

SASKY koulutuskuntayhtymä Henkilöstökertomus 2022

johtoryhmä 14.3.2023 / yhtymähallitus 23.3.2023 / yhteistyötoimikunta 23.5.2023



Sisältö

1	Johdanto	3
1.1	Katsaus vuoteen 2022.....	3
2	SASKY koulutuskuntayhtymän strategia ohjaa henkilöstöpolitiikkaa	3
2.1	Henkilöstö- ja hyvinvointiohjelma - <i>Minusta meihin</i>	3
2.2	Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi	5
2.2.1	Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet.....	5
2.2.2	Henkilöstön ikärakenne	6
2.2.3	Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	6
2.3	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	7
2.3.1	Ammatillinen koulutus	8
2.3.2	Yleissivistävä koulutus	9
2.3.3	Ammatillisen opetuksen ja yleissivistävän opetuksen yhteistyö 2022.....	10
2.3.4	Yhteiset palvelut	10
2.3.5	Digipeda-toiminta	11
2.4	Yhteistoiminta.....	11
3	Työsuojelun yhteistoiminta, työturvallisuus ja oppilaitosturvallisuus	13
3.1	Työsuojelutoimikunta 2022-2025.....	13
3.2	Työsuojelun toimintasuunnitelman painopistealueet	14
3.2.1	Riskien arviointi Granite-ohjelmaa hyödyntäen	14
3.2.2	Psykososiaalinen kuormitus ja sen hallinta	15
3.3	Oppilaitosturvallisuus	16
4	Työhyvinvoinnin edistäminen.....	17
4.1	Työterveyshuolto.....	17
4.2	Työkykyjohtamisen painopistealueet	18
4.3	Sairauspoissaolot.....	19
4.4	Työtyytyväisyyskysely	20
4.5	Henkilöstön palkitseminen ja työhyvinvoinnin tukeminen	21
4.6	Työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä edistävät tilaisuudet.....	22
4.7	SAKU ry:n toiminta	23

1 Johdanto

Henkilöstöraportin tehtävänä on antaa tietoa henkilöstön kehittämisen perustaksi ja henkilöstöjohtamiseen liittyvän päätöksenteon tueksi. Henkilöstöraportin avulla arvioidaan henkilöstövoimavarojen tilaa ja kehitystä koulutuskuntayhtymässä. Henkilöstöraportti on laadittu KT Kuntatyöntajien henkilöstöraportointia koskevaa suositusta mukailten.

1.1 Katsaus vuoteen 2022

Koronapandemialla ei ollut vaikutusta opetukseen yhtä vahvasti kuin edellisenä vuonna, vaan tilanne alkoi normalisoitua. Opetuksessa kuitenkin hyödynnettiin opittuja digitaitoja ja kokouskäytännöissä hyödynnetään teams-kokouksia. Valtakunnallisen etätyösuosituksen mukaisesti työskenneltiin etänä niissä tehtävissä, joissa se oli mahdollista helmikuun loppuun saakka. Saskyn päivitetty etätyöohje lisäsi työhyvinvointia joustavan työaikasunnittelun välineenä.

Petäjäopiston alaisuuteen fuusioitui Hämeenkyrön kansalaisopisto syyslukukauden alusta. Tampereen alueella Saskyn toimintaa vahvistettiin Yo-talon hankkimisen myötä.

Koulutuskuntayhtymässä kehitetään laatutyön avulla toimintaa ja prosesseja. Vertaisarviointi toimii yhtenä työkaluna, jolla tuetaan laadun varmistamista ja kehittämistä. Vertaisarviointi on kriteeriperusteista arviointia, jossa vastaavassa ympäristössä toimivista arvioijista koostuva vertaisarviointiryhmä arvioi organisaation valitsemaa kohdetta tai kohteita. Ammatillisessa koulutuksessa keskityttiin kuluneena vuonna Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (KARVI) järjestämien arviointien hyödyntämiseen. Osaran maaseutuoppilaitoksen kestävän kehityksen sertifikaatti (OKKA) uusittiin keväällä 2022. Yleissivistävässä koulutuksessa tehtiin itsearviointit Okka-säätiön sertifioinnin mukaisesti Petäjä-opistolla ja Ylä-Satakunnan musiikkiopistolla.

2 SASKY koulutuskuntayhtymän strategia ohjaa henkilöstöpolitiikkaa

Saskyn henkilöstötyötä ohjaa Saskyn strategiasta 2020-2024 johdettu toiminta-ajatus, visio ja arvot.

2.1 Henkilöstö- ja hyvinvointiohjelma - *Minusta meihin*

Saskyn henkilöstöpolitiikkaa ohjaavat koulutuskuntayhtymän strategian mukaiset arvot, jotka ovat asiakaslähtöisyys, avoimuus, ammatillisuus ja vastuullisuus.

Saskyn henkilöstö- ja hyvinvointiohjelma on suunnitelma siitä, millaisilla henkilöstöjohtamisen ja henkilöstövoimavarojen valinnoilla tuemme SASKY koulutuskuntayhtymän strategian toteutumista. Ohjelman toteuttaminen on päivittäistä johtamista, esihenkilötyötä, työskentelyä ja yhteistoimintaa. Toteutuksen seuranta ja arviointi tapahtuu talousarvio- ja tilinpäätösprosessissa ja henkilöstökertomuksessa vuosittain.

Henkilöstö- ja hyvinvointiohjelman kärjillä tähdätään siihen, että henkilöstö- ja hyvinvointijohtaminen vastaa muuttuvan toimintaympäristön ja Saskyn strategian tarpeita.

Henkilöstö- ja hyvinvointijohtamisen viisi kärkeä ja mittarit:

	Tavoite	Tulos 2022
1. Osaava ja motivoitunut henkilöstö		
Henkilöstön kehittämismittari (koulutusmenot/henkilöstömenot)		
- Ammatillinen koulutus	1,0	0,9
- Ikaalisten lukio	0,8	2,9
- Ruoveden lukio	0,8	1,2
- Pirkanmaan aikuislukio	0,8	5,1
- Ylä-Satakunnan musiikkiopisto	0,8	0,9
- Petäjä-opisto	0,8	0,8
- Yhteiset palvelut	1,2	1,3
Koulutuspäivien määrä/vuosi		1096,5
Henkilöstökyselyn oman työn hallinnan keskiarvo	vähintään 4	3,92
2. Vetovoimaisuuden ja rekrytoinnin vahvistaminen		
Hakijamäärä/palvelussuhde	vähintään 15	9,2
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus/vuosi	alle 10 %	9,7 %
3. Esihenkilötyön kehittäminen		
Henkilöstökyselyn lähiesihenkilötyön keskiarvo	vähintään 4	3,95
Pidetyt kehityskeskustelut	100 %	76 %*
4. Vuorovaikutus ja yhdessä tekeminen		
Henkilöstökyselyn oman lähityöyhteisön keskiarvo	vähintään 4	4,12
Alaistaidot/työelämätaidot keskiarvo	vähintään 4	4,27
5. Hyvinvoiva henkilöstö		
Henkilöstökyselyn kokonaisarvio	vähintään 4	3,95
Sairauspoissaoloprosentti/vuosi	alle 10 %	3,4 %

Taulukko 1. Henkilöstö- ja hyvinvointiohjelman mittarit ja tulokset 2022

*Kehityskeskusteluiden seurantaloteuma OSS-järjestelmässä. Seuranta sisältää määräaikaista ja jo päättyneitä vakinaisia palvelussuhteita, joten mittari ei anna todellista toteumaa. Kehittämiskohteena esihenkilöiden tarkempi seuranta alaistensa keskusteluista ja niiden käymisestä.

