaamisen hallintajärjestelmät</p> <ul style="list-style-type: none"> * osaajarekisterit * osaamisen suojaaminen 	<p>HR-järjestelmä</p> <p>C&Q - järjestelmä (osaamiskartoitukset, kehityssuunnitelmat, HEKS, CVt)</p> <p>Opettajien tekijänoikeussopimukset</p> <p>Salassapitosopimukset</p>
<p>Osaamisen johtaminen* osaamispääoman kehittämissuunnitelmat* osaamispääoman raportointi* henkilökohtaiset oppimissuunnitelmat* kehityskeskustelut</p>	<p>Hallituksen strategiset tavoitteet -> toimintaohjelmat -> henkilöstön kehityssuunnitelma</p> <p>vuosittainen henkilöstöraportti</p> <p>C&Q:ssa olevat kehityssuunnitelmat</p> <p>HEKSit C&Q:ssa, toteutus 1/v, REKSit</p> <p>Tietovarasto</p> <p>Osaamisprofiilissa priorisoidut osaamiset</p> <p>Reformin mukaisesti päivitetty (uusi opettajuus)</p> <p>Kuvatut prosessit</p> <p>Henkilöstön kehittämismenot</p>

Johtamisjärjestelmä (oppimisen ja osaamisen jakamisen näkökulmasta)	<p>Tiimimäinen työskentely Parantaminen ja laatu sisäänrakennettuna toimintaan Opetuksen kokonaisuus yhden esihenkilön alla Tarkoituksenmukaiset organisaatiomuutokset palvelemaan strategiaa Johtajilla koko organisaatiota koskevia tehtäviä: jaettu ja palveleva johtaminen Osaamisen kehittäminen organisaatorakenteessa sekä taloudessa Säännölliset palaverit: johdon palaverit, esihenkilöpalaverit, Tuloskortin tulokset</p>
Strategian käytäntöön vientijärjestelmä * välineet, joilla strategiaa luodaan * välineet, joilla strategiaa viestitään * prosessi, jolla strategiaa viedään tehokkaasti läpi organisaation	<p>Henkilöstö ja sidosryhmät (asiakkaat, opiskelijat) mukana strategian päivittämisessä. Toimintakortti (tavoitteet asiakkaat, henkilöstö, kumppanuudet ja tulevaisuus) & mittarit, keskeisten prosessien kuvaukset, laatutyö ja laadun arvioinnit, osavuosisikatsaukset, katselmukset, TOBin arviointi, kehittämispäivät, muutostyöryhmät, vertaisarviointit Strategian viestintä tuotu arkipäivään (pöytäliinat, pöytästandit, näytönsäästäjät, viestintä, strategiakuutio)</p>
Johdon kehittäminen * esihenkilötyön arvio ja palaute * esihenkilötyön arviointia vastaavat oppimis- mahdollisuudet * esihenkilöiden taitojen valmennus ja varmistaminen	<p>Esihenkilötyön arviointi vuosittain TOBissa sekä johdon arviointi, HEKSien palaute. Koulutukset JET, omat säännölliset tapaamiset. Lähtijöiden / tulijoiden palaute Johdon omat kehittämisen toimenpiteet (koulutukset) Fiilismittari</p>
Kannustus- ja palkitsemisjärjestelmät * oppimista ja osaamisen jakamista tukevat palkitsemisjärjestelmät * tavat, joilla kannustetaan kokeilemaan uutta ja jakamaan omaa osaamista (esim. miten kannustetaan tuottamaan tietoa yhteisiin tiedostoihin)	<p>Uudet tehtävät esim. hanketyö Infokahvit etänä tai lähinä, kakkukahvit. Yhteiset tapahtumat, kehittämispäivät, TYHY-päivät Elokuun muistaminen töihin tullessa</p>
Tiimit ja muu organisaation fyysinen rakenne, joka tukee osaamisen jakamista ja hyödyntämistä * henkilöstön osuus, joka on mukana tiimeissä	<p>Avoimet työtilat, tiimit, erilaiset pysyvät / vaihtelevat työryhmät - väki liikkuu kahden talon väliä (RR&OTK) - 93 % henkilöstöstä tiimeissä (TOB 2017)</p>

