

## Työyhteisön kehittämissuunnitelma 2025

*Yhteistoimintalain tarkoituksena on edistää työpaikoilla toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö toimivat yhteistoiminnan hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon toistensa edut. Lisäksi lain tarkoituksena on, että yrityksen toimintaa ja työyhteisöä kehitetään jatkuvaluonteisesti sekä toiminnan tuloksellisuutta ja työhyvinvointia parannetaan. Lain tarkoituksena on myös turvata riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulku työnantajan ja henkilöstön välillä, sekä turvata henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia yrityksen päätöksenteossa silloin kun se koskee heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi toimintamuutosten yhteydessä. Yhteistoimintalaki 2021/1333. Annettu Helsingissä 30.12.2021.*

*Työyhteisön kehittämissuunnitelmassa on tultava ilmi yrityksen nykytila ja ennakoitavissa olevat kehityskulut, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin tai työhyvinvointiin. Kehittämissuunnitelmaan on myös kirjattava päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitetään ja ylläpidetään henkilöstön osaamista sekä edistetään henkilöstön työhyvinvointia. Toteutusta vasten on tehtävä selkeä toimenpiteiden vastuunjako sekä aikataulu, jossa ilmenee myös seurantamenettelyt. Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava myös ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet.*

*Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja sitä ylläpidettäessä on tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota työyhteisön johtamiseen, teknologisen kehityksen, investointien ja muiden yrityksen tai yhteisön toiminnassa tapahtuvien muutosten vaikutuksiin työyhteisössä. Tarpeen mukaan on myös kiinnitettävä huomiota eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden erityistarpeisiin ja erityisesti ylläpitää työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta.*

*Työyhteisön kehittämissuunnitelma on dynaaminen asiakirja, jonka sisältö muuttuu ajan kuluessa ja sitä tarkastellaan ja päivitetään esimerkiksi vuoropuhelukokousten yhteydessä. Suunnitelman laatimisen kannalta on olennaista, että työpaikalla luodaan sellainen suunnitelma, joka on yrityksen tarpeista lähtöisin ja käsittelee yritykselle merkittäviä kysymyksiä.*



## Sisällysluettelo

1.	Edellytykset työyhteisön kehittämissuunnitelmaan .....	3
2.	Planmeca Groupin nykytila ja kehityskulut .....	4
2.1.	Nykytila henkilöstön rakenteessa .....	4
2.2.	Osa-aikatyö ja pitkät poissaolot .....	5
2.3.	Henkilöstön koulutustausta .....	5
2.4.	Työharjoittelijat ja oppisopimuskoulutettavat .....	5
2.5.	Henkilöstön keski-ikä .....	6
2.6.	Henkilöstön ikäjakauma .....	7
2.7.	Eläköitymiset .....	7
2.8.	Henkilöstön osaaminen .....	7
2.8.1.	Tuotannon tehtävissä toimivien osaamisen kehittäminen ja koulutus .....	8
2.8.2.	Työkohtaisen osaamisen kehittäminen .....	9
2.8.3.	Asiantuntijatehtävät .....	9
2.8.4.	Koulutuskustannukset .....	13
2.8.5.	Osaamisen ylläpitäminen .....	13
2.9.	Henkilöstön hyvinvointi .....	14
2.9.1.	Henkilöstön vaihtuvuus .....	14
2.9.2.	Henkilöstökyselyt .....	14
3.	Yhdenvertaisuus .....	14
3.1.	Tasa-arvoselvitys .....	15
3.1.1.	Sijoittuminen työtehtäviin .....	15
3.1.2.	Mahdollisuus koulutukseen .....	16
3.1.3.	Miesten ja naisten jakautuminen henkilöstöryhmittäin .....	17
3.1.4.	Työolojen soveltuvuus .....	18
3.1.5.	Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen .....	18
4.	Päämäärät ja toimenpiteet .....	18
4.1.	Työhyvinvoinnin kehitys .....	18
4.2.	Yhdenvertaisuuden kehitys .....	20
5.	Vastuunjako .....	20
5.1.	Työhyvinvoinnin vastuunjako ja johtaminen .....	20
5.2.	Yhdenvertaisuuden vastuunjako ja johtaminen .....	21
6.	Seurantamenettelyt .....	21
6.1.	Työhyvinvoinnin seuranta .....	21
6.2.	Yhdenvertaisuuden seuranta .....	22



## 1. Edellytykset työyhteisön kehittämissuunnitelmaan

Työnantajan on käytävä säännönmukaista *vuoropuhelua* henkilöstön edustajan kanssa yrityksen tai yhteisön toiminnan sekä työyhteisön kehittämiseksi lain piiriin kuuluvissa asioissa. Vuoropuhelulla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välistä asioiden käsittelyä, jolla edistetään riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa.

*Vuoropuhelu toteutetaan* työnantajan ja henkilöstön edustajan välisessä kokouksessa, jonka järjestelyistä vastaa työnantaja. Kokous on järjestettävä vähintään kerran kutakin neljännesvuotta. Jos vuoropuhelun kohteena oleva asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, se tulee käsitellä kokouksessa kaikkien niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee. Vuoropuhelun on oltava luonteeltaan rakentavaa ja osapuolten on otettava huomioon toistensa edut, tarpeet ja asema.

*Työnantajan ja henkilöstön edustajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua:*

- 1) yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta;
- 2) työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista;
- 3) työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta;
- 4) henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä;
- 5) työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla;
- 6) 12 §:ssä säädettyjä muusta lainsäädännöstä johtuvista asioista.



## 2. Planmeca Groupin nykytila ja kehityskulut

Vuosittain yhtiön Intranetissä julkaistavassa henkilöstökatsauksessa esitetään yhtiöryhmän (Planmeca Oy, Plandent Oy, Planmed Oy) kunkin kalenterivuoden lopun tilanne perusteella:

- henkilöstömäärän kehitys
- henkilöstö- ja ikärakenne
- koulutustausta.

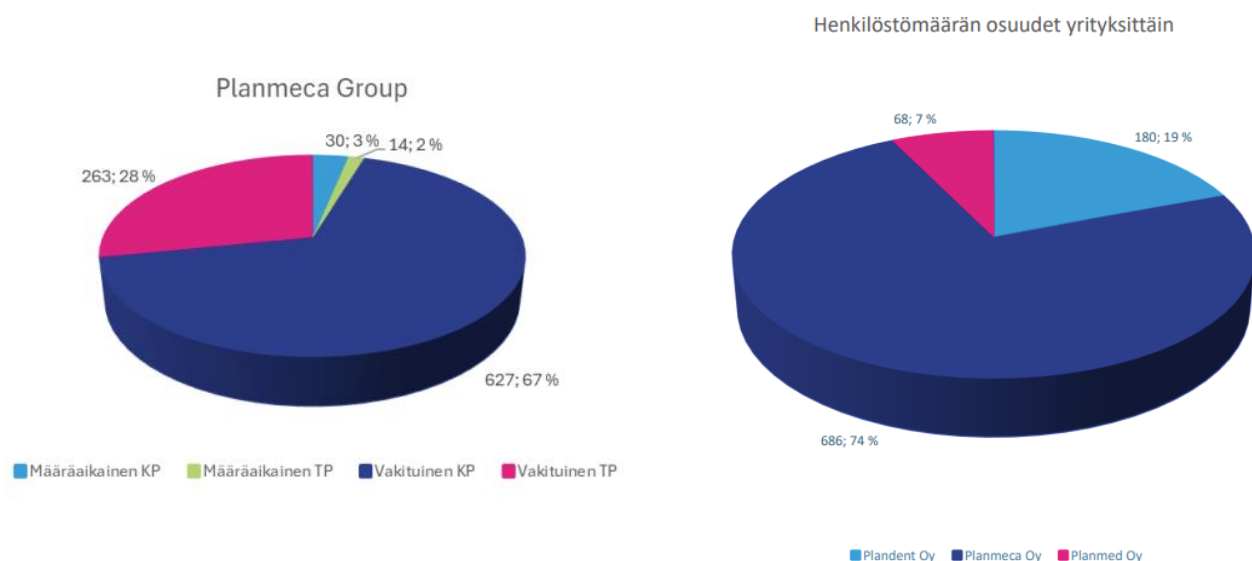
Henkilöstökatsauksen lisäksi yhtiöryhmässä on päivitetty vuosittain yhdenvertaisuussuunnitelmaa osana henkilöstösuunnitelmaa. Yhdenvertaisuussuunnitelma on liitetty osaksi työyhteisön kehittämissuunnitelmaa viime vuoden tapaan. Työyhteisön kehittämissuunnitelma yhdistää yhdenvertaisuus-, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat.

### 2.1. Nykytila henkilöstön rakenteessa

Yhtiöryhmässä työ sopimukset solmitaan pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa oleviksi, jollei ole perusteltua syytä määräaikaisen sopimuksen tekemiseen. Pääsääntöisesti pyritään käyttämään vakituisia työsuhteita, mutta kysynnän joskus nopeatkin muutokset aiheuttavat sen, että myös määräaikaisia työsuhteita on käytettävä. Määräaikaisuuksia solmitaan vain perustelluista syistä, kuten esimerkiksi vuosiloma- ja perhevapaasijaisuuksiin sekä tuotantohuippujen tasaamiseksi tai väliaikaisiin sijaisuusjärjestelyihin. Sen sijaan pitkäaikaistyötön voidaan palkata enintään vuodeksi ilman perustetta. Muutoin määräaikaisen työ sopimuksen määräaikaisuuden peruste ja sopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika on esitetty kirjallisesti työ sopimuksessa.