Henkilöstökyselyn vastausprosentti 36 %, n=219.

2.2 Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi

Toiminnan ja talouden vuosittaisella suunnittelulla ohjataan organisaatiota kohti tavoiteltua tilannetta ja muutosta. Henkilöstöhallinnon järjestelmät tuottavat tietoa henkilöstövoimavaroista johtamisen tueksi.

Saskyn henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan on kirjattu, että tulosyksiköt laativat tarkemmat henkilöstösuunnitelmat seuraavalle kolmelle vuodelle ja niitä tarkennetaan vuosittain osana toiminnan suunnittelua. Henkilöstösuunnittelu on osa kunkin tulosalueen ja yksikön vuotuista toiminnan ja talouden suunnittelua. Vuositason ennakoivaan henkilöstösuunnitteluun, joka lähtee seuraavan vuoden rekrytointitarpeiden, poistuvien tehtävien ja muiden mahdollisten toimintaan vaikuttavien muutoksien ennakkoinnista on laadittu taulukko, joka päivitetään talousarviokäsittelyn yhteydessä.

Henkilöstökulut kasvoivat 6,1 % edelliseen vuoteen verrattuna.

Tulosalue	2022	2021	Muutos- %
Yhteiset palvelut	3 463 542,54	3 130 563,74	+10,6
Yleissivistävä koulutus	3 055 291,52	2 670 643,15	+14,4
Ammatillinen koulutus	20 095 070,58	19 292 696,74	+4,2
Yhteensä	26 613 904,64	25 093 903,63	+6,1

Taulukko 2. Henkilöstökulut tulosalueittain 2022 ja 2021

2.2.1 Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet

Kuntayhtymässä oli palvelussuhteessa vuoden 2022 lopussa yhteensä 519 työntekijää. Vakituisten henkilöstön määrä kasvoi edellisestä vuodesta 11 henkilöä ja määräaikaisen henkilöstön määrä väheni 10 henkilöä. Sivutoimisen henkilöstön määrä väheni 7 henkilöä. Petäjä-opiston sivutoimisten opettajien työsopimukset tehdään lukukaudeksi kerrallaan, joten he eivät lukeudu henkilöstömäärään 31.12. (n. 100 henkilöä).

Henkilöstömäärä 31.12.	2022	2021	Muutos
Opetushenkilöstö, vakituinen	246	232	+6,0 %
Opetushenkilöstö, määräaikainen	42	52	-19,2 %
Muu henkilöstö, vakituinen	155	158	-1,9 %
Muu henkilöstö, määräaikainen	45	45	0 %
Päätoiminen henkilöstö yht.	488	487	+0,2 %
Sivutoiminen henkilöstö yht.	31	38	-18,4 %
Yhteensä	519	525	-1,1 %

Taulukko 3. Henkilöstömäärä 2022 ja 2021

Henkilöstön palkallinen työpanos täydeksi työajaksi ja koko vuoden työskentelyksi muutettuna, jossa osa-aikaisten ja osan vuotta palvelussuhteessa olleiden työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin. Sivutoiminen henkilöstö ei sisälly henkilötyövuosiraportointiin.

Henkilötyövuodet	2022	2021	Muutos
Yhteensä	481,1	459,8	+4,6 %

Taulukko 4. Henkilötyövuodet 2022 ja 2021

2.2.2 Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45,5 vuotta (v. 2021). Saskyn henkilöstön keski-ikä nousi hieman, v. 2022 keski-ikä oli 49,2 vuotta ja v. 2021 48,7 vuotta.

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-68	68-	
Mies	2	5	14	17	17	21	25	41	27	2		171
Nainen	1	12	22	31	40	65	56	64	51	4	2	348
Yht.	3	17	36	48	57	86	81	105	78	6	2	519

Taulukko 5. Henkilöstön ikärakenne 2022

2.2.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön rekrytoinnissa käytetään KuntaRekry-portaalia, joka takaa Saskyn työpaikkojen näkyvyyden valtakunnallisesti. KuntaRekryn kautta julkaistiin v. 2022

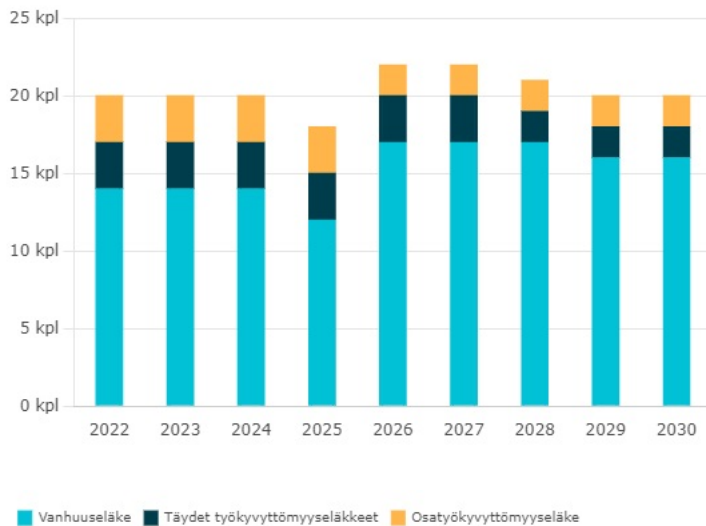
avoimia työpaikkoja yhteensä 105 kappaletta, joista opetus- ja ohjaustehtäviä oli 77 kpl. Paikkoja haki keskimäärin 9,2 hakijaa/työpaikka, yhteensä 961 hakijaa vuonna 2022.

Vakinainen henkilöstö	2022	2021
Alkaneet palvelussuhteet	55	42
Sisäinen siirto	6	2
Päättyneet palvelussuhteet, Eläkkeelle siirtyneet	18	14
Muut syyt	21	25
Vaihtuvuusprosentti	9,7 % (39/401)	10 % (39/390)

Taulukko 6. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2022 ja 2021

Vuonna 2022 koulutuskuntayhtymästä eläköityi 18 henkilöä. Kevan ennusteen mukaan koulutuskuntayhtymästä eläköidytään tulevana vuosina 18-22 henkilön vuosivauhtia, joista täydet työkyvyttömyyseläkkeet 3 henkilöä/vuosi ja osatyökyvyttömyyseläkkeet 2-3 henkilöä/vuosi. Suurimmassa ammattiryhmässä (opettajat) on eläköitymässä 53 henkilöä vuosina 2022-2026.

Eläköitymisennuste



Kuva 1. Henkilöstön eläköitymisennuste, Keva Avaintiedot -palvelu

2.3 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstön kehittämisen lähtökohtana on kuntayhtymän strategia toiminnan tasolla. Tulosalueet vastaavat osaamisen kehittämisestä ammattialakohtaisesti.

2.3.1 Ammatillinen koulutus

Ammatillisen koulutus on vastannut Saskyn kriittisten menestystekijöiden toteutumiseen kouluttamalla opetushenkilöstöä erilaisiin pedagogisiin ratkaisuihin, tiimioppimiseen ja digitaalisiin ratkaisuihin sekä työelämän kanssa tehtävään yhteistyöhön.

