

Mikkelin kaupungin liikelaitos Otavia

Laatijan nimi: Jokinen Harri

1.Toiminnan nykytila ja toimintaympäristön muutos

1.1 Henkilöstötarpeeseen vaikuttavat muutokset, jotka vaikuttavat vuosina 2022-2025 (lainsäädännöstä tai muualta tulevat muutokset)

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 koulutustoimintaa.

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. 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 silloin myös toiminnan volyyymi on kasvanut pysyvästi.

Suomeen saapuvien maahanmuuttajien ja turvapaikanhakijoiden määrä on tällä hetkellä vakiintunut. Aikuisten perusopetusta opiskelievien maahanmuuttajien määrä on muualla kuin pääkaupunkisudulla kääntymässä laskuun koska koulutuksen saaneita on yhä enemmän. Otavia on sopinut Migrin kanssa yhteistyöstä mahdollisen uuden maahanmuuttoaallon alkaessa hätämajoituksen ja koulutuksen palvelutuotannon osalta. Otavia pyrkii 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. Myös yhteistyön lisääminen ammatillisen koulutuksen kanssa tulee olemaan yhtenä kehittämisalueena. Maahanmuuttajien määrän mahdollinen lisääntyminen tulee näkymään henkilöstöresurssin lisäyksenä erityisesti opetushenkilöstön osalta.

Opetus- ja Kulttuuriministeriön vapaan sivistystyön rahoituksen sitominen ennalta asetettuihin opintoviikkojen määriin tekee vaikeaksi vapaan sivistystyön koulutusmäärien kasvattamisen kotimaisen kysynnän avulla. Vapaan sivistystyön koulutuksen määrän kasvu on mahdollista globaaleilla markkinoilla hyödyntäen 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. Alkuvaiheessa sillä ei ole vaikutusta henkilöstön määrään.

1.2 **Ostopalvelut ja ulkoistaminen** Tässä kerrotaan suunnitellut muutokset ostopalveluiden käyttöön. Mikäli näitä lisätään, on samalla kerrottava, miten asia näkyy oman henkilöstön vähentymisenä

Tulevaisuuteen suuntautuvaan uudenlaisten toimintaympäristöjen suunnitteluun liittyen jatketaan valtakunnallisesti, verkostoituneiden asiantuntijoiden käyttöä. 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 2022-2025

Tavoiteorganisaation kuvaaminen / tavoiteorganisaation päivittäminen

Mikkelin kaupungin liikelaitos Otavia on toteuttanut henkilöstöohjelmaansa vuodesta 2016 alkaen. Vakituisten henkilöstön lukumäärä on lähestulkoon pysynyt samana opiskelijamäärän kasvaessa voimakkaasti.

2.0 Sanallinen kuvaus tavoiteorganisaation toteutumisesta ja sen päivittämisestä:

(Kaupungin tavoiteorganisaatiosta on päätetty vuoden 2020 henkilöstösuunnitelman hyväksymisen yhteydessä ja uudesta johtamisjärjestelmästä on päätetty alkukesästä 2020. Uutta valtuustokautta varten ollaan päivittämässä tavoiteorganisaatiota)

Mikkelin kaupungin liikelaitos Otavia on sopeuttanut toimintaansa viimeisten vuosien aikana. Opiskelijamäärä on voimakkaasti kasvanut suhteessa henkilöstön määrään. 2022 -2025 aikana tullaan tarkastelemaan sekä järjestelemään ensisijaisesti sisäisesti henkilöstön kokonaislukumäärää vastaamaan opiskelijamäärää sekä uusia edellytettäviä tehtäviä. Henkilöstön lukumäärää lisätään siinä tapauksessa, että lainsäädäntö sitä edellyttää, ellei opiskelijamäärä kasva.

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

Asuntolatoiminnan osalta tullaan 2022 tarkastelemaan uudestaan ilta- ja yövalvonnan järjestämistä uudella tavalla joka voi edellyttää resurssin tarpeen uudelleen ajattelua.

