

## SASKY koulutuskuntayhtymä Henkilöstökertomus 2023

Jhr xx.xx.2024, kyh xx.xx.2024



# Sisältö

1	Johdanto.....	3
1.1	Katsaus vuoteen 2023.....	3
2	SASKY koulutuskuntayhtymän strategia ohjaa henkilöstöpolitiikka.....	4
2.1	Henkilöstö- ja hyvinvointiohjelma – Minusta meihin.....	4
2.2	Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi .....	5
2.2.1	Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet .....	6
2.2.2	Henkilöstön ikärakenne .....	6
2.2.3	Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	7
2.3	Osaamisen kehittäminen .....	8
2.3.1	Ammatillinen koulutus .....	8
2.3.2	Yleissivistävä koulutus.....	11
2.3.3	Yhteiset palvelut .....	12
2.3.4	Digipeda-toiminta.....	12
3	Yhteistoiminta ja työsuojelu .....	13
3.1	Yhteistoiminta.....	13
3.2	Työsuojelu .....	15
4	Työhyvinvoinnin edistäminen .....	16
4.1	Työterveyshuolto .....	16
4.2	Työkykyjohtaminen .....	16
4.3	Sairauspoissaolot.....	17
4.4	Työtyytyväisyyskysely.....	18
4.5	Henkilöstön palkitseminen ja työhyvinvoinnin tukeminen.....	19
4.6	Työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä edistävät tilaisuudet.....	20
4.7	SAKU ry:n toiminta.....	20

# 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 Kuntatyönantajien henkilöstöraportointia koskevaa suositusta mukailleen.

## 1.1 Katsaus vuoteen 2023

Korona-ajan loputtua keskityttiin henkilöstön työhyvinvoinnin parantamiseen. Henkilöstö osallistui aktiivisesti uuden strategian valmisteluun ja brändiuudistukseen. Pihlajalinnan työterveyden kanssa sovittiin esihenkilön ja työterveyden yhteistyötä tukevan työkyvyn tuki -sovelluksen käyttöönotosta. Loppuvuodesta Saksyssa päätettiin myös hankkia Guidinin HR-järjestelmä, valmentavan johtamisen työkalu, joka auttaa työntekijää itse refleктоimaan hyvinvointi- ja osaamistarpeitaan. Järjestelmä otetaan käyttöön vuoden 2024 aikana. Marraskuussa järjestettiin koko henkilökunnalle Sastamalassa Työelämäyhteistyöseminaari. Seminaarin yhteydessä juhlistettiin kuntayhtymäjohtaja Antti Lahden 50-vuotismerkkipäivää.

Vuosittain laadittavaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan kootaan tulosalueen suunnitelma henkilöstöryhmittäin kehittämisalueista. Em. suunnitelman pohjalta Työllisyysrahastolta haetaan koulutuskorvausta työnantajan toteuttamasta henkilöstön osaamisen kehittämisestä. Työllisyysrahaston koulutuskorvauksen määrä v. 2023 oli 11.174,85 euroa (v. 2022 14.358,99). Työntekijäkohtainen osaamisen kehittäminen perustuu esihenkilön kanssa sovittuun henkilökohtaiseen kehittämissuunnitelmaan, jonka toteutumista seurataan kehityskeskusteluissa. Em. kehittämissuunnitelmiin kirjattuja koulutustarpeita hyödynnetään tulosalueiden koulutustarjottimien laadinnassa.

Vuoden aikana pyrittiin koko ajan entistä parempaan ja hyvinvointia tukevaan toimintakulttuuriin. Toimintojen avoimuuden ja yhdessä tekemisen toivotaan tuottavan hyvinvointia henkilöstölle. Saadut henkilöstökyselyn tulokset antavat signaalin siitä, että suunta on oikea. Tämä on tärkeää, sillä henkilöstön hyvinvointi vaikuttaa koko Saksyn

menestymiseen sekä myös opiskelijoiden viihtyvyyteen ja hyvinvointiin. Vaikka esihenkilötyöllä on suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta, on hyvä muistaa, että sen rakentamiseen tarvitaan koko henkilöstö.

## 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 2023
<b>1. Osaava ja motivoitunut henkilöstö</b>		
Henkilöstön kehittämismittari (koulutusmenot/henkilöstömenot)		
- Ammatillinen koulutus	1,0	0,8
- Lukiokoulutus	0,17	1,93
- Ylä-Satakunnan musiikkiopisto	0,8	0,8
- Petäjä-opisto	0,8	0,5
- Yhteiset palvelut	1,4	1,0
Koulutuspäivien määrä/vuosi		830,1
Henkilöstökyselyn oman työn hallinnan keskiarvo	vähintään 4	4,01
<b>2. Vetovoimaisuuden ja rekrytoinnin vahvistaminen</b>		
Hakijamäärä/palvelussuhde	vähintään 15	14,3
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus/vuosi	alle 10 %	7,7 %

