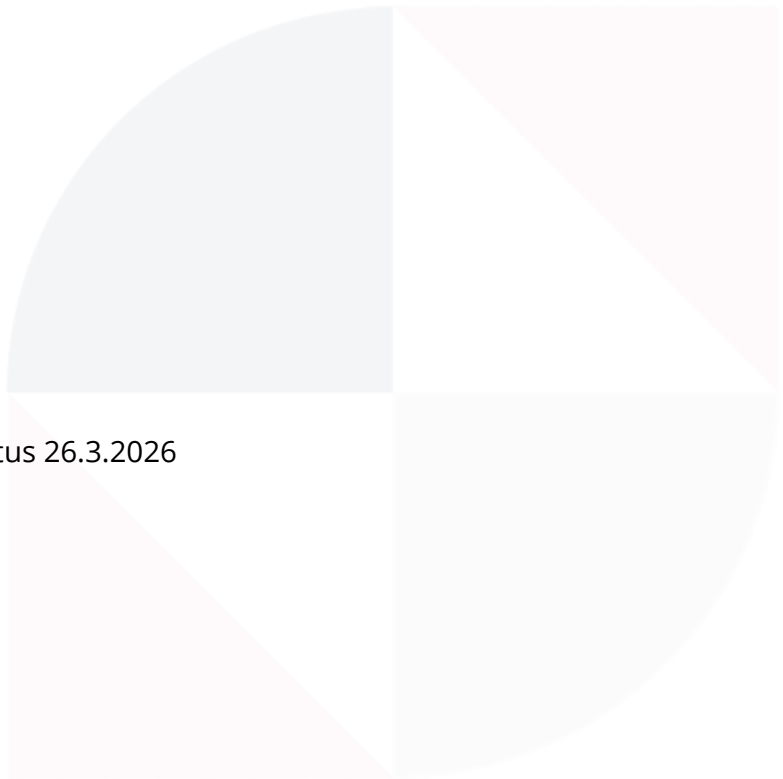


SASKY koulutuskuntayhtymä Henkilöstökertomus 2025

Johtoryhmä 17.3.2026, yhtymähallitus 26.3.2026



1	Johdanto.....	3
1.1	Katsaus vuoteen 2025.....	3
2	SASKY koulutuskuntayhtymän strategia ohjaa henkilöstöpolitiikkaa.....	5
2.1	Henkilöstöohjelma.....	5
2.2	Henkilöstösuunnittelu.....	6
2.3	Palkkaus.....	7
2.3.1	Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet	8
2.3.2	Henkilöstön ikärakenne	9
2.3.3	Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	9
2.4	Osaamisen kehittäminen	10
2.4.1	Ammatillinen koulutus	12
2.4.2	Yleissivistävä koulutus.....	13
2.4.3	Kuntayhtymäpalvelut	14
2.4.4	Hallinto- ja talouspalvelut	15
3	Yhteistoiminta ja työsuojelu	16
3.1	Yhteistoiminta	16
3.2	Pääluottamusedustajien katsaus vuoteen 2025.....	18
3.3	Työsuojelu	18
4	Työhyvinvoinnin edistäminen	23
4.1	Työterveyshuolto	23
4.2	Työkykyjohtaminen	25
4.3	Sairauspoissaolot.....	26
4.4	Työn mielekkyys -kysely	27
4.5	Henkilöstön palkitseminen ja työhyvinvoinnin tukeminen.....	28
4.6	Työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä edistävät tilaisuudet.....	29
4.7	SAKU ry:n toiminta.....	30

1 Johdanto

Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on koostaa tietoa kuluneen toimikauden toteutusta johtamisen kehittämisen perustaksi ja henkilöstöjohtamiseen liittyvän päätöksenteon tueksi. Henkilöstökertomuksen avulla voidaan arvioida henkilöstövoimavarojen tilaa ja kehitystä koulutuskuntayhtymässä. Henkilöstökertomus on laadittu Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajien raportointia koskevaa suositusta mukailleen. Henkilöstökertomuksen rakennetta sekä asetettujen mittareiden raportointia uudistetaan tulevien vuosien raportointia varten.

1.1 Katsaus vuoteen 2025

Vuoden 2025 alusta Saskyssa on toimittu neljällä eri tulosalueella aiemman kolmen sijaan, kun vielä vuonna 2024 yhtenä tulosalueena toimineet yhteiset palvelut jakautuivat 1.1.2025 alkaen kahdeksi tulosalueeksi: kuntayhtymäpalveluiksi sekä hallinto- ja talouspalveluiksi.

Vuoden 2025 aikana toteutettiin laaja-alaisia henkilöstöjohtamisen ja HR-toimintojen uudistuksia. Näistä keskeisiä ovat muun muassa henkilöstöohjelman sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelman uudistaminen, henkilökohtaisen lisän arviointijärjestelmän sekä erillislisän arviointijärjestelmän luonti, paikalliset virka- ja työehtosopimukset, KVTES:in palkkausjärjestelmän muutos sekä säännöllisesti toteutettava esihenkilövalmennus.

Lisäksi laadukkaan henkilöstöjohtamisen ja työntekijäkokemuksen varmistamiseksi laadittiin ohjeistusta palvelussuhdeasioiden hoidon ja työkykyjohtamisen tueksi. Vuosilomien käyttöä sekä työaikojen hallintaa ja kirjaamista määriteltiin tarkemmin talouden hallinnan sekä henkilöstön työkyvyn tukemiseksi. Ohjeistusten ja prosessien päivittämisen tavoitteena on ylläpitää, kehittää ja tukea koko SASKY koulutuskuntayhtymässä yhdenvertaista ja vastuullista esihenkilö- ja johtamistyötä sekä varmistaa yhdenvertainen työntekijäkokemus.

KVTES:n uuden valtakunnallisen tasopalkkajärjestelmän sopimusmääräykset tulivat voimaan 1.2.2025 alkaen. SASKY koulutuskuntayhtymässä tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön 1.6.2025 alkaen paikallisen palkkaustyöryhmän vahvistamana. Järjestelmä valmisteltiin henkilöstöhallinnon toimesta yhdessä esihenkilöiden sekä pääluottamusedustajien kanssa. Tasopalkkajärjestelmän tavoitteena on varmistaa yhdenmukainen ja tasa-arvoinen palkkausjärjestelmä, jossa palkat määräytyvät objektiivisesti ja läpinäkyvästi osaamisen ja vastuun perusteella. Tasopalkkajärjestelmä tukee palkka-avoimuuden periaatteita, jotka korostavat yhdenvertaista palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä.

Henkilöstöohjelman koulutussuunnitelma uudistettiin suhteessa tulevaisuuden muuttuviin osaamistarpeisiin. Kehityskeskustelut uudistettiin osaamiskeskusteluiksi, ja samassa yhteydessä koko prosessi uudistettiin. Osaamiskeskustelut ovat yksi työkalu osana osaamisen laaja-alaista kehittämistä sekä strategista henkilöstösuunnittelua. Henkilöstölle on järjestetty valmennusta ja prosessista on luodut uudet ohjeistukset.

Yhteistyötä rekrytoinnin sekä markkinoinnin kanssa tiivistettiin, jotta tulevaisuudessa voidaan panostaa aiempaa laajemmin rekrytointimarkkinointiin potentiaalisten uusien osaajien nykyistä kattavammaksi tavoittamiseksi.

Henkilöstöohjelman painopisteet ja tavoitteet on johdettu osaksi työn mielekkyyss-kyselyä, jonka avulla henkilöstöohjelman painopisteiden tilaa, toteutumista ja kehitystä päästään seuraamaan ja arvioimaan. Vuonna 2025 työn mielekkyyss-kyselyn tulosten perusteella asetettiin ensimmäistä kertaa Sasky-tasoiset ja tulosaluetasoiset toiminnalliset tavoitteet. Kyselyn vastausprosentti saavutti ensimmäistä kertaa yli 70 % tason.

1.1.2025 alkaen liikkeen luovutuksella siirtyi osaksi Saskya Kiljavan opiston henkilöstöä sekä Voionmaan kansanopisto, josta muodostui Sasky Voionmaan kansanopisto osaksi Yleissivistävän koulutuksen tulosaluetta. Kiljavan opiston henkilöstö siirtyi hajautetusti osaksi ammatillisen koulutuksen tulosaluetta. Henkilöstöä liikkeen luovutuksen hetkellä siirtyi 16 henkilöä.