Ammatillisen koulutuksen edellisvuonna alkanut tiimioppisen valmennus oli opetushenkilöstön osaamisen kehittämisen tärkeä painopistealue. Opettajat osallistuivat tiimivalmennukseen: ”Opettaja -Rohkea mahdollistaja 2.0”, mikä oli kestoltaan viisi päivää ja päivät olivat jakautuneet koko lukuvuoden ajalle. Päivät toteutettiin yksiköiden omissa oppimistiimeissä ja lisäksi yksi päivä alakohtaisessa yhteisöpäivässä. Päivien teemat olivat: ketterä oppiminen ja itsensä johtaminen, johtaminen (tiimin toiminta ja organisoituminen), asiakkuus ja verkoston voima sekä innovointi ja muutos. Valmennuspäivien tavoitteena muodostui tiimejä, joilla on omat tavoitteensa ja käytänteensä, opettajien oma osaaminen kehittyy yhdessä muiden osallistujien kanssa, käytännön tekeminen sekä yhteinen kokemusten ja tiedon jakaminen sekä kannustaminen uuden kokeiluun, itsensä ylittämiseen ja erilaisten toimintatapojen kehittämiseen omassa työssä. Valmennuspäivien lisäksi opettajat toimivat arjessa kotitiiminsä kanssa, ja tiimit valitsivat tiimille tärkeän kehittämisaiheen. Tiimit jakoivat kehittämistyön tulokset alakohtaisessa, messutyypisessä yhteisöpäivässä. Kehittämistöitä esiteltiin lähes 50 kpl, ja kahden valmennusvuoden myötä organisaatioon on syntynyt kokemuksia ja käytänteitä osaamisen jakamisesta, yhteisöllisestä oppimisesta ja yhdessä tekemisen vaikutuksesta työhyvinvointiin.

Valmennukset on koettu hyödylliseksi tavaksi toteuttaa strategiaan kirjattuja asioita (mm. yhteistyö, osaamisen jakaminen, sisäinen asiakkuus, ennakoiva osaaminen, jatkuva kehittäminen). Tiimivalmennusprosessi oli aidosti asiakaslähtöinen ja valmennusprosessin avulla organisaation sisäinen asiantuntijuus nostettiin esiin. Tuomalla ihmiset yhteen ja panostamalla luottamuksellisen ilmapiirin rakentamiseen, syntyi uusia ideoita, jaettiin tietoa ja opittiin toisilta. Prosessissa fasilitoitiin yksilön ja tiimin oppimista, tiedon jakamista ja parhaita käytäntöjä jaettavaksi koko organisaation käyttöön. Tuloksena on syntynyt mm. yhteinen kohtaamispaikka, 4K:n keskiviikot. Näissä henkilöstöllä on mahdollisuus säännölliseen kohtamiseen, avoimeen vuorovaikutukseen ja osaamisen jakamiseen.

Esihenkilöille ja johdolle (osa)järjestettiin oma viiden päivän valmennus, johon osallistuivat koulutuspäälliköt, rehtorit sekä ammatillisen koulutuksen johtaja. Tavoitteena oli pohtia johtamista, viedä johtamista tiimejä tukevaan suuntaan ja edetä kohti valmentavaa johtamista. Teemoina olivat ketterä oppiminen ja itsensä

johtaminen, esihenkilötyö ja muutosjohtaminen, asiakkuus ja verkoston voima sekä tulevaisuuteni valmentavana esihenkilönä. Dialogisten kohtaamisten lisäksi valmennuspäivät sisälsivät asiantuntijavieraan puheenvuoron. Opettajien ja esihenkilöiden valmennus nivoutui yhteen ”Huoltamo-tapaamissa”. Niihin osallistuivat oppimistiimien avainpelaajat, esihenkilöt ja tiimivalmentajat.

Luotsiopettajien toimintaa on edelleen jatkettu. He ovat auttaneet, ohjanneet ja tukeneet opettajia arjen eri tilanteissa. He ovat jakaneet käytännön vinkkejä ja uusia näkökulmia, innostaneet uusiin toimintatapoihin sekä perehdyttäneet uusiin asioihin ja tilanteisiin. Ohjausta ja tukea on annettu paljon tarvelähtöisesti (lähitapaamiset, Teams-tapaamiset ja puhelinohjaus), mutta tämän rinnalla on myös pidetty työpajoja ja muita yhteisiä kohtaamisia.

Toimintaprosessit ovat tärkeä perusta yhteisten toimintatapojen ja opetuksen laadun toteuttamisessa. Prosesseja käsiteltiin yhteisissä työpajoissa, joita toteutettiin kaikissa tulosyksiköissä. Vuoden loppupuolella toteutettiin kysely nykytilan kartoittamiseksi. Sen tavoitteena oli tarkastella vuosityöajan käyttöä, sen täysimääräistä hyödyntämistä ja siihen kohdistuvia kehittämistarpeita. Keskustelua käytiin mm. opetuksen esihenkilöiden tiimissä. Kyselyyn vastasi n. 45 % kohderyhmästä. Tuloksia tarkastellaan vuoden 2023 alussa ja päätetään toimenpiteet sekä niiden seuranta.

Opiskelijahallinnon asioihin on voinut saada lisätukea nk. wilmaklinikoissa. Lisäksi on toteutettu ajankohtaiskatsauksia, niin kutsuttuja kvartteja. Nämä liittyvät ammatillisen koulutuksen kehittämisen alla oleviin asioihin, ohjeistukseen tai lainsäädäntöön. Työelämän rajapintaan liittyvää perehdytystä toteutettiin TYRSKY-hankkeen koulutuksissa.

2.3.2 Yleissivistävä koulutus

Musiikkiopiston ja kansalaisopiston yhteishanke opistojen toimintakulttuurin kehittämiseksi päättyi helmikuussa 2022. Hämeenkyrön opiston liittymisen valmistelun edetessä palvelukseen siirtyvää uutta henkilöstöä perehdytettiin kuntayhtymän käytäntöihin. Hämeenkyrön 40-päinen henkilöstö toi mukanaan oman osaamisensa, mikä on monipuolistanut kurssitarjontaa ja parantanut kollegatukea. Musiikkiopistolle rekrytoidut uudet opettajat ovat tuoneet taloon uutta virtaa ja mm. some-osaamista.

Lukioissa toteutettiin edelleen uuden opetussuunnitelman ja yhteisten toimintatapojen sisäänajoa. Hankkeiden kautta henkilöstölle järjestettiin koulutusta kestävään kehitykseen sekä opiskelijan ohjaukseen ja tukeen liittyen. Lisäksi osallistuttiin turvallisuuskoulutuksiin (Osaavan käyttö ja sisälle suojautuminen).

2.3.3 Ammatillisen opetuksen ja yleissivistävän opetuksen yhteistyö 2022

Vuoden 2022 aikana lukion yhteiskuntaopin lehtori piti Luoteis-Pirkanmaan oppilaitosten kaksoistutkinnon suorittajille yhteiskuntaopin opintojaksot.

IDEA-kampuksella Ikaalisissa aloitettiin yhteistyö, jossa lukion opiskelijat suorittavat ammatillisten opettajien opetuksessa teknisen käsityön, arkkitehtuurin ja yrittäjyyden opintokokonaisuuksia. Arkkitehtuurissa ja yrittäjyydessä osan opintoja opettavat ammatilliset opettajat ja osa opinnoista hoidetaan lukion opettajien toimesta.

Opinto-ohjaajat tekevät koko SASKYN alueella tiivistä yhteistyötä koulutuksen markkinoinnissa.

2.3.4 Yhteiset palvelut

Yhteisissä palveluissa on panostettu henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitoon ja päivittämiseen vastuualueen lähtökohdista. Henkilöstö on osallistunut yhteisesti esihenkilön kanssa sovitusti niihin ammatillisiin täydennyskoulutuksiin, jotka parhaiten ylläpitävät ja lisäävät kyseisessä tehtävässä vaadittavaa osaamista. Yhteiskunnan nopea digitalisoituminen on huomioitu koulutustarpeissa. Lisäksi tulosalueella on panostettu omien ohjelmistomuutosten vaatimiin käyttöönottokoulutuksiin. Henkilöstö on saanut myös tiedonhallintaan, tietosuojaan, tietoturvaan, riskienhallintaan sekä yleiseen turvallisuuteen liittyvää koulutusta. Esihenkilöt ovat osallistuneet kuntayhtymän järjestämään haastavien henkilöstötilanteiden esihenkilökoulutuksiin syksyllä 2022.