<b>3. Esihenkilötyön kehittäminen</b>		
Henkilöstökyselyn lähiesihenkilötyön keskiarvo	vähintään 4	4,02
Käydyt kehityskeskustelut	100 %	81 %*
<b>4. Vuorovaikutus ja yhdessä tekeminen</b>		
Henkilöstökyselyn oman lähityöyhteisön keskiarvo	vähintään 4	4,17
Alaistaidot/työelämätaidot keskiarvo	vähintään 4	4,29
<b>5. Hyvinvoiva henkilöstö</b>		
Henkilöstökyselyn kokonaisarvio	vähintään 4	4
Sairauspoissaoloprosentti/vuosi	alle 10 %	2,9 %

Taulukko 1. Henkilöstö- ja hyvinvointiohjelman mittarit ja tulokset 2023

\*seurantatoteuma OSS-järjestelmässä sisältää määräaikaista ja jo päättyneitä vakinaisia palvelussuhteita, joten mittari antaa todellista alhaisemman toteuman.

## 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 tulosityksiköt 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.

Palkkojen sopimuskorotukset 1.6.2023 alkaen:

- KVTES ja TS: yleiskorotus 2,2 % + järjestely- ja kehittämiserä 1,97 %
- OVTES: yleiskorotus 2,02 % + järjestely- ja kehittämiserä 1,95 %
- Kertaerä 467,- euroa / työntekijä

Henkilöstökulut kasvoivat 5,2 % edelliseen vuoteen verrattuna.

Tulosalue	2023	2022	Muutos-%
Yhteiset palvelut	3 709 913,87	3 463 542,54	+7,1
Yleissivistävä koulutus	3 358 820,29	3 055 291,52	+9,9
Ammatillinen koulutus	20 917 415,46	20 095 070,58	+4,1
<b>Yhteensä</b>	<b>27 986 149,62</b>	<b>26 613 904,64</b>	<b>+5,2</b>

Taulukko 2. Henkilöstökulut tulosalueittain 2023 ja 2022

## 2.2.1 Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet

Kuntayhtymässä oli palvelussuhteessa vuoden 2023 lopussa yhteensä 532 työntekijää. Vakituisen henkilöstön määrä kasvoi edellisestä vuodesta 13 henkilöä ja määräaikaisen henkilöstön määrä väheni 11 henkilöä. Sivutoimisen henkilöstön määrä kasvoi 11 henkilöä. Petäjä-opiston sivutoimisten opettajien työsopimukset tehdään lukukaudeksi kerrallaan, joten he eivät lukeudu henkilöstömäärään 31.12. (n. 100 henkilöä).

Henkilöstömäärä 31.12.	2023	2022	Muutos
Opetushenkilöstö, vakituinen	250	246	+1,6 %
Opetushenkilöstö, määräaikainen	46	42	+9,5 %
Muu henkilöstö, vakituinen	164	155	+5,8 %
Muu henkilöstö, määräaikainen	30	45	-33,3 %
<b>Päätoiminen henkilöstö yht.</b>	<b>490</b>	<b>488</b>	<b>+0,4 %</b>
<b>Sivutoiminen henkilöstö yht.</b>	<b>42</b>	<b>31</b>	<b>+35,5 %</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>532</b>	<b>519</b>	<b>+2,5 %</b>

Taulukko 3. Henkilöstömäärä 2023 ja 2022

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

Henkilötyövuodet	2023	2022	Muutos
Yhteensä	485,4	481,1	+0,9 %

Taulukko 4. Henkilötyövuodet 2023 ja 2022

## 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. 2022).

Saskyn henkilöstön keski-ikä nousi hieman, v. 2023 keski-ikä oli 49,7 vuotta ja v. 2022 49,2 vuotta.

	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65–68	68-	
Mies	1	6	16	13	22	23	28	37	32	8	1	187
Nainen	2	12	17	29	40	60	54	66	59	3	3	345
Kaikki yht.	3	18	33	42	62	83	82	103	91	11	4	532