Lisäksi uudistusten ja toiminnan kehittämisen ohella jouduttiin käymään läpi myös kahdet yhteistoimintaneuvottelut. Kevään yhteistoimintaneuvotteluiden koskettivat koko henkilöstöä, ja niiden tavoitteena oli tasapainottaa taloutta erityisesti

ammattillista koulutusta koskevan rahoituslain muutosten johdosta. Henkilöstövaikutukset jäivät arvioitua pienemmäksi, ja säästökohteita pystyttiin löytämään muista toiminnallisista kuluista. Syksyn yhteistoimintaneuvottelut koskettivat Sasky Voionmaan kansanopiston lakkauttamista.

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. Strategian mukaisesti tavoitteena on toimia ekologisesti kestävästi, johtaa vastuullisesti ja sitoutuneesti, viestiä kestävästi ja vastuullisesti, mahdollistaa yksilön jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittyminen sekä edistää yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia - yhdessä tehden.

2.1 Henkilöstöohjelma

SASKY koulutuskuntayhtymässä julkaistiin vuoden 2025 alussa henkilöstöohjelma, joka korvasi vielä vuonna 2024 voimassa olleen henkilöstö- ja hyvinvointiohjelman. Henkilöstöohjelman tavoitteena on tukea organisaation strategisia tavoitteita sekä varmistaa, että Saskyn henkilöstö voi työskennellä osaavana, motivoituneena ja hyvinvoivana laadukkaan henkilöstöjohtamisen ohjaamana. Henkilöstöohjelman keskeisenä tavoitteena on asettaa henkilöstöjohtamisen yhteiset periaatteet, turvata osaamista ja oppimista sekä luoda Saskysta työympäristö, jossa jokainen henkilöstön jäsen tuntee olevansa arvostettu ja tasavertaisen työyhteisön jäsen.

Henkilöstö on SASKY koulutuskuntayhtymän tärkein resurssi ja voimavara, ja henkilöstö on avainasemassa Saskyn arvojen mukaisen toiminnan tuottamiseksi sekä strategisten tavoitteiden edistämiseksi. Saskyn arvojen mukaisesti uudella henkilöstöohjelmalla pyritään ohjaamaan niitä periaatteita ja toimintoja, joilla turvataan arvojen mukainen, asiakaslähtöinen, vastuullinen, avoin ja ammatillinen toiminta.

Henkilöstöohjelman toteuttaminen tulee olla osa päivittäistä johtamista, esihenkilötyötä ja jatkuvaa yhteistoimintaa sekä toiminnan arviointia ja parantamista. Henkilöstöohjelman mukaista henkilöstöjohtamista on toteutettu päivittäisessä arjessa osana

esihenkilötyötä ja esihenkilöitä on tuettu ja valmennettu henkilöstöjohtamisen osa-alueilla henkilöstöohjelman periaatteiden mukaisesti. Henkilöstöohjelmassa määriteltyjen tavoitteiden toteutuksen seuranta ja arviointi tapahtuu talousarvio- ja tilinpäätösprosessissa sekä henkilöstökertomuksessa vuosittain.

Henkilöstöohjelman painopistealueisiin liittyvien työn mielekkyys -kyselyn kysymysten tulokset 2025 (asteikolla 1–7):

SASKY koulutuskuntayhtymässä kehitetään ja kehitetään		SASKY koulutuskuntayhtymässä on yhteisöllinen ja tasa- arvoinen toimintakulttuuri		SASKY koulutuskuntayhtymän johtaminen on vastuullista ja eettistä	
Rekrytointimme ja perehdytyksemme on laadukasta ja yhdenvertaista	4,8	Työympäristömme on oikeudenmukainen, turvallinen ja terveellinen	5,3	Rohkaisemme ideointiin ja kokeilukulttuuriin	5,3
Tarkastelemme ja uudistamme toimintatapojamme työtehtävissä, työyhteisöissä ja johtamisessa	4,9	Viestintämme on avointa, osallistavaa ja saavutettavaa	5,1	Pyydämme ja annamme rohkaisevaa ja rakentavaa palautetta	5
Osaajamme kehittävät ammattitaitoaan osana jatkuvaa muutosta	5,2	Päätöksenteko on läpinäkyvää ja oikeudenmukaista	5,1	Varmistamme selkeät tavoitteet ja tuemme onnistumaan	5,3

Taulukko 1. Henkilöstöohjelman painopistealueiden kysymysten tulokset 2025.

2.2 Henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelun periaatteet ja painopisteet on kirjattu vuoden 2025 alusta voimaan tulleeseen henkilöstöohjelmaan. SASKY koulutuskuntayhtymän toteuttaman henkilöstösuunnittelun tavoitteena on varmistaa, että Saskylla on oikea määrä osaa-vaan henkilöstöä oikeaan aikaan sekä oikeassa paikassa. Tavoitteen toteutumiseksi on ennakoitava tulevaisuuden henkilöstötarpeet, kehitettävä nykyisen henkilöstön osaamista ja hyvinvointia sekä tuettava organisaation strategisia tavoitteita. Toiminnan ja talouden vuosittaisella suunnittelulla ohjataan organisaatiota kohti tavoiteltua tilannetta ja muutosta. SASKY:n henkilöstöohjelmaan 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.

Jotta SASKY voi säilyttää henkilöstön hyvinvoinnin ja organisaation toimintakyvyn myös taloudellisten ja yhteiskunnallisten haasteiden keskellä, vaatii se henkilöstösuunnittelun toimenpiteiden suunnittelemista sekä toimeenpanoa ja kehittämistä. Vuonna 2025

henkilöstösuunnittelun osalta päivitettiin Saskyn rekrytointiohjeistusta sekä koulutettiin esihenkilöitä laadukkaan ja lain mukaisen rekrytoinnin toteuttamiseen. Laadukkaan rekrytoinnin avulla turvataan Saskyn tulevaisuuden osaamistarpeita sekä varmistetaan myös tulevaisuudessa SASKY koulutuskuntayhtymän houkuttelevuus ja kilpailukykyisyys työnantajana.

2.3 Palkkaus

Palkkojen sopimuskorotukset vuonna 2025 olivat:

- KVTES:
 - o 1.2.2025 kehittämisohjelmaerä 0,35 % - tasopalkkajärjestelmän toimeenpano (keskitetty erä)
 - o 1.6.2025 kehittämisohjelmaerä 0,45 % - tasopalkkajärjestelmän toimeenpano (paikallinen erä)
 - o 1.10.2025 yleiskorotus 2,5 % / 53,- €
- TS:
 - o 1.6.2025 kehittämisohjelmaerä 0,65 % (paikallinen erä)
 - o 1.10.2025 yleiskorotus 2,5 % / 53,- €
- OVTES:
 - o 1.2.2025 kehittämisohjelmaerä 0,4 % (keskitetty erä)
 - o 1.6.2025 kehittämisohjelmaerä 0,4 % (paikallinen erä)
 - o 1.10.2025 yleiskorotus 2,5 %

Tulosalue	2025	2024	Muutos-%
Yhteiset palvelut	-	3 895 309,37	
Kuntayhtymäpalvelut	1 955 569,95	-	
Hallinto- ja talouspalvelut	1 978 137,89	-	
Yleissivistävä koulutus	3 788 797,90	3 110 556,73	
Ammatillinen koulutus	22 123 666,70	21 920 741,00	
Yhteensä	29 846 172,44	28 926 607,10	+3,2 %

Taulukko 2. Henkilöstökulut tulosalueittain 2025 ja 2024

Kuntayhtymäpalveluiden ja hallinto- ja talouspalveluiden tulosalueiden henkilöstökulut yhteensä 2025 olivat kasvaneet 1 % vuoden 2024 yhteisten palveluiden tulosalueen henkilöstökuluihin verrattuna.

2.3.1 Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet

SASKY koulutuskuntayhtymässä oli palvelussuhteessa vuoden 2025 lopussa yhteensä 494 työntekijää. Vakituisen henkilöstön määrä väheni edellisestä vuodesta 15 henkilöä ja määräaikaisen 9 henkilöä. Sivutoimisen henkilöstön määrä väheni 15 henkilöä. Peltäjä-opiston sivutoimisten opettajien työsopimukset tehdään lukukaudeksi kerrallaan, joten he (n. 90 henkilöä toimintakauden aikana) eivät lukeudu henkilöstömäärään 31.12.

