

## **Mikkelin kaupungin liikelaitos Otavia**

**Laatijan nimi:** Jokinen Harri

### **1.Toiminnan nykytila ja toimintaympäristön muutos**

#### **1.1 Henkilöstötarpeeseen vaikuttavat muutokset, jotka vaikuttavat vuosina 2023-2026**

##### Verkkokoulutus

Verkossa toimivien perusopetus- ja lukiokoulutuksen valtakunnallinen kysyntä on viime vuosina tasaisesti kasvanut opiskelijoiden hakiessa yhä joustavampia mahdollisuuksia suorittaa opintojaan.

Yhteiskunnan digitalisaatio ja erityisesti poikkeustilanteet (mm. covid-19) tarkoittavat myös oppilaitosten toimintaympäristöjen muuttumista. Opintojen suorittamiseen liittyvät joustavat ratkaisut, joihin sisältyy mm. etäopetusmahdollisuuksien hyödyntäminen ovat kasvaneet ja tulleet osaksi etkoulutustoimintaa.

Otavia tavoittelee edelleen verkkokoulutuksen toiminnan laajentamista valtakunnallisesti. Tarve edellyttää verkkokoulutuksessa käytettävän opetus- ja ohjaus sekä tukihenkilöstön määrän tarkastelua vuosittain sekä uudenlaisia yhteistyö- ja toimintamalleja uusien kumppaneiden kanssa.

Nettilukion työehtosopimukseen (OVTES) liittyvät neuvottelut tulevat vähentämään määräaikaisten henkilöiden määrää mutta vastaavasti kasvattamaan toistaiseksi voimassa olevien työsuhteisten määrää.

Verkko-oppimisympäristöön uusien hyvinvointia lisäävien ja oppimista estävien vaikeuksien tunnistamiseen liittyvän uudenlaisen toimintamallin kehittämiseen haetaan vauhtia hankkeiden avulla jotka osaltaan voivat lisätä tarvittavan määräaikaisen henkilöstön määrää ja pitkällä aikavälillä toivottavasti pysyvän henkilöstön määrää, koska se tarkoittaa toiminnan volyymin kasvua.

##### Maahanmuuttajat

Suomeen saapuvien maahanmuuttajien ja turvapaikanhakijoiden määrä on tällä hetkellä laskussa jos mukaan ei lueta ukrainalaisia tilapäistä suojelua hakevia henkilöitä. Aikuisten perusopetusta opiskelevien maahanmuuttajien määrä on muualla kuin pääkaupunkiseudulla kääntymässä laskuun koska jo koulutuksen saaneita on yhä enemmän. Em. edellyttää palvelujen järjestämistä myös kasvukeskuksissa ja ko. palveluun liittyvän henkilöstömäärän tarkastelua. Otavia käy ja on käynyt keskustelua eri toimijoiden kanssa mahdollisen uuden maahanmuuttoaallon alkaessa hätämajoituksen ja koulutuksen palvelutuotannon järjestämisestä. Jos maailmalla olevien kriisien seurauksena syntyy Suomeen kohdistuva

maahanmuuttoaalto niin se tulee vaikuttamaan nopealla aikataululla lisärekrytointiin palvelujen tuottamiseksi.

Otavia pyrkii myös jatkossa omalta osaltaan vastaamaan maahanmuuttajille suunnatun kieli- ja kotoutumiskoulutuksen sekä yleissivistävän koulutuksen järjestämisestä. Tavoitteena luoda jatkumo kielikoulutuksesta perusopetuksen alkuvaiheen koulutukseen ja perusopetukseen sekä lukion valmistavaan koulutukseen ja lukiokoulutukseen. Tämä edellyttää määräaikaisena olevien opettajien tehtävien täyttämistä vähintään yhden osalta toistaiseksi voimassa olevaksi. Maahanmuuttajien määrän mahdollinen lisääntyminen tulee näkymään henkilöstöresurssin lisäyksenä erityisesti opetushenkilöstön ja opetuksen tukihenkilöiden osalta.