Taulukko 5. Henkilöstön ikärakenne 2023

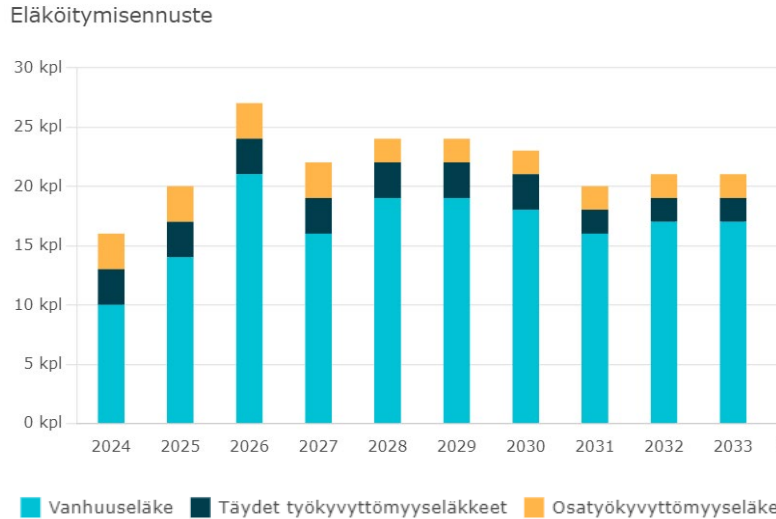
### 2.2.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön rekrytoinnissa käytetään KuntaRekry-portaalia, joka takaa Saskyn työpaikkojen näkyvyyden valtakunnallisesti. KuntaRekryn kautta julkaistiin v. 2023 avoimia työpaikkoja yhteensä 82 kpl. Paikkoja haki keskimäärin 14,2 hakijaa/työpaikka, yhteensä 1 169 hakijaa vuonna 2023. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuusprosentti oli 7,7 %.

Vakainainen henkilöstö	2023	2022
Alkaneet palvelussuhteet	48	55
Sisäinen siirto	1	6
Päättyneet palvelussuhteet, Eläkkeelle siirtyneet	6	18
Muut syyt	26	21
Vaihtuvuusprosentti	7,7 % (32/414)	9,7 % (39/401)

Taulukko 6. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2023 ja 2022

Vuonna 2023 koulutuskuntayhtymästä eläköityi 6 henkilöä. Kevan ennusteen mukaan koulutuskuntayhtymästä eläköidytään tulevina vuosina 16–27 henkilön vuosivauhtia, ennusteen mukaan yhteensä 109 henkilöä vuosina 2024–2028.



Kuva 1. Henkilöstön eläköitymisennuste 2024-2033, Kevan Avaintiedot -palvelu

## 2.3 Osaamisen kehittäminen

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

Osaamisen kehittäminen v. 2023	Koulutuspäivien määrät
Ammatillinen ja muu täydennyskoulutus	543,3
Johtamis- ja esihenkilökoulutus	5,0
Muu osaamisen kehittäminen	229,4
Oppisopimuskoulutus	52,5
<b>Yhteensä</b>	<b>830,2 pv</b>

Taulukko 7. Koulutuspäivät 2023

### 2.3.1 Ammatillinen koulutus

Uudistuva työelämä ja ammatillisen koulutuksen velvoittavat määräykset ohjaavat henkilöstön osaamisen tarvetta ja sen päivittämistä. Henkilöstöltä vaaditaan jatkuvaa oman osaamisensa tunnistamista ja näkyväksi tekemistä sekä muuntautumiskykyä. Oppimisympäristö- ja menetelmämuutokset edellyttävät henkilöstöltä riittävää osaamista, jossa teknologia, oppimisen ohjaaminen ja oppimisen pedagoginen suunnittelu sekä yhteistoiminnallinen verkostomainen yhteistyö ovat tärkeässä roolissa.



Henkilöstön osaamisen varmistaminen ja lisääminen oli tärkeä osa myös vuoden 2023 toiminnan toteuttamista. Aikaisempien vuosien tapaan koulutukset toteutettiin koulutussuunnitelman mukaisesti, jonka pohjalta oli laadittu koulutuskalenteri. Henkilöstön asiantuntijuutta ja osaamista käytettiin koulutusten suunnittelussa ja toteutuksessa.

Saskyn tulosityksikössä toimi edellisvuosien tapaan 1–3 luotsiopettajaa yksikön koosta riippuen. Luotsiopettajien työ on tullut vajaan viiden vuoden aikana näkyvämmäksi ja heidän palvelujaan on opittu käyttämään enenevässä määrin. He muodostavat oman tiimin, jossa he saavat vertaistukea toisiltaan. Toiminnalla on saavutettu parempaa läpinäkyvyyttä, yhdenmukaisia ja laadukkaita käytänteitä koko organisaation tasolla. Luotsiopettajat ovat toimineet arjessa vertaistukena kollegoille ja antaneet apua niin yksilö-, tiimi- kuin yksikkötasolla. He ovat vertaisia, jotka toimivat opettajien ja esimiesten välimaastossa. Luotsitiimi reflektoi säännöllisesti toimintaansa, peilaten sitä opettajien ja esihenkilöiden kanssa käytyihin keskusteluihin. Toiminnan kehittymisen kannalta tehostettiin säännöllistä tiedottamista, uusien opettajien perehdytyksiin osallistumista ja tuen tarjoamista sekä kotitiimien ”Mitä kuuluu?”-tapaamisia. Lisäksi luotsiopettajien ja esihenkilöiden säännöllisiin kohtaamisiin kannustettiin, jotta tieto liikkui molempiin suuntiin ja he ovat voineet yhdessä keskustella työyhteisön tilanteesta. Luotsitiimi lisäsi yhteistyötä Digipeda-tiimin kanssa, joka paransi tiedonkulkua ja vältettiin päällekkäiseltä työltä. Luotsi-toiminnasta kerättiin opettajilta palautetta ja kehittämisideoita joulukuussa 2023. Palautetta tullaan keräämään vuosittain myös esihenkilöiltä.