Henkilöstömäärä 31.12.	2025	2024	Muutos
Opetushenkilöstö, vakituinen	243	250	-2,8 %
Opetushenkilöstö, määräaikainen	50	46	+8,7 %
Muu henkilöstö, vakituinen	158	167	-5,4 %
Muu henkilöstö, määräaikainen	20	33	-39,4 %
Päätoiminen henkilöstö yht.	471	496	-5,0 %
Sivutoiminen henkilöstö yht.	23	38	-39,5 %
Yhteensä	494	534	-7,5 %

Taulukko 3. Henkilöstömäärä 2025 ja 2024

Henkilötyövuodet ovat 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	2025	2024	Muutos
Yhteensä	483,4	495,4	-2,4 %

Taulukko 4. Henkilötyövuodet 2025 ja 2024

2.3.2 Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Saskyn henkilöstön keski-ikä nousi hieman. Vuonna 2025 keski-ikä oli 50,1 vuotta kun vuonna 2024 keski-ikä oli 49,4 vuotta. Koko kunta-alalla työskentelevän henkilöstön viimeisin tilastoitu keski-ikä vuodelta 2024 oli 46,2 vuotta.

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-68	yli 68	
Mies	0	6	11	16	23	19	27	33	33	4	0	172
Nainen	3	13	16	20	41	43	60	49	68	6	3	322
Kaikki yht.	3	19	27	36	64	62	87	82	101	10	3	494

Taulukko 5. Henkilöstön ikärakenne 2025

2.3.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön rekrytoinnissa käytetään KuntaRekry-portaalia, joka takaa Saskyn työpaikkojen näkyvyyden valtakunnallisesti. KuntaRekryn kautta julkaistiin vuonna 2025 avoimia työpaikkoja yhteensä 31 kpl. Paikkoja haki keskimäärin 25 hakijaa/työpaikka, yhteensä 778 hakijaa. Lisäksi akuutteihin sekä lyhytaikaisiin henkilöstötarpeisiin tehtäviä täytettiin määräaikaaisesti ilman erillistä hakumenettelyä.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuusprosentti oli 9,5 %. Vaihtuvuusprosentti on laskettu päättyneiden vakituisten palvelussuhteiden suhteena tilikauden lopun vakituisen henkilöstön määrään.

Vakainainen henkilöstö	2025	2024
Alkaneet palvelussuhteet	20	27
Päättyneet palvelussuhteet, Eläkkeelle siirtyneet	9	12
Muut syyt	29	24
Vaihtuvuusprosentti		
Sisältäen kaikki päättyneet	9,5 % (38/401)	8,6 % (36/417)
Ilman yt-menettelyn vaikutusta	5,5 % (22/401)	

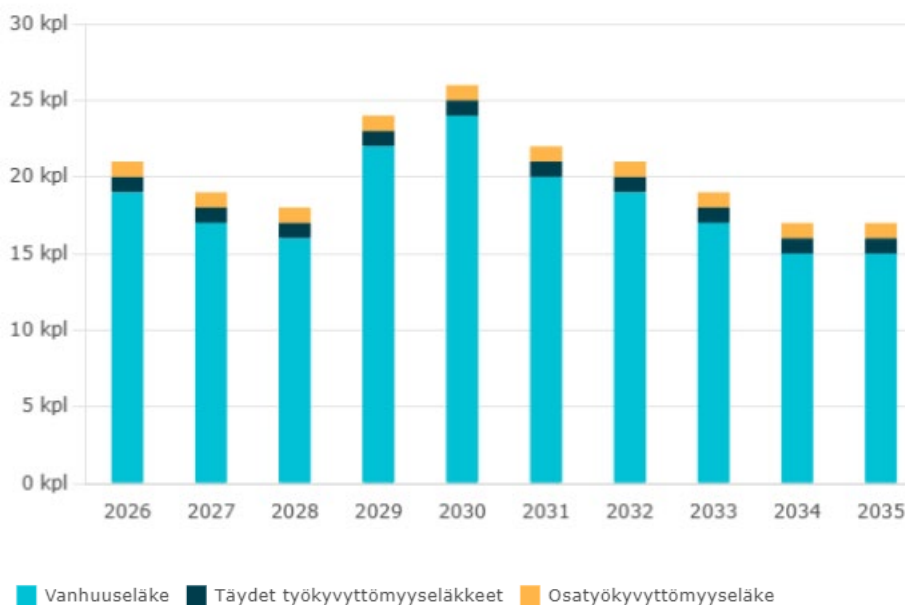
Taulukko 6. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2025 ja 2024

Vakinaiset alkaneet palvelussuhteet sisältävät Voionmaan kansanopiston ja Kiljavan opiston liikkeenluovutuksella SASKY koulutuskuntayhtymään siirtyneen henkilöstön

1.1.2025 alkaen, yhteensä 16 henkilöä. Päätyneet palvelussuhteet muista syistä kuin eläkkeelle siirtymisen vuoksi sisältävät yhteistoimintaneuvottelujen henkilöstövaikutuksen, 16 henkilön vähennyksen.

Vuonna 2025 SASKY koulutuskuntayhtymästä eläköityi 9 henkilöä. Kevan ennusteen mukaan koulutuskuntayhtymästä eläköidytään tulevina vuosina 18–26 henkilön vuosivauhtia. Kevan ennusteen mukaan arviolta 108 henkilöä eläköityy seuraavan viiden vuoden aikana.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Kuvio 1. Henkilöstön eläköitymisennuste 2026–2035 KEVA Avaintiedot

2.4 Osaamisen kehittäminen

SASKY koulutuskuntayhtymässä osaamisen kehittämistä on toteutettu monin eri tavoin koko organisaation sekä tulosalueiden tasolla ja osaamisen kehittämistä on kohdennettu sekä yksilöille, että laajemmille ryhmille aina tarpeen mukaisesti. Osaamisen kehittämistä toteutetaan koulutuksen sekä työtehtäväkohtaisten kehitystoimenpiteiden muodossa. Esihenkilöiden osaamisen kehittämiseksi järjestettiin esihenkilövalmennuksia henkilöstöjohtamisen eri osa-alueista ja valmennuksia jatketaan myös vuoden 2026 aikana.

Saskyn koulutussuunnittelun avulla varmistetaan henkilöstön osaamisen kehittäminen sekä se, että henkilöstöllä on tarvittavat tiedot ja taidot tehtävien laadukkaaseen hoitamiseen. Saksyssa on tunnistettu, ettei koulutussuunnittelussa voida huomioida ainoastaan substanssiosaamisen sisältöjä, vaan koulutuksissa tulee huomioida tulevaisuuden työelämän kannalta kriittisiä taitoja, kuten muutosjoustavuutta, kykyä johtaa ja suunnitella omaa työtä sekä kykyä kriittiseen ja uudistuvana ajatteluun. Myös näitä osaamisalueita tulee johtaa koulutussuunnittelun kautta tulevina vuosina.

Yksi henkilöstön osaamisen kehittämisen työkalu on vuonna 2025 päivitetty osaamiskeskustelu (ent. kehityskeskustelu), joka toteutetaan Guidin -järjestelmän kautta. Osaamiskeskustelu on aiempaa kehityskeskustelua yksilökohtaisempi, ja keskustelun tueksi on pyritty tunnistamaan aiempaa laajempia teemoja. Osaamiskeskusteluiden tarkoituksena on tunnistaa työntekijän onnistumiset ja kehittämiskohteet, asettaa selkeät mitattavat tavoitteet työtehtäviin, osaamisen kehittämiseen tai urakehitykseen liittyen, vahvistaa työhyvinvoinnin ja motivaation kokemusta sekä suunnitella konkreettiset toimenpiteet osaamisen kehittämiseksi. Myös esihenkilöt saavat osaamiskeskusteluista arvokasta tietoa osaamisen sekä yksilöiden ja koko työyhteisön kehittämisen tarpeista sekä yleisestä kokemuksesta työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyen. Osaamiskeskustelut ovat tärkeä osa kokonaisvaltaista osaamisen kehittämistä ja johtamista, ja ne tarjoavat oivallisen alustan vuorovaikutteiselle palautteen antamiselle ja vastaanottamiselle. Ne toimivat keskeisenä työkaluna myös henkilöstösuunnittelussa sekä henkilöstön sitouttamisessa ja motivoinnissa. Työn mielekkyys -kyselyn vastausten pohjalta henkilöstö pääsee laatimaan itseohjautuvasti oman kehityssuunnitelman työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämiseksi sekä vuosittaisen kehityskeskustelun tueksi.

