



AMMATTIKORKEAKOULUN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEN MUKAISET VUOSITYÖSUUNNITELMAT

Mika Hentunen

**Kehittämishankeraportti
Toukokuu 2007**



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**

Ammatillinen opettajakorkeakoulu

28.05.2007

Tekijä(t) Hentunen, Mika	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 34	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi Ammattikorkeakoulun virka- ja työehtosopimuksen mukaiset vuosityösuunnitelmat		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu		
Työn ohjaaja(t) Karppinen, Juhani		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä Kehittämishanke koski Savonia-ammattikorkeakoulun Varkauden yksikön vuosityösuunnittelua. Hankkeessa sovellettiin kehittävän työntutkimuksen mallia ammattikorkeakoulun virka- ja työehtosopimuksen mukaisten työaikasuunnitelmien laadinnan kehittämiseen Varkauden yksikössä vuosina 2004-2006. Hankkeeseen vaikutti voimakkaasti ulkopuolisena tekijänä kustannussäästöjen tarve, jonka vuoksi opettajien työn resursointia oli välttämätöntä leikata. Tavoitteena oli avoimuuden, yhdenvertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden edistäminen, mutta tässä ei onnistuttu. Vuosityösuunnitelmien laadinnassa on tärkeää, että jokainen opettaja tulee kuulluksi. Vuosityösuunnitelmien laadintaperiaatteet tulisivat olla selkeät ja niissä on pyrittävä laajoihin kokonaisuuksiin.		
Avainsanat (asiasanat) Ammattikorkeakoulut, työmarkkinasopimukset, korkeakouluhallinto		
Muut tiedot -		

28.05.2007

Author(s) Hentunen, Mika	Type of Publication Development project report	
	Pages 34	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title Annual Work Plans in Universities of Applied Sciences		
Degree Programme Teacher Educational College		
Tutor(s) Juhani Karppinen		
Assigned by		
Abstract This development project concentrated on annual work plans for the teachers in Savonia University of Applied Sciences, Varkaus campus. A method of developing work research was applied for the work plans according to the labour market contract for the Universities of Applied Sciences from 2004 till 2006. Need for cutting the total costs of the campus was a factor, which strongly affected the development project. Need for cost savings made it necessary to downsize the cumulative resource of the teachers. The aim for increased transparency, equality and justice did not become fulfilled. It is important, that the teacher can take part in the process of making the annual work plans. The principles for the annual work plans should be clear, and the work plans should consist of entities larger than now.		
Keywords Universities of Applied Sciences, Labour Market Contracts, Administration in Organizations of Higher Education		
Miscellaneous -		

SISÄLTÖ

1. Johdanto	4
1.1 Yleistä	4
1.2 Kehittämisiongelma ja kehittämiskysymykset.....	5
2. Savonia-ammattikorkeakoulun Varkauden yksikkö	5
3. Kehittävän työntutkimuksen metodologia	7
3.1 Kehittävän työntutkimuksen yleinen asetelma	7
3.2 Kehittävän työntutkimuksen vaiheet.....	7
4. Opettajan työaika lain ja virkaehtosopimuksen mukaisesti	8
4.1 Lainsäädäntö	8
4.2 Opettajien virka- ja työehtosopimukset	10
4.2.1 Ammattikorkeakoulun virka- ja työehtosopimuksen lähtökohdat.....	10
4.2.2 Ammattikorkeakoulun virka- ja työehtosopimuksen mukaiset työaikasunnitelmat	12
5. Vuosityöaika ja -sunnitelmat Varkauden yksikössä	14
5.1 Vuosityöaikaan siirtyminen	14
5.2 Työaikasunnittelun periaatteet 2004	16
5.2.1 Tekniikan koulutusala	16
5.2.2 Liiketalouden koulutusala	19
6. Vuosityösuunnittelun kehityshanke	23
6.1 Nykyisen työtoiminnan kuvaaminen	23
6.2 Toiminnan kehityshistorian ja nykyisten ristiriitojen analyysi	23
6.2.1 Historiallinen analyysi	23
6.2.2 Toiminnan nykyisten ristiriitojen analyysi	24
6.2.3 Lähikehityksen vyöhykkeen kuvaus	27
6.3 Uuden toimintamallin suunnittelu.....	28
6.4 Uuden toimintamallin käyttöönotto ja arviointi.....	29
7. Johtopäätökset.....	31
LÄHTEET	33

1. Johdanto

1.1 Yleistä

Tämän kehittämistehtävän tarkoituksena on soveltaa kehittävän työntutkimuksen metodologiaa ammattikorkeakoulun opettajan vuosittaisen työajan laskentaperiaatteiden kehittämiseen. Kehittämistehtävän taustana on työni Savonia-ammattikorkeakoulun (entinen Pohjois-Savon ammattikorkeakoulu) Varkauden yksikön koulutuspäällikkönä 1.10.2002 alkaen. Tässä työssäni olen mm. valmistellut opettajien vuosityösuunnitelmat lukuvuosille 2003-2004, 2004-2005 ja 2005-2006. Kehittämistehtävässä on tarkasteltu opettajien työaikaan liittyviä lainsäädännön perusteita, pohdittu eri tapoja työajan määrittelyksi sekä kehitetty uusi tapa määrittää opettajien vuosityöaika.

Vuosityösuunnitelmien tekeminen on vuodesta 2000 lukien ollut ammattikorkeakoulujen velvollisuus jokaiselle opettajalle, jotka kuuluvat uusimuotoisen ammattikorkeakoulun virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin. Työnantajan eli Varkauden yksikön intressissä on, että tämä toteutuu mahdollisimman sujuvasti ja mahdollisimman ajoissa niin että kustannukset pysyvät talousarvion mukaisina, ja että vuosityösuunnitelmat on tehty ammattikorkeakoulun arvojen mukaisesti yhdenvertaisuutta kunnioittaen. Oma intressini kehittämistyön aikana on kehittää prosessia ja oppia itse parhaat mahdolliset toimintatavat vuosityösuunnitelmien teossa.

Kehittävän työntutkimuksen vaiheita ovat nykyisen toimintatavan ja ongelmien etnografian kuvaaminen; toiminnan kehityshistorian ja nykyisten ristiriitojen analyysi; uuden toimintamallin suunnittelu, tukeminen ja analyysi; uuden toimintamallin käyttöönoton tukeminen ja analyysi sekä uuden toimintatavan arviointi. Kehittämistyössä nämä vaiheet ajoittuvat vuosille 2004-2006.

Hankkeen aihe kuuluu kiinteästi työtehtäviini kyseisellä ajalla, ja olen itse siinä osallisena esimiehen ja työnantajan edustajan roolissa. Hankkeessa ovat olleet tiiviisti mukana Savonia-ammattikorkeakoulun johtoryhmä (tulosaluejohtaja Juhani Roukala, tekniikan osastonjohtaja Kullervo Hirvonen sekä liiketalouden koulutusohjelmien johtaja Tuula Linnas) sekä luonnollisesti kaikki yksikön opettajat. On huomattava, että aina työnantajan ja opettajien intressit eivät ole samoja. Tämä tuli selkeästi esille hankkeen aikana, jolloin tekniikan

koulutusosalalla opetuksen resursointia kustannussyistä vähennettiin ja liiketalouden koulutusosalalla kolme kokoaikaista opettajaa osa-aikaistettiin taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Nämä seikat ovat vaikeuttaneet hankkeen toteutusta ja yhteisöllisen ilmapiirin ja yhteistyön tekemistä. Olen tehnyt tämän kehittämistehtävän esimiehen ja työnantajan edustajan näkökulmasta.

Työyhteisö oli myös voimakkaassa muutostilanteessa. Organisaatio muuttui siten, että Varkauden tulosalue lakkautettiin vuonna 2006 ja mm. tulosaluejohtajan ja koulutuspäällikön tehtävät järjestettiin uudelleen. Muutokset koskivat myös liiketalouden ja tekniikan koulutusohjelmien johtoa.

1.2 Kehittämisiongelma ja kehittämiskysymykset

Tämän kehittämistehtävän kehittämisiongelma on, mitkä ovat parhaat tavat tehdä vuosityösuunnitelmat Savonia-ammattikorkeakoulun Varkauden yksikön päätoimisille opettajille. Kehittämiskysymyksiä ovat seuraavat: Onko vuosityösuunnitelmien teossa syytä käyttää opintopisteiden tai lähiopetuksen määrään suhteutettuja kertoimia vuosityön laskemisessa? Miten on parasta jakaa vuosityösuunnitelma työnantajan ajan ja paikan määräämään osuuteen ja muuhun osuuteen? Mikä osuus työajan seurannalla on vuosityösuunnitelmien teolla? Missä määrin ja millä tavalla opettajat voivat osallistua vuosityösuunnitelman tekoon?

2. Savonia-ammattikorkeakoulun Varkauden yksikkö

Savonia-ammattikorkeakoulu aloitti toimintansa Pohjois-Savon ammattikorkeakoulun nimellä ensin väliaikaisena ammattikorkeakouluna vuonna 1992, se laajentui 1996 ja vakituiseksi ammattikorkeakouluksi se muuttui vuonna 1998. Ammattikorkeakoulu koostui Iisalmen, Kuopion ja Varkauden tekniikan, kaupan ja hallinnon, sosiaali- ja terveystieteiden, musiikin ja tanssin, muotoilualan, matkailu- ja ravitsemisalalan ja luonnonvara-alan oppilaitoksista. Ammattikorkeakouluun kuuluu myös Pelastusopisto Kuopiossa. Vuonna 2004 nimi muuttui

Savonia-ammattikorkeakouluksi. (110 vuotta terveystieteiden koulutusta Kuopiossa; 120 vuotta tekniikan opetusta Kuopiossa)

Savonia-ammattikorkeakoulussa on opiskelijoita noin 6.700 ja työntekijöitä noin 600 (Amk:n esittely). Savonia-ammattikorkeakoulun Varkauden yksikössä ammattikorkeakoulutason opetusta tekniikan ja liikenteen (jäljempänä lyhyemmin tekniikan) sekä yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon (jäljempänä lyhyemmin liiketalouden) koulutusaloilla. Opiskelijoita on noin 600, joista noin 60 % tekniikan ja 40 % liiketalouden koulutusaloilla. Kokoaikaista henkilöstöä on 54, joista päätoimisia opettajia 33. Opettajista on miehiä 21 ja naisia 12. Yliopettajia on kuusi, kaikki tekniikan koulutusaloilla ja kaikki miehiä. Lehtoreita on yhteensä 13 ja päätoimisia tuntiopettajia yhteensä 14.