Ammatillisen koulutuksen tiimivalmennukset jatkuivat suunnitellusti. Tiimivalmennukseen osallistuivat esihenkilöt, tiiminvetäjät eli kuskit ja ohjaushenkilöstö. Tiimin vetäjien valmennuksessa keskeisenä teemana oli yhteisen tiimiajan hyödyntäminen, tiimitoiminnan ymmärryksen lisääminen, kotitiimien yhteisten pelisääntöjen luominen sekä kuskien ja esihenkilöiden välinen yhteistyö. Tiimin vetäjät ja esihenkilöt pohtivat yhdessä, mitä heidän välisensä yhteistyö voisi olla parhaimmillaan. Keskeisinä asioina nousivat esille mm. rehellinen, avoin ja luottamuksellinen dialogi, kehittyvä, sujuva ja joustava arki, kuskin roolin määrittely, molemminpuolisen palautteen tärkeys sekä toiminnan reflektointi. Esihenkilöllä on tärkeä rooli tiimin vetäjien tukemisessa arjen työssä. He ovat sopineet säännöllisiä tapaamisaikoja, joissa on keskusteltu tiimin

tilanteesta ja ajankohtaisista asioista. Tämä on tärkeää myös sisäisen tiedonkulun kannalta, jotta esihenkilö pysyy tilanteen tasalla. Esihenkilöiden oman valmennusohjelman tavoitteena oli lisätä heidän työhönsä valmentavan johtajuuden elementtejä. Johtamisen jakaminen on vaatinut kaikilta osapuolilta treenaamista ja omien mielenmallien tarkastelua.

Ohjaushenkilöstölle järjestettiin oma tiimivalmennus ensimmäistä kertaa, johon osallistuivat opinto-ohjaajat, erityisentuen asiantuntijat ja ohjaajat. Valmennuksen tavoitteiksi asetettiin muodostaa tiimit, joilla on yhtenäiset tavoitteet yhdessä muiden ohjaustiimien kanssa, työkuviin selkiyttäminen Sasky-tasoisesti, yhteinen kokemusten ja tiedon jakaminen muiden kanssa, työssäjaksaminen ja hyvinvoinnin lisääminen vertaistuellalla, oman osaamisen lisääminen yhdessä muiden osallistujien kanssa sekä kannustaminen uuden kokeiluun, itsensä ylittämiseen ja erilaisten toimintatapojen kehittämiseen omassa työssä. Ohjaushenkilöstöllä oli iso tahtotila yhtenäistää eri yksiköiden omia käytänteitä Sasky-tasoisiksi yhteisiksi tavoiksi toimia.

Osana Yhdessä parasta -hanketta toteutettiin muutospajaohjaajavalmennus, jonka tavoitteena on tarjota työkaluja onnistuneen muutoksen läpiviemiseen ja kehittää henkilökohtaistamisen ja erityisen tuen toimintatapoja. Ammatillisen koulutuksen osalta kehitettiin työelämäyhteistyön ja henkilökohtaistamisen hyviä käytänteitä ja prosesseja. Näiden toteutumisen edellytyksenä tarkasteltiin vuosityöajan hyödyntämistä ja tiimien toimintakulttuurin yhtenäistämistä.

Vuoden aikana toteutettiin opetushenkilöstölle yhteensä 20 tuntia ja kolme eri osakokonaisuutta käsittävä verkkopedagogiikan koulutus. Vuonna 2022 aloitettuja 4 K -keskiviikkoja (kysy, kuuntele, keskustele ja kohtaa) jatkettiin. Nämä luotsiopettajien vetämät Teamsissa tapahtuvat teemoitetut yhteiset tapaamiset ovat saaneet positiivista palautetta. Lisäksi jatkettiin niin kutsuttuja kvartteja. Nämä toteutuvat nimensä mukaisesti neljännesvuosittain. Kvarteissa informoitiin ajankohtaisista ammatillisen koulutuksen lainsäädäntöön liittyvistä tai kehittämistyön alla olevista asioista. Tekniikan ja liikenteen alaoille järjestettiin yhteistyössä Würthn kanssa koulutustilaisuus teemalla Työturvallisuus kouluissa teknisen työn opetuksessa ja ammatillisissa oppilaitoksissa. Yhdessä tekemiselle varattiin aikaa nk. ammattiala kohtaamisissa. Tapaamisissa opettajat jakoivat työhönsä liittyviä ajatuksia ja kehitettiin opetuksen sisältöjä ja toteutusta.

