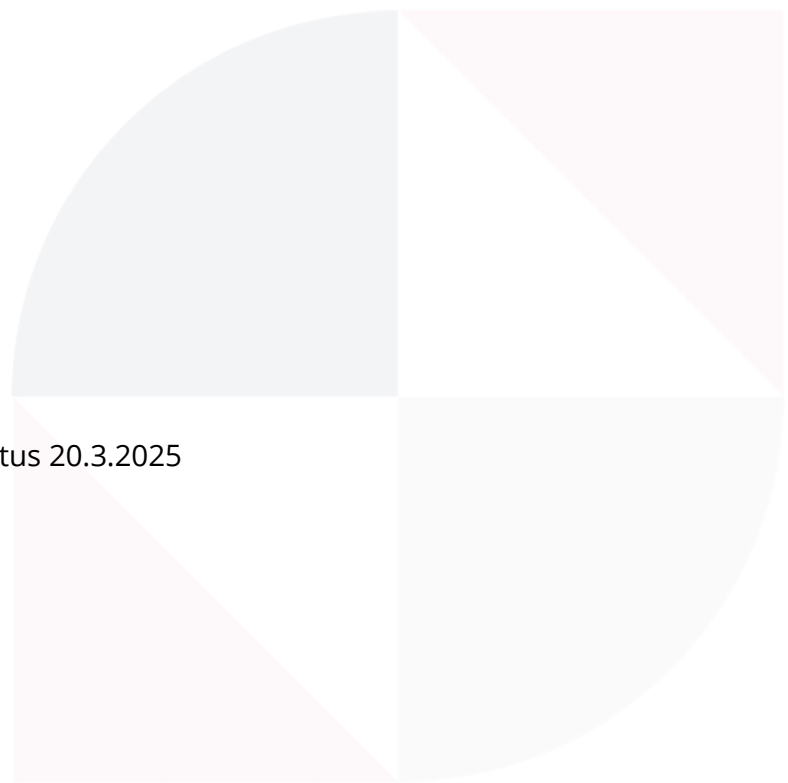


SASKY koulutuskuntayhtymä Henkilöstökertomus 2024

Johtoryhmä 18.3.2025, yhtymähallitus 20.3.2025



Sisältö

1	Johdanto.....	3
1.1	Katsaus vuoteen 2024.....	3
2	SASKY koulutuskuntayhtymän strategia ohjaa henkilöstöpolitiikka.....	4
2.1	Henkilöstö- ja hyvinvointiohjelma – Minusta meihin.....	4
2.2	Henkilöstösuunnittelu.....	5
2.3	Palkkaus.....	6
2.3.1	Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet.....	6
2.3.2	Henkilöstön ikärakenne.....	7
2.3.3	Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	8
2.4	Osaamisen kehittäminen.....	9
2.4.1	Ammatillinen koulutus.....	9
2.4.2	Yleissivistävä koulutus.....	11
2.4.3	Yhteiset palvelut.....	11
3	Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	12
3.1	Yhteistoiminta.....	12
3.2	Työsuojelu.....	14
4	Työhyvinvoinnin edistäminen.....	18
4.1	Työterveyshuolto.....	18
4.2	Työkykyjohtaminen.....	19
4.3	Sairauspoissaolot.....	20
4.4	Työn mielekkyysskysely.....	21
4.5	Henkilöstön palkitseminen ja työhyvinvoinnin tukeminen.....	22
4.6	Työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä edistävät tilaisuudet.....	22
4.7	SAKU ry:n toiminta.....	22

1 Johdanto

Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on koostaa tietoa kuluneen toimikauden toteutusta johtamisen kehittämisen perustaksi ja henkilöstöjohtamiseen liittyvän päätöksenteon tueksi. Henkilöstökertomuksen avulla arvioidaan henkilöstövoimavarojen tilaa ja kehitystä koulutuskuntayhtymässä. Henkilöstökertomus on laadittu Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien raportointia koskevaa suositusta mukaillen. Henkilöstökertomuksen rakennetta sekä asetettujen mittareiden raportointia uudistetaan vuodelle 2025.

1.1 Katsaus vuoteen 2024

2024 vuonna keskityttiin käynnistämään laajempaa toimintamallien ja -prosessien uudistamista, vahvistamaan henkilöstöjohtamista sekä tuottamaan strategista henkilöstöjohtamista ja -suunnittelua tukevia toimintaohjelmia. Lisäksi laadittiin ennakoivia suunnitelmia vuosien 2025 ja 2026 strategian toimeenpanoa tukevista kehittämisen painopistealueista.

Aiemmin erillisinä dokumentteina olleet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, henkilöstö- ja hyvinvointiohjelma sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma muotoiltiin yhdeksi henkilöstöjohtamista ohjaavaksi toiminnalliseksi kokonaisuudeksi, jota aletaan soveltamaan vuodesta 2025 lukien. Ennakoivan henkilöstösuunnittelun merkitys korostuu henkilöstön ikääntyessä sekä ympärivässä yhteiskunnassa ja osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista jatkuvista muutoksista johtuen.

Henkilöstön työhyvinvointia ja -tyytyväisyyttä mittaava kysely uudistettiin Työn mielekkyys -kyselyksi tekoälypohjaisen kyselytyökalun, Guidinin, käyttöönoton myötä. Työn mielekkyys -kyselyn vastausten pohjalta henkilöstö pääsee laatimaan itseohjautuvasti oman kehityssuunnitelman työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämiseksi sekä vuosittaisen kehityskeskustelun tueksi.

Työsuojelu on toteuttanut toimintaohjelman mukaisesti työn terveyden ja turvallisuuden edistämistä. Yksiköt ovat toteuttaneet koneiden ja laitteiden sekä työn riskien

arviointeja ja päivityksiä. Työsuojelun toimintaohjelmaa on kehitetty, ja se on päivitetty. On sovittu työsuojelutoimintojen vahvemmassa ohjeistamisesta ja prosessien edelleen kehittämistä seuraaville vuosille toimintaohjelman mukaisesti.

Työterveyshuollon kanssa yhteistyössä käyttöönotetun työkyvyn tuen sovelluksen sekä vahvemman ennakoivan työkyvyn tuen seurannan myötä on saatu ennaltaehkäistä työkyvyttömyyttä sekä lyhennettyä pidempiä sairauspoissaoloja, erityisesti mielenterveyteen ja henkiseen hyvinvointiin liittyen. Lisäksi 2024 vuonna uudistettiin korvaavan työn mallin soveltamiseen liittyviä käytänteitä, jotka otetaan käyttöön uuden toimintasuunnitelman mukaisesti vuoden 2025 alusta.