Yhtiöryhmän henkilöstön kokonaismäärä oli vuoden 2024 lopussa 934. Henkilöstön jakauma yritysten välillä on pysynyt samassa suhteessa. Työsuhde yhtiöryhmässä kestää keskimäärin 14,3 vuotta. Vuonna 2023 keskimääräinen työsuhde kesti 13,9 vuotta. Yhtiöryhmässä aloitti vuoden 2024 aikana yhteensä 129 uutta henkilöä (169 uutta työsuhdetta vuonna 2023). Aloittaneista henkilöistä vakituisia oli 38 ja määräaikaisia 91, joista määräaikaisista 12 henkilöä oli kiireapuja ja 53 henkilöä kesäharjoittelijoita.

Vakituisessa työsuhteessa oli kaikkiaan 890 henkilöä eli 95 % henkilöstöstä. Määräaikaisessa työsuhteessa oli yhteensä 44 henkilöä eli 5 % henkilöstöstä. Vakituksia tuntipalkkaisia työntekijöitä oli yhteensä 263 ja vakituksia kuukausipalkkaisia työntekijöitä yhteensä 627. Määräaikaisia tuntipalkkaisia työntekijöitä oli yhteensä 14 ja määräaikaisia kuukausipalkkaisia työntekijöitä yhteensä 30.



Planmecan tuotannossa, kuljetuksessa ja Planmecan sekä Plandentin varastossa voidaan oman henkilöstön lisäksi poikkeuksellisten tuotantohuippujen purkamiseksi käyttää vuokratyövoimaa ja kiireapulaisia. Vuoden 2023 aikana Plandentin varastolla sekä Planmecan tuotannossa ja varastossa oli oman henkilöstön lisäksi ruuhkahuippuja purkamassa muutamia vuokratyöntekijöitä. Sekä Planmecalla että Plandentilla on määritelty vuokratyövoiman käytön periaatteet.

Vuonna 2024 Planmeca Group työllisti yhteensä 58 kesäharjoittelijaa. Planmeca työllisti 40 kesäharjoittelijaa, Plandent 14 kesäharjoittelijaa ja Planmed 4 kesäharjoittelijaa.

## 2.2. Osa-aikatyö ja pitkät poissaolot

Vuoden 2024 aikana osittaisella hoitovapaalla oli yhteensä 12 henkilöä, muista syistä lyhennettyä työaikaa teki yhteensä 37 henkilöä.

Vuonna 2024 osittaista opintovapaata käytti 6 ja opintovapaata yhteensä 8 henkilöä. Vuorotteluvapaalla oli 11 henkilöä. Vuorotteluvapaamahdollisuus poistui elokuussa 2024.

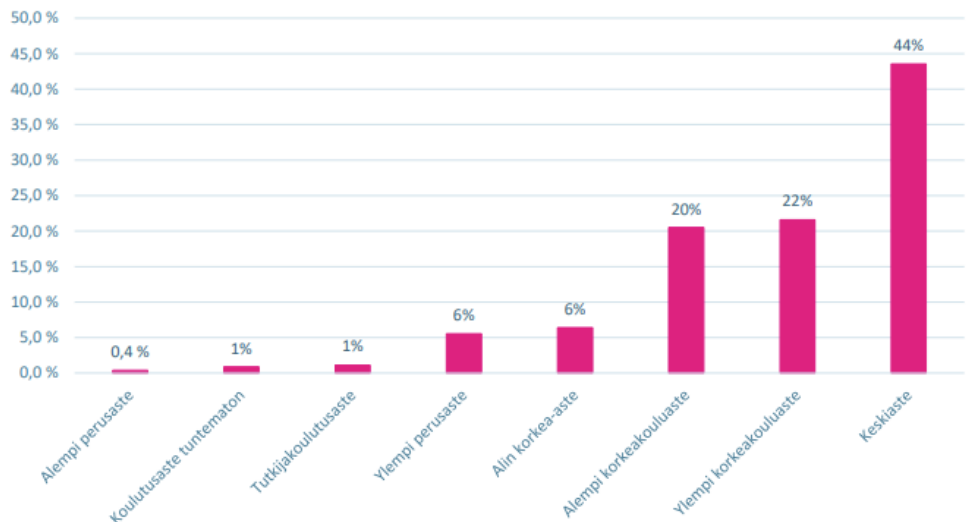
Eri perhevapailla, joihin lasketaan vanhempainvapaa, hoitovapaa, äitiysvapaa, isyysvapaa ja raskausrahavapaa oli yhteensä 12 henkilöä.

## 2.3. Henkilöstön koulutustausta

Planmeca Groupin yleisin koulutusaste on edelleen keskiaste (44 % henkilöstöstä). Toiseksi yleisin koulutusaste on ylempi korkeakouluaste (22 %) ja kolmanneksi yleisin on alempi korkeakouluaste (20 %). Viime vuoteen verrattuna koulutusasteisiin ei ole tullut merkittäviä muutoksia.

Yleisimmät koulutusalat:

1. Tekniikan ala 58 %
2. Kaupallinen tai yhteiskuntatieteellinen ala 17 %
3. Yleissivistävä 10 %



## 2.4. Työharjoittelijat ja oppisopimuskoulutettavat

Planmeca Groupissa oli vuoden 2024 aikana yhteensä 21 henkilöä työharjoittelussa. Osa harjoittelijoista on Planmecalla suorittamassa ammattioppilaitoksen tekniseen koulutukseen liittyvää työssäoppimisjaksoa (joko päivälinjalta tai aikuisopiskelijoita). Harjoittelujakson kesto on tyypillisesti 4–10 viikkoa. Planmeca Groupissa oli vuoden 2024 aikana lisäksi seitsemän korkeakouluopiskelijaa tekemässä lopputyötään. Osa harjoittelijoista oli peruskoulun TET-harjoittelijoita, joiden harjoittelujaksot ovat 1–2 viikon mittaisia. Palkattomassa työharjoittelussa olevat henkilöt eivät ole työsuhteessa yritykseen.

Oppisopimuskoulutusta on yhtiöryhmässä toteutettu viime vuosina koneistamon, tuotannon, varaston ja IT – osaston tehtävissä. Oppisopimuskoulutettavia Planmeca Groupilla oli vuonna 2024 yksi henkilö. Koulutuksen hyväksytysti suorittaneet pyritään työllistämään jatkossakin yhtiöön.



## 2.5. Henkilöstön keski-ikä

Vuoden 2024 lopussa keski-ikä Groupin tasolla oli 45,8 vuotta, kun vuoden 2023 lopussa keski-ikä oli 45,5 vuotta. Alla olevassa kuviossa havainnollistetaan eri henkilöstöryhmien keski-iat neljän edellisen vuoden osalta. Planmeca Groupissa korkein keski-ikä oli vuoden 2024 lopussa Planmedin toimihenkilöillä, heidän keski-ikänsä oli 50,6 vuotta. Nuorimpia keski-ialtään olivat Plandentin työntekijät. Heidän keski-ikänsä oli 35,9 vuotta.

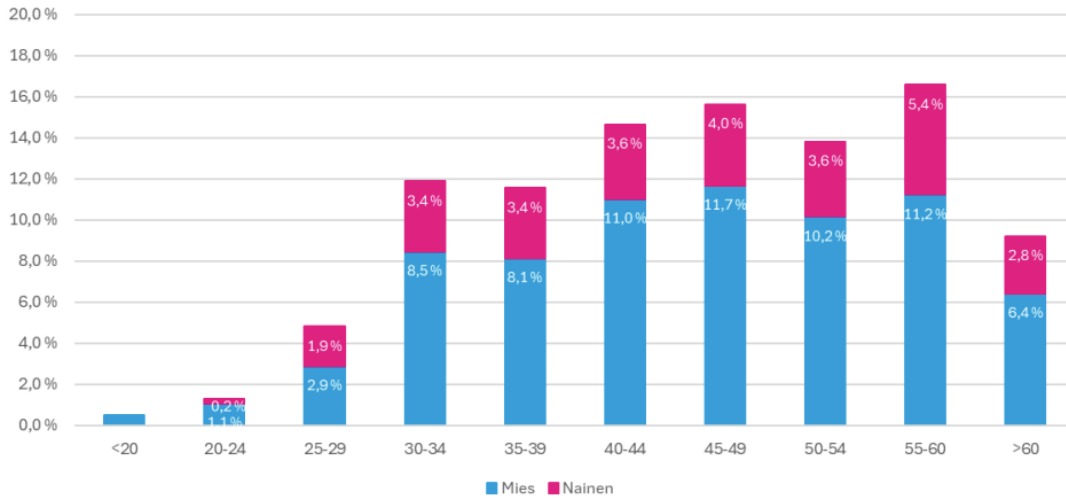
	Kaikki	Naiset	Miehet
<b>Group</b>			
2024	45,8	46,1	45,7
2023	45,5	46,2	45,2
2022	44,9	46,0	44,5
2021	44,5	45,8	44
<b>Planmeca</b>			
2024	46,1	46,4	46
2023	45,9	46,7	45,7
2022	45,4	46,7	45
2021	44,8	45,9	44,4
<b>Plandent</b>			
2024	44,3	45,7	43,3
2023	43,7	45,1	42,8
2022	43	44,6	41,8
2021	43,3	45,7	41,6
<b>Planmed</b>			
2024	46,5	44,8	47
2023	45,4	45,2	45,5
2022	45,2	44,6	45,3
2021	44,6	44,5	44,9