Tekniikan koulutusaloilla opetus tapahtuu seuraavissa nuorisosteen koulutusohjelmissa: automaatiotekniikka (38 aloituspaikkaa), kone- ja tuotantotekniikka (16 aloituspaikkaa), tietotekniikka (26 aloituspaikkaa), tuotantotalous (20 aloituspaikkaa) ja Mechanical Engineering and Production Technology –koulutusohjelma (15 aloituspaikkaa). Tutkintonimike on insinööri (AMK) ja englanninkielisessä koulutusohjelmassa Bachelor of Engineering. Liiketalouden koulutusaloilla on nuorisosteen koulutusta liiketalouden koulutusohjelmassa (48 aloituspaikkaa) ja englanninkielisessä International Business –koulutusohjelmassa (16 aloituspaikkaa). Tutkintonimike on suomenkielisessä koulutusohjelmassa tradenomi ja englanninkielisessä koulutusohjelmassa Bachelor of Business Administration. Nuorisosteen koulutusohjelmien lisäksi noin 100 opiskelijaa opiskelee tutkintoon johtavassa aikuiskoulutuksen koulutusohjelmassa. Näitä ovat kone- ja tuotantotekniikan, liiketalouden ja International Business and Project Management –koulutusohjelmat. (Hentunen 2006a; Opetusministeriön AMKOTA-tietokanta 2007)

Leimallista Savonia-ammattikorkeakoulun Varkauden yksikölle on vieraskielisten (englanninkielisten) koulutusohjelmien suuri osuus koko opetuksesta. Ulkomaisia tutkinto-opiskelijoita on noin 100 ja lisäksi vaihto-opiskelijoita on ollut noin 20 lukuvuotta kohti. Ulkomaalaisia opiskelijoita on eniten Kiinasta.

Liiketalouden ja tekniikan koulutus tapahtuu yhteisissä tiloissa Varkauden kaupungin Kuoppakankaan kaupunginosassa. Tilat koostuvat kolmesta rakennuksesta jotka ovat toisissaan kiinni, ja kokonaisuutta kutsutaan Varkauden kampukseksi. Kampus muodostui lopulliseen

muotoonsa vuoden 2003 alusta, jolloin liiketalouden koulutus siirtyi samoihin tiloihin tekniikan koulutuksen kanssa. Tekniikan koulutus on ollut samalla paikalla vuodesta 1985 alkaen, tosin silloin Walter Ahlströmin Teknillisen oppilaitoksen nimellä. (Savonia-ammattikorkeakoulun Varkauden yksikön internetsivut, <http://www.savonia.fi/walt>)

3. Kehittävän työntutkimuksen metodologia

3.1 Kehittävän työntutkimuksen yleinen asetelma

Yrjö Engeström on teoksessaan (1995) esitellyt kehittävän työntutkimuksen mallin ja sen vaiheet. Kehittävän työntutkimuksen yleinen asetelma perustuu toimintajärjestelmän historian ja ristiriitojen analyysiin, jota kehitetään uusien ratkaisumallien aikaansaamiseksi ja arvioimiseksi. Kehittävä työntutkimus on myös reflektiivinen tutkimusmenetelmä, jossa reflektio tulee ”peilistä”, joka voi olla esimerkiksi haastatteluin ja kuvanauhoituksin muodostettu konkreettinen ja havainnollinen työtä koskeva aineisto. ”Peilin” avulla työntekijät voivat analysoida ja arvioida toimintatapaansa, ja samanaikaisesti työn kehitysvaiheista ja ristiriidoista muodostetaan oletus historiallisen analyysin avulla.

3.2 Kehittävän työntutkimuksen vaiheet

Kehittävän työntutkimuksen tavoitteena on toiminnan ekspansiivinen kehittäminen siten, että saadaan aikaan täysi kehittämissykli. Engeström käsittelee teoksessaan (1995) myös kehittävän työntutkimuksen malliin kohdistunutta kritiikkiä siitä, että se on liian raskas työelämän lukuisten pienten muutostarpeiden toteuttamiseen. Hän toteaaakin, että kehittäminen voi tulla kyseeseen myös silloin, kun koko sykliä ei saada toteutettua.

Ideaalimallissa prosessin ohjaajan tehtävänä on auttaa osallistujia kehittämään toimintaansa jatkuvasti auttaen heitä näkemään muutostarpeita. Ohjaaja kerää ja esittelee työntekijöille havaintoaineistoa, asettaa työntekijöille tehtäviä työn analysoimiseksi sekä uuden toimintamallin muodostamiseksi ja soveltamiseksi, sekä kehittää ja tarjoaa heille käsitteellisiä välineitä näiden tehtävien ratkaisemiseksi. Engeström kutsuu tätä ekspansiiviseksi

kehittämiseksi, joka merkitsee siirtymistä kokonaan uuteen toimintatapaan. Ekspanstiivinen kehityssykli ei ole ennalta määrättyyn kehitystavoitteeseen johtava prosessi, sillä uusi toimintamalli ei ole kenellekään ennen kehitysprosessia valmiina tiedossa, vaan se neuvotellaan ja muotoillaan kehittämisprosessin aikana. (Engeström 1995).

Kehittävän työntutkimuksen vaiheet ovat seuraavat:

1. Nykyisen työtoiminnan kuvaaminen
2. Toiminnan kehityshistorian ja nykyristiriitojen analyysi
 - a. Historiallinen analyysi
 - b. Toiminnan nykyisten ristiriitojen analyysi
 - c. Lähikehityksen vyöhykkeen kuvaus
3. Uuden toimintamallin suunnittelu
4. Uuden toimintamallin käyttöönotto
5. Uuden toimintatavan arviointi

Ensimmäisessä vaiheessa tuotetaan konkreettisia kuvauksia työstä ja sen historiasta eri havainnointimenetelmin. Tavoitteena on työnnykytilan ja sen ongelmatilanteiden kuvaus. Historiallinen analyysi liittyy kehitettävän työntutkimuksen ajattelutapaan, jonka mukaan uudet toimintamallit perustuvat aikaisemmin tehtyihin ratkaisuihin ja kokemukseen. Nykyisten ristiriitojen analyysissä todetaan, miten ristiriidat ilmenevät käytännössä. Lähikehityksen vyöhykkeessä annetaan ehdotuksia sellaisista ongelmien ratkaisuista, jotka ovat toiminnan historiallisen kehityksen valossa mahdollisia. Uuden toimintamallin suunnittelu, uuden toimintamallin käyttöönotto ja uuden toimintatavan arviointi ovat kehittävän työntutkimuksen viimeisiä vaiheita. Koska kyse on syklistä, kehitystoiminta ei pysähdy tähän vaan jatkuu siten, että näin tuotetut ratkaisut ovat seuraavassa vaiheessa osa kokemushistoriaa.

4. Opettajan työaika lain ja virkaehtosopimuksen mukaisesti

4.1 Lainsäädäntö

Ammattikorkeakoululain 29 § mukaisesti ammattikorkeakoulussa on yliopettajan ja lehtorin virkoja ja toimia. Lisäksi ammattikorkeakoulussa voi olla tuntiopettajia ja luennoitsijoita.

Hallituksen esityksessä korostetaan yliopettajien asemaa ammattikorkeakouluopetuksen laadun takaajina. Siinä todetaan myös silloisten virka- ja työehtosopimusten mahdollistavat sen, että opettajiston tehtävät voivat käytännössä painottua ammattikorkeakoulun tarpeen mukaan. Näitä tehtäviä voivat olla varsinainen opetus ja ohjaus, oppimateriaalin laatiminen, opetuksen suunnittelu ja kehittäminen, kansainvälistymiseen liittyvät tehtävät, tutkimus- ja kehitystyö sekä opinto-ohjaus. Yliopettajille sopii esityksen mukaan luontevasti myös koulutusalan sekä tutkimus- ja kehitystyön johtaminen. Ammattikorkeakoululain aikaisemman version perusteluissa todettiin myös, että yliopettajat vastaavat vaativimmasta opetuksesta. (L 9.5.2003/351; Ammattikorkeakoulun opetushenkilöstön palvelussuhdeopas 2001, HE 206/2002)

Opettajan tehtäviä on lueteltu viranhaltijalaissa, ammattikorkeakouluasetuksessa, työturvallisuuslaissa sekä kunnan hallinto- tai johtosäännössä (Ammattikorkeakoulun opetushenkilöstön palvelussuhdeopas 2004). Ammattikorkeakouluasetuksen (A 352/2003) mukaan päätoimisen opettajan tulee

- 1) opettaa ja ohjata sekä hoitaa niihin liittyvät muut tehtävät
- 2) kehittää alansa opetusta ottaen huomioon työelämän kehitys
- 3) osallistua opetussuunnitelmien laatimiseen ja opiskelijavalinnan hoitamiseen
- 4) hoitaa tutkimus- ja kehitystyöhön liittyviä tehtäviä sen mukaan kuin ammattikorkeakoulu määrää
- 5) osallistua ammattikorkeakoulun määräämään ammattitaitoa ylläpitävään ja kehittävään koulutukseen ja perehtyä työelämään
- 6) suorittaa vähintään 35 opintoviikon laajuinen opettajankoulutus 3 vuoden kuluessa virkaan nimittämisestä, jollei hänellä ole sellaista virkaan nimitettäessä
- 7) hoitaa ammattikorkeakoulun hallintoelinten jäsenyydestä aiheutuvat ja muut hänelle kuuluvat tai määrätyt tehtävät

Lainsäädännössä ei siis oteta kantaa siihen, kuinka opettajien työ tulee resursoida esimerkiksi vuositasolla.

4.2 Opettajien virka- ja työehtosopimukset

4.2.1 Ammattikorkeakoulun virka- ja työehtosopimuksen lähtökohdat

Ennen vuotta 1999 ammattikorkeakoulujen liiketalouden ja tekniikan opettajiin sovellettiin Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) liitteitä, jotka koskivat teknillisiä oppilaitoksia ja kauppaooppilaitoksia. Nämä liitteet on viimeksi päivitetty tekniikan osalta vuonna 1999 ja liiketalouden osalta vuonna 2001, ja niitä sovelletaan edelleen niihin opettajiin, jotka ovat olleet vakinaisessa työsuhteessa ennen vuotta 2000, ellei opettaja ole antanut suostumustaan ammattikorkeakoulun työaika- ja palkkausjärjestelmään siirtymisestä. (Ammattikorkeakoulun opetushenkilöstön palvelussuhdeopas 2001)

Vanhassa virkaehtosopimuksessa opettajan työaika ja samalla palkkaa mitattiin vuosiviikkotunteina, mikä tarkoitti keskimääräistä opettajan opetustuntimäärää viikossa. Kokoaikaisen opettajan opetusvelvollisuus määriteltiin esimerkiksi tekniikan alalla 16-18 vuosiviikkotunniksi, riippuen opetetuista aineista. Opetusvelvollisuuden ylittävä työmäärä korvattiin rahalla ja opetusvelvollisuuden ylittäviä tunteja kutsuttiin ylitunneiksi. Opettajalla voi olla vuosiviikkotunteja jopa 24, ja väliaikaisesti tätäkin enemmän.