2024 vuonna käynnistettiin uusi esihenkilöiden arjen henkilöstöjohtamista tukeva esihenkilöiden valmennuskonsepti, jota yhä kehitetään ja muotoillaan vuosien 2025 ja 2026 aikana. Saadut henkilöstökyselyn tulokset osoittavat, että suunta on oikea. Tämä on tärkeää, sillä henkilöstön hyvinvointi vaikuttaa koko SASKYN menestymiseen sekä myös opiskelijoiden viihtyvyyteen ja hyvinvointiin. Vaikka esihenkilötyöllä on suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta, on hyvä muistaa, että sen rakentamiseen tarvitaan koko osaavaa henkilöstöä.

Koko SASKY koulutuskuntayhtymän henkilöstölle järjestettiin yhteinen henkilöstöjuhla Tampereella Tuulensuun palatsissa. Henkilöstö eri puolilta Pirkanmaata ja Satakuntaa osallistui juhlistamaan onnistunutta vuotta.

2 SASKY koulutuskuntayhtymän strategia ohjaa henkilöstöpolitiikkaa

SASKY koulutuskuntayhtymän henkilöstöjohtamista ja -suunnittelua sekä yleistä henkilöstöpolitiikkaa ohjaavat SASKYN strategiasta 2030 johdettu toiminta-ajatus, visio ja arvot, jotka ovat asiakaslähtöisyys, avoimuus, ammatillisuus ja vastuullisuus.

2.1 Henkilöstö- ja hyvinvointiohjelma – Minusta meihin

SASKY koulutuskuntayhtymässä vielä vuoden 2024 aikana voimassa ollut henkilöstö- ja hyvinvointiohjelma on suunnitelma siitä, millaisilla henkilöstöjohtamisen ja henkilöstövoimavarojen valinnoilla tuemme SASKY koulutuskuntayhtymän strategian

toimeenpanon toteutumista. Ohjelman toteuttaminen on päivittäistä johtamista, esihenkilötyötä, ja jatkuvaa yhteistoimintaa sekä toiminnan arviointia ja parantamista. Toteutuksen seuranta ja arviointi tapahtuu talousarvio- ja tilinpäätösprosessissa sekä henkilöstökertomuksessa vuosittain.

Henkilöstö- ja hyvinvointiohjelman mukaista henkilöstöjohtamista on toteutettu päivittäisessä arjessa osana esihenkilötyötä. On tunnistettu, että henkilöstöjohtaminen ja sen periaatteet tarvitsevat vielä vahvempaa arkeen jalkauttamista.

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

Henkilöstö- ja hyvinvointijohtamisen kärjet ja mittarit:

	Tavoite	Tulos 2024
Osaava ja motivoitunut henkilöstö		
Henkilöstön kehittämismittari (koulutusmenot/henkilöstömenot)		
- Ammatillinen koulutus	1,0	0,8
- Lukiokoulutus	0,17	1,9
- Ylä-Satakunnan musiikkiopisto	0,8	0,6
- Petäjä-opisto	0,8	0,5
- Yhteiset palvelut	1,4	1,4
Koulutuspäivien määrä/vuosi		767
Vetovoimaisuuden ja rekrytoinnin vahvistaminen		
Hakijamäärä/palvelussuhde 1149/46	vähintään 15	25
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus/vuosi	alle 10 %	8,6 %
Esihenkilötyön kehittäminen		
Työntekijöiden kehityssuunnitelmat (Guidin)	100 %	80,4 %
Hyvinvoiva henkilöstö		
Sairauspoissaoloprosentti/vuosi	alle 10 %	2,8 %

Taulukko 1. Henkilöstö- ja hyvinvointiohjelman mittarit ja tulokset 2024

2.2 Henkilöstösuunnittelu

Toiminnan ja talouden vuosittaisella suunnittelulla ohjataan organisaatiota kohti tavoiteltua tilannetta ja muutosta. Henkilöstöhallinnon järjestelmistä voidaan tuottaa 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.

Henkilöstösuunnittelun periaatteet ja painopisteet on kirjattu vuonna 2024 toteutettuun, ja vuoden 2025 alusta voimaan tulevaan henkilöstöohjelmaan. Näillä periaatteilla osana henkilöstöjohtamista pyritään systematisoimaan ja vahvistamaan ennakoivaa henkilöstösuunnittelua esihenkilötyössä, osaamisen johtamisessa sekä vuoropuhelussa henkilöstön kanssa.

2.3 Palkkaus

Palkkojen sopimuskorotukset vuonna 2024:

- KVTES: 1.6.2024 yleiskorotus 2,27 % + järjestely- ja kehittämiserä 1,73 %
- TS: 1.6.2024 yleiskorotus 2,27 % + järjestely- ja kehittämiserä 1,611 %
- OVTES:
 - o 1.5.2024 yleiskorotus 0,77 %
 - o 1.6.2024 yleiskorotus 1,5 % + järjestely- ja kehittämiserä 1,33 %

Henkilöstökulut kasvoivat 3,4 % edelliseen vuoteen verrattuna.

Tulosalue	2024	2023	Muutos-%
Yhteiset palvelut	3 895 309,37	3 709 913,87	+5,0
Yleissivistävä koulutus	3 110 556,73	3 358 820,29	-7,4
Ammatillinen koulutus	21 920 741,00	20 917 415,46	+4,8
Yhteensä	28 926 607,10	27 986 149,62	+3,4

Taulukko 2. Henkilöstökulut tulosalueittain 2024 ja 2023

2.3.1 Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet

SASKY koulutuskuntayhtymässä oli palvelussuhteessa vuoden 2024 lopussa yhteensä 534 työntekijää. Vakituisten henkilöstön määrä kasvoi edellisestä vuodesta 3 henkilöä ja määräaikaisen henkilöstön määrä kasvoi 3 henkilöä. Sivutoimisen henkilöstön määrä väheni 4 henkilöä. Petäjä-opiston sivutoimisten opettajien työ sopimukset

tehdään lukukaudeksi kerrallaan, joten he eivät lukeudu henkilöstömäärään 31.12. (n. 85 henkilöä).