	Keski-ikä			
	Kaikki	Työntekijät	Toimihenkilöt	Ylemmät toimihenkilöt
<b>Group</b>				
2024	45,8	45,4	46,6	45,6
2023	45,5	45,1	46,4	45,2
2022	44,9	44,3	45,7	45
2021	44,5	43,5	46,4	44
<b>Planmeca</b>				
2024	46,1	46,9	47,1	45,1
2023	45,9	46,5	47,3	44,8
2022	45,4	45,6	46,5	44,6
2021	44,8	45,0	47,5	43,3
<b>Plandent</b>				
2024	44,3	35,9	45,5	48,6
2023	43,7	35,4	45,2	48,1
2022	43	34,8	44,2	47,8
2021	43,3	33,4	45,1	48,0
<b>Planmed</b>				
2024	46,5	45,3	50,6	46,1
2023	45,4	44,3	47,3	45,5
2022	45,2	44,3	47,8	44,8
2021	44,6	42,7	46,8	44,9

Alla olevassa kuviossa on kuvattuna Planmeca Groupin ikäjakauma sukupuolittain ja ikäryhmittäin vuoden 2024 henkilöstökatsauksen mukaan. Kuvion perusteella voidaan havaita miesten merkittävästi suurempi osuus yhtiöryhmän sisällä.



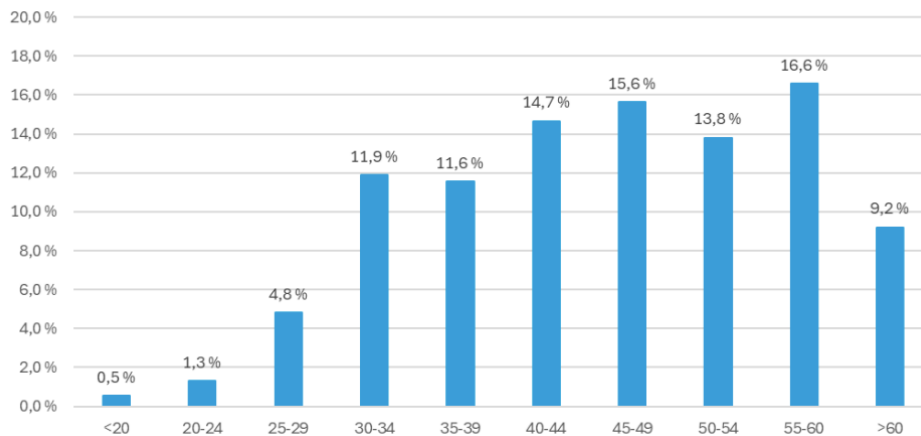
Planmeca Groupin ikäjaukama sukupuolittain



## 2.6. Henkilöstön ikäjakauma

Alla oleva kuvio osoittaa Planmeca Groupin henkilöstön jakautumisen ikäryhmittäin. Suurin ikäryhmä (16,6 %) on 55–60-vuotiaat ja pienin alle 20 - vuotiaat (0,5 %). Keski-ikä on kasvanut edellisestä vuodesta. Tilastojen perusteella voidaan odottaa keski-ikäen nousevan lisää tulevina vuosina. Yhtiöryhmän jatkuvuuden sekä kehityksen kannalta olisi tärkeää pystyä tulevaisuudessa laskemaan henkilöstön keski-ikää.

Ikäjakauma Planmeca Group



## 2.7. Eläköitymiset

Yhtiöryhmästä jäi vanhuuseläkkeelle vuonna 2024 yhteensä 10 henkilöä, joista yksi oli Plandentin työntekijää ja muut Planmecan työntekijöitä. Eläkkeelle jäänyt työntekijä oli työskennellyt keskimäärin 29,3 vuotta yhtiöryhmän palveluksessa.

## 2.8. Henkilöstön osaaminen

Yhtiö järjestää koulutusta henkilöille, joiden katsotaan tarvitsevan sitä ammatillisen pätevyytensä ylläpitämiseen ja kehittämiseen mm. tehtävien ja osaamistarpeen muuttuessa. Useimmiten työn ohessa kouluttautuminen on kurssimuotoista työajalla suoritettavaa, joko erikoispätevyyteen liittyvää (voimassaoloaika ilmoitettu) tai muita kursseja. Koulutustarve voi syntyä mm., jos työntekijän työtehtävä muuttuu oleellisesti, työn vaatimukset ovat muuttumassa tai muuttuneet, edellisestä jatkokoulutuksesta on jo pidempi aika, tai työntekijä itse ilmaisee halukkuutensa jatkokoulutukseen, jonka itse näkee työnsä kannalta tarpeelliseksi.

Laatukoulutusta annetaan jokaiselle uudelle henkilölle tehtävien mukaan ja tasoa ylläpidetään tarvittaessa koko henkilöstön jatkuvalla koulutuksella tai tiedotuksella.

Koulutussuunnitelma on suunniteltu erikseen esihenkilötyössä toimiville, tuotannon tehtävissä toimiville sekä asiantuntijatehtävissä toimiville.

### 2.8.1. Tuotannon tehtävissä toimivien osaamisen kehittäminen ja koulutus

<i><b>Työturvallisuuskoulutus</b></i>	Työturvallisuusjohtamisen yksi keskeinen työkalu on riskien arviointi. Sen avulla arvioidaan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristötekijöiden vaikutukset. Työturvallisuusjohtaminen varmistaa myös työntekijöiden osaamisen, osallistumisen ja motivaation. Työturvallisuuskoulutusta järjestetään sen mukaan, kun todetaan toiminnan työturvallisuusnäkökohtien sitä vaativan tai kun työssä toimiminen edellyttää erityistä työturvallisuuspätevyyttä.
<i><b>Ensiapu-kurssit</b></i>	Henkilökunnasta 5–10 % tulee olla ensiapukoulutettuja. Työnantaja huolehtii siitä, että vähimmäismäärä ensiapukoulutettuja täyttyy. Esihenkilöt huolehtivat tästä yhteistyössä ensiapukouluttajien kanssa ja sopivat yksikkökohtaiset koulutukset.
<i><b>Työsuojelu ja työturvallisuus</b></i>	Linjaesihenkilöiden työsuojelutehtävät jakautuvat valvottaviin asioihin ja työntekijöille opetettaviin asioihin. Linjaesihenkilöiden vastuulla on siis paitsi opettaa alaisia siten, että he suorittavat työnsä turvallisesti, myös huolehtia siitä, että työn suorittaa henkilö, jolla on riittävä koulutus työn suorittamiseksi turvallisesti.
<i><b>LAM- työn tutkimus</b></i>	LAM - työn tutkimusta käytetään tuotannollisen yrityksen työmenetelmien analysoimiseen ja kehittämiseen. Työn tutkimus määritellään tietyn työvaiheen työmäärä normaaliajaksi tasoitettuna. Menetelmän käyttöönotto ja ylläpito edellyttää henkilöstön kouluttamista.
<i><b>Yhtiön tuotantomenetelmien kehittäminen</b></i>	Yrityksen jatkuvan kehittämisen filosofian mukaisesti sekä toiminnan tehokkuusvaatimusten täyttymiseksi järjestetään koulutusta sitä mukaa kun tuotantomenetelmissä ja toimintatavoissa tapahtuu muutoksia. Koulutus tapahtuu menetelmäsuunnittelun, työnjohdon tai jopa ulkopuolisen kouluttajan toimesta ja on suunnattu ao. tuotantotehtävissä toimiville.
<i><b>Moniosaaminen ja tehtäväkierto</b></i>	Moniosaaminen on tuotannon kehittämisen painopistealueena. Uuden työtehtävän tai -menetelmän oppimiseen liittyvä työhönopastus on osa koulutussuunnitelmaa. Sisäisten tehtävänsiirtojen lisääntyessä tuotantohuippujen vaihteluista johtuen, arvostamme ja kannustamme työntekijöitä laajentamaan osaamistaan eri alueille tuotannossa.