Tulosityksiköissä toteutettiin syksyllä 2023 koulutuskiertos, joissa perehdyttiin mahdollisiin Wilma-järjestelmän haasteisiin ja kehittämisajatuksiin. Vuoden aikana muun muassa erilaisiin Wilma-kirjauksiin on ollut mahdollisuus saada tukea Wilma-klinikassa, joita toteutetaan kuukausittain.

### 2.3.2 Yleissivistävä koulutus

Musiikkiopiston ja kansalaisopiston yhteistyönä saatiin musiikkiopistolle OKKA-säätiön kestävän kehityksen sertifikaatti. Samalla myös Petäjäopiston sertifikaatti uusittiin. Yhteistyö opistojen henkilöstön kesken lisääntyy jatkuvasti. Hyvänä esimerkkinä voisi olla, vaikka musiikkiopiston vuosijuhlat, joissa Petäjäopiston kuvataiteen oppilaat olivat tehneet taidetta musiikin innoittamana.

Musiikkiopiston oppilaat ja henkilökunta ovat vuoden 2023 aikana ilostuttaneet taidoiltaan erilaisissa Saskyn tilaisuuksissa. Ylä-Satakunnan musiikkiopisto täytti 50 toiminnan vuotta. Juhlat toteutettiin sekä Parkanossa että Ikaalisissa ja ohjelmat olivat nautittavia. Kansainvälisyyttä musiikkiopistolle saatiin Erasmus+ vaihdolla Puolaan toukuussa.

Kansalaisopiston henkilöstö kasvoi Hämeenkyrön liittymisen myötä noin 130:een, joista tuntiopettajia noin 120. Lähiesihenkilötyövoima on mitoitettu 0,5 rehtorin ja 1,5 apulaisrehtoreiden työpanosta.

Lukioissa loppuunsaatettiin opetussuunnitelmien sisäanajo ja uusien opsien mukaiset opintojaksot. Henkilöstö ja opiskelijat toteuttivat yhteisiä tutustumis- ja opintomatkoja ja tapahtumia.

Kansainvälisyys pääsi koronavuosien jälkeen toden teolla käyntiin Erasmus+ hankkeiden avustuksella. Valmistavia ja opiskelijoiden kanssa tehtyjä matkoja oli useisiin maihin.

Koko henkilöstölle järjestettiin EA-koulutus ja erilaisilla hankkeilla keskityttiin ilmastonmuutoksen torjuntaan, opiskelijan erityiseen tukeen ja ohjaukseen sekä opiskelijoiden hyvinvoinnin tukemiseen.

Lukioiden toimintakulttuureja yhtenäistettiin, lukioille rakennettiin yhteiset järjestys- säännöt ja yhteinen TET päivä, jonka aikana opettajille tarjottiin tekoälyn käyttöön liittyvä koulutus Tampereella TPA:n tiloissa.

Ikaalisten lukio täytti 90 vuotta ja sitä juhlittiin yhdessä IDEA-kampuksen muiden toimijoiden kanssa.

### **2.3.3 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. Lisäksi tulosalueella on panostettu esimerkiksi omien ohjelmistomuutosten vaatimiin käyttöönottokoulutuksiin. Henkilöstö on saanut myös tiedonhallintaan, tietosuojaan, tietoturvaan, riskienhallintaan sekä yleiseen turvallisuuteen liittyvää koulutusta.