Henkilöstömäärä 31.12.	2024	2023	Muutos
Opetushenkilöstö, vakituinen	250	250	0,0 %
Opetushenkilöstö, määräaikainen	46	46	0,0 %
Muu henkilöstö, vakituinen	167	164	+1,8 %
Muu henkilöstö, määräaikainen	33	30	+10,0 %
Päätoiminen henkilöstö yht.	496	490	+1,2 %
Sivutoiminen henkilöstö yht.	38	42	-9,5 %
Yhteensä	534	532	+0,4 %

Taulukko 3. Henkilöstömäärä 2024 ja 2023

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

Henkilötyövuodet	2024	2023	Muutos
Yhteensä	495,4	485,4	+2,0 %

Taulukko 4. Henkilötyövuodet 2024 ja 2023

2.3.2 Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Saskyn henkilöstön keski-ikä aleni hieman. Vuonna 2024 keski-ikä oli 49,4 vuotta ja vuonna 2023 keski-ikä oli 49,7 vuotta. Koko kunta-alalla työskentelevän henkilöstön viimeisin tilastoitu keski-ikä vuodelta 2023 oli 45,3 vuotta.

	alle 20	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65–68	yli 68	
Mies	0	2	6	15	12	27	21	29	33	33	6	2	186
Nainen	1	3	18	20	18	46	54	60	58	64	3	3	348
Yht.	1	5	24	35	30	73	75	89	91	97	9	5	534

Taulukko 5. Henkilöstön ikärakenne 2024

2.3.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

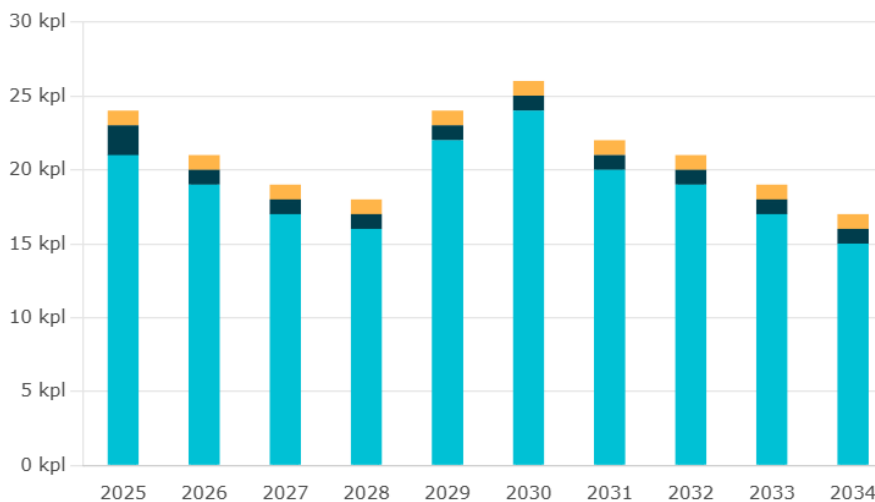
Henkilöstön rekrytoinnissa käytetään KuntaRekry-portaalia, joka takaa Saskyn työpaikkojen näkyvyyden valtakunnallisesti. KuntaRekryn kautta julkaistiin vuonna 2024 avoimia työpaikkoja yhteensä 46 kpl. Paikkoja haki keskimäärin 25 hakijaa/työpaikka, yhteensä 1149 hakijaa. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuusprosentti oli 8,6 %.

Vakainainen henkilöstö	2024	2023
Alkaneet palvelussuhteet	27	48
Sisäinen siirto	0	1
Päättyneet palvelussuhteet, Eläkkeelle siirtyneet	12	6
Muut syyt	24	26
Vaihtuvuusprosentti	8,6 % (36/417)	7,7 % (32/414)

Taulukko 6. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2024 ja 2023

Vuonna 2024 SASKY koulutuskuntayhtymästä eläköityi 12 henkilöä. Kevan ennusteen mukaan koulutuskuntayhtymästä eläköidytään tulevana vuosina 18–26 henkilön vuosivauhtia. Kevan ennusteen mukaan arviolta 106 henkilöä eläköityy seuraavan viiden vuoden aikana.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



■ Vanhuuseläke ■ Täydet työkyvyttömyyseläkkeet ■ Osatyökyvyttömyyseläke

Kuvio 1. Henkilöstön eläköitymisennuste 2025–2034 Kevan Avaintiedot

2.4 Osaamisen kehittäminen

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

Osaamisen kehittäminen 2024	Koulutuspäivien määrät
Ammatillinen ja muu täydennyskoulutus	494
Johtamis- ja esihenkilökoulutus	21
Muu osaamisen kehittäminen	224
Oppisopimuskoulutus	28
Yhteensä	767 pv

Taulukko 7. Koulutuspäivät 2024

2.4.1 Ammatillinen koulutus

Tulosalueen henkilöstömäärä on pysynyt suhteellisen vakiona usean vuoden ajan. Henkilöstön vaihtuvuutta on tapahtunut pääasiassa eläkkeelle jäämisen vuoksi. Eläkkeelle siirtyminen tulee olemaan merkittävää seuraavan viiden vuoden aikana. Huomioitavaa kuitenkin on, että erityisesti nuoret ovat uraorientoituneita ja etsivät herkemmin erilaisia työmahdollisuuksia. Ammatillisen koulutuksen opettajien asetuksen mukainen kelpoisuus on edelleen korkea, ollen 89 %.

Koulutuksen järjestäjän toiminnan perustana on osaava henkilöstö. Uudistuva työelämä vaatii uusia osaajia kouluttavilta ajantasaista osaamista. Substanssiosaamisen lisäksi tarvitaan ammatillisen koulutuksen velvoittavien määräysten osaamista. Henkilöstön osaamisen varmistaminen ja lisääminen oli tärkeä osa myös vuoden 2024 toiminnan toteuttamista. Aikaisempien vuosien tapaan koulutukset toteutettiin koulutussuunnitelman mukaisesti, jonka pohjalta oli laadittu koulutuskalenteri. Asiantuntijaorganisaatiossa on useita asiantuntijoita ja heidän osaamistaan on voitu hyödyntää koulutusten suunnittelussa ja toteutuksessa.

Luotsiopettaja -toimintaa on edelleen jatkettu tulosityksiköissä. Luotsiopettajat ovat antaneet apua niin yksilö-, tiimi- kuin yksikkötasolla. He ovat vertaisia, jotka toimivat

opettajien ja esihenkilöiden välimaastossa. Luotsi-tiimi on toiminut yhteistyössä Digipeda-tiimin kanssa, joiden kesken tehtiin työnjakoa. Tämä paransi myös tiedonkulkua. 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 sekä digitaalisiin ratkaisuihin. Luotsi- ja digipedatoiminnasta kerätty palaute on ollut hyvää.

Ammatillisessa koulutuksessa jatkettiin eri henkilöstöryhmille suunnattuja tiimivalmennuksia yhteisen tekemisen, jakamisen ja kulttuurin vahvistamiseksi. Tiimitoiminnan keskiössä on tavoitteellinen yhdessä tekeminen ja halu auttaa ja kannustaa toisia sekä jakaa tietoa ja osaamista. Tiimityöllä kehitetään yhdessä tiimin jäsenten ja koko tiimin osaamista vertaisena toimimalla. Tahtotilana on siirtyä kohti tiimimäistä tapaa toimia, säilyttäen kuitenkin olemassa oleva perinteinen tapa organisoitua.