### Vapaa sivistystyö

Opetus- ja Kulttuuriministeriön vapaan sivistystyön rahoituksen sitominen ennalta asetettuihin opintoviikkojen määriin tekee vaikeaksi vapaan sivistystyön koulutusmäärien kasvattamisen kotimaisen kysynnän avulla. Sitä tullaan kuitenkin yrittämään esim. tavoitteellistamalla laadukkaan hanketoimintamme jatkossa osaksi vapaan sivistystyön kurssitoimintaa. Vapaan sivistystyön koulutuksen määrän kasvu on myös mahdollista globaaleilla markkinoilla. Tällöin tulee hyödyntää olemassa olevia tiloja ja ympäristöjä sekä verkko-opetukseen liittyvää osaamista. Ulkomainen kysyntä Suomessa järjestettävistä koulutuksista sekä ulkomailla järjestettävistä koulutuksista on kasvanut. Se antaa mahdollisuuden uusien mallien ja toteutusten selvittämiseksi vapaan sivistystyön toiminnan volyymin kasvattamiseksi.

Tullaan selvittämään vapaan sivistystyön (ml. kansalaisopiston toiminta) kehittämistä ja toiminnan uudelleen järjestelyä digitaalisia palveluja Etelä-Savon alueella hyödyntäen. Tämä luo uusia mahdollisuuksia saatavuudeltaan ja saavutettavuudeltaan paremman vapaan sivistystyön toiminnan järjestämisessä.

Kokonaisuudessaan vapaan sivistystyön toiminnan uudelleen järjestämisellä sisäisesti kaudella 2023 - 2026 tavoitellaan kurssisuoritusten määrän kasvua. Henkilöstövaikutukset lisäresurssin osalta arvioidaan sen jälkeen kun on tarkasti pohdittu sisäisten siirtojen mahdollisuudet konsernin sisällä.

### Oppimisympäristöjen kehittäminen

Käytössä olevan verkko-oppimisympäristön vahvistaminen (ml. kaikki toiminnot) ja uuden oppimisympäristön kehittäminen nykyisen oppimisympäristöosaamisen pohjalta tulee olemaan keskeinen tulevaisuushakuinen toiminto. Tavoitteena on koulutuspalvelujen tuottaminen myös formaalin koulutusjärjestelmän ulkopuolella oleville. Mahdollistaa Otaviassa olevan osaamisen laajentamisen koskemaan nykyistä useampia ryhmiä (työttömät työnhakijat, vapaan sivistystyön toimijat, ulkomaiset toimijat,

jne.). Uuden oppimisympäristön rakentamisen myötä toiminnan mahdollinen laajentuminen edellyttää henkilöstömäärän lisäämistä tuottamaan oppimisympäristöön lja oppimisympäristön ympärille rakentuvia palveluja.

#### Ruoka- ja puhtauspalvelut

Ruoka- ja puhtauspalveluiden todennäköinen yhtiöittäminen tulee vaikuttamaan liikelaitos Otavian ruoka- ja puhtauspalveluiden henkilöstön siirtymiseen uuden perustettavan yhtiön palvelukseen. Ruoka- ja puhtauspalveluiden siirtoon liittyvä henkilöstövaikutus on 3,5 ruokalan työntekijää ja 2 siistijää. Siirto tulee lisäämään vastaavasti ostopalvelujen määrää.

#### Kestävä kehitys

2023 - 2026 painopisteenä tullaan edelleen kehittämään kestävään tulevaisuuteen liittyviä toimintamalleja. Toimintamme perustana olevan sivistysosaamisen kehittämisellä ja siihen panostamalla pyritään vastaamaan omalta osaltamme ympäristömme keskeiseen ongelmaan, ekokriisiin, eri tavoin. Kestävää kehitystä tukevien hankkeiden toteutuessa tarvitaan lisähenkilöstöä toteuttamaan hankkeita.

#### Yhteistyö

Yhteistyön lisääminen alueen ammatillisen- ja lukiokoulutuksen sekä muiden oppilaitosten ja toimijoiden kanssa tulee olemaan yhtenä keskeisenä kehittämisalueena.

### **1.2 Ostopalvelut ja ulkoistaminen**

Ruoka- ja puhtauspalveluiden todennäköinen yhtiöittäminen tulee vaikuttamaan liikelaitos Otavian ruoka- ja puhtauspalveluiden henkilöstön siirtymiseen uuden perustettavan yhtiön palvelukseen. Mahdollisen yhtiöittämisen yhteydessä siirtyy 3,5 ruokalan työntekijää ja 2 siistijää vanhoina työntekijöinä perustettavan yhtiön palvelukseen. Jatkossa palvelut ostetaan yhtiöltä = Henkilöstömäärä vähenee 3,5 + 2. Ulkoisten palvelujen ostot lisääntyvät vastaavasti.