Vuodesta 2000 lukien kaikkiin uusiin vakinaisiin yliopettajien ja lehtoreiden virkasuhteisiin sekä päätoimisten tuntiopettajien työsuhteisiin alettiin soveltaa ammattikorkeakouluja koskevaa OVTES:in liitettä, jossa työaika on kuvattu vuosityöaikana. Sen mukaan opettajan työaika on pääsääntöisesti 1 600 tuntia vuodessa, joista 400 tunnin osalta (tekniikassa 400-600 tunnin osalta) opettaja saa valita tehtävän työn ajan ja paikan. Siirtymävaiheen aikana myös opettajat, joiden vuosityöaika on vähintään 1.300 tuntia, ovat kokoaikaisia. Siirtymävaihe päättyi liiketalouden koulutusosalalla 31.7.2002 ja tekniikan alalla siirtymävaihe jatkuu edelleen. (Ammattikorkeakoulun opetushenkilöstön palvelussuhdeopas 2001 ja 2004, OVTES 2001-2002, OVTES 2005-2007)

Opettaja voidaan ottaa virkaan joko kokoaikaiseksi tai osa-aikaiseksi. Näiden lisäksi tuntiopettajat voivat olla joko päätoimisia tai sivutoimisia. Kokoaikainen työ tarkoittaa liiketalouden koulutusosalalla 1 600 tunnin vuosityöaika, ja tekniikan koulutusosalalla 1.300 – 1 600 tunnin vuosityöaika. Päätoimisuus edellyttää vähintään 760 tunnin vuosityöaika tai

vähintään keskimäärin 19 tuntia työtä viikossa. (Ammattikorkeakoulun opetushenkilöstön palvelussuhdeopas 2004)

Ammattikorkeakoulun virka- ja työehtosopimuksen mukaan työvuosi jakaantuu työjaksoihin ja vapaajaksoihin. Vapaajaksoja on yhteensä 12 viikkoa, joista 8 viikkoa 2.5. – 30.9. välisenä aikana, enintään kahdessa osassa. Loput neljä viikkoa on annettava 1.10. – 1.5. välisenä aikana, enintään neljässä jaksossa. Luonnonvara-alan koulutuslalla on tästä poikkeuksia johtuen muun muassa maatalouteen liittyvästä kesällä tapahtuvasta opetuksesta.

Työnantajan määrättävissä olevaa työaika voidaan sijoittaa enintään 40 viikon työjaksoille, paitsi tekniikan koulutuslalla enintään 35 viikon työjaksoille, ellei opettajan kanssa ole sovittu työajan sijoittamisesta 40 viikolle. Ammattikorkeakoulun opetushenkilöstön palvelussuhdeoppaan (2004) mukaan työaika voi vaihdella eri viikoilla, kunhan vuositasolla päädytään asianomaiselle opettajalle vahvistettuun vuosituntimäärään. Työajan tasoittumisjakso on siis yksi vuosi.

Ammatillisia oppilaitoksia koskevan virka- ja työehtosopimuksen muutokseen ammattikorkeakoulun virka- ja työehtosopimukseen vaikutti tarve saada koko opettajan työaika palkkauksen perusteeksi. Opettajan työtä mitattaessa vuosiviikkotunteina, ei tämä kuvannut koko työn määrää. Opetuksen valmistelu, oppimisen arviointi (esimerkiksi kokeiden ja harjoitustöiden laadinta ja arviointi), opetuksen kehittäminen ja muut oppilaitoksissa yleisti opettajille kuuluvat tehtävät (opiskelijavalinnat, oppimisen ohjaus, kansainvälisyyteen ja laatutoimintaan liittyvät tehtävät, oppimisympäristön ylläpitotehtävät ja oppilaitoksen hallintoon liittyvät tehtävät) haluttiin saada näkyviin opettajan työaikana. Vuosiviikkotunteja käytettäessä opettajille voitiin korvata näitä tehtäviä ylimääräisinä työtunteina, mutta tämä saattoi johtaa epäselvyyteen siitä, mitkä tehtävät korvataan erikseen ja mitkä tehtävät kuuluvat keskimääräisen viikoittaisen opetustyön korvaukseen. Yleisesti oli myös tiedossa, että opettajan työuran alussa opetuksen valmistelu vei huomattavasti enemmän aikaa kuin kokeneella opettajalla.

Vanhan virka- ja työehtosopimuksen aikana opettajan palkka vaihteli vuosiviikkotuntien määrän mukaan. Palkka määräytyi paikallisesti sovellettavalla tavalla joko lukukauden tai lukuvuoden keskimääräisen vuosiviikkotuntimäärän mukaan. Osa opettajista otti mielellään uusia tehtäviä lukuvuoden aikana vastaan, koska tämä johti palkan lisääntymiseen. Toisaalta vanha virka- ja työehtosopimus mahdollisti sen, että opettaja teki vain opetusvelvollisuuden määräämän

tuntimäärän, vähimmillään 16 vuosiviikkotuntia säilyen kokoaikaisena päätoimisena työntekijänä. Uudessa työ- ja virkaehtosopimuksessa palkka ja työn määrä pysyvät tasaisempana.

Uuteen työ- ja virkaehtosopimukseen siirryttäessä 1 600 tunnin vuosityön määrä johti keskimäärin samaan palkkatasoon kuin noin 24 vuosiviikkotunnin palkka vanhassa virka- ja työehtosopimuksessa. Tarkkaa vastaavuutta on vaikea laskea, sillä työajan määrittely muuttui täysin, ja toisaalta esimerkiksi Savonia-ammattikorkeakoulussa uuteen virkaehtosopimukseen siirtymistä kannustettiin palkkauksen keinoin.

4.2.2 Ammattikorkeakoulun virka- ja työehtosopimuksen mukaiset työaikasuunnitelmat

OVTES:in mukaan ennen työkauden alkua on opettajalle vahvistettava työaikasuunnitelma, joka sisältää opetus- ja ohjaustyön sisällön määrän sekä opettajan muut tehtävät (OVTES 2001-2002 ja myöhemmät OVTES:it). OVTES:in soveltamisohjeen mukaan jos työkauden aikana on tarpeen muuttaa vahvistettua työaikasuunnitelmaa, tehdään se poistamalla tai vaihtamalla opettajalle määrättyjä töitä ja tehtäviä. Työaikasuunnitelma tulee saman ohjeen mukaan muuttaa myös silloin, kun opettajalle määrätään lisätehtäviä. Työ- ja virkaehtosopimus ei siis määrää edellä mainittujen seikkojen lisäksi mitään muita määräyksiä, ja työaikasuunnitelman vahvistaminen on työnantajan direktio-oikeuteen liittyvä yksipuolinen toimenpide.

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen palvelussuhdeopas antaa työaikasuunnitelmista tarkempia ohjeita. Sen mukaan ammattikorkeakouluasetuksessa annettu yleisluontoinen opettajan tehtävien kuvaus tarkennetaan vuosittain työaikasuunnitelmassa, jossa määritellään tehtävien yksityiskohtaisempi kohdentuminen ja painopisteet. Oppaan mukaan työaikasuunnitelmaan voidaan haluttaessa varata aikaa työkauden kuluessa ilmaantuvien yllättävien tehtävien hoitamiseen. Työaikasuunnitelma valmistellaan yhdessä työnantajan edustajan ja opettajan kanssa. Työnantaja vahvistaa työt päätehtävittäin (opetus, koulutuksen yksilöity kehittämis- tai projektitehtävä jne.). Kullekin päätehtävälle vahvistetaan siihen käytettävä työtuntimäärä. Työhön kuuluvaa aikaa arvioitaessa käytetään mittapuuna keskimääräistä suoritusvauhtia. (Ammattikorkeakoulun opetushenkilöstön palvelussuhdeopas 2004).

Työaikasuunnitelma kuvaa siis työntäjän tahtoa opettajan työajan käytöstä eri tehtäviin. Samalla työaikasuunnitelman tulee antaa vähintään keskimääräisen suoritusvauhdin mukainen riittävä työaika eri työtehtäviin.

Palvelussuhdeoppaan mukaan työaikasuunnitelmapohjia ja työajan seurantapohjia on käytössä useita. Käytettävän pohjan soveltuvuutta kannattaa arvioida useamman vuoden ajan ja pyrkiä kehittämään niitä yksinkertaisimmiksi ja olennaisiin tehtäväkokonaisuuksiin painottuvimmiksi. Työaikasuunnitelmalla ja seurannalla voidaan antaa opettajalle myös palautetta esimerkiksi esimies-alaiskeskusteluissa työnantajan odotuksista sekä opettajan oman työn organisoimisesta ja tehostumisesta.

Jo vuonna 2004 siis todettiin, että vuosityöajan määrittely on monesti monimutkainen ja jossain määrin hajanainen. Edelleen todettiin työajan seurannan tärkeys työajan määrittämisessä, ja todettiin oikean työajan määrittämisen voivan kestää useita vuosia.

Työaikasuunnitelman muuttamiseen työkauden aikana ryhdytään oppaan mukaan vain, jos ero aiempaan tulee olemaan olennainen. Ensisijaisesti tarkastellaan muutostarpeen välttämättömyyttä työnohjauksellisesti. Jos jollekin opettajalle tehtäviin vahvistettu työaika hupenee nopeasti, on esimiehen puututtava asiaan ja annettava tarvittaessa työnohjausta. Lähtökohdiana on tarkastella työn olennaiset ja epäolennaiset tehtävät (priorisointi) ja vasta viimekädessä ryhtyä työaikasuunnitelman muuttamiseen työaika lisäämällä. Yli 1 600 tunnin työ vuoden aikana on ylityötä, josta maksetaan OVTES:in mukainen korvaus. (Ammattikorkeakoulun opetushenkilöstön palvelussuhdeopas 2004)

5. Vuosityöaika ja -suunnitelmat Varkauden yksikössä

5.1 Vuosityöaikaan siirtyminen

Savonia-ammattikorkeakoulun Varkauden yksikössä alettiin soveltaa uutta ammattikorkeakoulun virka- ja työehtosopimusta vuodesta 2000 alkaen uusiin työsuhteisiin. Keväällä 2005 työnantaja teki vanhaa virka- ja työehtosopimusta noudattaville työntekijöille tarjouksen uuteen virka- ja työehtosopimukseen siirtymisestä. Tähän liittyi myös palkkauksellisia kannusteita. Tämän johdosta uutta OVTES:iä noudattamaan siirtyi liiketalouden puolella yhtä vaille kaikki, ja samoin tekniikan puolella yhtä vaille kaikki. Taulukossa 1 on koottu lukuvuodesta 2003-2004 lukuvuoteen 2006-2007 Savonia-ammattikorkeakoulun Varkauden yksikössä työskennelleet päätoimiset opettajan koulutusalan, sukupuolen sekä sovelletun virka- ja työehtosopimuksen mukaan.

Liiketalouden koulutusosalalla opettajamäärän muutos lukuvuodesta 2005-2006 lukuvuoteen 2006-2007 johtuu yhdestä irtisanoutumisesta, yhdestä virkavapaasta ja yhden määräaikaisen työsuhteen päättymisestä. Päätoimisten tuntiopettajien vähentyminen on vaikuttanut sivutoimisten opettajien lisääntymiseen, mutta toisaalta opetuksen kokonaismäärä on liiketalouden osalta vähentynyt, ja henkilöstön kokonaismäärän lasku johtuu myös kustannusten säästötarpeista. Keväällä 2006 päätettiin myös liiketalouden osalta kolmen kokoaikaisen työntekijän osa-aikaistamisesta viimeksi mainitusta syystä.