Vuoden aikana toteutettiin opetushenkilöstön pedagogista valmennusta. Tavoitteena oli reflektoida opetusmenetelmiä ja kehittää niitä. Ammatillisen koulutuksen verkko-opettajien tiimi kokoontui säännöllisesti kehittäen toimintaansa. Yhteisiä 4 K -keskiviikkoja (kysy, kuuntele, keskustele ja kohtaa) jatkettiin. Nämä Teamsissa tapahtuvat teemoitetut yhteiset tapaamiset ovat saaneet positiivista palautetta. Lisäksi jatkettiin niin kutsuttuja kvartteja. Nämä toteutuivat nimensä mukaisesti neljännesvuosittain. Kvarteissa informoitiin ajankohtaisista ammatillisen koulutuksen lainsäädäntöön liittyvistä tai kehittämistyön alla olevista asioista.

Tulosityksiköissä toteutettiin syksyllä 2024 koulutuskierron, 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.

Opetuksen esihenkilöt aloittivat johtamistyöhön kohdistuvan valmennuskokonaisuuden. Tavoitteena on saada johtoryhmäläisille syvempi johtajuusidentiteetti, jolla vahvistetaan kompetenssia myös työhyvinvoinnin johtamisessa. Kantavina teemoina valmennuksessa ovat: yhteisöllinen johtoryhmätyö, valmentava vuorovaikutusjohtaminen, minä oppilaitosjohtaja, hyvinvoinnin ja muutoksen johtaminen ja kohti jaettava

johtajuutta. Valmennus on Opetushallituksen rahoittamaa ja sen toteuttaa Tampereen ammattikorkeakoulu.

Vuoden aikana toteutettiin yhteisiä nk. ammattialapäiviä. Niissä ammatillisen koulutuksen ammattialojen opettajat kohtasivat toisensa Sasky-tasoisesti. Tapaamisien sisältö oli laadittu koulutuspäälliköiden toimesta. Näillä on ollut tärkeä rooli yhteisten toimintatapojen eteenpäin viemisessä.

Tulosalueen yhteistä tekemistä siivitti myös mm. yhdessä toteutetut tapahtumat, joista suurin oli Saku Stars –kilpailu. Lisäksi osallistuttiin liikunnallisiin aktiviteetteihin ja vietettiin mukavia hetkiä tyhy –toiminnan merkeissä.

2.4.2 Yleissivistävä koulutus

Yleissivistävän koulutuksen tulosalue jatkoi muutoksessa oloa. Vuoden 2024 aikana käytiin fuusioneuvotteluja Voionmaan kansanopiston liittymisestä SASKY koulutuskuntayhtymän osaksi. Neuvottelujen tuloksena kansanopiston henkilöstö ja toiminta siirtyivät Saskylle 1.1.2025 alkaen.

Henkilöstön työtyytyväisyys oli edellisten vuosien hyvällä tasolla. Henkilöstön vaihtuvuutta on ollut vain eläköitymisten kautta. Eläköityminen tulee olemaan seuraavien vuosien kestopuheenaihe, johon on pyritty valmistautumaan jakamalla osaamista ja pohtimalla tulevaisuuden osaamistarpeita.

Kouluttautumisissa on keskitytty tutustumiseen tekoälyn käyttöön sekä kuntayhtymän strategian mukaisiin, kestäväen kehityksen ja kestäväen tulevaisuuden teemoihin. Lisäksi lukioiden henkilöstö on hyödyntänyt Erasmus+ ohjelman tarjoamia mahdollisuuksia kansainvälisiin koulutuksiin.

2.4.3 Yhteiset palvelut

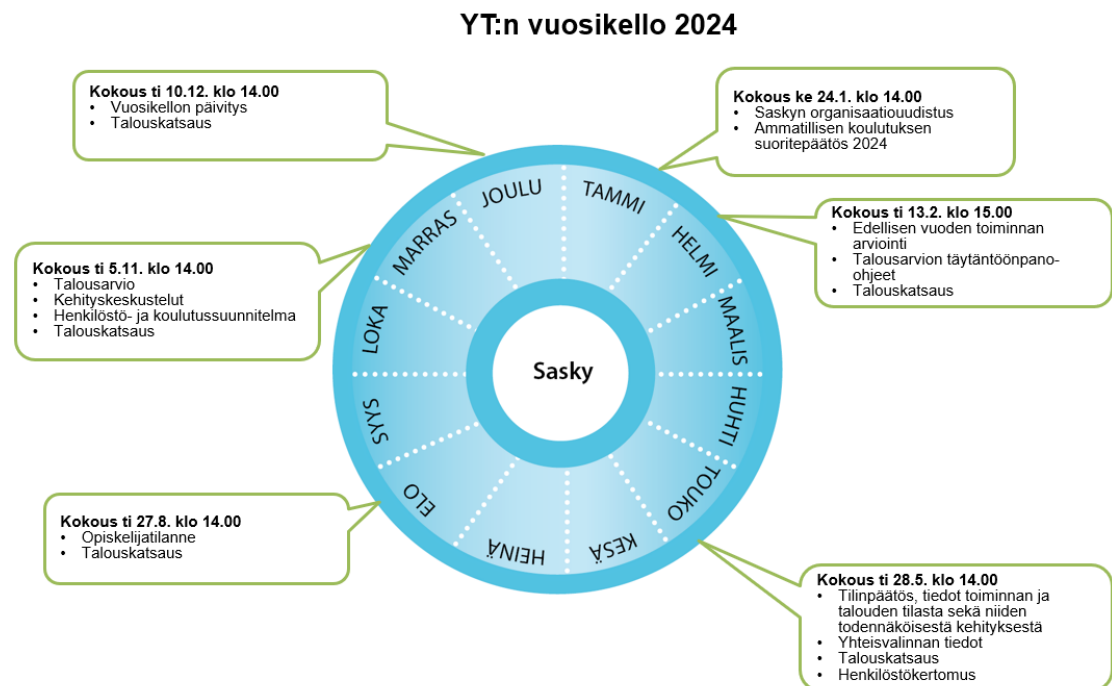
Yhteisissä palveluissa on panostettu henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitoon ja päivittämiseen vastuualueen lähtökohdista. Henkilöstö on osallistunut yhteisesti esihenkilön kanssa sovitusti niihin ammatillisiin täydennyskoulutuksiin, jotka parhaiten ylläpitävät ja lisäävät kyseisessä tehtävässä vaadittavaa osaamista. Lisäksi tulosalueella on panostettu esimerkiksi omien ohjelmistomuutosten vaatimiin

käyttöönottokoulutuksiin. Henkilöstö on saanut myös tiedonhallintaan, tietosuojaan, tietoturvaan, riskienhallintaan sekä yleiseen turvallisuuteen liittyvää koulutusta.