## 2.8.2. Työkohtaisen osaamisen kehittäminen

Työnantajan tehtävänä on varmistaa, että yhtiössä työskentelevillä työntekijöillä on tarvittava ammatillinen koulutus ja pätevyys työtehtävien hoitamiseen. Yhtiössä järjestetään mm. seuraavia sisäisiä koulutuksia:

<b><i>Opastus säteilylähdetyöhön</i></b>
<b><i>Röntgenlaitteiden tuotekoulutukset</i></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ suuntauskoulutus</li> <li>○ säteilylähdekoulutus</li> <li>○ työnopastajakoulutus</li> <li>○ muu koulutus</li> </ul>
<b><i>Tulityökortti</i></b>
<b><i>Sähkötyökurssit</i></b>
Sähköalan töiden tekemisen edellytyksenä on riittävä ammattitaito.
<b><i>Trukkikortti</i></b>
Trukinkuljettajakurssin aikana perehdytään sekä teoriaan että harjoitellaan työtä käytännössä. Kurssin suorittaneet henkilöt saavat trukkiajokortin ja kurssitodistuksen. Kurssiin kuuluu ajokoe ja tarpeen mukaan ajokoulutusta erilaisilla trukkityypeillä.
<b><i>Lentorahtikoulutus</i></b>
Lentorahtiturvallisuus/Yleinen turvatietoisuuskoulutus (EU Komission Asetus 185/2010) lentorahtialueella työskenteleville. Tämä koulutus on pakollinen kaikille lentorahtialueella itsenäisesti liikkuville yhtiöryhmän työntekijöille ja toimihenkilöille.
<b><i>Luottamushenkilökoulutus</i></b>
<p>Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät keskusjärjestöt tai niiden jäsenliitot yhteisesti, keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet tai työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa. Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta.</p> <p>Kurssista, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamushenkilölle, varapääluottamushenkilölle, varaluottamushenkilölle (luottamushenkilösopimus 3 § kohta 1), yhteistoimintalain mukaiselle henkilöstöryhmän edustajalle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiahenkilölle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä.</p>

## 2.8.3. Asiantuntijatehtävät

Yhtiössä toimitaan monen eri alueen asiantuntijatehtävissä, kuten esimerkiksi myynnin, tuotekehityksen, hallinnon tai muotoilun tehtävissä, joissa edellytetään kussakin erityistä ammatillista pätevyyttä. Laatukäsikirjassa mainitaan pääperiaatteet koulutuksen



suunnitteluun; esihenkilöt arvioivat henkilöstön koulutustarvetta ja pätevyyttä vuosittain, jolloin tavoitteena on ylläpitää ja kehittää ammatillista osaamista yrityksen jatkuvan toiminnan turvaamiseksi.

Jokaisen henkilökohtainen kehityssuunnitelma ja koulutustarpeet käydään läpi vuosittain kehityskeskusteluissa. Aloitteen koulutukseen osallistumisesta voi tehdä henkilö itse tai lähin esihenkilö.

Seuraavilla toiminnoilla on lisäksi osastokohtaiset toimintaohjeet koulutussuunnitelman laatimiseksi:

- After Sales -koulutussuunnittelu
- Huolinta - koulutussuunnittelu
- Laatu - koulutussuunnittelu
- Vienti – koulutussuunnittelu

<i>Tekninen koulutus</i>	Planmecalla työskenneltäessä tekninen osaaminen on tärkeää. Rekrytoiduista yli puolet ovat ohjelmistoasiantuntijoita, joilla on useimmiten diplomi-insinöörin tutkinto. Elektroniikan, mekaniikan ja ohjelmistojen monialainen hallitseminen on vahva pohja työskentelylle yhtiöryhmässä. Täysin valmiita osajia ei saada oppilaitoksesta. Vasta työn kautta osaamista on mahdollista oppia soveltamaan omassa tuotannossamme ja asiakastyössämme.
<i>Tuotekoulutukset</i>	Tuotekoulutusta järjestetään säännönmukaisesti ja tarjotaan asiantuntijatyössä toimiville sekä erityistä moniosaamista vaativissa tuotannon tehtävissä toimiville.
<i>Tuotantoon tutustuminen</i>	Yhtiössä järjestetään säännöllisesti ohjattua tuotantotyöhön tutustumista, jossa hankitaan ymmärrystä tuotannon toiminnasta ja tuotteista.
<i>Sähkötyökurssit</i>	Yhtiöryhmässä sähkötyötä tekevät osallistuvat tarvittaessa sähkötyöhön liittyvää ammatilliseen kouluttautumiseen ja kursseille.
<i>Hallinnollinen sekä taloushallinnon koulutus</i>	Yhtiöryhmässä taloushallinnossa työskentelevät sekä esihenkilöasemassa olevat tarvitsevat työssään taloushallinnon taitoja mm. budjetointiin, kirjanpitoon ja kustannuslaskentaan liittyen. Muuttuva lainsäädäntö sekä työkalut vaativat jatkuvaa tietojen päivittämistä.
<i>Projektihallinta</i>	Useimmat kehityshankkeet sekä tuotekehitystyö toteutetaan projekteina, joita varten on määritelty projektiorganisaatio ja sille vastuut. Tehokkaan projektihallinnan varmistamiseksi projekteihin osallistuvia valmennetaan projektijohtamisessa mm. aikataulu- ja resurssihallintamenetelmiin, viestintään ja riskienhallintaan.
<i>Kaupallinen koulutus</i>	Yhtiöryhmässä Plandentilla suurin osa henkilöstöstä työskentelee kaupallisissa tehtävissä. Usealla koulutustausta on hammashoitoalalta, jolloin heillä on asiantuntemusta auttaa hammaslääkäreitä ja -hoitajia.



	<p>Tueksi tarvitaan kaupallista koulutusta varmistamaan henkilöstön kyky tehdä aktiivista myyntityötä ja taitoa viedä myyntikeskustelut päätökseen. Planmecan ja Planmedin tekniset tuotteet edellyttävät usein pohjaksi teknisen alan koulutusta ja osaamista. Tämän lisäksi vientimyynnin ja markkinoinnin tehtävissä toimivia valmennetaan kansainväliseen myyntityöhön ja asiakassuhteiden hoitoon.</p>
<p><i>Tietotekniikka- ja ohjelmistot</i></p>	<p>Yhtiössä asiantuntijatason tehtävissä toimivilta edellytetään työssään sujuvaa yleisimpien toimisto-ohjelmien hallintaa. Asiantuntijan tulee myös ymmärtää pääpiirteet tietotekniikan merkityksestä yritykselle ja sen tarjoamista mahdollisuuksista.</p> <p>Lisäksi lisäkoulutuksen kautta kehitetään henkilöstön valmiuksia hallita useita erilaisia järjestelmiä sekä kehittää ohjelmistoja. Valmennusta järjestetään mm seuraavilta tietotekniikan osa-alueilta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• IT-perustaidot</li> <li>• Elektroniikkaohjelmat</li> <li>• Tietokantaohjelmat</li> <li>• Toiminnanohjausjärjestelmät</li> <li>• Graafiset ohjelmat ja kuvankäsittely</li> <li>• Käyttöjärjestelmät</li> <li>• Mekaniikkaohjelmat</li> <li>• Ohjelmistot</li> <li>• Raportointiohjelmat</li> </ul>
<p><i>Hammaslääketiede</i></p>	<p>Kotimaiset ja ulkomaiset yliopistot ovat merkittäviä asiakkaita ja yhteistyökumppaneita yhtiöryhmälle. Yliopistoyhteistyöllä yhtiö vaikuttaa opetusmenetelmien kehittämiseen ja terveysteknologian kehittämiseen. Hammashoitoalan osaaminen syntyy yhteistyöstä oppilaitosten ja asiakkaiden kanssa. Henkilöstöllä on mahdollisuus perehtyä hammaslääketieteeseen yliopistovierailujen, luentojen tai siellä järjestettävien kurssien kautta.</p>
<p><i>Kielet</i></p>	<p>Liiketoiminta on kansainvälistä ja yhtiön valmistamista tuotteista noin 99 % menee vientiin. Edellyttämme asiantuntijatehtävissä toimivilta suomen kielen lisäksi sujuvaa kielitaitoa ainakin englannin kielen osalta. Yhtiöryhmä järjestää kielikoulutusta englannin kielessä, sekä muissa kielissä työssä tarvittavan kielitaidon kehittämiseen. Muuta yhtiöryhmässä tarvittavaa kielitaitoa ovat: ruotsi, ranska, saksa, kiina, espanja, italia ja venäjä.</p>