Tekniikka 2003-2004			Liiketalous 2003-2004		
	uusi OVTES	vanha OVTES		uusi OVTES	vanha OVTES
miehet	8	10	miehet		3
naiset	1	2	naiset	7	4
yhteensä	9	12	yhteensä	7	11
Tekniikka 2004-2005			Liiketalous 2004-2005		
	uusi OVTES	vanha OVTES		uusi OVTES	vanha OVTES
miehet	7	10	miehet	3	3
naiset	2	2	naiset	8	1
yhteensä	9	12	yhteensä	11	4
Tekniikka 2005-2006			Liiketalous 2005-2006		
	uusi OVTES	vanha OVTES		uusi OVTES	vanha OVTES
miehet	17	1	miehet	3	1
naiset	2	0	naiset	11	0
yhteensä	19	1	yhteensä	14	1
Tekniikka 2006-2007			Liiketalous 2006-2007		
	uusi OVTES	vanha OVTES		uusi OVTES	vanha OVTES
miehet	16	1	miehet	3	1
naiset	4	0	naiset	8	0
yhteensä	20	1	yhteensä	11	1

TAULUKKO 1. Savonia-ammattikorkeakoulun Varkauden yksikön päätoimiset opettajat lukuvuodesta 2003-2004 lukuvuoteen 2006-2007

5.2 Työaika-suunnittelun periaatteet 2004

Vuonna 2004 oli vuosityön suunnittelussa Varkauden yksikössä käytössä seuraavat periaatteet (Hentunen 2004):

5.2.1 Tekniikan koulutusala

Suunnittelun alussa keväällä lukujärjestyksestä vastaava päätoiminen tuntiopettaja keräsi opetussuunnitelmista seuraavana syksynä opetettavat opintojaksot. Keväällä tehtiin siis vain tulevan syksyn suunnittelu, ja syksyn aikana suunniteltiin kevätlukukautta. Opintojaksot olivat listattuina opetusryhmittäin ja opettajittain. Listassa on opintojakso, opetusryhmä, lähiopetusmäärä ja opettaja sekä lisäksi lähiopetusmäärän mukaan laskettu vuosiviikkotuntimäärä, vanhan KVTES:in mukaisesti. Listassa on myös perinteisesti joitain muita resursseja, kuten hallintotehtäviä, työryhmätehtäviä ja opinnäytetöiden ohjauksia laskettuna vuosiviikkotunteina. Kuitenkaan kaikki resurssit jotka vuosityösuunnitelmaan tulevat eivät ole siinä näkyvillä.

Tätä listaa käsiteltiin tekniikan opetustiimissä, joka koostui tekniikan osastonjohtajasta, yksikön koulutuspäälliköstä, koulutusohjelmien johtajista, opinto-ohjaajasta ja lukujärjestyksen tekijästä. Kevään aikana (helmi-maaliskuussa) se laitettiin kaikkien nähtäville kopiohuoneen seinälle. Opettajat voivat kommentoida sitä ja esittää muutoksia suoraan lukujärjestyksen tekijälle tai opetustiimin jäsenille. Opintojaksotarjontaan valinnaisten opintojaksojen osalta vaikutti opiskelijamäärä sekä talouden kustannukset, jolloin kustannusten säästöjen ollessa tarpeen valinnaisten opintojaksojen tarjontaa vähennettiin. Taloudellisesti ja toiminnallisesti hyvänä ryhmäkokona pidettiin 10 – 40 opiskelijaa, kielten ryhmissä sekä tietokoneluokkien opetuksessa 10-20 opiskelijaa. Opintoryhmäkohtainen viikkotuntimäärä oli aloittavilla luokilla noin 40, 2. ja 3. vuoden opiskelijoilla 30-50 (valinnaisista opintojaksoista johtuen) ja 4. vuoden opiskelijoilla 20-30. Opettajakohtainen lähiopetuksen määrä asettui yleensä 20- 30 tuntiin opetusperiodia (käytännössä lukukautta) kohti.

Opintojaksotarjonnan tullessa valmiiksi koulutuspäällikkö teki Microsoft Office Excel – tiedostona opettajakohtaisen työaika-suunnitelman niille opettajille, jotka olivat uudessa

OVTES:issä. Vanhan OVTES:in opettajien vuosiviikkotuntimäärä oli valmiiksi laskettuna opintojaksolistassa.

Uudessa virkaehtosopimuksessa olevien osalta tässä listassa oli siis merkitty vain opetettavat opintojaksot. Koko vuosityömäärän käyttö sovittiin vuosityösuunnitelmassa, jonka ensimmäinen versio (esitys) jaettiin 2.8.2004, ja uusi versio 16.9.2004. Jälkimmäisessä huomioitiin lukuvuoden alussa tulleet tarkennukset tuntijaossa.

Työaikasuunnitelma eli vuosityösuunnitelma pyydettiin allekirjoittamaan ja palauttamaan tulosaluejohtajan allekirjoitettavaksi. Opettaja ja oppilaitos saivat kumpikin oman allekirjoitetun kappaleensa. Kolmas versio jaettiin ja allekirjoitettiin tammikuussa 2005, kun kevään opetus oli tiedossa. Jos opettaja ei allekirjoittanut, tuntijako ja palkanmaksu toteutettiin joka tapauksessa suunnitelman mukaan.

1600 tunnin vuosittainen työaika jaettiin opetukseen ja muihin tehtäviin. 600 tunnin osalta työntekijä sai itse päättää ajan ja paikan. Tämä oli mainittu vuosityösuunnitelmassa yleisellä tasolla, työntekijän halutessa tätä voitiin tarkentaa. Yksi opettaja halusi, että hänelle tehdään jako vapaaseen ja ei-vapaaseen työaikaan jokaisen vuosityösuunnitelmassa mainitun tehtävän osalta.

Kevään osalta opetettavat opintojaksot eivät olleet tiedossa, vaan niihin oli resursoitu ”könttäsomma” jota tarkennetaan joulukuussa. ”Könttäsomma” oli laskettu pääpiirteissään kyseisen opettajan edellisen kevätlukukauden opetuksen mukaan, kuitenkin niin että syksyllä vuosityösuunnitelmassa oli täydet 1 600 tuntia.

Lukuvuodelle 2004-2005 opetus resursoitiin siten, että 3 tuntia lähiopetusta vastasi viittä tuntia vuosityöaikaa. Edellisenä lukuvuonna asia oli muotoiltu niin, että yksi opintoviikko tarkoitti, että opettaja piti 24 lähiopetustuntia ja tämä vastasi 40 tuntia vuosityöaikaa. Käytännössä lähiopetusmäärä/opintoviikko ei ollut aina sama, joten vuosityöaikaa korjattiin samassa suhteessa. Vuonna 2004 opetuksen resursointiin ei siis tehty muutosta. On huomattava, että lähiopetustunnit olivat 45 minuutin mittaisia, mutta pitkään jatkuneen perinteen mukaisesti 45 minuutin opetus katsottiin vastaavan aina 60 minuutin työtä.

Ensimmäistä kertaa opettajan pitämän englanninkielellä opetettava opintojakso resursoitiin 30 % korotuksella. Aikuiskoulutusryhmien (iltaryhmien) resurssi kerrottiin 1,4:llä, ja lisäksi klo 18.00 jälkeen pidettävistä tunneista maksettiin 30 % korotus (yksi opetustunti on 1/1600 vuosipalkasta) päiväkirjojen perusteella. Tämä kello 18 jälkeen tuleva rahakorvaus perustui OVTES:in säädökseen. Iltaryhmien resursointiin, kuten moneen muuhun kertoimeen otettiin mallia Tekniikan Kuopion yksiköstä, jossa ennen klo 16.30 – 18.00 ja lauantapäivisin tapahtuva opetus resursoitiin kertoimella 1,3 ja klo 18 jälkeen tapahtuva opetus kertoimella 1,5. Aikuiskoulutusryhmien (iltaryhmien) lukujärjestys valmistui vasta syyskuun aikana, joten niille suunnitelluista opintojaksoista ei voinut vuosityösuunnitelmaa tehdessä tietää, onko opintojakso ennen tai jälkeen kello 18 – siksi kaikki aikuiskoulutuksen opintojaksot kerrottiin lukujen 1,3 ja 1,5 keskiarvolla eli 1,4:llä.

Opintojaksoon liittyvä resurssi kattoi lähiopetuksen, kurssin suunnittelun, opintojaksokuvauksen tekemisen, kokeiden ja uusintakokeiden tekemisen ja tarkastamisen sekä opintojaksoon liittyvän opiskelijoiden ohjauksen.

Opinnäytetöiden ohjauksesta resurssi oli 25 tuntia, ja toisena tarkastajana toimimisesta 3 tuntia. Tiimien jäsenyydestä (markkinointi-, aluekehitys-, atk-tiimit ja kehittämisryhmä eli paikallinen yt-ryhmä) resurssi oli 40 tuntia. Ongelmana opinnäytetöiden resursoinnissa oli, että opinnäytetöiden määrä tuli tietoon vasta lukuvuoden mittaan, joten vuosityösuunnitelmaan täytyi laittaa arvioitu määrä. Tämä ei aina vastannut todellisuutta.

Koulutusohjelmajohtajuuksien resursoinnista sovittiin erikseen, pohjana käytettiin tekniikan opetustiimin aikaisemmin suunnittelemaa resursointia, joka riippuu koulutusohjelmien opiskelijamäärästä.

Englanninkielisten opinnäytetöiden kielen tarkastuksen resurssi oli 3 tuntia. Tämä ei yleensä riitä virheitä sisältävän opinnäytetyön kielen korjaamiseen kokonaisuudessaan, vaan opiskelija oli vastuussa koko työn kieliasusta opettajan antamien ohjeiden ja esimerkkien mukaan.

Englanninkielisten tiivistelmien tarkastuksesta resurssi oli 0,5 tuntia.

Projektien ohjaus –ressurssissa projektien suunnittelu, toteutuksen ohjaaminen, yhteydenpito yritysten vastuuhenkilöihin (jos projekti tehdään yritykseen) ja vastaanottotunnit, ohjausmatkat, arviointi ja arvostelu oli resursoitu niin, että yhtä opintoviikkoa ja noin 24 hengen luokkaa tai

ryhmää kohti oli käytettävissä 40 tuntia vuosityöaika. Tämä vastasi Tekniikan Kuopion yksikön menettelyä.

Oman työn kehittämiseen pyrittiin varaamaan 40 tuntia, ensimmäistä vuotta opettaville 100 tuntia. Tämä kattoi koulutuksiin osallistumisen ja omaehtoisen oman työn kehittämisen. Koska koulutuksiin oli varattu tämä erillinen resurssi, koulutuksiin osallistujan tuli siirtää opetustuntinsa toiseen ajankohtaan. Pitkillä koulutusjaksoilla (esim. viikko) voitiin sopia, että puolet tunneista siirretään ja puolet järjestetään tehtävillä tai muilla järjestelyillä.

Opettajaopinnoista voitiin resursoida yhteensä enintään 500 tuntia, yleensä 250 tuntia/vuosi kahden vuoden aikana. Tämä oli sama resurssi kuin Tekniikan Kuopion yksikössä, kuitenkin vanhan OVTES:in aikaista resursointia pienempi.

Resurssia ”muut tehtävät” käytettiin niihin tehtäviin, jotka lukuvuoden aikana työnantaja erikseen antaa ja joita ei ole kohtuudella pystynyt ennakoimaan. ”Muut tehtävät”-resurssista opettajan tuli pitää erillistä tuntikirjanpitoa. Jos resurssia jäi käyttämättä, työnantajalla ei ollut antaa työtehtäviä resurssia vastaavasti; työntekijälle ei tästä koitunut kielteisiä seurauksia. Kuvassa 1 on esimerkki tekniikan koulutusalan vuosityösuunnitelmasta 2004-2005.