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

Osaamisen kehittäminen 2025	Koulutuspäivien määrät
Ammatillinen ja muu täydennyskoulutus	689
Johtamis- ja esihenkilökoulutus	26
Muu osaamisen kehittäminen	191
Oppisopimuskoulutus	27
Yhteensä	933 pv

Taulukko 7. Koulutuspäivät 2025

Osaamisen kehittämisen talousarviotavoitteen toteutumista seurataan henkilöstön kehittämismittarin avulla.

Henkilöstön kehittämismittari 2025 (koulutusmenot/henkilöstömenot)	Tavoite	Toteuma
Ammatillinen koulutus	1,0	0,8
Lukiokoulutus	0,2	1,3
Opistot	0,8	0,9
Kuntayhtymäpalvelut	1,2	1,7
Hallinto- ja talouspalvelut	1,2	1,1

Taulukko 8. Henkilöstön kehittämismittarin toteuma 2025.

2.4.1 Ammatillinen koulutus

Vuonna 2025 ammatillisen koulutuksen tulosalueella henkilöstön osaamisen kehittäminen oli keskeinen strateginen painopiste. Osaamisen vahvistamista ohjasivat muuttuva toimintaympäristö, ammatillisen koulutuksen valtakunnalliset linjaukset sekä Saskyn omat strategiset tavoitteet jatkuvasta oppimisesta, pedagogisesta laadusta ja digitaalisesta edelläkävijyydestä. Osaamisen kehittämistä tarkasteltiin ennakoivasti suhteessa nykyisiin ja tuleviin osaamistarpeisiin.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen toteutettiin koulutussuunnitelman ja koulutuskalenterin mukaisesti. Osaamiskeskustelut ja henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat toimivat keskeisinä välineinä osaamistarpeiden tunnistamisessa ja koulutusten kohdentamisessa. Osaamisen kehittäminen sisälsi sekä lyhytkestoisia koulutuksia että pidempiä osaamiskokonaisuuksia, ja asiantuntijaorganisaation omaa osaamista hyödynnettiin laajasti koulutusten suunnittelussa ja toteutuksessa.

Vuoden aikana toteutettiin koulutuksia, jotka kohdistuivat pedagogisen osaamisen kehittämiseen, työelämäyhteistyön vahvistamiseen sekä ammatillisen koulutuksen keskeisten prosessien ja toimintamallien syventämiseen. Henkilöstölle annettiin perehdytystä opetuksen prosesseihin, tiedonhallinnan työkaluihin sekä valtakunnallisiin kehittämiskokonaisuuksiin. Tavoitteena oli varmistaa opetuksen laatu, opiskelijoiden yksilöllinen ohjaus ja osaamisperusteisen toimintatavan toteutuminen kaikissa oppimisympäristöissä.

Luotsiopettajatoimintaa jatkettiin tulosityksiköissä osana henkilöstön osaamisen kehittämisen rakenteita. Luotsiopettajat tukivat opettajia ja esihenkilöitä yksilö-, tiimi- ja yksikkötasolla sekä toimivat linkkinä pedagogisen kehittämisen ja arjen opetustyön välillä. Luotsi-tiimin ja Digipeda-tiimin välinen yhteistyö tiivistyi, mikä selkeytti työnjakoa ja paransi tiedonkulkua. Lisäksi eri henkilöstöryhmille suunnatut tiimi- ja yhteisölliset valmennukset vahvistivat osaamisen jakamista, vertaisoppimista ja yhteistä toimintakulttuuria.

Digitaalisen osaamisen kehittäminen oli olennainen osa henkilöstön osaamisen vahvistamista. Digikyvyyttä edistettiin digioppimisympäristöjen kehittämisen, tekoälyyn liittyvien koulutusten sekä hanketoiminnan kautta. Ammatillisen koulutuksen digikyvyyden kehittämishankkeissa tuotettuja toimintamalleja ja kartoituksia hyödynnettiin henkilöstön digiosaamisen kehittämisessä ja tulevien kehittämiskohteiden tunnistamisessa.

Osaamisen kehittämistä tuettiin myös säännöllisillä yhteisillä tilaisuuksilla, kuten 4Kn-keskiviikoilla, nk. kvarteilla sekä muilla Teams-ympäristössä toteutetuilla teema- ja infotilaisuuksilla. Näissä tilaisuuksissa käsiteltiin ajankohtaisia lainsäädäntöön, pedagogiikkaan, digitaalisiin ratkaisuihin sekä ammatillisen koulutuksen kehittämistyöhön liittyviä kokonaisuuksia. Henkilöstö osallistui lisäksi valtakunnallisiin ja alueellisiin ammatillisen koulutuksen verkostoihin ja kehittämisfoorumeihin, jotka tukivat asiantuntijuuden ajantasaisuutta ja hyvien käytäntöjen jakamista. Tiimeissä tapahtuva yhdessä tekeminen, asiantuntijuuden jakaminen sekä yhteiset valmennus- ja kehittämispäivät tukivat jatkuvaa oppimista ja vahvistivat henkilöstön valmiuksia vastata ammatillisen koulutuksen muuttuviin osaamisvaatimuksiin.

2.4.2 Yleissivistävä koulutus

Yleissivistävän koulutuksen tulosalueella hankittiin osaamista Erasmus+ hankkeen kautta mahdollistuneista koulutus-/tutustumiskäynneistä (Job Shadowing) eri kohteisiin. Lukioilta käytiin kahden opettajan voimin Valenciassa, Ylä-Satakunnan musiikkiopistosta Wienissä. Petäjäopisto tulee mukaan Erasmus+ hankkeeseen vasta vuonna 2026. Petäjäopistolla opistosihteerit osallistuivat tiimikoulutukseen ja aloittivat tiimimäisen yhteistyön. Sasky lukioiden opettajille järjestettiin veso koulutus työyhteisön

hyvinvoinnin rakentumisesta. Samalla tutustuttiin Voionmaan kansanopiston toimintaan. Lisäksi lukioiden opettajat ovat saaneet koulutusta ja opastusta opiskelijoiden oppimisen tuen ratkaisuihin ja niiden soveltamiseen omissa oppiaineissaan. Ylioppilastutkinnon uusi koejärjestelmä (Abitti2) otetaan käyttöön ylioppilastutkinnossa syksyllä 2026. Järjestelmää on jo opeteltu käyttämään opintojaksojen kokeissa.

Kouluttautumisissa on keskitytty tutustumiseen tekoälyn käyttöön sekä kuntayhtymän strategian mukaisesti, kestäväen kehityksen ja kestäväen tulevaisuuden teemoihin tavoitteena, että lukiot saisivat tulevaisuudessa OKKA-säätiön kestäväen kehityksen sertifikaatin. Esihenkilöille on vuoden 2025 aikana järjestetty lukuisia koulutuksia ja valmennuksia.

Myös yleissivistävän koulutuksen tulosalueella eläköityminen tulee olemaan seuraavien vuosien kestopuheenaihe, johon on pyritty valmistautumaan jakamalla osaamista ja pohtimalla tulevaisuuden osaamistarpeita.

2.4.3 Kuntayhtymäpalvelut

Kuntayhtymäpalveluissa on systemaattisesti panostettu henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen osana palveluiden tuloksellista ja laadukasta tuottamista. Henkilöstön osaamisen kehittämisen lähtökohtana ovat olleet sekä yksiköiden toiminnalliset tarpeet että koko kuntayhtymän strategiset tavoitteet toiminnan uudistumiselle ja vaikuttavuudelle. Osaamisen kehittämisessä on huomioitu ennakkoivasti organisaation muutos- ja kehitystarpeet sekä henkilöstön ammatillisen kehittämisen mahdollistaminen työtehtävissä ja vastuualueilla.