Tulevaisuuteen suuntautuvaan kestävään kehitykseen, uudenlaisten toimintaympäristöjen suunnitteluun ja rakentamiseen liittyen hankitaan valtakunnallisia, verkostoituneiden asiantuntijoiden palveluja. Asiantuntijuutta tullaan hankkimaan ostopalveluna aina tarvittaessa. Tehdään vain tarkoituksenmukaisia ostopalveluja/ulkoistamisia siten, että liikelaitos Otavian henkilöstö voi keskittyä kaupungille myönnettyjen järjestämislupien ja liikelaitos Otavian toimintasäännön mukaisiin tehtäviin.

## **2. Tavoiteorganisaation kuvaaminen ja henkilöstöresurssit 2023-2026**

Mikkelin kaupungin liikelaitos Otavia on toteuttanut henkilöstöohjelmaansa vuodesta 2016 alkaen. Vakituisten henkilöstön lukumäärä on lähestulkoon pysynyt samana opiskelijamäärän kasvaessa voimakkaasti. OVTES:een liittyvien sopimusneuvottelujen seurauksena vuonna 2023 määräaikaisten henkilöiden määrä tulee vähentymään ja vastaavasti toistaiseksi voimassa olevien tehtävien määrä tulee kasvamaan vastaavasti.

Kehittämissuunnitelmien toteutuessa myös rahoituksen näkökulmasta, pyritään joustavasti lisäämään henkilöstöresurssia niissä toiminnoissa/hankkeissa, jotka mahdollistavat tulevaisuushakuisten, koulutuspalveluja lisäävien palvelujen järjestämisen. Henkilöstöresurssin osalta keskeisintä on varmistaa, että tuotettaville palveluille ja uudelle, hakevalle toiminnalle, on oikea määrä henkilöstöä.

### **Tavoiteorganisaation kuvaaminen / tavoiteorganisaation päivittäminen**

Mikkelin kaupungin liikelaitos Otavia on sopeuttanut toimintaansa viimeisten vuosien aikana. Näiden vuosien aikana opiskelijamäärä on voimakkaasti kasvanut suhteessa henkilöstön määrään. 2023 -2026 aikana tullaan tarkastelemaan sekä järjestelemään muuttuvien tilanteiden mukaan tavoiteorganisaation henkilöstön kokonaislukumäärää vastaamaan opiskelijamäärää, uusia edellytettäviä tehtäviä sekä uusiin toimintaympäristöihin liittyvää hakevaa toimintaa. Henkilöstön lukumäärää lisätään tapauksissa, missä lainsäädäntö sitä edellyttää, sekä tulevaisuushakuisissa toiminnoissa, joista on mahdollista saada resurssia toiminnan järjestämiseen myös pitkällä aikavälillä

Johtamisjärjestelmän osalta ollaan saavutettu tavoite, mutta järjestelyä tullaan tarkastelemaan dynaamisesti ja tarkoituksenmukaisesti myös jatkossa Koulutuspalvelutoimintojen mahdollisen kasvun myötä tullaan vastaamaan tarpeeseen lisähenkilöstöä palkkaamalla.

#### **2.1 Vakituisten henkilöstömäärän kehitys vuosina 2023-2026**

Vakituisten henkilöstön määrä tulee kasvamaan.

#### **2.2 Määräaikaisen henkilöstömäärän kehitys vuosina 2023-2026.**

Määräaikaisen henkilöstön määrä tulee vähenemään.

#### **2.3 Eläkepoistuma ja sen hyödyntäminen.**

Alimman eläkeiän saavuttavia henkilöitä on seitsemän (7) vuosina 2023 - 2026. Palvelutarpeen muutosta ja siitä seuraavaa osaamisen tarvetta liikelaitoksen sisällä seurataan eläköitymisten yhteydessä. Tehtävien uudelleen järjestelyjä ja palvelutarvetta kohtautetaan aina tarvittaessa. Tarvittaessa lakkautetaan tai järjestellään uudella tavalla toimintoja.

## **2.4 Henkilöressurssien sisäiset muutokset**

Käydään keskustelua sisäisesti ja kaupungin henkilöstöpalvelujen kanssa resurssien jakautumisesta liikelaitoksen kestäväen toiminnan perustana aina tarpeen mukaan myös yksittäisten henkilöiden osalta. Tavoitteena on huolehtia liikelaitoksen toimintakyvyn säilymisestä.