<i>Logistiikka</i>	Yhtiöryhmässä on mittavat varastotoiminnot ja logistiset järjestelyt, joiden hallinta ja kehittäminen vaativat asiantuntijoilta jatkuvaa kouluttautumista.
<i>Toimitusketjujen hallinta</i>	Toimitusketjulla tarkoitetaan toimintojen kokonaisuutta, jossa tavarat liikkuvat raaka-ainevaiheesta lopulliselle käyttäjälle. Toimitusketju koostuu kolmesta komponentista: materiaalivirta, rahavirta ja informaatiovirta. Yritysryhmän toimitusketjun hallinta ja tehostaminen tuovat merkittävää kustannusetua yritykselle ja siihen liittyvää kehitystyötä tuetaan henkilöstöä kouluttamalla.
<i>Yhteistyö- ja tiimitaidot</i>	Hyvä yhteistyö saavutetaan, kun työskentelykulttuuri perustuu jatkuvalle yhteiselle keskustelulle. Yhtiön arvot ovat ammattimaisuus ja välittäminen, joiden tulee näkyä kaikessa toiminnassamme. Vuorovaikutus-, viestintätaidot ja tiimitaidot -valmennusta tarvitaan tukemaan päivittäistä kanssakäymistä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.
<i>PLM-koulutus</i>	PLM (Product Lifecycle Management) tarkoittaa tuotetiedon ja tuotteen elinkaaren hallinnan järjestelmää. PLM:n roolina on toimia tuotetiedon pääjärjestelmänä. Se tulee muodostamaan kolmannen tukijalan Planmecan liiketoiminnan perusjärjestelmiin toiminnanohjausjärjestelmän (ERP/Lean) ja asiakkuuden hallintajärjestelmän (CRM/MS Dynamics) rinnalle. PLM:n käyttöönotto ja ylläpito edellyttää henkilöstön kouluttamista itse järjestelmään sekä sen sisällön tuottamiseen ja hallintaan.
<i>CRM- koulutus</i>	PM CRM on Planmecan ja Planmedin asiakkuuksien hallintaan tarkoitettu tietojärjestelmä. Siinä ylläpidetään asiakkaidemme (jakelijat, yliopistot yms.) perus- ja yhteystiedot. Perustietojen lisäksi järjestelmää käytetään erilaisiin asiakkaiden ja yrityksemme välisten myynti- ja markkinointitoimenpiteiden työvälineenä ja tietovarastona. PM CRM:n käyttäjät ovat pääasiallisesti Planmecan ja Planmedin myyntiorganisaatioissa. CRM:n ylläpito edellyttää henkilöstön kouluttamista itse järjestelmään sekä sen sisällön tuottamiseen ja hallintaan.
<i>ERP-koulutus</i>	ERP-järjestelmä eli toiminnanohjausjärjestelmä on yrityksen tietojärjestelmä, joka integroi eri toimintoja, esimerkiksi tuotannon, jakelun, varastonhallinnan, laskutuksen ja kirjanpidon. ERP-järjestelmillä pyritään parantamaan yrityksen tehokkuutta niin toiminnallisesti kuin taloudellisestikin (esim. varastojen vähennys) integroimalla samaan järjestelmään eri osastoja palvelevia osioita - tiedot tallennetaan samaan tietokantaan. ERP:n ylläpito edellyttää henkilöstön kouluttamista itse järjestelmään sekä sen sisällön tuottamiseen ja hallintaan.



<p><i>Tietoturvakoulutus</i></p>	<p>Planmeca Oy:n ja sen tytäryhtiöiden johdon vastuulla on varmistaa, että tietoturvapoliittikka ja sitä toteuttavat tietoturvakäsikirja ja toimintaohjeet on viestitty, ohjeistettu sekä koulutettu läpi organisaation ja kaikille sen lukuun työtä tekeville. Työntekijän esihenkilö tai muu vastuussa oleva Planmeca-yhtiöiden jäsen on vastuussa työntekijän osaamisen ja ohjeistuksen riittävyden varmistamisesta. Tietoturvapoliittikka sekä sitä toteuttavien tietoturvakäsikirjan ja toimintaohjeiden kouluttaminen sisällytetään henkilöstön perehdyttämiseen ja määräajoin toistettaviin koulutusohjelmiin.</p>
<p><i>GDPR (tietosuojaja) - koulutus</i></p>	<p>Tietosuojaja on joukko hallintotapoja, sääntöjä, käytäntöjä, rooleja ja teknisiä toimenpiteitä, jotka suojelevat henkilön yksityisyyttä. Koulutuksen tarkoituksena on antaa tietoa henkilötietojen suojasta ja tietosuojan periaatteista kuten Planmecan tietosuojapolitiikassa on määritelty. Suorittamalla koulutuksen ymmärtää Euroopan tietosuojasetuksen perusteet ja Planmecan tietosuojapolitiikan asettamat vaatimukset. Koulutuksen avulla varmistetaan, että henkilötietojen käsittely perustuu laillisiin käyttötarkoituksiin ja pääsy henkilötietoihin on vain niillä henkilöillä, joiden työtehtävät tai muut valtuudet antavat heille oikeuden siihen.</p>
<p><i>Code of conduct koulutus</i></p>	<p>Kaikkien Planmeca Groupin työntekijöiden tulee suorittaa Code of conduct koulutus, jossa opitaan tuntemaan Planmeca Groupin eettiset toimintaperiaatteet. Koulutuksessa keskitytään seuraaviin aiheisiin: turvallinen työympäristö ja tuoteturvallisuus, yritysvastuu, lakisääteiset velvoitteet ja epäeettisestä käytöksestä tai toiminnasta ilmoittaminen.</p>

## 2.8.4. Koulutuskustannukset

Planmeca Group kustantaa ammatillisesta kouluttautumisesta aiheutuvat kulut täysimääräisinä. Ammatilliseen koulutukseen käytetyltä ajalta maksetaan täysi palkka. Koulutukseen käytettyä aikaa ei kuitenkaan lueta työaikaan (ei oikeutta ylityökorvauksiin).

Koulutussuunnittelun toteutuksen periaatteena on, että koulustarve arvioidaan havaitun tarpeen mukaisesti, impulssi koulustarpeesta voi tulla joko esihenkilöltä tai suoraan työntekijältä. Työntekijä ilmoittaa jokaisen toteutuneen koulutuksen tiedot koulutusrekisteriin.

## 2.8.5. Osaamisen ylläpitäminen

Laadukas ja osaava henkilöstö on tärkeää Planmeca Groupin jatkuvuuden ja alan johtajuuden ylläpitämisenä. Vuositasolla osaamisen tasoa seurataan henkilöstökatsauksen avulla. Kuukausittaisten raportointien avulla pystytään seuraamaan myös uusien työntekijöiden rekrytointiprosessien tehokkuutta. Haasteena on saada yhtiöryhmään sitoutettua alan parhaimpia tekijöitä, kun lähtövaihtuvuuden syynä on usein mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen.



## 2.9. Henkilöstön hyvinvointi

### 2.9.1. Henkilöstön vaihtuvuus

Verrattaessa vuosia 2024 ja 2023 on havaittavissa vakituisten työsuhteiden lähtövaihtuvuuden laskua. Vuonna 2024 vakituisten työsuhteiden lähtövaihtuvuus oli 4,2 % eli se laski 2,7 %-yksikköä verraten vuoteen 2023, jolloin vaihtuvuus oli 6,9 %. Merkittävään muutokseen tapahtui Planmedin puolella, jossa vakituisen henkilöstön vaihtuvuus oli 1,5 %, kun vuonna 2023 vaihtuvuus oli 9,1 %.

### 2.9.2. Henkilöstökyselyt

Vuonna 2024 toteutettiin viimeksi Hetu 2024 -henkilöstötutkimus, jossa selvitettiin mm. henkilöstön tyytyväisyyttä sekä Planmecan toiminnan kehityskohteita. Seuraavan kerran henkilöstötutkimus toteutetaan vuonna 2026.

Tämän lisäksi yhtiöittäin toteutetaan säännöllisin väliajoin pulssikyselyitä. Pulssikyselyn tarkoituksena on saada nopea tilannekuva henkilöstömme työhyvinvoinnista. Kyselyssä tarkastellaan muun muassa työn mielekkyyttä, työn kuormittavuutta, omaa työkykyä ja kokemusta avun tai tuen saatavuudesta. Pulssikyselyistä saatujen tulosten perusteella toimintasuunnitelma kohdistuu seuraaviin asioihin: tavoitteiden kirkastaminen ja työn hallinnan parantaminen sekä työhyvinvoinnin tukeminen. Uusien kehityskeskustelumallien jalkauttamisella ja valmentavan johtamisen esihenkilökoulutuksella pyritään vaikuttamaan tavoitteiden selkeytymiseen ja työn hallinnan parantamiseen. Työhyvinvointia tuetaan jatkamalla Puhti-ohjelmaa keväällä 2025, parantamalla esihenkilöiden työkykyosaamista, ottamalla käyttöön työkyvyn varmistamisen malli ja työkalut sekä vahvistamalla omaa työkykyä.

## 3. Yhdenvertaisuus

*Tasa-arvolain* (609/1986) ja *yhdenvertaisuuslain* (1325/2014) mukaan työnantajan on edistettävä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Yli 30 hengen yrityksissä on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi.

*Tasa-arvolain* tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa työelämässä. Lisäksi tarkoituksena on estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. *Yhdenvertaisuuslain* tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Suoja syrjinnältä on yhtäläinen riippumatta siitä, perustuuko syrjintä etniseen alkuperään, ikään, kansallisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, poliittiseen toimintaan, ammattiyhdistystoimintaan, perhesuhteisiin, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista työpaikalla ja tarvittaessa edistettävä niiden toteutumista. Edistämistoimenpiteiden on oltava tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Lain mukaan työnantajan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen työelämässä tulee olla tavoitteellista ja suunnitelmallista.

Planmeca Groupin yhdenvertaisuuden toteuttamisen periaatteena on:

- varmistaa, että yhtiöryhmä on hyvä työpaikka jokaiselle riippumatta sukupuolesta tai henkilöön liittyvästä taustasta tai muusta seikasta
- kehittää yhteistyötä yhdessä henkilöstön ja työnantajan kesken
- varmistaa kaiken osaamisen hyödyntämisen tasapuolisesti
- edistää oikeudenmukaista palkkausta.



Tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan osana työyhteisön kehittämissuunnitelmaa. Työryhmä, joka koostuu Planmecan, Plandentin ja Planmedin henkilöstön edustajista, on päivittänyt työyhteisön kehittämissuunnitelman vuodelle 2025–2026.

### **3.1. Tasa-arvoselvitys**

Selvityksessä tarkastellaan miesten ja naisten tasa-arvon tilaa Planmeca Groupissa seuraavista näkökulmista:

1. Sijoittuminen työtehtäviin
2. Mahdollisuudet koulutukseen ja itsensä kehittämiseen
3. Miesten ja naisten jakautuminen henkilöstöryhmittäin
4. Työolojen soveltuvuus
5. Työn- ja perhe-elämän yhteensovittaminen
6. Syrjintä ja häirintä.