5.2.2 Liiketalouden koulutusala

Liiketalouden koulutusosalalla opettajainkokous hyväksyi liiketalouden koulutusohjelmajohtajan esityksestä koko tulevan lukuvuoden opintojaksotarjonnan huhti-toukokuussa.

Opintojaksotarjonta koostui opetussuunnitelman pakollisista 1-3. vuoden opinnoista sekä valinnaisista opinnoista, joita järjestettiin yleensä jos vähintään 14 opiskelijaa oli valinnut kyseisen opintojakson. Jos valinnat kuitenkin hajaantuivat tasaisesti, laitettiin tarjontaan muitakin opintojaksoja jotta kohtuullinen valinnaisuus toteutuisi. Joissakin tapauksissa myös päätoimisen opettajan perinteisesti pitämiä opintojaksoja järjestettiin vaikka niille ilmoittautuneita olisi ollut alle 14. Kokonaismäärää opintojaksoista ja lähiopetuksesta verrattiin opiskelijamäärään. Tämän suhdeluvun avulla pystyttiin laskemaan opetuksen suhteellinen määrä opiskelijaa kohti ja tarkkailemaan kustannuksia. Käytännössä opintojaksotarjontaa tehdessä oli usein tiedossa, kenen opettajan ”oma opintojakso” oli kyseessä, koska opettajat usein opettivat saman opintojakson lukuvuodesta toiseen.

	A	B	C	D	E	F	H
1		Vapaaajaksot	Muut tehtävät -resurssista opettaja pitää erillistä tuntikirjanpitoa.				
2		11.10 - 17.10.2004					
3		20.12.2004 - 2.1.2005	Klo 18.00 jälkeen ja lauantaisin pidetyistä tunneista maksetaan				
4		28.2. - 6.3.2005	30 % korotus (1/1600 vuosipalkasta).				
5		15.6. - 9.8.2005	Vuosityösuunnitelmassa on aikaan ja paikkaan sidottua työaika				
6			lähiopetustunnit mukaan lukien yhteensä 1000 tuntia.				
7	ope	Kurssi	ryhmä	ov	jaks	vuosi-työaika	lähiopetus
34	N.N.	Matematiikan pj.	WKD4S1, WTD4S1	2	s	93	56
35	N.N.	Kemia	WKD3S1, WKD4S1, WTD4S1	2	s	93	56
36	N.N.	Analyysi 2	WKD3S1, WTD3S1	2	s	93	56
37	N.N.	Mathematics 1	WMD4S1	2	s	93	56
38	N.N.	Technical Geometry	WMD4S1	2	s	93	56
39	N.N.	Matrix Algebra	WMD3S1	2	s	121	56
40	N.N.	Fys. lab. 2	KT02SM	1	s	19	8
41	N.N.	Analyysi 2	WTD3M1	2	s	56	24
42	N.N.	Fys. lab. 1	WTD3M1	2	s	19	8
43	N.N.	Analyysi 1	WKD4S1, WTD4S1	2	k	93	56
44	N.N.	Matriisilaskenta	WKD3S1, WTD3S1	1,5	k	47	28
45	N.N.	Matriisilaskenta	WKD4S1, WTD4S1	1,5	k	47	28
46	N.N.	Mathematics 2	WMD4S1	2	k	93	56
47	N.N.	Statistics	WMD4S1	2	k	70	42
48	N.N.	Chemistry	WMD3S1	2	k	121	56
49	N.N.	Tilastomatematiikka	WTD3S1	1,5	k	70	42
50	N.N.	Matriisilaskenta	KT02SM	1,5	k	42	18
51	N.N.	Tilastomatematiikka	WTD3M1	1,5	k	56	24
52	N.N.	Matriisilaskenta	WTD3M1	1,5	k	42	18
53	N.N.	Fys.lab.2	WTD3M1	1	k	19	8
54	N.N.	Opinnäytetöiden ohjaus 25 * 2				50	
55	N.N.	Opinnäytetöiden II-ohjaus 3 * 5				15	
56	N.N.	Oman työn kehittäminen				40	
57	N.N.	Muut tehtävät				115	
58	N.N.	YHTEENSÄ				1600	

KUVA 1. Esimerkki tekniikan alan vuosityösuunnitelmasta 2004-2005.

1600 tunnin vuosittainen työaika oli jaettu opetukseen ja muihin tehtäviin. 400 tunnin osalta työntekijä saa itse päättää ajan ja paikan. Tämä jako ei ilmennyt missään muualla kuin yhtenä mainintana tiedotteessa ja yhden virkkeen tekstinä suunnitelmassa.

Lukuvuonna 2004-2005 opetus resursoitiin siten, että yksi tunti lähiopetusta vastasi kahta tuntia vuosityöaika. Liiketalouden koulutuslalla oli muodostunut perinteeksi, että yksi opintoviikko tarkoittaa aina 20 tuntia lähiopetusta, ja sen resurssi on 40 tuntia. Vanhan OVTES:in aikana yksi opintoviikko tarkoitti myös 20 tuntia opetusta, mutta opettajalle maksettiin 25 tunnin mukaan palkka. Tätä perusteltiin sillä, että viiden tunnin resurssia tarvitaan opintojakson suunnitteluun, ja toisaalta sillä, että liiketalouden (entinen kauppa ja hallinto) koulutuslalla palkkataso on matalampi kuin esimerkiksi tekniikan oppilaitoksissa.

Opintoviikko käsitteenä mittasi opiskelijan työmäärää, ja se oli mitoitettu 40 tunnin työmääräksi. Siksi opintoviikon käyttäminen opettajan työmäärän mittaamiseen oli kyseenalaista, mutta se oli muodostunut perinteeksi. Myös liiketalouden koulutusallalla lähiopetusmäärän vakiosuhde opintoviikkomäärään ei liene aina vastannut opetuksen tarpeita.

Aikuiskoulutuksessa oli lisäksi työaikasunnitelmiin resursoitu jo ennalta lähiopetuksen lisäksi ns. etätehtävät; koska aikuiskoulutuksessa lähiopetusmäärä oli pienempi kuin perusopetuksessa, opettaja voi joutua opintojakson tavoitteen saavuttamiseksi antamaan ja korjaamaan opiskelijoiden omalla ajallaan tekemiä tehtäviä ja ohjaamaan näiden tekemisessä. Näiden lähi- ja etätehtävätuntien määrä on opintoviikkoa kohti seuraava: 2003 alkanut liiketalouden koulutusohjelma 13 lähiopetustuntia ja 7 tunnin resurssi etätehtäviin, vuonna 2002 alkanut tietojenkäsittelyn koulutusohjelma 12 lähiopetustuntia ja 7 tunnin resurssi etätehtäviin, työvoimarahoitteinen 2005 alkanut liiketalouden koulutusohjelma 20 lähiopetustuntia ja 9 tunnin resurssi etätehtäviin. Lähiopetustuntien määrä riippui normirahoitteisessa aikuiskoulutuksessa lähinnä ryhmän koosta, ja työvoimarahoitteisessa koulutuksessa työvoimaviranomaisten rahoituspäätöksestä.

Ensimmäistä kertaa opettajan pitämän englanninkielisen opintojakson resurssi kerrottiin 1,3:lla. Iltapäätöksen osalta klo 18.00 jälkeen pidettävistä tunneista maksettiin, kuten tekniikassa, 30 % korotus (yksi opetustunti on 1/1600 vuosipalkasta). Iltapäätöksiin maksettiin päiväkirjojen perusteella. Opintojaksoon liittyvä resurssi kattoi liiketaloudenkin alalla lähiopetuksen, kurssin suunnittelun, opintojaksokuvauksen tekemisen, kokeiden ja uusintakokeiden tekemisen ja tarkastamisen sekä opintojaksoon liittyvän opiskelijoiden ohjauksen.

Opinnäytetöiden ohjauksesta resurssi oli 15 tuntia, ja toisena tarkastajana toimimisesta 3 tuntia. Tämä oli siis huomattavasti vähemmän kuin tekniikassa, ja Varkaudessa seurattiin Liiketalouden Kuopion yksikön (ja yleisesti liiketalouden koulutusalan) resursointia.

Englanninkielisten opinnäytetöiden osalta edellä mainittu tuntimäärä kerrottiin 1,3:lla. Tiimien jäsenyydestä resurssi oli 40 tuntia, paitsi opetustiimin jäsenyydestä 60 tuntia.

Oman työn kehittämiseen pyrittiin varaamaan 40 tuntia, ja ensimmäistä vuotta opettavilla 100 tuntia. Tämä kattoi koulutukseen osallistumisen ja omaehtoisen oman työn kehittämisen.

Samalla tavalla kuin tekniikassa, opetuksen siirtäminen oli pääsääntö koulutukseen osallistuttaessa. Oman työn kehittäminen kattaa myös pedagogisten opintojen suorittamisen.

Tämä oli täysin erilainen käytäntö kuin tekniikassa, ja johtui perinteistä. Edellisenä lukuvuonna siitä poikettiin sellaisessa tapauksessa, jossa opettaja suoritti pedagogiset opintonsa yhden vuoden aikana.

Englanninkielisten opinnäytetöiden kielen tarkastuksen resurssi oli sama kuin tekniikassa. Samoin ”muut tehtävät” –resurssin osalta menettely oli sama kuin tekniikassa.

Kuvassa 2 on esimerkki liiketalouden koulutusalan vuosityösuunnitelmasta.

	F	G	H	I	J	K	L	
1								
2		Savonia-ammattikorkeakoulu Varkauden yksikkö	VUOSITYÖSUUNNITELMA 1.8.2004 - 31.7.2005					
3								
4	Vapaaajaksot:	11.-17.10.2004, 20.12.2004 - 2.1.2005, 28.2. - 6.3.2005, 15.6. - 9.8.2005						
5								
6								
7	ope	kurssi	ryhmä	ov	ryhm	jakso	vuosityöai	
244	N.N.	Ky-tiimin jäsenyys 1.1.2005 alkaen					25	
245	N.N.	Muut tehtävät					100	
246	N.N.	Oman työn kehittäminen					100	
247	N.N.	Basics of Information Technology	JD04S1	3	2	s+k	310	
248	N.N.	Introduction to Business Mathematics	JD04S1	4	1	s+k	210	
249	N.N.	Opinnäytetöiden 2. tarkastus 5 * 3 h					15	
250	N.N.	Opinnäytetöiden tarkastus 3 * 15 h					45	
251	N.N.	Talous- ja rahoitusmatematiikkaa Excelillä	JB03I1	2	1	k	65	
252	N.N.	Talous- ja rahoitusmatematiikkaa taulukkolaskennalla	JT03S1	2	1	s	80	
253	N.N.	Tekstinkäsittelyn jatkokurssi	JB03KV, JB03TE, JB03YR, JT03S1	2	1	s	80	
254	N.N.	Tietotekniikan perusteet	JB04S1	3	2	s	240	
255	N.N.	Työvälineohjelmien tehokäyttö	JB03I1	2	1	s	65	
256	N.N.	Työvälineohjelmien tehokäyttö	JB03YR, A02KV, A02TE	2	1	k	80	
257	N.N.	Web design ja HTML	JT04S1	2	1	k	80	
258	N.N.	Word Processing, Advanced Course	JD03S1	2	1	k	105	
331	N.N.	YHTEENSÄ					1600	
332								
333	Varkaudessa,	syyskuuta 2004						
334								
335								
336								
337	xxx	xxx						
338								
339								
340								
341								

KUVA 2. Esimerkki liiketalouden koulutusalan vuosityösuunnitelmasta 2004-2005.