Vuosittain laadittavaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan kootaan tulosalueen suunnitelma henkilöstöryhmittäin kehittämisaalueista. Em. suunnitelman pohjalta Työllisyysrahastolta haetaan koulutuskorvausta työnantajan toteuttamasta henkilöstön osaamisen kehittämisestä. Työllisyysrahaston koulutuskorvauksen määrä v. 2022 oli 14.358,99 euroa (v. 2021 15.490,11). Työntekijäkohtainen osaamisen kehittäminen perustuu esihenkilön kanssa sovittuun henkilökohtaiseen kehittämissuunnitelmaan, jonka toteutumista seurataan kehityskeskusteluissa. Em. kehittämissuunnitelmiin kirjattuja koulutustarpeita hyödynnetään tulosalueiden koulutustarjottimien laidinnassa.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen koko Sasky / koulutuspäivät:

Osaamisen kehittäminen v. 2022	Koulutuspäivien määrät
Ammatillinen ja muu täydennyskoulutus	736,5
Johtamis- ja esihenkilökoulutus	29,8
Muu osaamisen kehittäminen	303,2
Oppisopimuskoulutus	27
Yhteensä	1096,5 pv

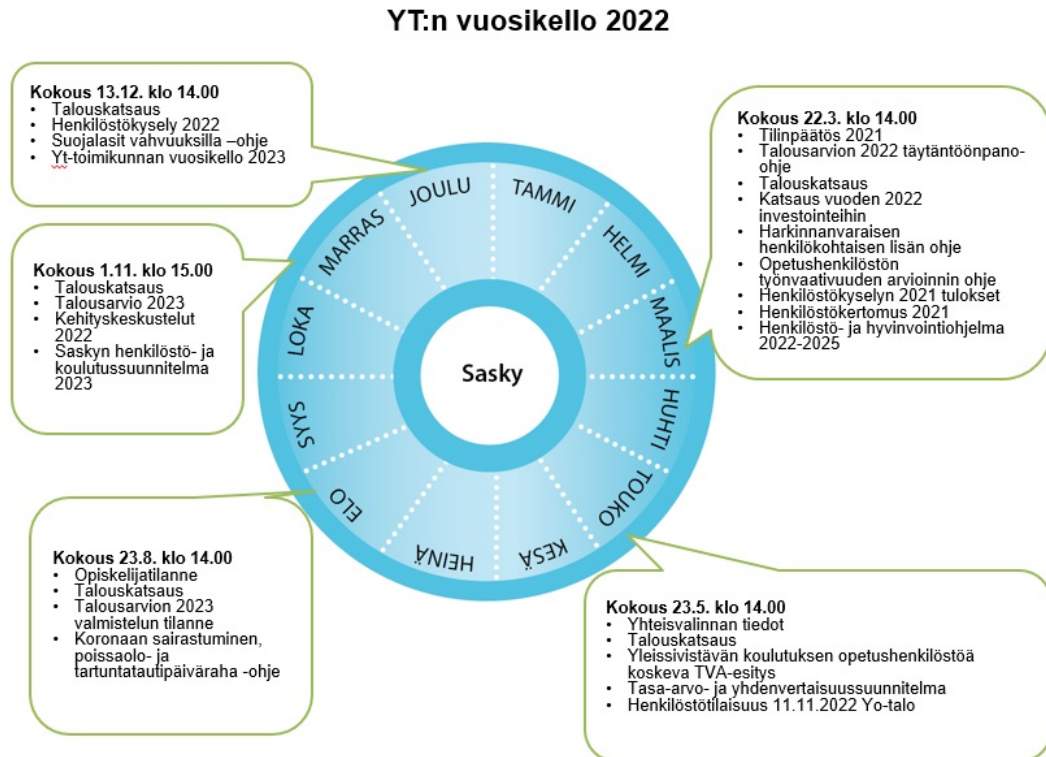
Taulukko 7. Koulutuspäivät 2022

2.3.5 Digipeda-toiminta

Yksiköiden digipeda-henkilöt antavat apua ja tukea sähköisten oppimisympäristöjen pedagogisessa ja teknisessä käytössä. Digipedat on myös resursoitu pitämään omassa yksikössä koulutuksia lukuvuoden aikana liittyen digipedagogiikkaan & digitaalisiin ratkaisuihin. He tiedottavat henkilöstökoulutuksista, muista ajankohtaisista asioista sähköiseen oppimiseen liittyen ja osallistuvat kuntayhtymätasoiseen kehittämistyöhön sekä tuovat oman yksikön kehittämistarpeita esiin. Yksiköissä on nimetyt digipeda-henkilöt, joiden toimintaa suunnittelee ja ohjaa kuntayhtymätasoisesti TVT-koordinaattori. Saskyn digipedatoiminnalla on ollut tärkeä rooli verkko-opetuksen kehittämisessä.

2.4 Yhteistoiminta

Kuntayhtymän yhteistyötoimikunta on yhteistoimintalain mukainen yhteistoimintaelin. Yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja henkilöstön vuorovaikutusta sekä parantaa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia työtä ja työpaikkaa koskevaan päätöksentekoon. Yhteistoiminnalla pyritään edistämään hyvää työilmapiiriä, kehittämistyötä ja muutosten onnistunutta toteuttamista, mikä on edellytys työhyvinvoinnille ja tulokselliselle toiminnalle. Yhteistyötoimikunnan tehtävät on sovittu kuntayhtymän yhteistoimintasopimuksessa. Yhteistyötoimikunta kokoontui viisi kertaa v. 2022.



Kuva 2. Yhteistoiminnan vuosikello 2022

Yhteistyötoimikunnan jäsenet

Työnantajan edustajat kaudella 2021-2024

- Antti Lahti, kuntayhtymäjohtaja
- Anja Kakkuri, hallinto- ja talousjohtaja
- Leena Kaunisto, henkilöstöpäällikkö
- Ari Lamminmäki, yhtymähallituksen puheenjohtaja
- Mauri Tuominen, yhtymähallituksen 2. varapj.

Henkilöstöjärjestöjen nimeämät edustajat

- Arto Anetjärvi, pääluottamusmies JUKO ry
- varaedustaja Ilkka Lampila
- Katriina Isolauri, pääluottamusmies JUKO ry
- varaedustaja Harri Pääkkönen
- Piia Saarinen
- varaedustaja Outi Kykylä
- Marko Hulkkonen, pääluottamusmies Kunta-alan Unioni ry
- Taina Mäenpää, pääluottamusmies, JHL ry

Pääluottamusmiesten katsaus vuoteen 2022

Henkilöstön edustajina Saskyn johtoryhmässä toimivat JUKO ry:n pääluottamusmiehet Arto Anetjärvi ja Katriina Isolauri. Yhteistyö toimi hyvin ja tiedon kulku henkilöstön ja Saskyn johdon parani entisestään. Tätä täydensivät hyvin kuntayhtymäjohtajan Antti Lahden pitämät ajankohtaiskatsaukset Teamsin välityksellä koko henkilöstölle.

TVA-kriteerit saatiin hyväksytyä ja otettua käyttöön. Virkojen täyttöprosessiin olisi toivottu myös jatkoa, mutta siinä ei onnistuttu kyseisen vuoden aikana, joten tavoitteet siirtyivät seuraavalle vuodelle.