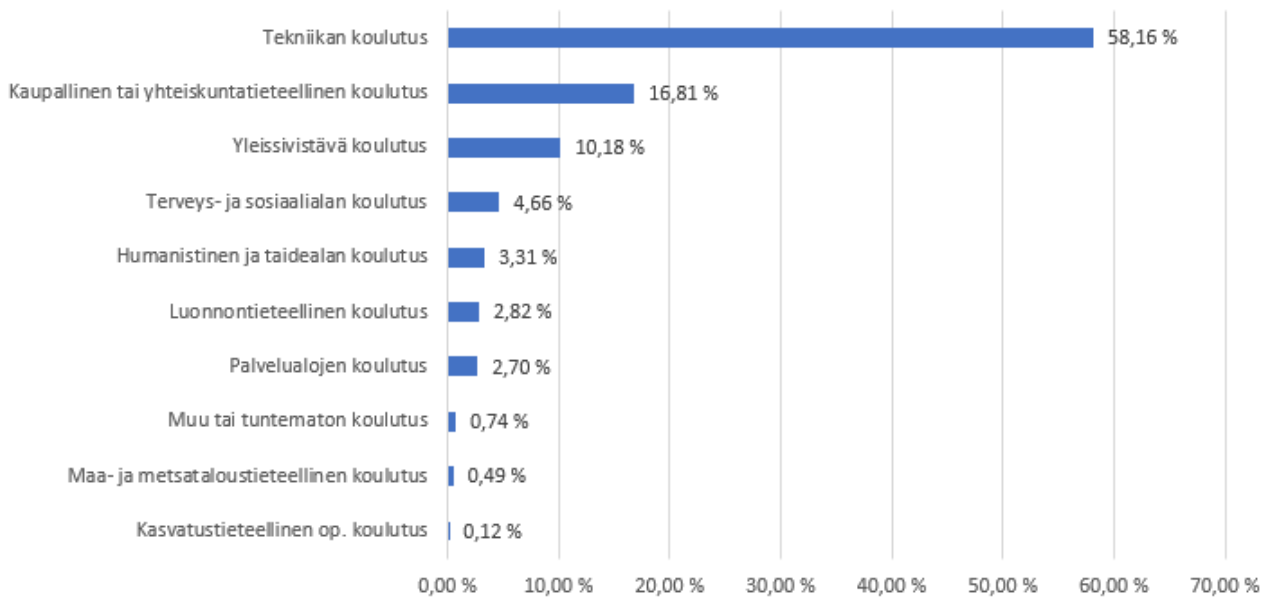
#### **3.1.1. Sijoittuminen työtehtäviin**

Rekrytoinneissa on toimittu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain edellytysten mukaisesti. Rekrytointiprosessi on määrämuotoinen ja sisältää kussakin rekrytoinnissa kaikkien hakijoiden osalta samat vaiheet, kuten esimerkiksi hakemusten läpikäynnin, palkkatoiveiden käsittelyn, ensimmäisen ja toisen kierroksen haastattelut, soveltuvuusarvioinnin ja referenssitarkastukset. Näillä toimilla pyritään varmistamaan hakijoiden tasapuolinen kohtelu ja valinnan perustuminen hakijan sisäisiin ominaisuuksiin, kuten koulutukseen, tietotaitoon ja pätevyYTEEN.

Hakuilmoituksista käy selkeästi ilmi, että työpaikat sopivat sekä naisille että miehille, eikä avoimesta työpaikasta tai –tehtävästä ilmoittaessa hakijoilta olla oikeudettomasti edellytetty yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja. Toki on tiedossa, että useimpiin avoimena oleviin tehtäviin hakee koulutuksen (tekniikan alan) perusteella enemmän miehiä.

Planmeca Groupin yleisin koulutusala on edelleen selvästi tekninen ala, 58 %:lla henkilöstöstä on teknisen alan koulutus. Toiseksi yleisin ala on kaupallinen tai yhteiskuntatieteellinen ala (17 %), ja kolmanneksi yleisin yleissivistävä (10 %).





Sisäinen siirto voi tapahtua yhtiöstä toiseen tai yhtiön sisällä toisiin tehtäviin. Sisäisissä siirroissa olemme varmistaneet omien työntekijöiden mahdollisuuden vaihtaa työtehtäviä. Kaikki avoimet työpaikat ovat sisäisesti haettavissa ja ohjeet löytyvät intranetistä. Intranetissä ilmoitetaan lisäksi sellaisista työpaikoista, jotka julkaistaan ainoastaan sisäisesti haettavaksi. Kehityskeskustelut, Varpu-keskustelut ja niihin liittyvät toimenpiteet ovat myös edesauttaneet sisäisten siirtojen toteutumista.

Sisäisten siirtojen määrää pyritään edelleen lisäämään ja valinnoissa huomioidaan tasa-arvoisten valintojen toteutuminen. Valinnoissa huomioidaan myös työntekijöiden valmiudet, ammattitaito sekä halukkuus uusiin tehtäviin.

Yhtiöryhmässämme on kaikilla työntekijöillä (riippumatta sukupuolesta tai ei-työhön liittyvästä toiseikasta) sama asema työsuhteensa luonteen (vakituinen/määräaikainen) suhteen. Määräaikaisia työsuhteita käytetään vain tarvittaessa ja valinta perustuu hakijan taitoon sekä työtehtävään soveltuvuuteen.

### 3.1.2. Mahdollisuus koulutukseen

Toteutuneista koulutuksista pidetään henkilöstösastolla yllä laatujärjestelmän mukaista koulutusrekisteriä.

Työryhmä ei katso tarpeelliseksi listata erikseen naisten ja miesten osallistumista koulutuksiin, koska koulutukset ovat tarvepohjaisia ja näin ollen koulutus kohdistuu tasavertaisesti tehtävästä riippuen kaikkiin työntekijöihin.

Toimintaohjeessa Kehityskeskustelu 26.06.00.H16 on tavoitteeksi määritelty mm. työntekijän kehittymistarpeet ja urakiertomahdollisuudet. Kehityskeskustelun yhteydessä päivitetään myös työntekijän toimenkuva ja keskustelusta tehdään erillinen muistio.

Koulutustarve voi syntyä mm., jos työntekijän työtehtävä muuttuu oleellisesti tai työn vaatimukset ovat muuttumassa tai muuttuneet. Tarve voi syntyä myös siitä, että edellisestä jatkokoulutuksesta on jo pidempi aika, tai työntekijä itse ilmaisee halukkuutensa jatkokoulutukseen, jonka näkee työnsä kannalta tarpeelliseksi. Koulutustarvetta harkitaan aina tapauskohtaisesti.

Koulutuskorvauksista on olemassa toimintaohje 26.06.00.H74, jonka tarkoituksena on määritellä ne periaatteet, joiden perusteella työnantaja osallistuu ulkosiin koulutuskustannuksiin. Ohje antaa tasa-arvoisen mahdollisuuden hakea koulutukseen ohjeen määrittelemillä edellytyksillä.

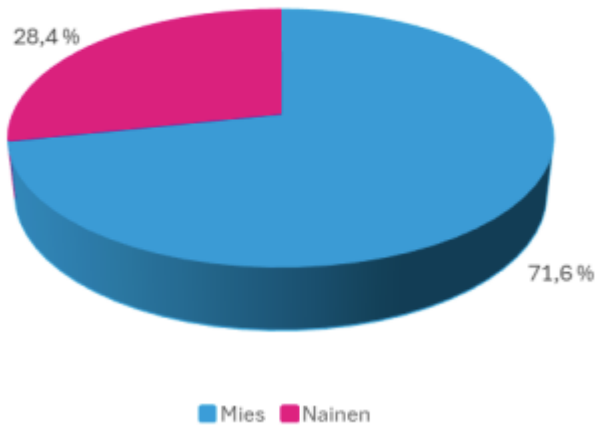
Henkilökunnalle on järjestetty myös sisäisiä koulutuksia. Jokainen uusi työntekijä osallistuu tervetuloa taloon ja uusien iltapäivä -perehdytyksiin. Muihin sisäisiin koulutuksiin haetaan ensin esihenkilön hyväksyntä.



### 3.1.3. Miesten ja naisten jakautuminen henkilöstöryhmittäin

Planmeca Groupin henkilöstön sukupuolijakaumassa naisten osuudessa on pientä kasvua edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2024 henkilöstöstä 71,6 % oli miehiä ja 28,4 % naisia. (Vuonna 2023 miesten osuus oli 72,5 % ja naisten osuus 27,5 %.)

Planmeca Groupin sukupuolijakauma



Alhaalla olevassa kuvassa on kuvattu tarkemmin Planmeca Groupin yhtiöiden sukupuolijakauma vuosilta 2021, 2022, 2023 ja 2024. Henkilöstökatsauksen mukaan naisten osuus on kasvanut sekä Planmecalla että Planmedilla. Plandentilla osuudet ovat pysyneet ennallaan.