Oppimista tukeva ilmapiiri ja yrityskulttuuri * ilmapiirimittari * työtyytyväisyysmittari	Koen työyhteisöni ilmapiirin hyväksi + avointen vastaukset Koulutusten palautteet (opiskelijoilta, henkilöstöltä), koulutusalan katselmukset, sisäiset arvioinnit, vertaisarvioinnit, Oivalla - uskalla kokeilla -kulttuuri Vuorovaikutusta edistävät tilat (Entteri, kahvilat, infokahvit) Kilpailuihin osallistuminen (Taitajat, Skills) Koulutuskustannukset / kehittämismenot
Arvot * miten arvot tukevat oppimista ja osaamisen jakamista Kestävä kehitys, ekososiaalinen sivistyminen, transformaalinen oppiminen	Arvoista keskustelu Arvomme – vastuullisuus Toimintamme on kestävä, vaikuttavaa ja tuloksellista. Meillä ketään ei jätetä! Jokainen Esedun opiskelija ja työntekijä on ainutlaatuinen. Kestävään kehitykseen liittyvä koulutus, hankkeet ja oppiminen
SUHDEPÄÄOMA	Indikaattorit / tulokset
Osallistuminen ammatillisiin sosiaalisiin verkostoihin (internet)	Facebook: Upea Esedu, alakohtaisia verkostoja, Instagram, Twitter, Youtube, VKontakte, Snapchat, LinkedIn
Osallistuminen ammatillisiin yhteisöihin	AMKEN verkostot, ISAKO, Kaakkois-Suomen verkosto, (EU, yms-) hankeverkostot, Työelämäfoorumit, opettaja- ja ammattiyhdistykset, Kuntaliitto Opetushallituksen kehittämisryhmät ja hankeverkostot Maakunnan oppilaitokset kaikilla asteilla Yrittäjät, Kauppakamari, Ely Maakuntaliitto
Opin ja koulutuksen tuottajat: * oppilaitokset * yritykset * ulkoistukset * konsultit ja asiantuntijat	Yhteissuunnittelu asiakkaan kanssa, ennakointityö Kumppaneiden kanssa työskentely Opiskelijayhdistyksen kuuleminen Haasteelliset yrityscaaset
Osaamisen kehittämiskumppanit: * koulutusyhteistyö oppilaitosten kanssa * osaamisen kehittämisyhteistyö yritysten kanssa * osaamisen kehittämisyhteistyö alihankkijoiden kanssa * osaamisen kehittämisyhteistyö konsulttien ja asiantuntijoiden kanssa	Työelämäfoorumit C&Q:n osaamiskumppanit Oppilaitosverkostot Koulutuksen suunnittelu asiakkaan tai ulkopuolisen kouluttajan kanssa Isako, Kaakonkulma JAMK, XAMK Ulkoistukset (Mikkelin oppilaitoskiinteistöt, siivous, ruokahuolto, hotelli)

Tutkimusyhteistyö * tutkimuslaitokset * korkeakoulut ja muut opinahjot * yritykset * konsultit ja asiantuntijat	XAMK, opettaja-AMKt Henkilöstön opinnäytetyöt Hanketoiminta Ennakointityö
Haastavimmat asiakkaat (asiakkaat, joiden avulla kehitetään omaa osaamista) * yritykset ja kehittämishankkeet * muut, kehittämishankkeet	Yritysasiakkaat, KV-asiakkaat ja -kumppanit, julkisen sektorin sekä kolmannen sektorin asiakkaat, koulutusviennin asiakkaat, laaja hanketoiminta osaamisen kehittämiseksi Reformin toteuttaminen, työaikamuutos ELY-keskus, OKM, TE-palvelut, OPH Kilpailijat, Kilpailut
Osaamisriskien kartoitus	Tavoite vuodelle 2022
Oppiva organisaatio * oppivan organisaation testi	Oppivan organisaation testi vuonna 2022 TOB: osaaminen