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. Vuonna 2024 yhteistyötoimikunta kokoontui kuusi kertaa.



Kuva 1. Yhteistoiminnan vuosikello 2024

Yhteistyötoimikunnan jäsenet 2021-2024

Työnantajan edustajat

- Antti Lahti, kuntayhtymäjohtaja
- Anja Kakkuri, hallinto- ja talousjohtaja
- Merja Simonen, henkilöstöpäällikkö 31.7.2024 saakka
- Sanni Romo, henkilöstöpäällikkö 1.8.2024 alkaen
- 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)
- Marika Luoto (varaedustaja Outi Kykylä)
- Marko Hulkkonen, pääluottamusmies Kunta-alan Unioni ry
- Taina Mäenpää, pääluottamusmies, JHL ry

Pääluottamusmiesten katsaus vuoteen 2024

Pääluottamusmiehinä SASKY koulutuskuntayhtymässä vuonna 2024 toimivat Arto Anetjärvi ja Katriina Isolauri, JUKO ry, Marko Hulkkonen, JAU/Jyty ry. ja Taina Mäenpää, JAU/JHL. 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 henkilöstölle Teamsin välityksellä säännöllisin väliajoin. Edellisenä vuonna aloitetut johtoryhmän kyselytunnit henkilöstölle ja opiskelijoille saivat myös jatkoa vuonna 2024.

Tarkoitus oli myös päivittää opetushenkilöstön TVA-kriteeristö vastaamaan nykyistä tilannetta, mutta siinä ei onnistuttu vielä löytämään kokonaisratkaisua. Pieniä muutoksia kuitenkin pystyttiin tekemään.

1.6.2024 oli jaettavana yleiskorotus, paikallinen järjestelyerä ja palkkaohjelmaerä. Korotukset päätettiin jakaa hyvässä yhteisymmärryksessä kaikille yhdenvertaisesti sopimuslakohtaisesti tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

Kulunut vuosi oli taloudellisesti onnistunut ja henkilöstöä muistettiin hienolla yhteisellä juhlalla Tuulensuun Palatsissa, jossa myös palkittiin henkilöstöä Kuntaliiton mitaleilla palvelussuhteen keston mukaan. SAKU ry:n tapahtumiin kannustettiin henkilöstöä osallistumaan monipuolisesti ja osallistumismaksut maksoi työnantaja.

3.2 Työsuojelu

Työsuojelun yhteistoiminta on työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä, jolla edistetään työn terveellisyttä ja turvallisuutta. Työsuojelutoimikunta muodostuu työsuojeluorganisaation mukaisesti työnantajan edustajista ja varsinaisista työsuojeluvaltuutetuista tai heidän varavaltuutetuistaan. Työsuojelutoimikuntaan kutsutaan vuosikellon mukaisesti asiantuntijoita tarpeen mukaan.

Omavalvonnan työsuojelukonseptia alettiin uudistamaan systemaattisemmaksi, ja uusi malli otetaan käyttöön vuoden 2025 alusta. Lisäksi työpaikkaselvityksiin liittyviä käytänteitä tarkennettiin yhdessä työterveyshuollon kanssa tavoitteellisemmaksi ja tehokkaammaksi.

Vuonna 2024 työsuojelutoimikunta kokoontui neljä kertaa. Toimikunnan kokousten lisäksi työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö kokoontui työpalaveriin ja omavalvonnan työsuojelukatselmuksiin sekä osallistui yksiköissä Saskyn työterveyshuollon vuosisuunnitelman mukaisesti työpaikkaselvityksiin ja vuoden 2022 alusta perustetun sisäilmatyöryhmän toimintaan.

Työsuojelun toimintasuunnitelman pohjalta on laadittu vuosikello. Tärkeänä työsuojelun yhteistoiminnassa pidetään työkyvyn ja työturvallisuuden ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä sekä työterveyden ja turvallisuuden jatkuvaa parantamista.

Työsuojeluorganisaatiossa työsuojeluvastuu on jakautunut opetushenkilöstön sekä tukipalvelu- ja toimistohenkilöstön osalta eri valtuutetuille. Opetushenkilöstön työsuojeluvaltuutetut toimivat sovitun alueellisen jaon mukaisesti. Tukipalvelun ja toimistohenkilöstön työsuojeluvaltuutettujen toimialue on koko Sasky.

Työnantajan edustajat		
Antti Lahti, kuntayhtymäjohtaja +358 50 340 6221 antti.lahti@sasky.fi Sanni Romo, henkilöstö- ja työsuojelupäällikkö +358 40 685 7228 sanni.romo@sasky.fi		
Työsuojeluvaltuutettu	Varavaltuutettu	Toimialue
Mikko Tapiola +358 40 144 7187 mikko.tapiola@sasky.fi	1. vara Pirkka Birkstedt 2. vara Mauri Mäkelä	Sastamalan sekä Huittisten ja Kokemäen oppilaitokset, <i>opetushenkilöstö</i>
Katri Isomäki +358 40 679 1212 katri.isomaki@sasky.fi	-	Mäntän seudun koulutuskeskus ja Ruoveden lukio, <i>opetushenkilöstö</i>
Juha Jokinen +358 44 755 4497 juha.jokinen@sasky.fi	1. vara Ilkka Lampila 2. vara Ari Ilottu	Luoteis-Pirkanmaan oppilaitokset sekä Yleissivistävä koulutus (ei Ruoveden lukio), <i>opetushenkilöstö</i>
Piia Kosunen +358 40 596 1707 piia.kosunen@sasky.fi	-	Tampereen palvelualan ammattiopisto, <i>opetushenkilöstö</i>
Noora Noppiari +358 40 653 4770 noora.noppiari@sasky.fi	1. vara Ilkka Boberg	Koko Sasky, <i>tukipalveluhenkilöstö ja toimihenkilöt</i>
Tapio Rannikko +358 394 6821 tapio.rannikko@sasky.fi	1. vara Ilkka Boberg	Koko Sasky, <i>tukipalveluhenkilöstö ja toimihenkilöt</i>

Kuva 2. Työsuojeluorganisaatio

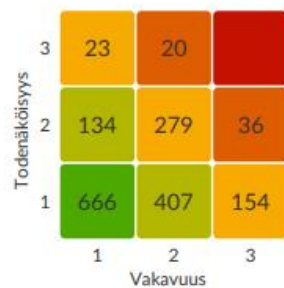
Työsuojelun omavalvontaa toteutettiin työsuojelukatselmuksina Sastamalan oppilaitosten sekä Tampereen palvelualan ammattiopiston osalta.