	Sukupuolijakauma	
	Naiset	Miehet
<b>Planmeca Group</b>		
2024	28,4 %	71,6 %
2023	27,5 %	72,5 %
2022	28 %	72 %
2021	29 %	71 %
<b>Planmeca Oy</b>		
2024	26 %	74 %
2023	24 %	76 %
2022	26 %	74 %
2021	26 %	74 %
<b>Plandent Oy</b>		
2024	42 %	58 %
2023	42 %	58 %
2022	42 %	58 %
2021	42 %	58 %
<b>Planmed Oy</b>		
2024	21 %	79 %
2023	19 %	81 %
2022	20 %	80 %
2021	20 %	80 %



Planmeca Oy:n työntekijöistä vuoden 2024 lopussa miehiä oli 80 % (81 % vuonna 2023) ja naisia 20 % (19 % vuonna 2023), eli naisten osuus on kasvanut hieman. Toimihenkilöistä miehiä oli 59 % (59 % vuonna 2023) ja naisia 41 % (41 % vuonna 2023). Nämä osuudet ovat siis pysyneet samoina. Ylemmistä toimihenkilöistä miehiä oli 77 % (78 % vuonna 2023) ja naisia 23 % (22 % vuonna 2023), eli naisten osuus on kasvanut hiukan ylemmissä toimihenkilöissä.

Plandent Oy:llä työntekijöistä 42 % on naisia (45 % vuonna 2023) ja 58 % on miehiä (55 % vuonna 2023). Toimihenkilöistä miehiä on 60 % (59 % vuonna 2023) ja naisia 40 % (41 % vuonna 2023), miesten osuus on siis kasvanut ja naisten osuus taas laskenut yhden prosenttiyksikön. Ylemmistä toimihenkilöistä miehiä on 53 % (56 % vuonna 2023) ja naisia 47 % (44 % vuonna 2023), jolloin naisten sekä miesten osuudet ovat vähentyneet kolme prosenttiyksikköä vuodesta 2023.

Vuoden 2024 lopussa Planmed Oy:n työntekijöistä 79 % oli miehiä (79 % vuonna 2023) ja 21 % naisia (21 % vuonna 2023), eli osuudet ovat pysyneet samoina. Toimihenkilöistä miehiä oli 70 % (73 % vuonna 2023) ja naisia 30 % (27 % vuonna 2023), miesten osuus on siis laskenut kolme prosenttiyksikköä ja naisten vastaava taas kasvanut kolme prosenttiyksikköä. Ylemmistä toimihenkilöistä miehiä oli 82 % (84 % vuonna 2023) ja naisia 18 % (16 % vuonna 2023), eli miesten osuus on laskenut kaksi prosenttiyksikköä ja naisten osuus vastaavasti noussut kaksi prosenttiyksikköä.

## Planmeca Groupin esihenkilöt

Planmeca Groupin esihenkilöistä miehiä oli 79 % ja naisia 21 % vuonna 2024. Vuonna 2023 Planmeca Groupin esihenkilöistä miehiä oli 82 % ja naisia 18 %. Planmecalla esihenkilöistä miehiä oli 79 % ja naisia 21 %. Plandentilla esihenkilöistä miehiä oli 75 % ja naisia 25 %. Planmedilla esihenkilöistä miehiä oli 85 % ja naisia 15 %. Edelliseen vuoteen verrattuna naisten osuus esihenkilöinä kasvoi kaikissa yrityksissä. Vuoden 2024 lopussa yhtiön johtokunnassa on yksi nainen.

### 3.1.4. Työolojen soveltuvuus

Työolojen soveltuvuuden osalta selvitys perustuu työterveyshuollon työpaikkaselvityksiin, joita tehdään työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Niissä arvioidaan Planmecalla tehtävää työtä, työtiloja, työvälineitä sekä toiminnan malleja, konsepteja sekä ohjeistusta ja niiden soveltuvuutta työntekijöille. Työpaikkaselvitykset eivät tuo esille sukupuoleen liittyviä rajoitteita.

### 3.1.5. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Sekä miehillä että naisilla on lakiin ja työehtosopimuksiin perustuvat yhtäläiset mahdollisuudet käyttää erilaisia perhevapaita. Yhtiö tiedottaa henkilöstön perhevapaa-oikeuksista Intrassa sekä tarvittaessa henkilökohtaisesti esihenkilön ja henkilöstöosaston toimesta. Se, kumpi puolisoista käyttää perhevapaita, on perheen sisäinen päätös.

Työntekijän esihenkilö huolehtii siitä, että pitkään töistä perhevapaalla ollut henkilö saa valmiudet suoriutua työelämän vaatimuksista. Esihenkilön vastuulla on esimerkiksi se, että palaavan työntekijän IT-taidot saatetaan ajan tasalle.

### 3.1.6. Palkkakartoitus

Palkkaselvitys tehdään kolmen vuoden välein ja on nyt sisällytetty vuoden 2025 Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan.

## 4. Päämäärät ja toimenpiteet

### 4.1. Työhyvinvoinnin kehitys

Planmeca Groupin tavoitteena on varmistaa, että yhtiössä on osaava ja motivoitunut henkilöstö ja että kehittäminen ja jatkuva parantaminen ovat osana jokaisen päivittäistä työsuoritusta. HR-palveluissa tuemme esihenkilöitä yhteisen tavoitteemme eteen.

Henkilöstön kehittämisen kenttään kuuluu lakien mukainen työturvallisuuden, työsuojelun ja työterveyshuollon organisointi. Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi Planmeca, Planmed ja Plandent ovat järjestäneet henkilöstölleen työhyvinvoinnin tueksi



vapaaehtoisen työkykyvakuutuksen. Henkilöstön kehittäminen pitää kokonaisuudessaan sisällään huolehtimista henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisen ja ammattitaidon kehittämisestä sekä työolosuhteiden asianmukaisuudesta ja turvallisuudesta. Kehittämistarpeista kerätään tietoa mm. henkilöstökyselyiden muodossa, joiden toteutuksesta ja muusta henkilöstöraportoinnista vastaa HR-palvelut.

## VarPu

Planmeca Groupissa käytössä oleva **VarPu** eli **varhaisen puheeksioton malli** on osa työhyvinvoinnin ja varhaisen välittämisen prosesseja. Sen tavoitteena on kannustaa oikea-aikaiseen ja nopeaan reagointiin silloin, kun ilmenee huoli alaisen tai kollegan hyvinvoinnista. Varhaisella välittämisellä on mahdollista ennaltaehkäistä terveyteen ja hyvinvointiin liittyvien ongelmien paisuminen liian suuriksi. VarPu-malli tukee varhaiseen välittämiseen kuuluvaa yhteisesti sovittua puhumisen lupaa ja antaa raamit asioiden käsittelemiseen ja jatkotoimenpiteiden suunnittelemiseen. VarPusta on järjestetty useita esihenkilökoulutuksia.

VarPu-prosessin käynnistäjä voi olla työnantajan, esihenkilön tai työntekijän aloite mistä tahansa työpaikalla havaittavissa olevasta huolesta. VarPu-prosessi lähtee liikkeelle esimerkiksi, kun henkilöllä on:

- pitkä sairauspoissaolo tai paljon sairauspoissaoloja,
- merkkejä päihteiden liiallisesta käytöstä,
- häirintää tai epäasiallista käyttäytymistä,
- vaikeuksia osaamisessa tai työmotivaatiossa tai
- mitä tahansa muu työhön tai työnteon edellytyksiin liittyvää huolta.

## KEKE

Vuosittainen **kehityskeskustelu** on johtamisen työkalu, jonka avulla kirkastetaan yrityksen ja tiimin yhteiset päämäärät ja yhdistetään ne työntekijän henkilökohtaisiin tavoitteisiin.

Kehityskeskustelun tavoitteena on:

- arvioida työn tuloksia ja suoriutumista
- selkiyttää tehtäväkuvaa ja roolia
- määritellä työn tavoitteet ja päämäärät
- tunnistaa kehittämistarpeet ja sopia toimenpiteistä
- kartoittaa työhyvinvoinnin tila
- antaa ja saada molemminpuolista palautetta
- ylläpitää molemminpuolista keskusteluyhteyttä ja luottamusta
- edistää yhteistyötä ja hyvää työilmapiiriä
- vahvistaa organisaatiokulttuuria sekä
- osallistaa organisaation ja tiimin toiminnan kehittämiseen.



## Ajankäytön hallinta

Ajanhallinta on yksi ennaltaehkäisevä keino tukea omaa työhyvinvointia, sillä se liittyy työtehokkuuteen ja työssä jaksamiseen. Oikea ajankäytön suunnittelu on itsensä johtamista, joka taas johtaa oman työn kehittämiseen. Valmennusta tarvitaan, jotta henkilöstöllä on valmiudet:

- suunnitella työviikko ja priorisoida; oikeanlainen ajan käyttö alkaa asioiden tärkeysjärjestyksestä
- parantaa keskittymistä ja työn tuloksia sekä sovittujen asioiden etenemisen seurantaa

Arvioimalla omia työtapoja ajankäytön suhteen sekä opimme erottamaan tärkeät ja vähemmän tärkeät asiat.

## Jatkuva vuoropuhelu

Jatkuva vuoropuhelu tapahtuu kokouksien kautta. Vuoropuhelussa työnantajan ja työntekijöiden edustajat käsittelevät yrityksen tilannetta, työpaikalla sovellettavia käytäntöjä ja sääntöjä, työvoiman käyttöön liittyviä asioita, osaamistarpeita ja osaamisen kehittämistä sekä työhyvinvointia. Lisäksi kokouksissa käsitellään muuhun lainsäädäntöön sisältyviä asioita, esimerkiksi henkilötietojen keräämistä ja teknistä valvontaa sekä sähköpostin käyttöä.