Henkilöstö on osallistunut yhdessä esihenkilöiden kanssa suunniteltuihin ja sovittuihin koulutuksiin, jotka vastaavat erityisesti kunkin tehtävän vaatimusta. Tässä korostuu koulutusten suunnitelmallisuus ja yhteinen vastuu osaamisen ylläpidosta ja kehittämisestä. Koulutukset ovat kohdistuneet paitsi ammattitehtäviin ja järjestelmien käyttöön liittyviin vaatimuksiin myös laajempiin osaamisen alueisiin, kuten tiedonhallintaan, tietosuojaan, tietoturvaan, riskienhallintaan sekä yleiseen turvallisuuteen. Lisäksi henkilöstön osaamista on tuettu yksiköiden omiin tarpeisiin liittyvillä täsmäkoulutuksilla ja

käyttöönottovalmennuksilla, esimerkiksi uusien ohjelmistojen ja työvälineiden käyttöönoton yhteydessä.

Kehittämisen-, innovaatio- ja kansainvälisyystoiminnan yksikössä (6 vakituudessa, 6 määräaikaisessa työsuhteessa) on tuettu henkilöstön jatkuvaa oppimista myös projektitoimintaan ja hankkeiden toteuttamiseen liittyen, tarjoten mahdollisuuksia osallistua ajankohtaisiin täydennyskoulutuksiin ja verkostoitumiseen. Viestinnän ja markkinoinnin (3 vakituudessa, 1 määräaikaisessa työsuhteessa) sekä kiinteistöpalveluiden yksikössä (2 vakituudessa työsuhteessa) osaamisen kehittämistä on vahvistettu tehtäväkohtaisesti suunnitelluin koulutuksin, jotka tukevat sekä operatiivista työtä että yhteistä viestintää ja palveluiden näkyvyyttä.

Osaamisen kehittämisen toiminta on ollut osa kuntayhtymän henkilöstöjohtamisen kokonaisuutta, jossa painotetaan työnantajan ja henkilöstön välistä vuoropuhelua, osaamistarpeiden arviointia ja yhteistä suunnittelua. Tämä tukee sitä, että kehittämistoimet palvelevat sekä henkilöstön ammatillista kehittymistä että koko organisaation kyvykkyyttä vastata muuttuvan toimintaympäristön vaatimuksiin.

2.4.4 Hallinto- ja talouspalvelut

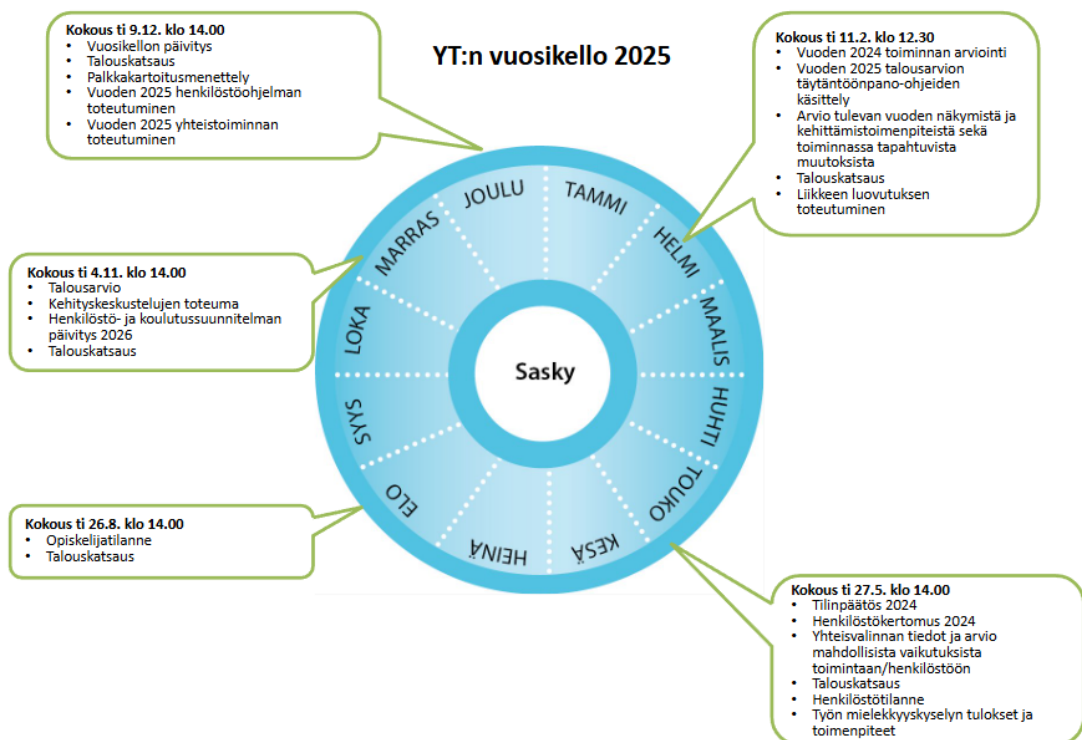
Hallinto- ja talouspalveluissa on panostettu henkilöstön osaamisen ylläpitoon ja päivittämiseen erityisesti kunkin vastuualueen omista lähtökohdista. Henkilöstö on osallistunut yhteisesti esihenkilön kanssa sovitusti niihin täydennyskoulutuksiin, jotka parhaiten ylläpitävät ja lisäävät kyseisessä tehtävässä vaadittavaa osaamista. Henkilöstö on saanut myös tietojärjestelmiin, tietosuojaan, tekoälyyn ja tietoturvaan liittyvää koulutusta. Hallinto- ja talouspalveluiden henkilöstölle on mahdollistettu erityisesti omaa asiantuntijuutta tukeviin koulutuksiin osallistuminen. Pääsääntöisesti koulutustilaisuudet ovat olleet webinaarimuotoisia tapahtumia ja koulutuksia. Lisäksi tulosalueen esihenkilöille on järjestetty vuoden 2025 aikana useita sisäisiä koulutuksia ja valmennuksia eri aiheista osana kuntayhtymän esihenkilöiden yhteisiä koulutuksia. Lisäksi kuntayhtymän kaikille esihenkilöille järjestettiin kaksipäiväinen hankintaosaamisen koulutus alkuvuonna 2025.

Hallinto- ja talouspalveluiden tulosalueella tullaan vuoden 2026 aikana tunnistamaan entistä paremmin henkilöstön osaamistarpeita, jotta koulutuksia pystytään suuntaamaan paremmin tarvelähtöisesti. Erityisesti tekoälyn käyttöönotto ja sen hyödyntäminen osana asiantuntijatyötä edellyttää jatkossa entistä suurempaa panostusta tätä koskevan osaamisen kehittämiseen.

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 2025 yhteistyötoimikunta kokoontui viisi kertaa.



Kuva 1. Yhteistyötoimikunnan vuosikello 2025

Yhteistyötoimikunnan jäsenet 25.6.2025 saakka

Työnantajan edustajat

- Antti Lahti, kuntayhtymäjohtaja
- Jukka Tapiola, hallintojohtaja
- Sanni Romo, henkilöstöpäällikkö
- Ari Lamminmäki, yhtymähallituksen puheenjohtaja
- Mauri Tuominen, yhtymähallituksen 2. varapj.

Henkilöstöjärjestöjen nimeämät edustajat

- Arto Anetjärvi, pääluottamusedustaja, JUKO ry
- Katriina Isolauri, pääluottamusedustaja, JUKO ry
- Marika Luoto, henkilöstön edustaja
- Marko Hulkkonen, pääluottamusedustaja, JAU/Jyty ry
- Taina Mäenpää, pääluottamusedustaja, JAU/JHL ry

Yhteistyötoimikunnan jäsenet 25.6.2025 alkaen

Työnantajan edustajat

- Antti Lahti, kuntayhtymäjohtaja
- Jukka Tapiola, hallintojohtaja
- Sanni Romo, henkilöstöpäällikkö
- Jari Kortelahti, yhtymähallituksen jäsen
- Tinja Tähtinen, yhtymähallituksen jäsen

Henkilöstöjärjestöjen nimeämät edustajat

- Arto Anetjärvi, pääluottamusedustaja, JUKO ry
- Katriina Isolauri, pääluottamusedustaja, JUKO ry
- Kerttu Moilanen, OAJ Saskyn paikallisyhdistyksen puheenjohtaja
- Marko Hulkkonen, pääluottamusedustaja, JAU/Jyty ry
- Taina Mäenpää, pääluottamusedustaja, JAU/JHL ry

3.2 Pääluottamusedustajien katsaus vuoteen 2025

Pääluottamusedustajina SASKY koulutuskuntayhtymässä vuonna 2025 toimivat Arto Anetjärvi ja Katriina Isolauri, JUKO ry, Marko Hulkkonen, JAU/Jyty ry. ja Taina Mäenpää, JAU/JHL. Henkilöstön edustajana Saskyn johtoryhmässä toimi JUKO ry:n pääluottamus-edustaja Katriina Isolauri.