Erytistyölasit näyttöpäätetyössä -ohjeistus saatiin valmiiksi ja otettiin henkilöstön puolella ilolla vastaan. SASKY koulutuskuntayhtymän henkilöstön ja opiskelijoiden mahdollisuudesta osallistua kilpailuihin ja niistä aiheutuviin kuluihin tehtiin myös yhteinen selkeä ohjeistus.

Kulunut vuosi oli taloudellisesti oikein onnistunut ja niinpä kuntayhtymän johto päätti palkita koko henkilöstön ulkoilutakilla vielä ennen joulua.

3 Työsuojelun yhteistoiminta, työturvallisuus ja oppilaitosturvallisuus

Työsuojeluvaalit pidettiin 26.11.-3.12.2021 vaalitoimikunnan järjestämänä. Vaalissa äänesti 41 opetushenkilöstöön kuuluvaa ja 79 tukipalveluhenkilöstöön kuuluvaa työntekijää/viranhaltijaa. Työsuojelutoimikunnan kokouksessa 14.12.2021 ja § 45 päätettiin työsuojelutoimikunnan jäsenet uudelle neljän vuoden toimintakaudelle.

3.1 Työsuojelutoimikunta 2022-2025

Työnantajan edustajat

- Antti Lahti, kuntayhtymäjohtaja
- Leena Kaunisto, työsuojelupäällikkö (Merja Simonen, vs. työsuojelupäällikkö (11/2021-3/2022))

Tampereen palvelualan ammattiopisto

- Työsuojeluvaltuutettu Piia Kosunen, Ei varavaltuutettua

Sastamalan oppilaitokset sekä Huittisten ammatti- ja yrittäjäopisto

Opetushenkilöstön edustajat

- Mikko Tapiola, jäsen

- Pirkka Birkstedt, varajäsen
- Mauri Mäkelä, varajäsen

Mäntän seudun koulutuskeskus, Ruoveden lukio, Tampereen palvelualan ammattiopisto
Opetushenkilöstön edustaja

- Katri Isomäki; (alkuvuosi 2022 Jari Turpeinen)

Luoteis-Pirkanmaan oppilaitokset sekä Yleissivistävä koulutus lukuun ottamatta Ruoveden lukiota

Opetushenkilöstön edustajat

- Juha Jokinen, jäsen
- Ilkka Lampila, 1.varajäsen
- Ari Ilottu, 2. varajäsen

Koko Saskyn tukipalveluhenkilöstön edustajat

- Noora Noppari, jäsen
- Hanna-Kaisa Männistö, 1 varajäsen
- Tapio Rannikko, jäsen
- Ilkka Boberg, 1. varajäsen

Työsuojelutoimikunta kokoontui neljä kertaa. Varsinaisten kokousten lisäksi työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö osallistui työpalavereihin ja sisäisiin työsuojelukatselmuksiin sekä työterveyshuollon järjestämiin oman alueensa työpaikkaselvityksiin.

3.2 Työsuojelun toimintasuunnitelman painopistealueet

3.2.1 Riskien arviointi Granite-ohjelmaa hyödyntäen

A) Läheltä piti -ilmoitukset (turvallisuushavainnot)

Ohjelman ja riskien arviointiprosessin tehostamiseksi on lisätty koulutusta. Tavoite Läheltä piti -ilmoitusten käsittelystä henkilöstökokouksissa ei kaikin osin toteutunut.

B) Työn riskien kartoitukset

Tavoitteena oli käsitellä työn riskit ja laatia toimenpiteet niiden vähentämiseksi/poistamiseksi.

C) Koneen riskit

Tavoitteena kirjata koneisiin liittyvät riskit ja laatia toimenpiteet niiden vähentämiseksi/poistamiseksi.

Kaikkien em. kohtien osalta pyydetiin kirjaamaan onko kehittämiskohteita, jotka ovat yhteisiä useammalle yksikölle/tulosalueille/koko Saskyn tasolla.

Pelastussuunnitelmat päivitettiin riskikartoitusten tulosten perusteella työsuojeluvaltuutettujen osaamista hyödyntäen. Kuntayhtymätasolla v. 2022 työstettiin valmiussuunnittelua turvallisuuskoordinaattorin toimesta.

3.2.2 Psykososiaalinen kuormitus ja sen hallinta

Työhyvinvointikyselyn pohjalta laadittava kehittämissuunnitelma ja seuranta

Työhyvinvointikyselyn pohjalta laadittu kehittämissuunnitelma ja seuranta 6 kk:n kuluttua. Kehittämissuunnitelmaan kirjattuja kehittämistavoitteita ja vahvistettavaa voimavaratekijää seurataan toimintavuoden aikana ja kehittämistoimenpiteiden etenemisestä informoidaan henkilöstökokouksessa ensimmäisen kvartaalin aikana. Suunniteltujen kehittämistoimenpiteiden toteutumisesta tulee raportoida henkilöstö-/työsuojelupäällikölle viimeistään ennen seuraavaa työhyvinvointikyselyä.

Henkilöstökokoukset

Tulosalue-/yksikkökohtaisesti sovitaan, mitä kokouksia säännöllisesti (esim. ammattialavastaavat) ja millä aikataululla pidetään.

Työsuojelukatselmukset (omavalvonta)

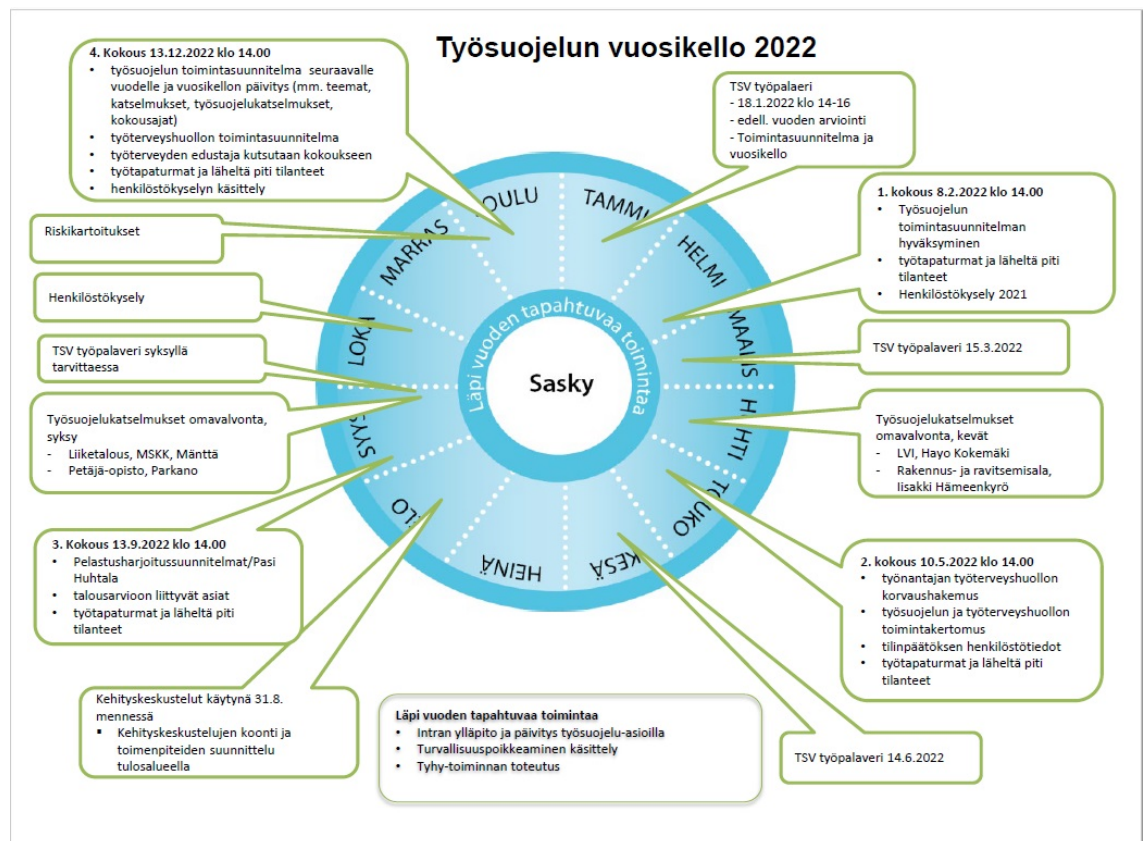
Tulosyksiköissä pidetään työsuojelukatselmukset kolmen vuoden välein. Yksiköitä on ohjeistettu valmistautumaan omavalvontaan käymällä läpi: Työterveyshuollon työpaikkakäyntien muistiot, palotarkastuspöytäkirjat, AVIn tarkastuspöytäkirjat, jos tarkastuksia on tehty. Omavalvontakäynnillä käydään läpi Granite-riskienhallintaohjelmasta Läheltä piti- eli turvallisuushavainnot, Työn riskit ja Koneen riskien arvioinnin tila kohdeorganisaatiossa. Lisäksi työhyvinvointikyselyn kehittämissuunnitelma ja toimenpiteet sen pohjalta. Omavalvontakatselmus tulee dokumentoida ja käsitellä henkilöstön kanssa.