Työterveyden perusselvitykset toteutettiin Ammatti-instituutti lisäksi sekä Mäntän seudun koulutuskeskukseen suunnitelman mukaisesti. Työpaikkaselvityksessä työterveyshuolto selvittää ja arvioi työn ja työpaikan olosuhteiden terveellisyyttä, turvallisuutta sekä merkitystä työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn. Henkilöstö vastaa esitietokyselyyn sekä osallistuu työpaikkakäynneille. Työterveyshuolto laatii selvitysten pohjalta tarvittavia toimenpide-ehdotuksia kehittämistarpeista yksikön johdolle toimeenpantavaksi. Työterveyshuollon laatimat työpaikkaselvitysten raportit toimitetaan tiedoksi oppilaitoksen henkilöstölle.

Työsuojelussa seurataan koneiden ja laitteiden riskejä, työn riskejä sekä turvallisuushavaintoja Granite-järjestelmästä. Alle on koottu toteuma vuoden 2024 osalta. Raportin mukaisesti riskien tilassa tai turvallisuushavainnoissa ei ole tapahtunut oleellisia muutoksia. Psykososiaalisen kuormituksen riskeissä on havaittavissa kasvusuuntaa aiempiin vuosiin verrattuna.

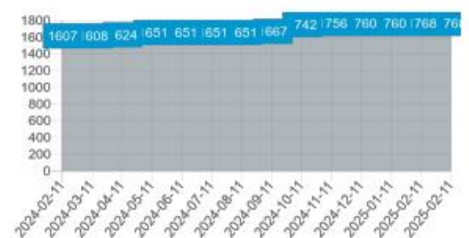
Riskikartta

Riskikartta kuvaa riskien jakautumista niiden kriittisyyden perusteella. Neliöiden sisällä olevat numerot kuvaavat, kuinka monta riskiä on arvioitu kyseisellä todennäköisyys-seuraussuhteella. Kartan yläkulmaan punaiselle alueelle painottuvat riskit ovat kriittisimpiä.



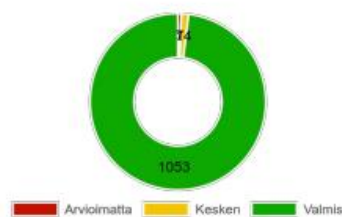
Riskien lukumäärä

Riskien lukumäärä kuvaa riskien kokonaismäärää ajan suhteen.



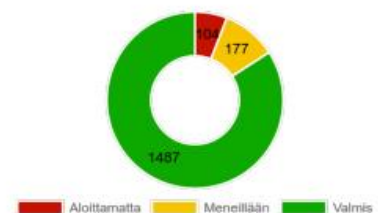
Riskiarvioinnin tila

Riskiarvioinnin tila kuvaa jakaumaa riskien tiloista. Kuvaajasta näkee, kuinka monta kirjattua riskiä on arvioimatta, kesken ja valmiina.



Hallintakeinon tila

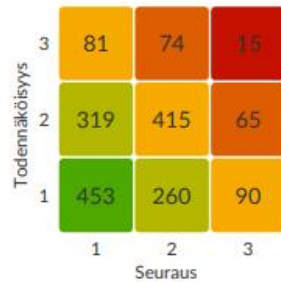
Hallintakeinon tila kuvaa jakaumaa hallintakeinojen tiloista. Kuvaajasta näkee, kuinka monta hallintakeino on aloittamatta, meneillään ja valmiina.



Kuva 3. Koneiden ja laitteiden riskien toteuma.

Riskikartta

Riskikartta kuvaa riskien jakautumista niiden kriittisyyden perusteella. Neliöiden sisällä olevat numerot kuvaavat, kuinka monta riskiä on arvioitu kyseisellä todennäköisyys-seuraussuhteella. Kartan yläkulmaan punaiselle alueelle painottuvat riskit ovat kriittisimpiä.



Riskitaso

Riskitaso kuvaa olemassa olevien riskien riskitasojen summaa ajan suhteen. Riskitaso on riskin suuruus, joka saadaan kertomalla riskin todennäköisyys sen seurausten kanssa.



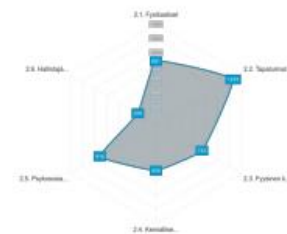
Riskien määrä

Riskien määrä kuvaa riskien kokonaismäärää ajan suhteen.



Riskialueet

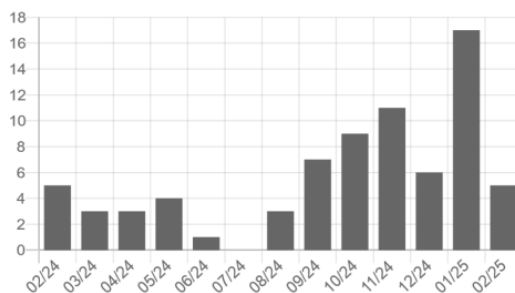
Riskialueet kuvaa mihin alueille riskit painottuvat.



Kuva 4. Työn riskien toteuma.

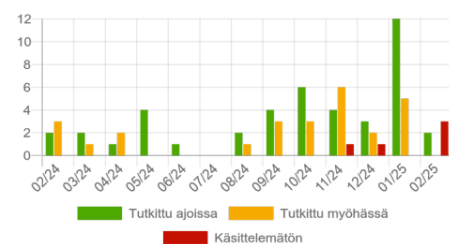
Turvahavainnot kuukausittain

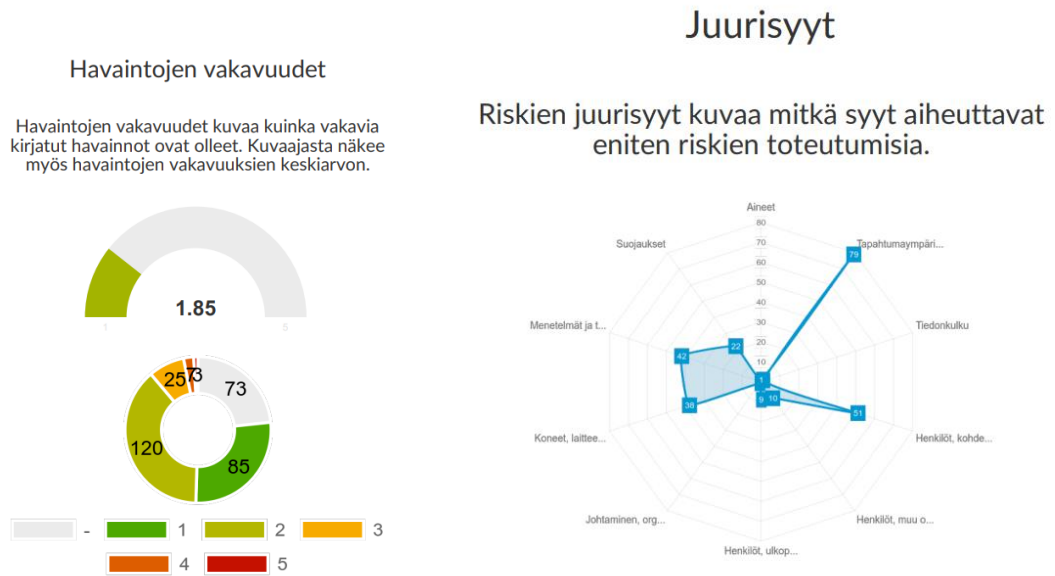
Turvahavainnot kuukausittain kuvaa kirjattujen turvahavaintojen määrää eri kuukausina.