Yhteistyö toimi hyvin ja tiedon kulkua henkilöstön ja Saskyn johdon välillä kehitettiin edelleen. Kuntayhtymän johtaja jatkoi hyväksi koettuja ajankohtaiskatsauksia Teamsin välityksellä koko henkilöstölle.

Kulunutta vuotta sävyttivät kahdet yt neuvottelut.

KVTES puolella kevätpuolella käytiin neuvotteluja uudesta tasopalkkajärjestelmästä. Uusi palkkausjärjestelmä otettiin käyttöön 1.6.2026.

Opetushenkilöstön TVA-kriteereiden päivittämistä jatkettiin ja ne saatiin melkein valmiiksi. Myös muistamissääntöjä päivitettiin niin, että uudistetut säännöt voitiin ottaa käyttöön vuoden 2026 alusta lukien.

Henkilöstöä kannustettiin osallistumaan SAKU ry:n tapahtumiin monipuolisesti ja osallistumismaksut maksoi työnantaja.

3.3 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. Työsuojelutoimikuntaan kutsutaan vuosikellon mukaisesti asiantuntijoita tarpeen mukaan.

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

Vuonna 2025 työsuojelutoimikunta kokoontui neljä kertaa. Toimikunnan kokousten lisäksi työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö kokoontui työpalaveriin ja omavalvonnassa työsuojelukatselmuksiin sekä osallistui yksiköissä Saskyn työterveyshuollon vuosisuunnitelman mukaisiin 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.

Työsuojelun toimintaohjelman mukaisia sisäisiä omavalvonnassa käyntejä toteutettiin johtoryhmässä vahvistetun aikataulun mukaisesti. Lisäksi lakisääteisiä työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä toteutettiin vuoden 2025 aikana toimintasuunnitelman

mukaisesti. Työterveyshuollon yhteistyötä on tiivistetty entisestään, ja toimintasuunnitelman mukaista työtä on seurattu aktiivisesti.

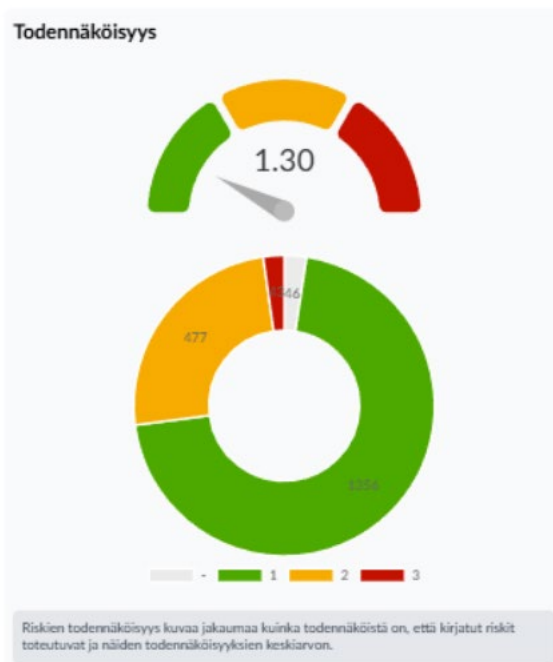
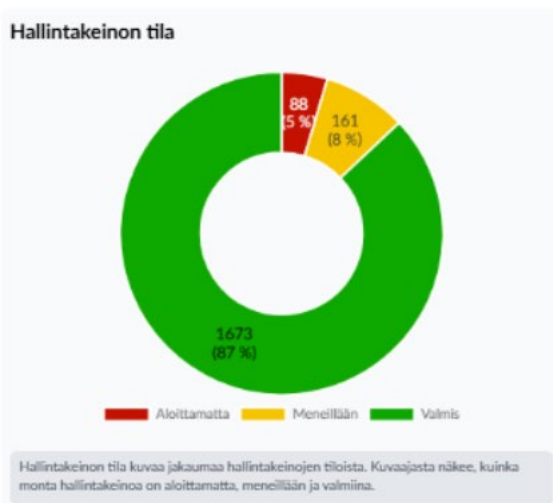
Omavalvonnan työsuojelukonsepti uudistettiin systemaattiseksi, ja uusi malli otettiin käyttöön vuoden 2025 alusta. Uudessa mallissa jokaisessa Saskyn yksikössä toteutetaan varsinainen työsuojelun omavalvontatarkastus kolmen vuoden välein tavanomaisen ja jatkuvan esihenkilön vastuulla olevan omavalvonnan lisäksi. Lisäksi työpaikkaselvityksiin liittyviä käytänteitä tarkennettiin yhdessä työterveyshuollon kanssa tavoitteellisemmaksi ja tehokkaammaksi.

Sähköinen kemikaalirekisteri otettiin Sasky-tasoisesti käyttöön suunnitellun mukaisesti. Kemikaalirekisterin käyttöönottoa on ohjeistettu ja valmennettu, ja lisäksi yksilöille on järjestetty suoraa käyttökoulutusta. Lisäksi riskien hallinnan ja arvioinnin kokonaisuutta on vahvistettu, ja laadittu koulutusmateriaalia esihenkilöiden ja koko henkilöstön käyttöön.

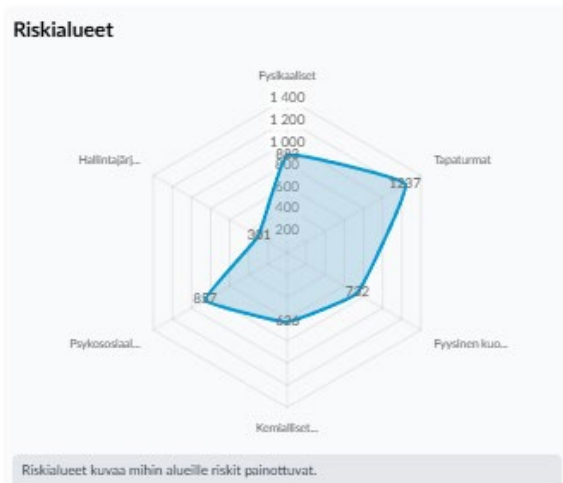
Syksyllä 2025 käytiin työsuojeluvaltuutettujen ja varavaltuutettujen valintaa koskevat vaalit kaudelle 2026-2029. Vaaleilla valittiin yhteensä kuusi valtuutettua, ja ensimmäistä kertaa historiassa esihenkilöille oma työsuojeluvaltuutettu. Myös historiassa ensimmäistä kertaa kaikkiin varavaltuutetun tehtäviin saatiin valittua vaalilla valtuutettu.

Uutena paikallisena sopimuksena solmittiin työsuojelun ajankäyttöä koskeva uusi sopimus. Paikallisena tarpeena sovittiin resurssitunneista, joita käytetään koko Saskyn yhteisen työsuojelutoiminnan kehittämiseen.

Alle on koottu toteuma vuoden 2025 osalta. Raportin mukaisesti riskien tilassa tai turvallisuushavainnoissa ei ole tapahtunut oleellisia muutoksia. Havaintoihin sekä riskeihin reagoidaan hieman aiempaa nopeammin, ja toimenpiteitä hallintakeinoiksi tunnistetaan aiempaa hieman enemmän. Riskien käsittelyssä ja vaarojen arvioinnissa sekä hallintakeinojen löytämisessä on kuitenkin paljolti kehittämisen varaa.