6. Vuosityösuunnittelun kehityshanke

6.1 Nykyisen työtoiminnan kuvaaminen

Edellä on kuvattu ammattikorkeakoulun virka- ja työehtosopimuksen mukaisten työaikaosuunnitelmien suunnittelu- ja toteutusprosessi. Työaikaosuunnitelmia kutsutaan yleisesti myös vuosityösuunnitelmiksi.

Vuosityön määrä on opetuksessa laskettu mekaanisesti erilaisilla kertoimilla, joiden perustana on lähiopetuksen määrä, ja liiketalouden koulutuslalla jokainen opintoviikko vastaa 20 tuntia opetusta. Tätä ei voida pitää aina paikkansapitävänä. Uusilla opettajilla opintojaksot vaativat huomattavasti enemmän valmistelua, kuin monta kertaa pidetyt opintojaksot. Myös uudet opetusjärjestelyt kuten verkko-opetus eivät tuntuneet kiinnostavilta, koska tavanomaista suurempaan resursointiin ei ollut perinnettä. Voi myös kyseenalaistaa, tarvitaanko jokaiselle opintojaksolle juuri vakiomäärä lähiopetusta ja onko se aina tarkoituksenmukaisesti käytettyä.

Tiimien toiminnalle resursoitiin kaikille jäsenille sama resurssi. Tiimin vetäjän työ oli kuitenkin yleensä muita vaativampaa, ja joissakin tapauksissa tiimin vetäjät kokivat, että 'he tekevät kaiken työt ja muut tulevat vain istumaan tiimipalaverihin'.

6.2 Toiminnan kehityshistorian ja nykyisten ristiriitojen analyysi

6.2.1 Historiallinen analyysi

Ammattikorkeakoulun OVTES:in mukaiseen vuosityösuunnitteluun vaikutti voimakkaasti vanhan OVTES:in perinne, erityisesti tekniikan koulutuslalla ja talossa pitkään olleiden opettajien osalta. Vanhaa ja uutta OVTES:iä verrattiin mielellään keskenään siten, että kaikki ne edut jotka ovat olleet vanhassa sopimuksessa tuli saada uuteen. Samoin oli vallalla ajatus, että 1 600 tuntia vuosityöaika tulee vastata 24 vuosiviikkotuntia työtä vanhassa OVTES:ssä. Esimerkiksi kummasteltiin, jos opintojaksolistalla työmäärä (joka edelleen laskettiin vuosiviikkotunteina) joissakin tapauksissa ylitti 24 vuosiviikkotuntia.

Liiketalouden alalla työaikasuunnittelua ohjasivat myös perinteet. Opintojaksot eivät olleet huomattavasti vaihdelleet vuosien mittaan, ja opintojaksoilla oli pääsääntöisesti jokin vakiintunut opettaja. Tämä koski sekä pakollisia että valinnaisia opintojaksoja. Joillakin opettajilla oli ollut niin sanotusti tunneista pulaa, ja toisaalta toiset opettajat pyrkivät maksimipalkkaan ja saamaan niin paljon tunteja kuin mahdollista. Näiden seurauksena yleensä opettajat halusivat järjestettäväksi mahdollisimman paljon opetusta, ja erityisesti omalta opintoalalta.

6.2.2 Toiminnan nykyisten ristiriitojen analyysi

Tekniikan alalla vanhan OVTES:in historia näkyi muun muassa siinä, että kaikkien vuosityösuunnitelmassa olevien resurssien toivottiin näkyvän opintojaksolistassa. Varkauden yksikössä vuosityöajan suunnittelun lähtökohdaksi oli tulosalueen johtoryhmässä määritetty, että kaikille opettajille suunnitelma tehdään 1 600 tunnin mukaisesti, vaikka OVTES mahdollisti tuntimäärän välillä 1.300 – 1 600 tuntia. Vuosityösuunnitelma ”täytettiin ” muut tehtävät –nimikkeellä, ellei muita töitä ollut tiedossa vuotta aikaisemmin. Joissakin tapauksessa, kun tähän tarjottiin opetusta tai muita tehtäviä vuoden mittaan, asenne vaikutti haluttomalta ja vedottiin siihen, että työt olisivat pitäneet olla tiedossa jo vuosityösuunnitelmaa tehtäessä. Myös vuosityösuunnitelman valmistumista pidettiin liian myöhäisenä. Viimeiset versiot tehtiin vasta lukuvuoden tammikuussa, ja senkin jälkeen niitä saatettiin korjata. Perinteenä oli, että tekniikan opintojaksot tehdään ensin syyslukukaudelle ja vasta syksyllä kevätlukukaudelle. Vuosityösuunnitelmien tekijälle tämä aiheutti ongelmia, koska joskus kevätlukukauden opetusmäärä osoittautui laajemmaksi, kuin oli varauduttu, ja joskus opetusmäärä jäi pienemmäksi.

Jos 1 600 tuntia oli suunnitelmassa täynnä ja muut tehtävät –resurssi oli opettajan mukaan käytetty, uusien työtehtävien oletettiin tulevan ylitöinä. Yleensä ei suhtauduttu suopeasti siihen, että muiden resurssien käyttöä tarkasteltaisiin ja niitä voitaisiin vähentää. Ne opettajat, joilla oppinäytetöitä tuli ennakoitua enemmän, halusivat yleensä ne kirjattavaksi, mutta toisaalta jos oppinäytetöitä ohjattiin vähemmän kuin suunniteltu, ei tähän välttämättä reagoitu.

Koska 1 600 tuntia oli lähtökohtana, kävi joidenkin opettajien kohdalta niin että muut tehtävät – resurssi tuli varsin isoksi eikä sen käytölle ollut antaa työtehtäviä. Protestoitiin, että jotkut opettajat saavat palkkaa tekemättä töitä.

Liiketalouden puolella uudessa OVTES:issä oli kaikille tehtävä vuosityösuunnitelma 1 600 tunniksi. Tällöin omien opintojaksojen puolustaminen osittain muuttui. Opettajat yleensä halusivat pitää perinteiset opintojaksonsa, mutta esiintyi pyrkimystä vähentää lähiopetuksen määrää vaatimalla resursseja muuhun työhön, kuten kehitystoimintaan, ohjaukseen ja hallintoon sekä projektitoimintaan. Myös kritiikki työn raskaudesta lisääntyi, suuria tuntimääriä ennen pitäneet opettajat saattoivat kokea työnsä raskaaksi ja toivoivat työmääräänsä vähennettäväksi.

Liiketalouden vanhan OVTES:in perinteet näkyivät siinä, ettei esimerkiksi henkilöstökokouksia ja muita yhteisiä tilaisuuksia ollut resursoitu mitenkään. Vanhan OVTES:in mukaan ne kuuluivat opettajan virkavelvollisuuksiin eikä niistä maksettu erikseen. Tämä herätti kritiikkiä, koska kaiken työn tuli näkyä vuosityössä.

Siirtyminen vanhasta OVTES:istä uuteen tapahtui pitkälti ilman valtakunnan tason ohjeita. Varkaudessa noudatettiin yleensä samoja periaatteita kuin Kuopiossa. Sen vuoksi liiketalouden ja tekniikan koulutusaloilla käytäntö oli osittain erilainen. Tämä tuli esiin mm. pedagogisten opintojen resursoinnilla, joka oli tekniikan alalla perinne mutta liiketaloudessa ei. Aivan samantyyppisiä resurssimääriä kuin Kuopiossa ei voitu taloudellisista syistä käyttää, koska Kuopion yksiköillä on keskimäärin suuremmat lähiopetusryhmät, joka tekee opetuksesta tehokkaampaa kustannuksiltaan. Näistä syistä joissain tapauksissa opettajat kokivat, ettei heitä kohdella yhdenvertaisesti. Yhdenvertaisuus koettiin ongelmaksi sekä vertailtaessa saman koulutusalan Kuopion ja Varkauden sovelluksia, ja toisaalta liiketaloutta ja tekniikkaa verrattaessa. Liiketalouden ja tekniikan palkkatasossa oli yli 20 prosentin ero tekniikan hyväksi. Liiketalouden ja tekniikan opettajien toimiessa samoissa tiimeissä, ja esimerkiksi liiketalouden opettajan opettaessa yhdistettyä liiketalouden ja tekniikan opiskelijoiden ryhmää, tämä koettiin ongelmalliseksi.

Tekniikan koulutusosalalla haluttiin yhdenmukainen järjestely Kuopion kanssa. Kuopiossa työsuunnitelma oli jaettu opintojaksoittain ja tehtävittäin paitsi sidottuun ja vapaaseen (työntantajan ajan ja paikan suhteen määrätty tai määräämätön), myös sidotun osalta lähiopetukseen ja siihen verrattavaan ja toisaalta muuhun työhön. Lähtökohtana oli, että opettaja voi opettaa enintään 768 lähiopetustuntia vuodessa. Tämä luku saatiin kertomalla 24 vuosiviikkotuntia 32 viikolla, joka oli vanhassa virkaehtosopimuksessa tekniikan koulutusalan opetuksellisen jakson pituus. Lisäksi tämä lähiopetusmäärä (768) tuli vähentyä, jos opettajalla

on esimerkiksi hallintotehtäviä, opinnäytetöiden ohjauksia ja niin edelleen. Tekniikan Kuopion yksikössä oli työaika siis jaettu seuraaviin osiin:

1. 600 h/vuosi, työnantajan määräämiä tehtäviä, joiden osalta opettaja määrää ajan ja paikan, esimerkiksi opetuksen suunnittelua, työelämäyhteyksiä, kokeiden ja harjoitustehtävien arviointia
2. 232 h/vuosi, työnantajan määräämiä tehtäviä, joiden osalta työnantaja määrää ajan ja paikan, esimerkiksi oppituntien välitöntä valmistelu- ja jälkityötä, vastaanottotunteja sekä palavereja
3. 768 h/vuosi, lähiopetusta luokassa tai laboratoriossa, tai lähiopetukseen verrattavaa muuta työtä joka vähentää lähiopetusmäärää

Käytäntö oli, että eri tehtävät oli määritelty näihin kolmeen osaan. Jos opettajalle tuli muita tehtäviä, tämä työaika merkittiin edellä mainittujen tuntimäärien suhteessa kaikkiin kolmeen osaan.