Jatkuva vuoropuhelu edistää Planmecan toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö toimivat yhteistoiminnan hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen, samalla toistensa edut huomioon ottaen.

## 4.2. Yhdenvertaisuuden kehitys

Vuoden 2025–2026 yhdenvertaisuuden toteutuksessa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi päätettiin toteuttaa seuraavat toimenpiteet:

1. Tavoitteellisuus: pulssikyselyissä seurataan henkilöstön kokemuksia yhdenvertaisuuteen liittyen. Tarvittaessa lisätään tätä kartoittavia kysymyksiä.
2. Tiedottaminen: Yhdenvertaisuuteen \*) liittyvä viestintä pidetään aktiivisena ja saavutettavana intran kautta.
3. Whistleblowing-kanavan löydettävyyttä / näkyvyyttä verkkosivuilla pyritään parantamaan.

\*) yhdenvertaisuussuunnitelma sisältyy työyhteisön kehittämissuunnitelmaan.

## 5. Vastuunjako

### 5.1. Työhyvinvoinnin vastuunjako ja johtaminen

#### Työhyvinvoinnin vuosikellon mukainen koulutus

Yhtiössä laaditaan vuosittain työhyvinvoinnin vuosikello, jossa määritellään vuosittaisen henkilöstön työhyvinvoinnin kehityshankkeet. Työhyvinvoinnin kehityshankkeiden toteutuksesta ja seurannasta vastaa HR-osasto yhdessä asianomaisen yksikön esihenkilön kanssa.

#### Laatujohtaminen

Laatujohtamisen avulla laatua ja toimintaa pyritään hallitsemaan ja johtamaan. Tarkoituksena on saavuttaa taloudellisia hyötyjä, alentaa kustannuksia erilaisten laatu- ja teknisten menetelmien avulla sekä sitouttaa koko organisaatio jatkuvaan parantamiseen.



Yhtiössä järjestetään laatujärjestelmän perusteet -koulutusta. Laatujärjestelmään liittyvää syventävää koulutusta ja erikoiskursseja on saatavilla talon ulkopuolisilla kursseilla. Kouluttamistarve saattaa syntyä myös viranomaisvaatimusten muutoksista tai sisäisistä poikkeamisista, jotka johtavat toimintojen muuttamiseen ja sitä kautta henkilöstön koulutusten täydentämiseen.

## Lean-mallin jalkauttaminen

Lean-ajattelu on johtamisfilosofia, joka keskittyy tuottamattoman toiminnon poistamiseen, minkä avulla pyritään parantamaan asiakastytyväisyyttä ja laatua, pienentämään toiminnan kustannuksia sekä lyhentämään tuotannon läpimenoaikoja. Pohjana toimii myönteinen ihmiskäsitys, jonka mukaan jokaisella työntekijällä on kykyä jatkuvasti kehittyä omassa työssään ja ratkoa arjen ongelmia. Oppivan organisaation hyödyt toteutuvat vain luottamuksen ja keskinäisen kunnioituksen ilmapiirissä.

Lean-oppien mukaan johdettu organisaatio on ketterä, uudistumiskykyinen ja kykenee tehokkaasti ratkaisemaan ongelmia. Tulosten saavuttaminen ja niiden pysyvyys edellyttävät ylimmän johdon sitoutumista ja henkilöstön mahdollisimman laajaa osallistumista. Lean-ajattelu tarjoaa useita työkaluja, joissa kouluttaminen on keskeinen osa henkilöstön kehittämistä.

## Johtaminen ja esihenkilötyö

Ammatillisen osaamisen kehittämiseksi luetaan esihenkilövalmennus ja johtamiseen tai yhteistoimintaan liittyvän osaamisen kehittäminen. Esihenkilötyötä kehitetään systemaattisesti järjestettävillä esihenkilötapaamisilla, uusien esihenkilöiden valmennusohjelmalla sekä valmentavalla johtamisvalmennuksella ulkopuolisen palveluntarjoajan toimesta. Esihenkilövalmennusta tarjotaan yhtiössä esihenkilöasemassa toimiville. Työnjohtokoulutus on erityisesti tuotannon työntekijöiden lähiesimiehille suunnattua koulutusta painottuen tuotannon työntekijöiden työsuhteisiin ja tuottavuuden kehittämiseen.

## Tietosuojakoulutus (GDPR)

Planmeca-yhtiöissä henkilötietoja tulee käsitellä tietosuojalainsäädännön mukaisesti ja hyvää tietojenkäsittely- ja tiedonhallintatapaa noudattaen. Tietosuojatyon on varmistettava henkilötietojen lainmukainen käsittely.

Kokonaisvastuu henkilötietojen lainmukaisesta käsittelystä ja tietosuojan toteutumisesta on Planmeca-yhtiöiden ylimmällä johdolla. Jokaisella Planmeca-yhtiöiden työntekijällä on velvollisuus toimia tietosuojalainsäädännön sekä tämän tietosuojapolitiikan, tietoturvapoliitiikan sekä niitä tukevan muun ohjeistuksen mukaisesti.

Tietosuojalaista tullaan järjestämään henkilöstön koulutustilaisuuksia ja se tulee olemaan osa perehdytysohjelmaa.

### 5.2. Yhdenvertaisuuden vastuunjako ja johtaminen

Luottamushenkilöllä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista seuraa YT-neuvottelukunta.

## 6. Seurantamenettelyt

### 6.1. Työhyvinvoinnin seuranta

Neljä kertaa vuodessa järjestetään työnantajan ja henkilöstön edustajan vuoropuhelukokous. Työnantajan ja henkilöstön edustajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua:

- 1) yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta;
- 2) työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista;



- 3) työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta;
- 4) henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä;
- 5) työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla;
- 6) 12 §:ssä säädetävistä muusta lainsäädännöstä johtuvista asioista.

Jos vuoropuhelun kohteena oleva asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, tulee se käsitellä kokouksessa kaikkien niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee.

Kokouksien järjestelyistä vastaa työnantaja.

## Henkilöstökyselyt

Kehittämistarpeista kerätään tietoa mm. henkilöstökyselyiden muodossa, joiden toteutuksesta ja muusta henkilöstöraportoinnista vastaa HR-palvelut. Koko talon henkilöstökyselyt toteutetaan joka toinen vuosi. Tämän lisäksi toteutetaan tarpeen mukaan osastokohtaisia kyselyjä.

Henkilöstökyselyt ovat hyödyllinen työkalu henkilöstön hyvinvointia mitattaessa. Osana vuoropuhelua on tärkeää kuulla myös, mitä henkilöstö ajattelee. Tasaisin aikaväleihin toteutetut kyselyt kertovat myös osaltaan henkilöstön hyvinvoinnin ja työympäristön kehityksestä. Tarttumalla kyselyiden kehityskohtiin voidaan parantaa henkilöstön työhyvinvointia ja sitoutuneisuutta yritykseen.

## Laatujärjestelmä

Laatujärjestelmän seuranta pitää osaltaan niin yrityksen laadun korkealla, mutta erityisesti henkilöstön kannalta osaamisen kehittämisen ajan tasalla. Laatujärjestelmä edellyttää yhtiöryhmän henkilöstön koulutus- ja kurssitietojen tallentamista henkilöstöosaston ylläpitämään koulutus- ja kurssirekisteriin. Rekisteriin tallennetaan perus- ja jatkokoulutuksen lisäksi kaikki omaan työhön ja ammattitaitoon liittyvät seuraavat ehdot täyttävät koulutukset:

- Talon sisäiset sekä ulkopuoliset kurssit, valmennukset ja seminaarit
- Erikois pätevyudet
- Koulutuksen pitää tapahtua työaikana ja sen ajalta tulee maksaa palkkaa (ei palkkatuki)
- Kesto vähintään 1 tunti.

Esihenkilön vastuulla on varmistaa, että käydyt koulutukset ovat päivitettyinä koulutusrekisteriin. Esihenkilöt kirjaavat alaiensa käymät kurssit ja koulutukset HR-järjestelmään eli Mepcoon. Isommassa talon sisäisissä koulutustilaisuuksissa ao. vastuuhenkilö toimittaa osallistujalistan HR-palveluille, joka päivittää osallistujatiedot massapäivityksenä järjestelmään.

Erikois pätevyyksille eli määräajoin uusittaville koulutuksille (esim. ensiapu tai sähkötyöpätevyys) on lomakkeella oma kohtansa. Juotostaitokoulutus on yhtiöryhmän sisäisesti määritelty erikois pätevyudeksi.

Mikäli henkilö on suorittanut tutkinnon, toimittaa hän valmistuttuaan todistuksesta kopion henkilöstöosastolle, jossa tiedot viedään koulutusrekisteriin.

## 6.2. Yhdenvertaisuuden seuranta

Yhdenvertaisuutta koskevia tavoitteita ja niiden toteutusta seurataan sovittujen seurantamittareiden perusteella. Tarvittaessa tehdään muutoksia, jos havaitaan riittämättömiä tuloksia tavoitteiden toteutuksessa.