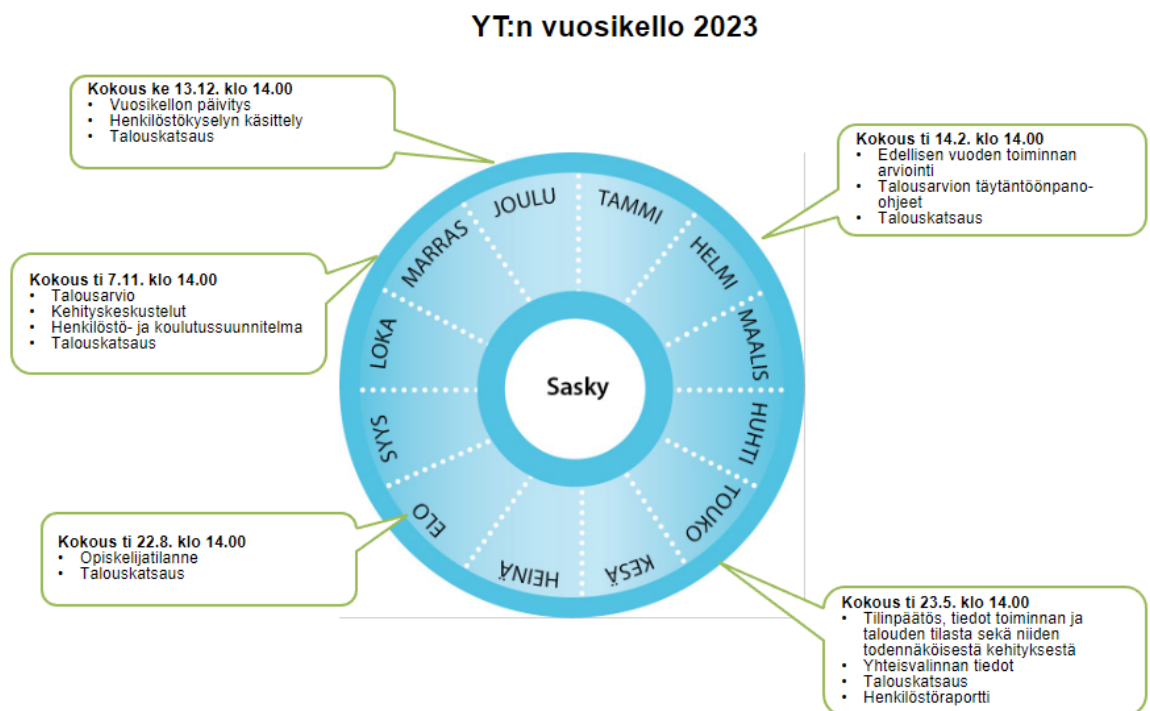
### **2.3.4 Digipeda-toiminta**

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.

## 3 Yhteistoiminta ja työsuojelu

### 3.1 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. 2023.



Kuva 2. Yhteistoiminnan vuosikello 2023

## **Yhteistyötoimikunnan jäsenet 2021 - 2024**

### Työnantajan edustajat

- 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 Kykölä)
- Marko Hulkkonen, pääluottamusmies Kunta-alan Unioni ry
- Taina Mäenpää, pääluottamusmies, JHL ry

## **Pääluottamusmiesten katsaus vuoteen 2023**

Henkilöstön edustajina Saskyn johtoryhmässä toimivat JUKO ry:n pääluottamusmiehet Arto Anetjärvi ja Katriina Isolauri. Yhteistyö toimi hyvin ja tiedon kulkua henkilöstön ja Saskyn johdon välillä kehitettiin edelleen. Kuntayhtymäjohtaja piti ajankohtaiskatsauksia Teamsin välityksellä entiseen malliin. Kuluvan vuoden aikana aloitettiin myös SASKY johtoryhmän kyselytunnit, jotka pidettiin omana opiskelijoille ja henkilöstölle.

Käytössä olleista TVA-kriteereistä keskusteltiin ja sovittiin, että ne otetaan uudelleen tarkasteluun ja päivitetään. Vuoden 2023 palkankorotusten järjestelyerästä neuvoteltiin ja hyvässä yhteishengessä sovittiin palkkaerän käytöstä.

Koko henkilöstöä koskeva polkupyöräetu saatiin hyväksytyä ja se otettiin ilolla vastaan. SASKY koulutus kuntayhtymän henkilöstön ja opiskelijoiden mahdollisuudesta osallistua SAKUn kilpailuihin kannustettiin ja osallistuminen maksettiin.

Kulunut vuosi oli taloudellisesti oikein onnistunut ja niinpä kuntayhtymän johto päätti palkita koko henkilöstön 100 euron joulurahalla ja korottaa vuoden 2024 e-passirahaa 150 euroon.

Kiila-kuntoutusta on jatkettu ja siihen osallistuva henkilöstö on ollut todella tyytyväisiä.

### 3.2 Työsuojelu

Työsuojelun yhteistoiminta on työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä, jolla edistetään työn terveellisyyttä ja turvallisuutta. Työsuojelutoimikunta muodostuu työsuojeluorganisaation mukaisesti työnantajan edustajista ja varsinaisista työsuojeluvaltuutetuista tai heidän varavaltuutetuistaan. Työsuojelutoiminnasta annetaan oma erillinen toimintakertomus.

#### Työsuojeluorganisaatio 1.1.2022 - 31.12.2025

tarpeen mukaan työsuojeluvaltuutetut edustavat koko henkilöstöä

Työnantajan edustajat		
Antti Lahti, kuntayhtymäjohtaja Leena Kaunisto, työsuojelupäällikkö		
Toimialue	Työsuojeluvaltuutettu	Varavaltuutettu
<b>Sastamalan oppilaitokset sekä Huittisten ammatti- ja yrittäjäopisto</b> Opetushenkilöstö	Mikko Tapiola	1. vara Pirkka Birkstedt 2. vara Mauri Mäkelä
<b>Mäntän seudun koulutuskeskus ja Ruoveden lukio</b> Opetushenkilöstö	Katri Isomäki	-
<b>Luoteis-Pirkanmaan oppilaitokset sekä Yleissivistävä koulutus</b> (ei Ruoveden lukio) Opetushenkilöstö	Juha Jokinen	1. vara Ilkka Lampila 2. vara Ari Ilottu
<b>Tampereen palvelualan ammattiopisto</b> Opetushenkilöstö	Piia Kosunen	-
<b>Koko Sasky</b> Tukipalveluhenkilöstö ja toimihenkilöt	Noora Noppari Tapio Rannikko	1. vara Ilkka Boberg