Yhdenvertaisuus oli kyseenalaista myös silloin, kun opintojaksojen jakoa opettajien kesken tehtiin. Tekniikan puolella esitys opintojaksoa opettavasta tuli lukujärjestyksen tekijältä, joka korjasi esitystään tekniikan opetustiimistä ja opettajilta tulevan palautteen mukaan. Ristiriidoilta ei voida välttyä, jos samaa opintojaksoa haluaa opettaa. Joissakin tapauksissa uusia ja vaikeita, erityisesti englanninkielisiä opintojaksoja ei taas halunnut opettaa kukaan, ja niihin oli joko etsittävä sivutoimisia opettajia tai, jos mahdollista, peruttava opintojakso tai järjestettävä se muulla tavalla, jopa itseopiskeluna. On todennäköistä, että valmisteluvaiheessa kaikkien osallisten mielipiteillä ei ollut samaa painoa, ja toisaalta uudet opettajat eivät aina osanneet pitää puoltaan samalla tavalla kuin kokeneemmat opettajat. Koulutuspäällikkönä yleensä toteutin opetustiimin esityksen ja korjasin vain ongelmatilanteet, esimerkiksi jos jollain opettajalla vuosityön määrä oli ylittämässä 1 600 tuntia. Ongelmatilanteita syntyi tavanomaisesti syksyn ja kevään alussa, kun opetusta aloittaessa huomattiin jonkin ryhmän olevan liian suuri yhtenä ryhmänä opetettavaksi, tai jos jokin opintojakso puuttui tai jokin opintojakso oli jo kertaalleen pidetty samalle opetusryhmälle. Jos ryhmä jäi pieneksi, jopa muutamaksi henkilöksi, ei opettaja aina reagoinut tähän, vaikka pienten ryhmien opetuksen resursointi ison ryhmän mukaisesti ei ole taloudellista. On kuitenkin todettava, että suuri osa opettajista oli kustannustietoisia ja toimi siten, että opetus pystyttiin toteuttamaan talouden rajoissa.

Uuteen virkaehtosopimukseen siirtyminen kuitenkin lisäsi palkkakustannuksia. Kaikille oli taattu 1 600 tunnin työ määrä, joka palkkamenoina vastasi noin 24 vuosiviikkotunnin opetusta.

Vanhassa OVTES:issä palkkamäärä vaihteli noin 18 ja 24 vuosiviikkotunnin välillä, jolloin palkkamenot joustivat opetuksen ja opiskelijamäärän mukaan. Rahoitus perustui ammattikorkeakouluissa keskimääräisen normiajalla (tekniikassa 4 ja liiketaloudessa 3,5 vuotta läsnäoloaika oppilaaksi ottamisesta lukien) läsnä olevien opiskelijoiden määrän mukaan (laskentapäivät 20. tammikuuta ja 20. syyskuuta), joka kerrottiin koulutusalan normirahoituksen määrällä. Tämän vuoksi rahoitus pieneni jos opiskelijamäärä väheni, ja kasvoi opiskelijamäärän noustessa. Opiskelijamäärään vaikutti oppilaitokseen valittujen aloittavien opiskelijoiden määrä sekä keskeyttäneiden määrä. Uudelle kampukselle muutto vuoden 2003 alusta rasitti myös poistojen muodossa erityisesti liiketaloutta, koska heillä oli poistopohja aiemmassa kiinteistössä huomattavasti pienempi.

6.2.3 Lähikehityksen vyöhykkeen kuvaus

Nykyisten ristiriitojen ratkaisuun oli löydettävissä seuraavia parannusmahdollisuuksia. Suunnittelukausi oli saatava lukuvuoden mittaiseksi myös tekniikan osalta. Syys- ja kevätlukukauden opetuksen suunnittelu oli tehtävä yhtäaikaisesti, jotta vuosityösuunnitelma pystyttäisiin tekemään todellisen opetusmäärän mukaisesti.

Yhdenvertaisuuden ongelmaan oli puututtava siten, että mahdollisuuksien mukaan liiketalouden ja tekniikan resursointitapaa oli yhdenmukaistettava. Tämä oli toteutettavissa mm. samantyyppisten yleisten resurssien lisäämisellä. Liiketalouden puolella oli saatava oma resurssi opiskelijoiden vastaanottoa varten. Liiketalouden puolella myös opintoviikkokohtaisen kiinteän resurssimäärän purkaminen oli tarpeellista. Resurssia oli myös syytä kirjata henkilöstön yhteisiin tilaisuuksiin ja kokouksiin sekä työelämään perehtymistä varten. Nämä olivat osa opettajan työtä, ja vuosityösuunnittelun lähtökohta oli kaiken työn kirjaaminen.

Tekniikan puolella oli mielekästä muuttaa vuosityösuunnittelua Tekniikan Kuopion yksikön rakenteen mukaiseksi, koska tätä vaadittiin yhdenvertaisuuden nimissä.

Avoimuuden lisääminen vuosityösuunnittelussa edellytti, että vuosityösuunnitelmaa käsiteltäisiin henkilökohtaisesti jokaisen opettajan kanssa hyvissä ajoin ennen lukuvuotta. Näin saataisiin jokaisen näkemykset kuulluksi.

Koska Varkauden yksikkö oli kustannuspaineissa mm. siitä syystä, että 1 600 tunnin maksaminen kaikille johti palkkauskustannusten nousuun, tarvittiin palkkakustannusten säästön toteuttamiseksi muita keinoja.

6.3 Uuden toimintamallin suunnittelu

Koko lukuvuoden suunnittelu vaati lukujärjestyksen tekijältä uutta toimintatapaa, ja yhteistyössä hänen kanssaan oli mietittävä miten tehtävä saadaan toteutettua. Liiketalouden yhteiseen resursointiin otettiin mallia tekniikan resursoinnista. Kustannuspaineista johtuen ja uusien resurssien tarpeen ollessa ilmeinen, päädyttiin johtoryhmässä siihen, että liiketaloudessa siirrytään opetuksen resursoinnissa samaan kertoimeen kuin tekniikassa, jolloin yksi lähiovetustunti vastaa 1,5 tuntia vuosityöaika. Tällöin myös opintoviikkoihin (vuonna 2005 olivat opintoviikkojen sijaan käytössä ECTS-järjestelmän mukaiset opintopisteet) sidottu kiinteä vuosityömäärä saatiin joustavammaksi. Liiketalouden osalta päätettiin, että uutena resurssina opettajille kirjataan opiskelijoiden vastaanottoa ja ohjausta varten 48 tuntia, työelämään perehtymistä ja työelämäyhteyksiä varten 20 tuntia, henkilöstön kehittämispäiviin 16 tuntia, henkilöstökokouksiin 10 tuntia ja osaston kokouksiin 10 tuntia.

Tekniikassa päätettiin siirtyä käyttämään Kuopion mukaista vuosityösuunnitelman rakennetta, josta on esimerkki taulukossa 2. Kustannussäästöt olivat tekniikassa erittäin tarpeellisia, sillä lukuvuodelle 2005-2006 siirtyi 10 uutta opettajaa (Taulukko 1). Jos kaikille olisi automaattisesti maksettu 1 600 tunnin mukainen palkka, olisi tehty suuri alijäämä. Tämän vuoksi päätettiin ottaa käyttöön OVTES:in mahdollistama liukuma 1.300 tunnin ja 1 600 tunnin välillä. Palkka tulisi vaihtelevaan samassa suhteessa. Kuopion mallin ja yhtenevästi liiketalouden mukaisesti vuosityötä kirjattiin 20 tuntia työelämäyhteyksiin. Pedagogisten opintojen resurssia ei katsottu voitavan poistaa tekniikan puolelta, mutta toisaalta kustannus- ja perinnesyistä sitä ei lisätty liiketalouden suunnitelmiin. Henkilöstön kehittämispäivät, henkilöstökokoukset ja osaston kokoukset resursoitiin samalla tavalla kuin liiketaloudessa, koska erityisesti henkilöstökokoukset olivat kaikille opettajille yhteisiä.

Vapaaajaksot

1.8. - 9.8.2005

17.-23.10.2005

22.12.2005 - 4.1.2006

6. - 12.3.2006

14.6. -31.7.2006 (jatkuu 8.8.2006 asti)

ope	Kurssi	ryhmä	Op	jaks o	lähiopetu s	vuosi- työaika	sidottu työaika 768 h	sidottu työaika 232 h	sitomato n työaika 600 h
N.N:	Sähköoppi	WA05S1	5	s	84	126	84		42
	Fys. lab. 1 R1/R2, kaksi ryhmää	WA04S1	1,5	s	28	56	28		28
	Fys. lab. 1 R1/R2 yhtenä ryhmänä	WI04S1	1,5	s	14	28	14		14
	Mechanics	WM05S1	5	s	84	139	92		47
	Thermodynamics	WM04S1	3	s	42	69	46		23
	Laboratory Exercises a	WM04S1	1,5	s	14	28	15		13
	Mekaniikka	WI05S1	5	s	84	126	84		42
	Mekaniikka	WA05S1	5	k	84	126	84		42
	Fys.lab. 2 R1/R2, kaksi ryhmää	WA04S1	1,5	k	28	56	28		28
	Fys. lab. 2	WI04S1	1,5	k	14	28	14		14
	Ympäristötekniikka	WK03S1, WT03S1	3	k	42	63	42		21
	Electricity	WM05S1	5	k	84	139	92		47
	Acoustics and Optics	WM04S1	1,5	k	28	46	31		15
	Laboratory Exercises b	WM04S1	1,5	k	14	28	15		13
	Uusintakokeet 24 * 3 h					72	27	18	27
	Aluekehitystiimi (syksyllä 2005)					15		15	
	Fysiikan laboratorion ylläpito					60		16	44
	Henkilöstö- ja osastokokoukset sekä kehittämispäivät					36		36	
	Laatutoiminta / m-työryhmä					120		75	45
	Oman työn kehittäminen					40	16		24
	Opiskelijoiden ohjaustunnit 2h/vko					64		64	
	Työelämäyhteydet ja opetuksen kehittäminen					20			20
	Valintakokeiden teko/tarkastaminen					8		8	
	Opinnäytetöiden ohjaus 3 * 25 h					75	36		39
	Opinnäytetöiden II-tarkastus 3 * 3 h					9	3		6
	Kertauskurssit (nollakurssit) 6 h huhtikuussa 2006				6	9	6		3
	YHTEENSÄ					1586	757	232	597

Taulukko 2. Esimerkki tekniikan vuosityösuunnitelmasta 2005-2006

6.4 Uuden toimintamallin käyttöönotto ja arviointi

Lukujärjestyksen tekijän työnkuvaa kehitettiin siihen suuntaan, että työ koostui projektiluonteisista tehtävistä ja lukujärjestyksen teosta, mikä mahdollisti suuremman työn itsenäisyyden. Hän pystyi tekemään vuonna 2005 tekniikan opintojaksojen suunnittelun sekä syys- että kevätlukukauden.

Vuoden 2005-2006 vuosityösuunnitelmia ei ehditty keskustella työntekijöiden kesken hyvissä ajoin, sillä tulosaluejohtajan lopullinen päätös vuosityösuunnitelmien periaatteista tuli vasta 23.6.2005. Opettajat olivat jo tällöin lomalla. Tämän vuoksi monet yllättyivät siitä, että vuosityötä ei ollutkaan automaattisesti 1 600 tuntia kuten ennen. Useat heistä kokivat tullessaan petetyiksi, sillä samana vuonna opettajia oli kannustettu siirtymään uuteen virka- ja työehtosopimukseen muun muassa palkkauksen keinoin. Tämä herätti katkeruutta.