- LVI-ala, Hayo Kokemäki 28.3.2022. Omavalvontakatselmus työterveyshuollon tekemän työpaikkaselvityksen yhteydessä.

- Rakennus- ja ravitsemisala lisäksi, 29.3.2022 Hämeenkyrö > katselmukseen osallistuneet ammattialan opettajat kiinteistöhoitajan lisäksi, ei ole erikseen käsitelty muistiota.
- Liiketalous, MSKK, Mänttä 8.9.2022 > 16.9. 2022 muistion käsittely yhdessä henkilöstön kanssa.
- Petäjä-opisto, Parkano, ei toteutunut.

Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset

Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset toteutettiin pääosin toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuolto laatii selvityksestä lausunnon, joka lähetetään osallistuneille. Mikäli lausunto sisälsi toimenpide-esityksiä, johdon vastuulla on niiden toteuttaminen. Työterveyshuollon muistio (lausunto) käsitellään henkilöstökokouksessa.



Kuva 3. Työsuojelun ja turvallisuuden vuosikello 2022

3.3 Oppilaitosturvallisuus

Vuoden 2022 aikana kaikissa yksiköissä otettiin käyttöön syksyllä 2021 hankittu Osaava-järjestelmä, joka on hätä- ja kriisiviestintäjärjestelmä, jolla voidaan esimerkiksi hälyttää uhkaavassa tilanteessa henkilökohtaista apua puhelimen tai tietokoneen välityksellä.

Osaava-järjestelmän käyttöönoton yhteydessä yksiköissä pidettiin järjestelmän käyttöön liittyviä koulutuksia henkilöstölle. Oppilaitoksissa järjestettiin henkilöstölle sisälle suojautumisen koulutus ja harjoitus. Jatkossa sisälle suojautumisen harjoitukset toteutetaan vuosikellon mukaisesti. Valtaosassa oppilaitoksista pidettiin vuoden 2022 aikana turvallisuuskierroksia, turvallisuuskävelyitä sekä kartoitettiin oppimisympäristöihin liittyviä turvallisuusriskejä. Oppilaitoksissa järjestettiin poistumisharjoitukset vuosikellon mukaisesti. Vuoden 2022 aikana varauduttiin yksiköissä mahdollisiin sähkönjakelun keskeytyksiin.

Turvallisuutta ja turvallisuusyhteistyötä SASKY koulutuskuntayhtymässä on edistetty ja kehitetty vuoden 2022 aikana Opetushallituksen rahoittaman Turva-hankkeen myötä. SASKY koulutuskuntayhtymä toimi hankkeessa päätoteuttajana ja kehittäminen on tapahtunut yhteistyössä Tredun, Takin ja Vaaon sekä muiden toimijoiden ja viranomaisten kanssa. Hankkeen kokonaisbudjetti oli 226 000 €. Hankkeen myötä henkilöstölle on pidetty koulutuksia kiusaamisen puuttumisen mallista sekä koko koulutuskuntayhtymän yhteinen turvallisuuden kampanjaviikko. Teemana oli turvallisuuskulttuurin edistäminen ja vaaratilanteiden ennaltaehkäisy. Hanke päättyi syyskuussa YO-talolla pidettyyn valtakunnalliseen Kohti turvallisempaa oppilaitosta -seminaariin.

4 Työhyvinvoinnin edistäminen

4.1 Työterveyshuolto

Kuntayhtymä on järjestänyt työterveyspalvelut Pihlajalinna Työterveys Oy:n kautta. Yhtiö käyttää Huittisten, Kokemäen, Ruoveden sekä Sastamalan alueilla alihankkijoita. Lisäksi koko henkilöstöllä on käytettävänä Pihlajalinnan etälääkäripalvelu, jolloin vastaanotto tapahtuu matkapuhelinsovelluksen välityksellä. Työterveyshuollon palvelutarjonta perustuu yhteistyössä palveluntarjoajan kanssa vuosittain laadittavaan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Työterveyshuollon kilpailutus toteutettiin v. 2022 ja Pihlajalinna Työterveys Oy jatkaa SASKY koulutuskuntayhtymän työterveyshuollon kumppanina v. 2023-2028.

Pihlajalinna Työterveys Oy:n kanssa pidetään kaksi kertaa vuodessa palvelutason seurantalaverit, joissa käydään läpi suunnitelman toteutumista, kehittämiskohteita ja työterveyshuollon seurantaraportteja henkilöstön hyvinvoinnin mittareista. Lisäksi Pihlajalinnan vastaava työterveyshoitaja vastaa keskitetysti esille tulleiden asioiden hoidosta asiakkaaseen päin. Henkilöstön palaute työterveyspalveluista on pääsääntöisesti ollut positiivista, ja yhteistyö työnantajan ja työterveyshuollon kanssa on sujunut hyvin.

Työterveyden kanssa toteutettiin KELA:n tukema KIILA-kuntoutuskurssi esihenkilöille. Esihenkilötehtävissä toimiva saa asiantuntija-apua ammatillisiin ja työhyvinvointiin liittyviin asioihin sekä terveyden ja elämänhallintaan. Kuntoutus alkoi arviointipäivällä Kankaanpään kuntoutuskeskuksessa 24.8.2022 ja jatkuu 5 + 4 vrk ryhmäjaksoilla. Päätöstilaisuus pidetään 10.11.2023. Kuntoutuksessa esihenkilö on osa prosessia ja hänellä on aktiivinen rooli kuntoutuksen onnistumisessa. KIILA-kuntoutus on osa koulutuskuntayhtymän henkilöstölle vuosittain tarjoamaa työhyvinvointia sekä työssä jaksamista ja jatkamista edistävää tukipalvelua. KIILA5 ja KIILA6-kuntoutuskurssien suunnittelu aloitettiin henkilöstöhallinnon ja Pihlajalinna työterveyden kanssa yhteistyössä syksyllä 2022.

Työterveys teki koko henkilöstölle v. 2021 Movendos-terveys- ja hyvinvointikyselyn, jolla kartoitettiin terveystilanne, vahvuudet ja riskitekijät. Punaisen ja keltaisen tuloksen saaneet pääsivät työterveyshuollon asiantuntijoiden kanssa keskustelemaan hyvinvointia parantavista tekijöistä. Saskyn KIILA 3 -kuntoutusryhmä 8/2021-2/2023 oli suunnattu tälle kohderyhmälle.