2.1 Vakituisen henkilöstömäärän kehitys vuosina 2022-2025 (Tavoiteorganisaation myötä on tavoiteltu 120 HTV pysyvää vähennystä ja Tatu-ohjelman myötä tavoitellaan vielä 40 HTV:n lisävähennystä)

Tarvetta henkilöstön vähentämiseen ei ole toiminnan volyymin kasvaessa.

Tarvittavat vähennykset on jo toteutettu aikaisempina vuosina.

Vakituisen henkilöstön määrää tullaan kasvattamaan opiskelijamäärien kasvaessa ja uusien toimintojen vakiintuessa 2022 - 2025.

Lainsäädännön niin edellyttäessä tullaan palkkaamaan henkilöstöä täyttämään lakisääteiset tehtävät ellei niitä sisäisten järjestelyjen avulla ole mahdollista toteuttaa. Asuntolan ilta- ja yöaikaisen toiminnan, mutta erityisesti turvallisuuden varmistamiseksi, tullaan miettimään sisäisiä järjestelyjä tai ulkoista palvelun tuottajaa.

Verkossa tapahtuvan toiminnan luonne vaikuttaa siihen, että sivutoimisten verkko-opettajien osalta määräaikaisen opetushenkilöstön määrä on ollut suuri. 2022 - 2025 selvitetään määräaikaisena toimivien arviointityötä tekevien opetushenkilöiden jäsenten työtehtävien hoitaminen vakituisen henkilöstön toimesta siten, että perustetaan tarvittaessa tarvittava määrä työsuhteita määräaikaisten tilalle.

Eläköityminen tulee vaikuttamaan henkilöstön kokonaismäärään. Mahdollisten eläköitymisten yhteydessä tullaan tarkastelemaan ko. tehtävien toimenkuvia tulevaisuutta ajatellen.

2.2 Määräaikaisen henkilöstömäärän kehitys vuosina 2022-2025. (Kaupungin tavoitteena on vähentää määräaikaisten ja sijaisten käyttöä. Millä toimenpiteillä yksikössä tätä toteutetaan ja mikä on vähennys henkilötyövuosina omassa yksikössä)

Verkossa tapahtuvan toiminnan luonne vaikuttaa siihen, että sivutoimisten verkko-opettajien osalta määräaikaisen opetushenkilöstön määrä on ollut suuri. Vuoden 2022 aikana tullaan miettimään uutta toiminnallista ja taloudellista ratkaisua määräaikaisen henkilöstön toimesta toteutetun arvioinnin järjestämiseksi verkko-opetuksessa.

Maahanmuuttajille tarkoitettujen koulutusten kysyntä on vakiintunut. Vuoden 2022-2025 aikana perusopetuslinjoille tavoitteena on vakinaistaa nykyisin määräaikaisessa työsuhteessa olevat kelpoiset henkilöt.

Kausiluonteiset tarpeet ja ruuhkahuiput pyritään järjestämään sisäisin järjestelyin ja ellei se ole mahdollista niin palkataan kulloistakin tarvetta vastaava resurssi ulkopuolelta.

2.3 Eläkepoistuma ja sen hyödyntäminen. (Ennusteiden mukaan meillä tulee eläköitymään noin 60 henkilöä vuosittain suunnitelmakauden aikana. Tulosalue kertoo, kuinka monta tehtävää suunnitellaan jätettäväksi täyttämättä ja mitä toiminnallisia tai palvelutasomuutoksia se vaatii tai miten eläköitymistä muutoin aiotaan hyödyntää)

Alimman eläkeiän saavuttavia henkilöitä on seitsemän (7) vuosina 2022 - 2025. 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 Henkilöresurssien sisäiset muutokset Tässä kohdassa voidaan tarvittaessa esitellä, miten henkilöstöä on tarkoitus sisäisesti siirtää tulosalueen sisällä tai niiden välillä

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