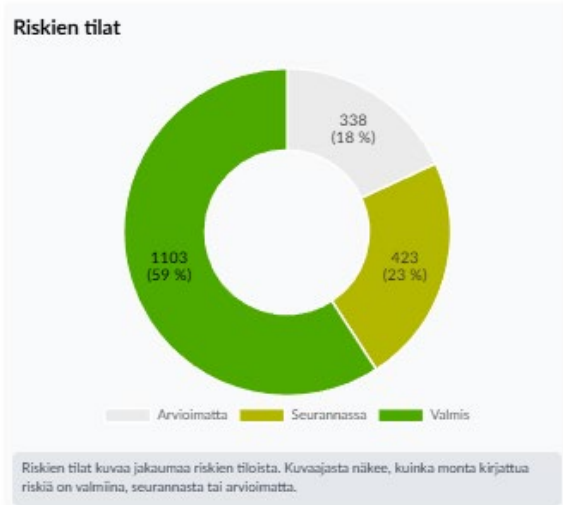
Kuva 3. Koneiden ja laitteiden riskien toteuma.



Riskien määrä alueittain

Riskialue							Yhteensä
2.1. Fysikaaliset	34	121	115	94	22	8	394
2.2. Tapaturmat	13	110	158	147	39	5	472
2.3. Fyysinen kuormittuminen	13	62	68	103	19	3	268
2.4. Kemialliset ja biologiset	18	70	108	67	16	0	279
2.5. Psykososiaaliset	17	63	114	123	17	1	335
2.6. Hallintajärjestelmät ja toimintatavat	11	25	34	31	14	1	116
Yhteensä	106	451	597	565	127	18	1864

Riskien määrä alueittain kuvaa riskien lukumäärää alueittain sekä sitä kuinka vakavia alueiden riskit ovat.



Kuva 4. Työn riskien toteuma.



Kuva 5. Turvallisuushavaintojen toteuma

4 Työhyvinvoinnin edistäminen

4.1 Työterveyshuolto

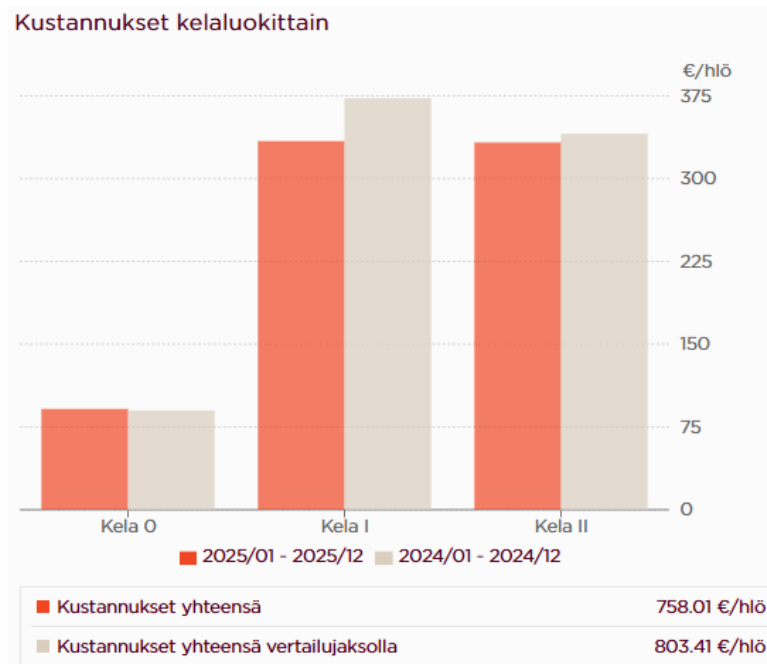
SASKY koulutuskuntayhtymä on järjestänyt työterveyspalvelut Pihlajalinna Työterveys Oy:n kautta. Yhtiö käyttää Huittisten, Kokemäen, Ruoveden sekä Sastamalan alueilla alihankkijoita. Lisäksi koko henkilöstöllä on käytettävänä Pihlajalinnan etälääkäripalvelu, jolloin vastaanotto tapahtuu matkapuhelinsovelluksen välityksellä.

Työterveyshuollon palvelutarjonta perustuu yhteistyössä palveluntarjoajan kanssa vuosittain laadittavaan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Työterveyshuollon kilpailutus toteutettiin v. 2022 ja Pihlajalinna Työterveys Oy toimii SASKY koulutuskuntayhtymän työterveyshuollon kumppanina vuosina 2023–2028.

Työterveysyhteistyön tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ennaltaehkäisy ja varhainen tuki, työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja terveyden edistäminen. Työterveyden kanssa tehtävän jatkuvan yhteistyön tavoitteena on tehdä vaikuttavia toimenpiteitä työn, työolojen, terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi. Perustana työterveysyhteistyölle on SASKY koulutuskuntayhtymän työterveystarpeiden ja työkykyriskien tunnistaminen.

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 koordinoiva tiimi on muuttunut ja yhteistyötä on laajasti kehitetty vuodelle 2025. Vuonna 2025 päivitettiin SASKY:n korvaavan työn mallia, jonka avulla osatyökykyiselle työntekijälle pyritään järjestämään työkyvyn rajoitteet huomioiden korvaavaa työtä sairauspoissaolon sijaan. Vuonna 2025 päivitettiin myös työkykyarviointien lausuntopyynnön toimintamallia sekä terveydellisten merkitysten arviointien (altisteet) prosessia. Vuoden 2026 aikana työkykyjohtamisen tueksi on tarkoitus päivittää epäasiallisen käyttäytymisen vastaista toimintamallia.

Työterveyshuollon kustannukset alenivat 5,7 % henkilöä kohden edelliseen vuoteen verrattuna, ollen 758,01 €/henkilö vuonna 2025.



Kuvio 2. Työterveyshuollon kustannukset Kela-luokittain €/henkilö 2025 ja 2024

4.2 Työkykyjohtaminen

Työntekijän työhyvinvointia ja työkykyä on tuettu Saskyssa monen eri tahon yhteistyönä. Esihenkilötyössä ja arjen työkykyjohtamisessa noudatetaan Saskyn varhaisen tuen toimintamallia ja esihenkilöitä valmennetaan aktiiviseen työkykyjohtamiseen arjessa sekä varhaisiin työkykyhaasteisiin tarttumisessa. Esihenkilöiden työkykyjohtamisen tukena toimii Pihlajalinnan Työkyvyn tuen sovellus, jonka kautta esihenkilöt seuraavat sairauspoissaolorajoja ja edistävät työkyvyn tuen toimenpiteitä Saskyn varhaisen tuen mallin mukaisesti. Työterveyshuollon kanssa on erikseen sovittu toimintamallista, jossa 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 tapauskohtaisesti. Koko henkilöstön käytössä on Mielen huoli -linja, jonka tavoitteena on tarjota matalan kynnyksen tukea ja apua mielenterveyden haasteisiin. Vuonna 2026 on tavoitteena päivittää Saskyn varhaisen tuen mallia sekä valmentaa esihenkilöitä työkykyjohtamisen teemoihin liittyen.

Kiila-kuntoutus on osa koulutuskuntayhtymän henkilöstölle säännöllisesti tarjoamaa työhyvinvointia sekä työssä jaksamista ja jatkamista edistävää tukipalvelua. Kelan tukeama ammatillinen 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 ja koko henkilöstölle suunnattu KIILA7 päättyi vuonna 2025. Vuonna 2026 suunnitellaan toteutettavaksi koko henkilöstölle suunnattu Kiila-kurssi.

4.3 Sairauspoissaolot

Henkilöstön sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä väheni edelliseen vuoteen verrattuna. Keskimääräinen sairaspoissaolojen määrä oli 9,9 pv henkilötyövuotta kohti. Sairauspoissaoloprosentti henkilötyövuotta kohti oli 2,7 %. Koko maassa kunta-alalla oli sairauspoissaoloja Kevan tilaston mukaan keskimäärin 12,9 päivää työntekijää kohden vuonna 2025. Saskyn henkilöstöstä 56 %:lla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuonna 2025. Prosentti pysyi edelliseen vuoteen verrattuna saman suuruisena.

Sairauspoissaolot	2025	2024
Alle 7 pv	1570	1629
8–29 pv	1185	864
30–59 pv	1025	1005
60–89 pv	639	390
90–179 pv	372	1196
Yli 180 päivää	-	180
Yhteensä	4791	5264

Taulukko 9. Sairauspoissaolot 2025 ja 2024

Terveysperusteiset poissaolot	2025	2024
Opetushenkilöstö	2628	2518
Muu henkilöstö	2163	2746
	4791	5264
Kuntoutustukipoissaolot	-	314
Yhteensä	4791	5578

Taulukko 10. Terveysperusteiset poissaolot 2025 ja 2024

4.4 Työn mielekkyys -kysely

SASKY koulutuskuntayhtymässä toteutettiin vuonna 2025 Työn mielekkyys- ja hyvinvointikyselyt Guidin -järjestelmän kautta. Työn mielekkyys -kyselyyn vastasi 401 henkilöä. Kysely sisältää 38 kysymystä, muun muassa työn kuormittavuudesta ja vaikuttavuudesta, yhteisöllisyydestä sekä palkitsemisesta, joihin vastaaja antaa oman näkemysensä toteutumisen tasosta asteikolla 1–7.