Työterveyshuollon tekemiä työpaikkaselvityksiä toteutettiin 9 kappaletta. Työpaikkaselvityksessä työterveyshuolto selvittää ja arvioi työn ja työpaikan olosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden sekä arvioi millainen merkitys niillä on työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn. Henkilöstö osallistetaan esikyselyn täyttämällä ja työpaikkakäynnillä. Työterveyshuolto laatii em. pohjalta lausunnon ja tarvittaessa toimenpide-ehdotuksia kehittämistoimenpiteistä yksikön johdolle toimeenpantavaksi.

4.2 Työkykyjohtamisen painopistealueet

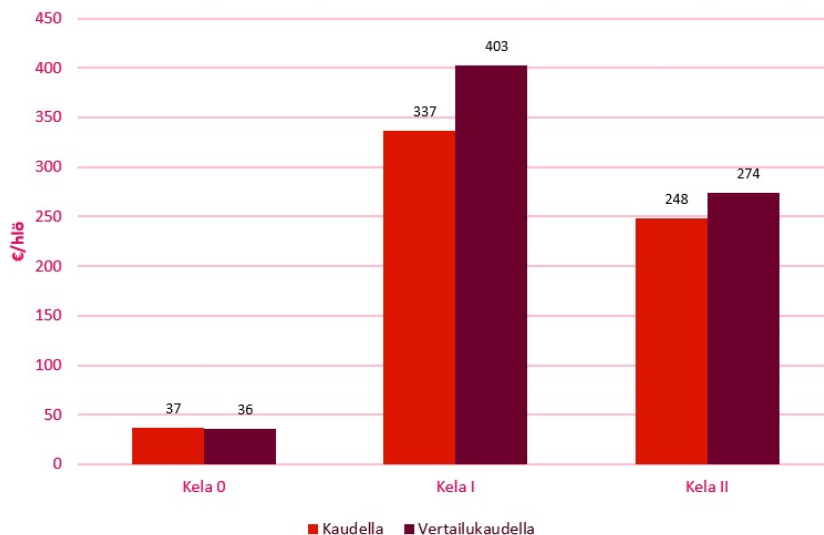
Tehostetut ja ennaltaehkäisevät toimenpiteet sairauspoissaolosten vähentämiseksi:

1. Työntekijän työhyvinvointia ja työkykyä tuetaan monen eri tahon yhteistyönä: Nimetty työterveyshuollon koordinoiva työterveyslääkäri pitää työterveysneuvottelun 21 sairauspoissaolopäivän jälkeen kuukausittain (v 2021 60 pv jälkeen). Neuvotteluissa ovat mukana lääkärin ja työntekijän lisäksi esihenkilö ja henkilöstöpäällikkö. KEVAN ammatillista kuntoutusta, työkokeilua ja Kelan osasairauspäivärahaa käytetään työhön paluun tukena. Uutena toimintamallina työterveyshuolto kutsuu työntekijän tukikeskusteluun psykososiaalisen kuormituksen tilanteessa. Esihenkilötyössä toteutetaan Saskyn varhaisen tuen toimintamallia.
2. Saskyn varhaisen tuen malliin liittyvä dokumentaatio siirrettiin OSS Hr-järjestelmään, jonka tavoitteena on dokumentoinnin tehostaminen ja esihenkilötyön sujuvoittaminen.

3. Työsuojelun v. 2023 toimitasuunnitelman yhtenä painopistealueena on henkilöstön psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen, jonka keinoina esihenkilötyön vahvistaminen henkilöstön tukemisessa. Lisäksi tavoitteena uusien työntekijöiden työn hallinnan parantaminen uuden Moodle-ympäristössä tapahtuvan perehdytyksen avulla. Työterveyshuollon työpaikkaselvitysten hyödyntäminen osana työyhteisöjen ja toimintatapojen kehittämistä ja siten psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen. Lisäksi työn riskien vähentäminen on osa työsuojelun arkea.

4. KIILA-kuntoutus on osa koulutuskuntayhtymän henkilöstölle vuosittain tarjoamaa työhyvinvointia sekä työssä jaksamista ja jatkamista edistävää tukipalvelua. Palveluntuottajana on Kankaanpään kuntoutuskeskus yhteistyössä Pihlajalinnan työterveyden ja Saskyn HR:n kanssa.

Kustannukset/työntekijä kelaluokittain jaoteltuna (€/hlö)



Kuva 4. Työterveyshuollon kustannukset Kela-luokittain/henkilö 2022 ja 2021

4.3 Sairauspoissaolot

Työterveyshuollon antaman selvityksen mukaan alkuvuonna korona ja loppuvuonna koronan lisäksi muut hengitystieinfektiot nostivat lyhyiden sairauspoissaolojen kokonaismäärää. Alle 7 päivän sairauspoissaolot kasvoivat suhteessa eniten. Yli 90 päivän ja yli 180 päivän sairauspoissaolot vähenivät edelliseen vuoteen verrattuna.

Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä kasvoi edellisestä vuodesta. Keskimäärin henkilötyövuotta kohti v. 2022 sairaspoissaolojen määrä oli 12,9 pv (v. 2021: 10,4 pv/htv). Koko Suomessa kunta-alalla oli sairauspoissaoloja v. 2021 keskimäärin 16,7 päivää kuntatyöntekijää kohden, joten Saksyssa määrä on keskiarvon alapuolella. Henkilöstöstä 47 %:lla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja v. 2022 (v. 2021: 65 %).

Sairauspoissaolot	2022	2021
A Alle 7 pv	2337	911
B 8–29 pv	1224	1074
C 30–59 pv	789	577
D 60–89 pv	521	351
E 90–179 pv	1176	1418
F Yli 180 päivää	180	469
Yhteensä	6227	4800

Taulukko 8. Sairauspoissaolot 2022 ja 2021

Terveysperusteiset poissaolot	2022	2021
Opetushenkilöstö	2728	2113
Muu henkilöstö	3499	2687
	6227	4800
Kuntoutustukipoissaolot	518	946
Yhteensä	6745	5746

Taulukko 9. Terveysperusteiset poissaolot 2022 ja 2021

4.4 Työtyytyväisyyskysely

SASKY koulutuskuntayhtymä toteuttaa vuosittain koko henkilöstöä koskevan työtyytyväisyyskyselyn. Kyselyllä pyritään saamaan esiin henkilöstön näkemyksiä organisaation toimivuudesta ja työpaikan ilmapiiristä. Lisäksi henkilöstölle halutaan antaa mahdollisuus vaikuttaa kuntayhtymän toimintaan ja hyödyntää saatua palautetta organisaation kehittämiseksi.

Kyselyn sisältö muodostuu neljästä taustatietokysymyksestä sekä viidestä teema-alueesta, joissa on yhteensä 68 väittämää, jotka arvioidaan asteikolla 1-5. Lisäksi kyselyssä oli neljä avointa kysymystä, joihin vastaaja voi kertoa näkemyksensä kuntayhtymän muutos- tai parannuskohteista sekä antaa kiitokset tai vapaan palautteen.

Anonyymi kysely lähetettiin lokakuussa 611 palvelussuhteessa olevalle henkilölle, joista 219 henkilöä (36 %), vastasi kyselyyn. Kyselyn tulokset käsitellään tulosalueilla ja -yksiköissä henkilöstön kanssa sekä johtoryhmässä ja yhtymähallituksessa. Käsitelyn yhteydessä sovitaan yhteisesti tuloksiin perustuvat toimenpiteet ja seuranta.