Havaintojen tutkinta

Havaintojen tutkinta kuvaa kuinka paljon turvahavaintoja on tutkittu eri kuukausina. Kuvaaja näyttää onko turvahavaintoja tutkittu ajoissa, myöhässä vai onko turvahavaintoja jäänyt tutkimatta.





Kuva 5. Turvallisuushavaintojen toteuma

4 Työhyvinvoinnin edistäminen

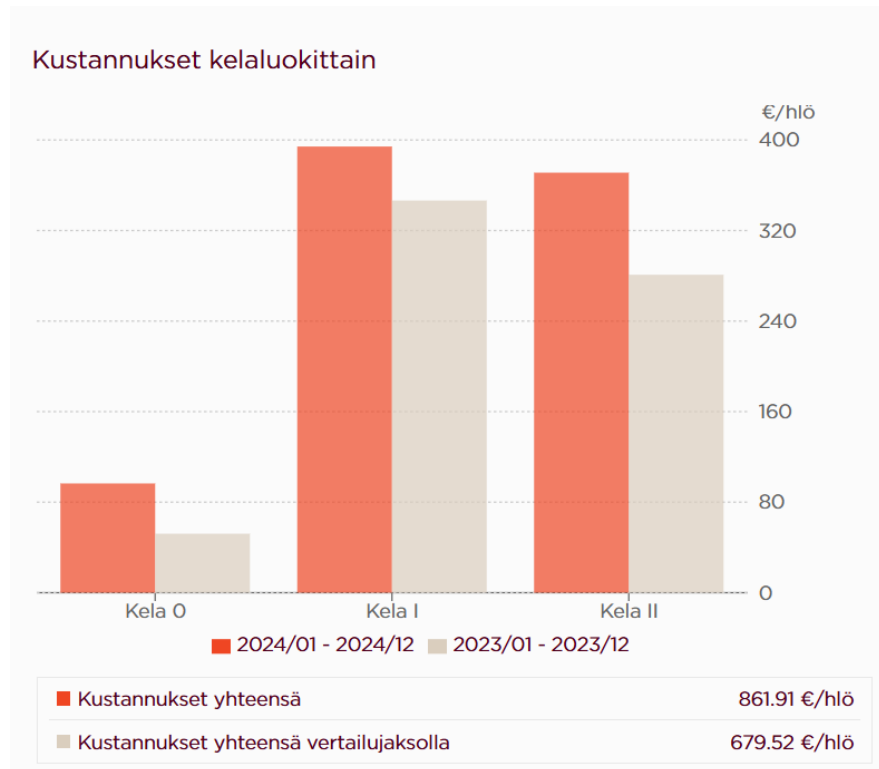
4.1 Työterveyshuolto

SASKY koulutuskuntayhtymä on järjestänyt työterveyspalvelut Pihlajalinnassa 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 Pihlajalinnassa Työterveys Oy jatkaa SASKY koulutuskuntayhtymän työterveyshuollon kumppanina vuosina 2023–2028.

Pihlajalinnassa 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.

Yhteistyötä lähdetiin edelleen kehittämään, ja vuonna 2024 valmisteltiin laajoja päivityksiä toimintasuunnitelmaan vuodelle 2025.

Työterveyshuollon kustannukset kasvoivat edelliseen vuoteen verrattuna.



Kuvio 2. Työterveyshuollon kustannukset Kela-luokittain €/henkilö 2024 ja 2023

4.2 Työkykyjohtaminen

Työntekijän työhyvinvointia ja työkykyä tuetaan monen eri tahon yhteistyönä. Nimetty työterveyshuollon koordinoiva työterveyslääkäri pitää työterveysneuvottelun 21 sairauspoissaolopäivän jälkeen, tai 7 sairauspoissaolopäivän jälkeen työssä jaksamiseen tai mielenterveyteen liittyvissä poissaoloissa. Neuvotteluissa ovat mukana lääkärin ja työntekijän lisäksi esihenkilö ja henkilöstöpäällikkö. Kevan ammatillista kuntoutusta, työkokeilua ja Kelan osasairauspäivärahaa käytetään työhön paluun tukena. Esihenkilötyössä toteutetaan Saskyn varhaisen tuen toimintamallia. Työkyvyn tuen sovellus sekä Mielen huoli -linjan otettiin käyttöön.

Kiila-kuntoutus on osa koulutuskuntayhtymän henkilöstölle vuosittain tarjoamaa työhyvinvointia sekä työssä jaksamista ja jatkamista edistävää tukipalvelua. Kelan tukema

ammattillinen Kiila-kuntoutus on tarkoitettu henkilöille, joiden työkyky on olennaisesti heikentynyt sairauden vuoksi tai joiden sairauden arvioidaan heikentävän lähivuosina olennaisesti heidän työkykyään ja ansiomahdollisuuksiaan. Kiila-kuntoutuksen tavoitteena on parantaa työkykyä ja tukea pysymistä työelämässä. Kunnonlähde Kankaanpään ja työterveyden kanssa toteutettavat Kiila-kuntoutuskurssit KIILA5 opetushenkilöstölle ja KIILA6 tukipalveluhenkilöstölle päättyivät vuonna 2024. Koko henkilöstölle suunnattu KIILA7 käynnistyi syyskuussa 2024.

4.3 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä väheni edelliseen vuoteen verrattuna. Keskimääräinen sairaspöissaolujen määrä oli 11,3 pv henkilötyövuotta kohti. Koko maassa kunta- ja hyvinvointialalla oli sairauspoissaoloja keskimäärin 15,5 päivää työntekijää kohden vuonna 2023 (Keva). Saskyn henkilöstöstä 56 %:lla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuonna 2024 (v. 2023: 50 %).