Kuva 3. Työsuojeluorganisaatio

## 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.

Työterveyshuollon tekemiä työpaikkaselvityksiä toteutettiin 19 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 toimenpideehtouksia kehittämistoimenpiteistä yksikön johdolle toimeenpantavaksi.

### 4.2 Työkykyjohtaminen

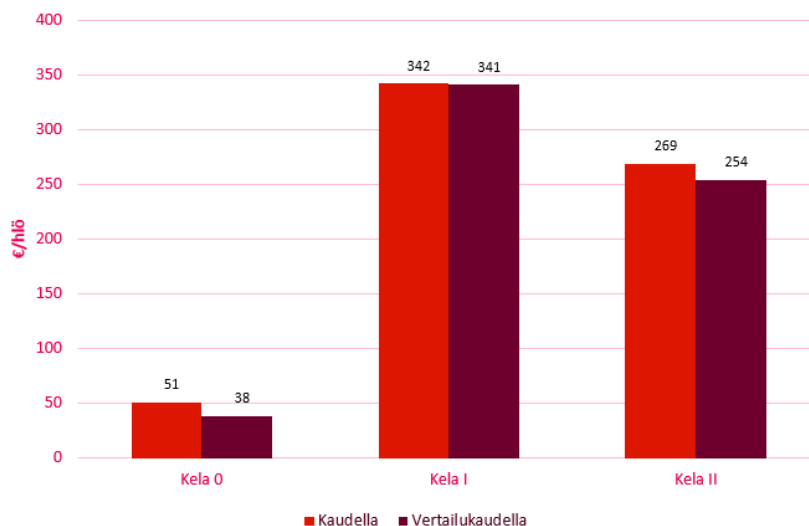
Työntekijän työhyvinvointia ja työkykyä tuetaan monen eri tahon yhteistyönä. Nimetty työterveyshuollon koordinoiva työterveyslääkäri pitää työterveysneuvottelun 21 sairauspoissaolopäivän jälkeen kuukausittain. Neuvotteluissa ovat mukana lääkärin ja työntekijän lisäksi esihenkilö ja henkilöstöpäällikkö. 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. Loppusyksyllä neuvoteltiin työterveyshuollon kanssa uuden työkyvyn tuen sovelluksen käyttöönotosta sekä Mielen huoli -linjan lisäämisestä työterveyshuollon sopimukseen 2024.

KIILA-kuntoutus on osa koulutuskuntayhtymän henkilöstölle vuosittain tarjoamaa työhyvinvointia sekä työssä jaksamista ja jatkamista edistävää tukipalvelua. Kunnonlähde Kankaanpään ja työterveyden kanssa toteutettiin Kelan tukema KIILA-kuntoutuskurssi esihenkilöille, joka päättyi marraskuussa 2023. Opetushenkilöstölle ja tukipalveluhenkilöstölle suunnatut KIILA5- ja KIILA6-kuntoutuskurssit alkoivat kesällä ja päättyvät 2024.

Kustannukset/työntekijä kelaluokittain jaoteltuna (€/hlö)



Kuva 4. Työterveyshuollon kustannukset Kela-luokittain/henkilö 2023 ja 2022

### 4.3 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä väheni edellistä vuodesta. Keskimääräinen sairauspoissaolojen määrä oli 12,3 pv henkilötyövuotta kohti (v. 2022 12,9 pv/htv). Koko Suomessa kunta-alalla oli sairauspoissaoloja keskimäärin 20,7 päivää kuntatyöntekijää kohden v. 2022, joten Saskyssa määrät ovat huomattavasti keskiarvon alapuolella.

Henkilöstöstä 50 %:lla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja v. 2023 (v. 2022: 47 %).

Sairauspoissaolot	2023	2022
Alle 7 pv	1760	2337
8–29 pv	1173	1224
30–59 pv	1174	789
60–89 pv	522	521
90–179 pv	771	1176
Yli 180 päivää	180	180
<b>Yhteensä</b>	<b>5580</b>	<b>6227</b>

Taulukko 8. Sairauspoissaolot 2023 ja 2022

Terveysperusteiset poissaolot	2023	2022
Opetushenkilöstö	2747	2728
Muu henkilöstö	2833	3499
	<b>5580</b>	<b>6227</b>
Kuntoutustukipoissaolot	370	518
<b>Yhteensä</b>	<b>5950</b>	<b>6745</b>

Taulukko 9. Terveysperusteiset poissaolot 2023 ja 2022

#### 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 kehittämisessä.

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 622 palvelussuhteessa olevalle henkilölle, joista 253 henkilöä (41 %), vastasi kyselyyn. Kyselyn tulokset käsitellään tulosalueilla ja

-yksiköissä henkilöstön kanssa sekä johtoryhmässä ja yhtymähallituksessa. Käsittelyn yhteydessä sovitaan yhteisesti tuloksiin perustuvat toimenpiteet ja seuranta.