Hyvinvointikysely toteutettiin ensimmäistä kertaa koko SASKYn tasoisesti vuonna 2025. Kyselyyn vastasi 408 henkilöä. Hyvinvointikysely sisältää 58 kysymystä ja osa-alueita kysymyksille on 5: liikunta, palautuminen, työ, mieli sekä ravitsemus. Vastaukset annetaan kysymyksestä riippuen monivalintoina tai asteikolla 1–10. Tulokset ilmoitetaan keskiarvoitetulla pisteytyksellä täysien pisteiden ollessa 100.

Kyselyillä pyrittiin saamaan esiin henkilöstön näkemyksiä omasta hyvinvoinnistaan sekä organisaation toimivuudesta ja työpaikan ilmapiiristä. Lisäksi henkilöstölle haluttiin antaa mahdollisuus vaikuttaa kuntayhtymän toimintaan ja hyödyntää saatua palautetta organisaation kehittämisessä. Kyselyiden tulokset käsiteltiin tulosalueilla ja -yksiköissä henkilöstön kanssa sekä johtoryhmässä ja yhtymähallituksessa. Käsitteilyn yhteydessä sovittiin yhteisesti tuloksiin perustuvista toimenpiteistä ja seurannasta. Kyselyt toimivat myös pohjana henkilöstön omien kehityssuunnitelmien laatimiselle sekä työntekijän ja esihenkilön yhteiselle osaamiskeskustelulle.

Työn mielekkäisyys -kysely	2024	2025
Työtyytyväisyys ja motivaatio	5,4/7	5,5/7
OSA-ALUEET:		
Työn kuormittavuus	5,4	5,5
Työn ja vapaa-ajan tasapaino	5,5	5,6
Työtaakka ja työn vaatimukset	5,3	5,5
Työn sisältö ja työyhteisö	5,5	5,6
Työn yhteensopivuus omien työtapojen ja kiinnostuksen kohteiden kanssa	5,4	5,5
Yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunne	5,5	5,5
Työn tavoitteet ja niiden saavuttaminen	5,5	5,6
Työn vaikuttavuus ja hyväntekeminen	5,9	5,9
Palkitseminen ja urakehitys	4,9	4,9
Palkka, edut ja uramahdollisuudet	4,9	5
Luotto oman työpaikan pysyvyyteen	5,2	4,6
Työpaikan houkuttelevuus	6	6
Halukkuus jatkaa työpaikassa	6	6

Taulukko 11. Työn mielekkäisyys -kyselyn tulokset 2024 ja 2025

Hyvinvointikysely	2025
Wellness 360° -indeksi	79/100
OSA-ALUEET:	
Liikunta	78
Palautuminen	71
Työ	84
Mieli	81
Ravitsemus	81

Taulukko 12. Hyvinvointikyselyn tulokset 2025

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 22 henkilölle henkilöstökokouksissa syksyllä 2025. Saskyn muistamisohjetta päivitettiin 2025 ja päivitetty ohje astui voimaan 2026 vuoden alusta. Päivitetystä ohjeesta linjattiin, että kunnallisen palveluksen kuntaliiton ansiomerkkien sijaan palvelusvuosimuistaminen tapahtuu Saskyn palvelusajan mukaan.

Sasky tukee rahallisesti henkilöstön työhyvinvointia Epassi-matkapuhelinsovellukseen ladattavan työhyvinvointietuuden muodossa. Sovellukseen ladataan saldoa 200 euroa vuodessa käytettäväksi liikunta- ja kulttuuripalveluissa. Henkilöstö käytti Epassi-etua yhteensä 88 158,13 euroa vuonna 2025.

Hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi henkilöstön on mahdollista hankkia työsuhde-etuna työsuhdepolkupyörä Oomi Oy:n kautta leasingsopimuksella. Työsuhdepyörä-etuun ovat oikeutettuja SASKY koulutuskuntayhtymän sekä sen tytäryhtiö Aiko Academy Oy:n vakituinen henkilöstö. Vuoden 2026 alusta polkupyöräetu muuttuu veronalaiseksi niillä henkilöillä, jotka ovat tilanneet työsuhdepyörän 24.4.2025 tai sen jälkeen. Verovapaana polkupyöräetu säilyy niillä työntekijöillä, jotka ovat tehneet sopimuksen 23.4.2025 tai aikaisemmin.

4.6 Työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä edistävät tilaisuudet

Kuntayhtymän henkilökunta on viettänyt erilaisia hyvinvointitilaisuuksia eri puolilla Pirkanmaata ja Satakuntaa. Tulosityksiköt saivat perinteisesti työyhteisöjen yhteishenkeä ja yhteisöllisyyttä lisäävään toimintaan työhyvinvointirahaa, joka jaettiin tulosityksiköiden kesken henkilötyövuosien suhteessa. TYHY-rahaa voitiin käyttää enintään yhden työpäivän pituiseen yksikön henkilöstölle järjestettävään tilaisuuteen tai aktiviteettiin. TYHY-päivän tavoitteena on ylläpitää ja edistää työyhteisön hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä, tukea työssä jaksamista ja vahvistaa yksikön myönteistä ilmapiiriä. Henkilöstöltä saadussa palautteessa työpaikan ulkopuolella tapahtuva ryhmäytyminen työtovereiden kanssa koettiin tärkeäksi osaksi työssä jaksamista. Johtoryhmä linjasi vuoden 2025 marraskuussa, että TYHY-raha jaetaan jatkossa joka toinen vuosi yksiköihin, ja joka toinen vuosi rahasumma käytetään koko Saskyn yhteiseen henkilöstöjuhlaan.

Kuukausittain eri SASKY koulutuskuntayhtymän yksiköissä järjestettiin TYHY-kahvitukia, joiden tarkoituksena oli lisätä yksiköissä toimivien työntekijöiden yhteisöllisyyttä. TYHY-kahveille kokoontuu koko yksikön henkilöstö, myös yksikössä toimivat hallinto- ja talouspalveluiden sekä kuntayhtymäpalveluiden työntekijät. SASKY koulutuskuntayhtymässä palvelussuhteessa joululounaan aikaan oleville työntekijöille tarjottiin oppilaitoksen joululounas.

Henkilökunnalla on myös 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 toimintaa 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 ry:n 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 kulttuuritapahtumiin.

Liikunta kokoaa henkilöstön edustajia monipuolisiin kisatapahtumiin eri puolilla Suomea. SAKU ry:n erilaisissa liikuntakisoissa SASKY:n edustajat ovat jo vuosia keränneet useita mitaleja eri liikunnan sarjoissa. Liikuntakisoihin osallistuu SASKY:n eri yksiköistä vuosi vuodelta useampia aktiivisia kisailijoita. SAKUstars 2025 kulttuurikilpailujen henkilöstösarjaan osallistui useita koulutuskuntayhtymän henkilöstön edustajia. Mitaleja ja kunniainintoja SASKY:n eri yksiköihin tuli useassa eri kategoriassa.

2025 SASKY järjesti valtakunnalliset asuntolanohjauksen päivät Sastamalassa ja valtakunnalliset henkilöstön syyskiset Tampereella. Nämä mahdollistivat henkilöstölle osallistumisen erilaisissa rooleissa liikunnan-, hyvinvoinnin ja tapahtumajärjestämisen osa-alueisiin. SASKY:n väki teki huikean ponnistuksen upealla yhteisöllisellä asenteella järjestelyiden parissa. SASKY:n henkilöstöä yhdessä opiskelijoiden kanssa nähtiin mitä moninaisimmissa tehtävissä ja hommat hoidettiin ilolla, tarmolla ja hymyssä suin.

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

SAKU ry:n toimintaa suunnitellaan ja kehitetään neljässä kehittämissryhmässä: liikunnan kilpailutoiminta, liikkuva oppilaitos, 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.