Tuloksena vuosityösuunnitelmien kehittämisestä aiheutui ongelmia työyhteisön ilmapiirille. Seurauksena oli luottamuspulaa johtoa kohtaan sekä motivaation laskua, joka heijastui myös opiskelijoihin. Osa opettajista purki tunteitaan myös oppitunneilla ja tämä sai opiskelijat huolestumaan. Henkilökunnan julkilausumat asiasta olivat näkyvästi esillä lehdistössä, ja julkisuuskuva muuttui kielteiseksi. Hakijamäärät laskivat, tosin sitä ne olivat tehneet jo aikaisempina vuosina.

Tehtyjen uudistuksien vuoksi kustannuksia pystyttiin vähentämään. Liiketalouden puolella opetuksen resurssia vähennettiin, mutta samalla todennettiin vuosityösuunnitelmiin sellaisia työtehtäviä mitkä aiemmin olivat jääneet resursoimatta. Kokonaisresurssit kuitenkin laskivat jonkin verran, mikä oli osasyynä siihen että kolme opettajaa osa-aikaistettiin tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Käytännössä tämä ei vähentänyt heidän työtuntimääräänsä eikä laskenut palkkaansa, sillä Savonia-ammattikorkeakoulu työnantajana oli velvollinen tarjoamaan heille työtä muista yksiköistä Kuopiossa ja Iisalmissa, ja näin tapahtuikin. Kuopion aluetyöterveyslaitos kiinnitti huomiota työyhteisön ongelmiin tekemässään tarkastuksessa ja tehtäviä toimenpiteitä jouduttiin selvittämään heille uusintatarkastusta varten. Tämä prosessi on vielä käynnissä.

Avoimuuden, yhdenvertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden edistämiseksi vuosityösuunnittelussa johtoryhmä epäonnistui. Henkilöstö ei yhtynyt johdon näkemykseen kustannusten vähentämisen tavoista. Myös kesällä 2005 tapahtuneet suuret muutokset tekniikan vuosityösuunnitelmien laadintaperiaatteissa sekä liiketalouden resursoinnin muutoksessa kuuluivat työnantajan direktio-oikeuteen ja täyttivät lain kirjaimen, mutta niiden toteuttaminen ei ollut hyvän henkilöstöjohtamisen mukaisia. On vaikea sanoa, missä määrin ilmapiiri olisi ollut parempi jos samat toimenpiteet olisi toteutettu niin, että opettajilla olisi ollut mahdollisuus tulla kuulluksi ja

informoiduksi paremmin. On mahdollista, että säästötoimenpiteitä ei olisi tehty aivan samanlaisena vaan olisi etsitty toisenlaisia ratkaisuja kustannusongelmaan.

Muut vuosityösuunnittelun ongelmat säilyivät uudessakin mallissa. Verkko-opetuksen resursoinnista ei saatu koko ammattikorkeakoulun tasolla selkeää linjaa, vaikka keskusteluja käytiin muun muassa verkko-opetuksen koordinaatioryhmässä ja koulutuksen kehittämissyöryhmässä. Opintojaksojen resursointi ei ollut tekniikassa tiukasti sidottu opintopistelaajuuteen, mutta kylläkin lähiopetuksen määrään. Liiketaloudessa opintojakson resurssi laskettiin myös mekaanisesti kertoimia käyttäen. Kävi ilmi, että esimerkiksi opettajat, joilla on runsaasti erilaisia opintojaksoja opetettavana, saavat liian pienet resurssit. Jos tämä olisi korjattu, olisi vastaavasti jouduttu vähentämään sellaisten opettajien kokonaisresurssia, joilla opintojaksot ovat samanlaisia. Tätä ei koettu työnantajan taholta mahdollisena toteuttaa, koska jälkimmäiset opettajat eivät olisi tähän suostuneet. Vuosityön seuranta ei toteutettu järjestelmällisesti, joskin osa opettajista seurasi työtunteja ja totesi joidenkin resurssien jäävän vajaaksi. Oikean resursoinnin toteuttaminen ilman työajan seuranta osoittautui hyvin hankalaksi ja mekaaniseksi.

Vuosityösuunnitelmien hallinto oli suunnitelmien pirstaleisuuden johdosta raskasta, sillä jokaisen rivin muutos täytyi kirjata ja vuosityösuunnitelma päivittää. Jopa kahden 0,5 tunnin resurssin ylityksen johdosta vuosityösuunnitelmia päivitettiin. Kun ottaa huomioon, että yhden tunnin muutos on koko vuoden työajasta 0,06 %, tämä tuntui koulutuspäällikön työssä varsin raskaalta ja tarpeettomalta.

7. Johtopäätökset

Tässä kehittämistehtävässä päästiin Engeströmin (1995) esittämän kehittävän työntutkimuksen mallin mukaisesti nykyisen toimintatavan kuvaamisen ja toiminnan kehityshistorian ja nykyisten ristiriitojen analyysin kautta uuden toimintamallin suunnitteluun, tukemiseen ja analyysiin. Johtuen työaikasunnitteluun kohdistuneista kustannuspaineista ja organisaation muuttumisesta, ei uuden toimintamallin käyttöönotto, tukeminen ja analyysi sekä uuden toimintatavan arviointi onnistuneet hankesuunnitelman mukaisesti.

Ajanjaksona 2004-2006 Varkauden yksikkö oli siis voimakkaassa, jopa myrskyisässä muutostilanteessa. Tästä huolimatta kehittämishankkeen aikana päädyttiin seuraaviin johtopäätöksiin. Kehittämistehtävässä olen käyttänyt työnantajan ja esimiehen näkökulmaa.

Vuosityösuunnitelmien tekeminen opettajalle onnistuu parhaiten, kun on käytössä työajan seurantatietoa usealta vuodelta. Näin voidaan arvioida erilaisten opintojaksojen vaatima aika. Samalla on pidettävä mielessä, että opettajilta edellytetään keskimääräistä suoritusvauhtia, eli hitaasti tekemistä ei pidä erityisesti palkita eikä joutuisasti tekemisestä rankaista.

Vuosityösuunnitelmien teossa on edettävä avoimesti niin, että kaikki opettajat tulevat kuulluksi. On vältettävä tilannetta, että kokeneet tai äänekkäämmät opettajat saavat vaatimuksensa toteutettua, kun uudet tai hiljaisemmat joutuvat tyytymään siihen mitä heille tarjotaan. Avoimuus voidaan taata mm. siten, että vuosityösuunnitelmista keskustellaan tiimeissä tai henkilöstökokouksissa, esimerkiksi koulutusohjelmakohtaisissa tai aineryhmittäisissä ryhmissä. Saman aineryhmän opettajat pystyvät arvioimaan opintojaksojen erityistarpeita. Erityisesti, jos opettajalla on runsaasti erilaisia opintojaksoja opetettavana, on se vaativampaa kuin samojen tai samanlaisten opintojaksojen opettaminen toistuvasti.

Vuosityösuunnitelmissa ei ole vielä paljon kokemusta verkkokurssien järjestämisestä, mutta on mahdollista että verkko-opetus ei säästä työaikaa, se vain siirtää työn osittain riippumattomaksi ajasta ja paikasta.

Ideaalitilanteessa opintojaksojen resurssia ei pidä sitoa opintopiste- tai lähituntimäärään vaan sen vaatimaan työmäärään. Tarkkaa jakoa työnantajan ajan ja paikan suhteen määräämään osuuteen ja muuhun osuuteen ei ole syytä tehdä, vaan jättää se opettajan harkittavaksi. Vuosityösuunnitelmien ei tule myöskään olla liian pirstaleisia, ja on pyrittävä isompiin kokonaisuuksiin, esimerkiksi opetustehtävät, opetusyhteisön tehtävät ja tutkimus- ja kehitystehtävät (parempi nimi voisi olla aluekehitystehtävät, se viittaisi enemmän työelämäyhteistyöhön ja voi ehkäistä tutkimus- ja kehitystyön nimen aiheuttamaa henkistä kynnystä – tutkimus- ja kehitystyö voidaan tulkita ”juhlallisemmaksi” kuin se välttämättä onkaan).

Parhaimmillaan vuosityösuunnitelma toimii silloin, kun opettajat tietävät toimenkuvansa riittävän laajaksi ja vuosityösuunnitelman olemassaolo ei ohjaa liikaa toimintaa, vaan se toimii suunnittelun ja resurssien jaon teknisenä apuvälineenä.

LÄHTEET

110 vuotta terveystieteen koulutusta Kuopiossa. Viitattu 23.5.2007. Savonia-ammattikorkeakoulu. <http://www.savonia-amk.fi/terta/pdf/historiikki.pdf>

120 vuotta tekniikan opetusta Kuopiossa. Viitattu 23.5.2007. Savonia-ammattikorkeakoulu. <http://www.savonia-amk.fi/teku/informaa/120vuott/>

A 352/2003. Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista. Viitattu 20.5.2007. Valtion säädöstietopankki Finlex, <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/>

Amk:n esittely. Viitattu 23.5.2007. Savonia-ammattikorkeakoulu. <http://www.savonia-amk.fi/amk/amknesit/>

Ammattikorkeakoulun opetushenkilöstön palvelussuhdeopas 2001. Helsinki: Kunnallinen työmarkkinalaitos.

Ammattikorkeakoulun opetushenkilöstön palvelussuhdeopas 2004. Helsinki: Kunnallinen työmarkkinalaitos.

Engeström, Y. 1995. Kehittävä työntutkimus: Perusteita, tuloksia ja haasteita. Helsinki: Painatuskeskus.

HE 206/2002. Hallituksen esitys Eduskunnalle ammattikorkeakoululaiksi ja laiksi ammatillisesta opettajankoulutuksesta. Viitattu 20.5.2007. Valtion säädöstietopankki Finlex, <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/>

Hentunen, M. 2004. Tiedote työsuunnitelmien laadinnan periaatteista. Henkilöstötiedote 16.09.2004. Savonia-ammattikorkeakoulun Varkauden yksikkö.

Hentunen, M. 2006a. Savonia-ammattikorkeakoulun Varkauden yksikön markkinointimateriaali, Microsoft Office Power Point -tiedosto.

Hentunen, M. 2006b. Kehittämisryhmän kokous. Pöytäkirja 10.10.2006. Savonia-ammattikorkeakoulu, Varkauden yksikkö.

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES) 1999, Liite 20 Vakinaisen ammattikorkeakoulun opetushenkilöstön palvelussuhteen ehdot. 1999. Helsinki: Kunnallinen työmarkkinalaitos.

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES) 2001-2002, Liite 13 Ammattikorkeakoulu. 2001. Helsinki: Kunnallinen työmarkkinalaitos.

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES) 2005-2007, Osio D Ammattikorkeakoulu. 2005. Helsinki: Kunnallinen työmarkkinalaitos.

L 9.5.2003/351. Ammattikorkeakoululaki. Viitattu 20.5.2007. Valtion säädöstietopankki Finlex, <http://www.finlex.fi>; ajantasainen lainsäädäntö

Opetusministeriön AMKOTA-tietokanta. Viitattu 21.5.2007
http://amkota.minedu.fi:8080/amkota_www/KO2007_yhteenveto.xls

Savonia-ammattikorkeakoulun Varkauden yksikön internet-sivut. Viitattu 21.5.2007.
<http://www.savonia.fi/walt/>