<b>Tulokset kysymysosioittain 2020 - 2023</b>				
<b>Kysymysosio</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Omaan työhön ja työoloihin liittyvät kysymykset	4,01	3,92	3,93	3,92
Lähiesihenkilötyö	4,02	3,95	4,01	3,93
Alaistaidot	4,29	4,27	4,36	4,32
Omaan lähityöyhteisöön liittyvät kysymykset	4,17	4,12	4,08	4,09
Kuntayhtymään ja sen johtamiseen liittyvät kysymykset	3,53	3,51	3,59	3,65
Keskiarvo	4,00	3,95	3,99	3,99

Vastaajien määrä 253 henkilöä

Taulukko 10. Työtyytyväisyyskyselyn tulokset 2020–2023

#### 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 3 henkilöä ja Epassi-saldon 17 henkilöä. Ansiomerkit jaettiin työelämäseminaarin yhteydessä.

Saskyn yhtymähallitus päätti marraskuun kokouksessa, että päätoimiselle henkilöstölle maksetaan vuodelta 2023 ylimääräinen tuloksellisuuserä, jonka suuruus oli 100 euroa/henkilö.

Sasky tukee rahallisesti henkilöstön työhyvinvointia Epassi-matkapuhelinsovellukseen ladattavan työhyvinvointietuuden muodossa. Sovellukseen ladataan saldoa 100 eur/henkilö/vuosi käytettäväksi liikunta- ja kulttuuripalveluissa. Henkilöstö käytti Epassi-etua yhteensä 40 609,71 euroa, ja lisäksi ansiomerkki- ja merkkipäivä- muistamisen määrä oli yhteensä 3 500 euroa.

## 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 viettänyt erilaisia hyvinvointitilaisuuksia eri puolilla Pirkanmaata ja Satakuntaa.

Henkilökunnalla on mahdollisuus hyödyntää SASKY:n eri yksiköissä olevia tiloja, esim. liikuntasaleja harrastustensa tukemiseksi.

Sastamalassa järjestettiin marraskuussa koko henkilökuntaa koskeva juhlava työelämäseminaari. Ohjelmassa oli paneelikeskustelu koulutuksen ja työelämäyhteistyön merkityksestä kilpailukyvyille. Paneelikeskusteluun osallistuivat työministerin lisäksi yritysten ja koulutuksen edustajat. Seminaarin yhteydessä juhlistettiin kuntayhtymäjohtaja Antti Lahden 50-vuotismerkkipäivää ja jaettiin ansiomerkit.

## 4.7 SAKU ry:n toiminta

Suomen ammatillisen koulutuksen kulttuuri- ja urheiluliitto SAKU ry edistää toimintaa 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. Edistämme SAKU toiminnan kautta yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia – yhdessä tehden.

Henkilöstötapahtumat kuuluvat koko ammatillisen koulutuksen henkilöstölle. Työnantajana tukee SASKY:n henkilöstön osallistumista kaikkiin Saku ry:n liikunta- ja kulttuuri-tapahtumiin.

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. Saku ry:n erilaisissa liikuntakisoissa Saskyn edustajat ovat jo vuosia keränneet useita mitaleja eri liikunnan sarjoissa.

Sakustars 2023 kulttuurikilpailujen henkilöstösarjaan osallistui useita koulutuskuntayhtymän henkilöstön edustajia. Mitaleja Saskyn eri yksiköihin tuli useassa eri kategoriassa.

SAKU ry:n koulutusvuoteen kuuluvat muun muassa opiskeluhyvinvoinnin kehittämispäivät vuoden lopussa. Saskyn ohjaushenkilöstö ja kehittämistoimien henkilöstö on osallistunut opiskeluhyvinvoinnin kehittämispäiviin aktiivisesti.

SAKU ry:n toimintaa suunnitellaan ja kehitetään neljässä kehittämissyhmässä: liikunnan kilpailutoiminta, opiskelijoiden kulttuuritoiminta, hyvinvoiva amis ja viestintä. Kehittämissyhmien kautta jäsenistö pääsee aktiivisesti vaikuttamaan ja kehittämään SAKU ry:n toimintaa. Saskyn yhteyshenkilöt eri Saku ry:n kehittämissyhmässä ovat osallistuneet kehittämissyhmien koulutuksiin.