Tulokset kysymysosioittain:

Kysymysosio	2022	2021	2020	2019
Omaan työhön ja työoloihin liittyvät kysymykset	3,92	3,93	3,92	3,82
Lähiesihenkilötyö	3,95	4,01	3,93	3,83
Alaistaidot	4,27	4,36	4,32	4,23
Omaan lähityöyhteisöön liittyvät kysymykset	4,12	4,08	4,09	4,05
Kuntayhtymään ja sen johtamiseen liittyvät kysymykset	3,51	3,59	3,65	3,27
Keskiarvo	3,95	3,99	3,99	3,84

Taulukko 10. Työtyytyväisyyskyselyn tulokset 2019-2022

4.5 Henkilöstön palkitseminen ja työhyvinvoinnin tukeminen

Saskyn henkilöstön muistamista koskevan ohjeen mukaan työnantaja huomioi henkilöstöään kunnallisesta palveluksesta Kuntaliiton hopeisella ja kultaisella ansiomerkillä Kuntaliiton säännösten mukaisesti. Vaihtoehtona on valita ansiomerkki tai Epassi flex -saldoa. Ansiomerkin valitsi 6 henkilöä ja Epassi-saldon 18 henkilöä.

Sasky tukee rahallisesti henkilöstön työhyvinvointia Epassi-matkapuhelinsovellukseen ladattavan työhyvinvointietuuden muodossa. Sovellukseen ladataan saldoa 100 eur/henkilö/vuosi käytettäväksi liikunta- ja kulttuuripalveluissa.

Vuonna 2022 Epassi-etua käytti 440 työntekijää yhteensä 42.389,90 euroa, josta ansiomerkkien osuus oli 2.400 euroa.

10 suosituinta käyttöpaikkaa v. 2022:

2022	%
Museokortti verkkokauppa	2,75
Finnkino - verkkokauppa	1,89
Tiketti verkkokauppa	1,62
Ikaalinen Spa Resort - liikuntapalvelut	1,53
Liikuntakeskus Pinkki Sastamala	1,19
Mäntän uimahalli	1,18
Ellivuori Ski Center	1,16
Koulutettu hieroja Katja Talvitie	0,86
K-Citymarket Ylöjärvi kulttuuri	0,81
Huittisten uimahalli	0,81

Taulukko 11. 10 suosituinta Epassin käyttöpaikkaa 2022.

Yhtymähallitus päätti 24.11.2022 huomioida henkilöstöä hyvästä tuloksesta untuvatakein Saskyn painatuksella. Takit luovutettiin joulukuussa päätoimisessa palvelussuhteessa oleville henkilöille ja yhtymähallituksen jäsenille.

4.6 Työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä edistävät tilaisuudet

Tulosityksiköt saivat perinteisesti työyhteisöjen yhteishenkeä ja yhteisöllisyyttä lisäävään toimintaan työhyvinvointirahaa, joka jaettiin tulosityksikköjen kesken henkilötyövuosien suhteessa. Saadussa palautteessa todettiin, että kun työtä tehdään pääasiassa tulosityksikössä, niin työpaikan ulkopuolella tapahtuva ryhmäytyminen työtovereiden kanssa koetaan tärkeäksi osaksi työssä jaksamista. Kuntayhtymän henkilökunta on koronaepidemian rajoitukset huomioon ottaen viettänyt erilaisia hyvinvointitilaisuuksia eri puolilla Pirkanmaata ja Satakuntaa.

Henkilökunnalla on mahdollisuus hyödyntää Saskyn eri yksiköissä olevia tiloja, esim. liikuntasaleja harrastustensa tukemiseksi.

Tampereen Yo-talolla järjestettiin koko Saskyn henkilöstöjuhla 11.11.2022. Ohjelmassa oli kuntayhtymäjohtajan avaussanojen lisäksi stand-up-esitys, Ylä-Satakunnan

musiikkiopiston opettajien musiikkiesityksiä, illallinen ravintola Tiiliholvissa ja Kuntaliiton ansiomerkkien jako. Juhlaan osallistui yhteensä n. 260 henkilöä.

4.7 SAKU ry:n toiminta

Suomen ammatillisen koulutuksen kulttuuri- ja urheiluliitto SAKU ry edistää toiminta- ja työkykyisyyttä, yhdessä tekemistä sekä elämäniloa liikunnan, kulttuurin ja kohtaamisten voimin. SASKY osallistuu laaja-alaisesti toimintaan hyvinvoinnin, osallisuuden ja turvallisuuden teemoilla.

Saku ry tarjoaa henkilöstölle monipuolisia koulutuksia ja kohtaamisia. Koulutuksissa ja tapahtumissa opitaan uutta, löydetään uusia näkökulmia, jaetaan yhteistä osallistumisen iloa ja verkostoidutaan. Hyvinvointi on opittava elämäntaito.

2022 SASKYN opetus- ja ohjaushenkilöstöä on laajamittaisesti koulutettu Tykypassin käyttöönottoon orientaatioiden ja käyttöönottopajojen muodossa. Hyvinvoiva amis - hankkeen turvin koulutuskuntayhtymään on koulutettu 8 uutta Tykypassi-mentoria, jotka jalkauttavat toimia eri yksiköissä. Henkilöstöä on kannustettu ottamaan liikunta mukaan arkipäiväisiin toimintoihin.

Henkilöstötapahtumat kuuluvat koko henkilöstölle.

Sakustars 2022 -kulttuurikilpailujen henkilöstösarjaan osallistui useita koulutuskuntayhtymän henkilöstön edustajia, ja sarjassa kunniamaininnat saivat rehtorit Joni Liukkonen ja Arto Pylvänäinen.

Liikunta kokoaa henkilöstön edustajia monipuolisiin kisatapahtumiin eri puolilla Suomea. Liikuntakampanja haastaa henkilöstön syksyisin liikkeelle omalla paikkakunnallaan lisäämään liikettä arkeensa. Kampanjassa voi seurata liikuntansa riittävyttä joko Rento-, Kunto- tai Kilpasarjassa. Työnantajana tukee SASKYN henkilöstön osallistumista kaikkiin Saku ry:n liikunta- ja kulttuuritapahtumiin. Saku ry:n erilaisissa liikuntakisoissa SASKY koulutuskuntayhtymän edustajat ovat jo vuosia keränneet mitaleja mm. uinnissa, yleisurheilussa, padelissa ja hiihdossa. Mitaleja 2022 ovat kahmineet esim. Jarno Haapaniemi, Pasi Huhtala, Antti Lahti ja Minna Uotila.

SAKU ry:n koulutusvuoteen kuuluvat muun muassa opiskeluhuvinvoinnin kehittämispäivät vuoden lopussa. SASKYN ohjaushenkilöstö ja kehittämistoimien henkilöstö on osallistunut opiskeluhuvinvoinnin kehittämispäiviin aktiivisesti. Hyvinvointipäiville 2022 osallistui iso joukko henkilökuntaa eri henkilöstöryhmistä. Kuulemaan erilaisia hyvinvoinnin teemoja mm. Frank Martelan johdolla. SAKU ry:n toimintaa suunnitellaan ja kehitetään neljässä kehittämisryhmässä: liikunnan kilpailutoiminta, opiskelijoiden kulttuuritoiminta,

hyvinvoiva amis ja viestintä. Kehittämisyhmien kautta jäsenistö pääsee sekä aktiivisesti vaikuttamaan että kehittämään SAKU ry:n toimintaa. SASKYN yhteyshenkilöt eri Saku ry:n kehittämissä ovat osallistuneet kehittämissyhmien koulutuksiin.