Sairauspoissaolot	2024	2023
Alle 7 pv	1629	1760
8–29 pv	864	1173
30–59 pv	1005	1174
60–89 pv	390	522
90–179 pv	1196	771
Yli 180 päivää	180	180
Yhteensä	5264	5580

Taulukko 8. Sairauspoissaolot 2024 ja 2023

Terveysperusteiset poissaolot	2024	2023
Opetushenkilöstö	2518	2747
Muu henkilöstö	2746	2833
	5264	5580
Kuntoutustukipoissaolot	314	370
Yhteensä	5578	5950

Taulukko 9. Terveysperusteiset poissaolot 2024 ja 2023

4.4 Työn mielekkyysskysely

SASKY koulutuskuntayhtymässä otettiin käyttöön uusi tekoälypohjainen HR-järjestelmä Guidin. Järjestelmän avulla toteutettiin koko henkilöstölle Työn mielekkyysskysely, joka korvaa aiemmin toteutetun henkilöstön työtyytyväisyyskyselyn. Kyselyyn vastasi 367 henkilöä. Kysely sisältää 38 kysymystä, muun muassa työn kuormittavuudesta ja vaikuttavuudesta, yhteisöllisyydestä sekä palkitsemisesta, joihin vastaaja antaa oman näkemyksensä toteutumisen tasosta asteikolla 1–7.

Työn mielekkyysskysely 2024	
Työtyytyväisyys ja motivaatio	5,4 / 7
OSA-ALUEET:	
Työn kuormittavuus	5,4
Työn ja vapaa-ajan tasapaino	5,5
Työtaakka ja työn vaatimukset	5,3
Työn sisältö ja työyhteisö	5,5
Työn yhteensopivuus omien työtapojen ja kiinnostuksen kohteiden kanssa	5,4
Yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunne	5,5
Työn tavoitteet ja niiden saavuttaminen	5,5
Työn vaikuttavuus ja hyväntekeminen	5,9
Palkitseminen ja urakehitys	4,9
Palkka, edut ja uramahdollisuudet	4,9
Luotto oman työpaikan pysyvyyteen	5,2
Työpaikan houkuttelevuus	6
Halukkuus jatkaa työpaikassa	6

Taulukko 10. Työn mielekkyysskyselyn tulokset 2024

Kyselyllä pyritään saamaan esiin henkilöstön näkemyksiä organisaation toimivuudesta ja työpaikan ilmapiiristä. Lisäksi henkilöstölle halutaan antaa mahdollisuus vaikuttaa kuntayhtymän toimintaan ja hyödyntää saatua palautetta organisaation kehittämässä. Kyselyn tulokset käsitellään tulosalueilla ja -yksiköissä henkilöstön kanssa sekä johtoryhmässä ja yhtymähallituksessa. Käsittelyn yhteydessä sovitaan yhteisesti tuloksiin perustuvat toimenpiteet ja seuranta.

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. Ansiomerkit ja kunniakirjat jaettiin 21 henkilölle henkilöstöjuhlan yhteydessä marraskuussa.

Sasky tukee rahallisesti henkilöstön työhyvinvointia Epassi-matkapuhelinsovellukseen ladattavan työhyvinvointietuuden muodossa. Sovellukseen ladataan saldoa 150 euroa vuodessa käytettäväksi liikunta- ja kulttuuripalveluissa. Henkilöstö käytti Epassi-etua yhteensä 68 003,58 euroa vuonna 2024.

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 Saskyn eri yksiköissä olevia tiloja, esim. liikuntasaleja harrastustensa tukemiseksi.

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 kohtaamisen 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 Saskyn henkilöstön osallistumista kaikkiin Saku ry:n liikunta- ja kulttuuritapahtumiin.

Liikunta kokoaa henkilöstön edustajia monipuolisiin kisatapahtumiin eri puolilla Suomea. Saku ry:n erilaisissa liikuntakisoissa Saskyn edustajat ovat jo vuosia keränneet useita mitaleja eri liikunnan sarjoissa. Liikuntakisoihin osallistuu Saskyn eri yksiköistä vuosi vuodelta useampia aktiivisia kisailijoita.

2024 Sasky järjesti valtakunnalliset Sakustars -kulttuurikilpailut Ikaalisissa teemalla Osaavat luovat maailmoja. Tämä mahdollisti henkilöstölle osallistumisen erilaisissa rooleissa kulttuurin ja tapahtumajärjestämisen osa-alueisiin. SAKUstars Ikaalinen 2024 -kilpailun järjestelyn työtehtävissä oli eri vaiheissa yli 400 saskylaista, henkilöstöä ja opiskelijoita. Jokainen Saskyn yksikkö eri puolilta Pirkanmaata ja Satakuntaa antoi oman merkittävän panoksensa kilpailujen järjestämiseen. Saskyn väki teki huikean ponnistuksen ja pitkiä päiviä upealla yhteisöllisellä asenteella kisajärjestelyiden parissa. Saskyn henkilöstöä yhdessä opiskelijoiden kanssa nähtiin mitä moninaisimmissa tehtävissä ja hommat hoidettiin ilolla, tarmolla ja hymyssä suin. Tapahtuma tarjosi odotusten mukaan kulttuurista ilottelua ja upeita heittäytymisiä. Kisapäivien aikana saatiin nauttia huikeista suorituksista ja uskomattomasta yhteisöllisyydestä, jotka eivät jättäneet ketään kylmäksi. Kisojen teema ”Osaavat luovat maailmoja” näkyi ja kuului kisapaikoilla ja jokaisessa lajissa osaamisena, onnistumisina, elämyksinä, yhteisenä tekemisenä, kannustamisena, ilona, väreinä, energiana ja tunteena. Näemme SAKUstars-kilpailut tärkeänä osana nyt ja tulevaisuudessa koko ammatillisen koulutuksen hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden lisäämisessä. Organisaation kannalta kilpailujen järjestäminen tuki strategista yhdessä tekemisen tavoitetta. Tapahtuma tarjosi varmasti kaikille kulttuurillista hyvinvointia, elämyksiä, uusia verkostoja ja ikimuistoisia hetkiä. Iso kiitos SAKU ry ja kaikki tapahtumassa olleet ja järjestelyihin osallistuneet. Osaavat todellakin loivat ja tulevat jatkossakin luomaan maailmoja!

Sakustars 2024 kulttuurikilpailujen henkilöstösarjaan osallistui useita koulutuskuntayhtymän henkilöstön edustajia. Mitaleja ja kunniainintoja 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 kehittämissryhmässä: liikunnan kilpailutoiminta, opiskelijoiden kulttuuritoiminta, hyvinvoiva amis ja viestintä. Kehittämissryhmien kautta jäsenistö pääsee aktiivisesti vaikuttamaan ja kehittämään SAKU ry:n toimintaa. Saskyn yhteyshenkilöt eri Saku ry:n kehittämissryhmissä ovat osallistuneet kehittämissryhmien koulutuksiin.