



SAVON KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ
HENKILÖSTÖKERTOMUS
2023



KESTÄVÄN TULEVAISUUDEN TEKIJÄ



HENKILÖSTÖ- KERTOMUS 2023

Sisällys

Johdanto	4
Henkilöstö	5
Henkilöstön määrä ja rakenne	5
Henkilöstön eläköityminen	9
Henkilöstön vaihtuvuus	10
Henkilötyövuodet	10
Periaatteet erilaisten palvelussuhdemuotojen käytöstä	11
Työaika	11
Palvelussuhteen luonne ja osa-aikatyö	11
Rekrytointi	11
Henkilöstön työhyvinvointi	12
Työkykyjohtamisen malli	12
Työkykyjohtamisen ohjausryhmä	12
Työhyvinvoinnin kehittäminen	13
Aivotyö sujuvaksi Sakkysssa	13
Henkilöstötapahtumia	14
Kuukausifililismittaus ja TOB työolobarometri	14
Työterveyshuolto	16
Sairauspoissaolot	18
Työsuojelu ja työturvallisuus	21
Henkilöstön ammatillinen osaaminen	23
Osaamisen johtaminen	23
Osaamisen kehittäminen	24
Taitaja2024 – yleästi ammattilainen	26
Henkilöstön vaikutuskanavat ja yhteistoiminta	27
Edustuksellinen yhteistoiminta	27
Aloitetoiminta	27



JOHDANTO

Tämä Savon koulutuskuntayhtymän henkilöstökertomus kertoo henkilöstöön liittyvää tietoa vuodelta 2023, sekä vertailutietoja aiemmilta vuosilta. Henkilöstökertomuksessa kuvataan mm. erilaisten tunnuslukujen avulla henkilöstön tilaa, henkilöstöön kohdistuneita investointeja sekä yhteistoimintaa. Henkilöstökertomus tuottaa tietoa niin päättäjille kuin johdolle, esihenkilöille että henkilöstölle erityisesti kehittämiskohteiden määrittelyn sekä tiedolla johtamisen tueksi. Henkilöstökertomuksen sisältö mukaillee Kunta- ja hyvinvointialueuuyöntantajat KT:n suositusta henkilöstöraportoinnista.

Kunnalliset virka- ja työehtosopimukset ovat tulleet voimaan 1.5.2022 ja ovat voimassa 30.4.2025 saakka. Vuoden 2023 aikana virka- ja työehtosopimukseen 2022–2025 perustuva yleiskorotus oli 1.6.2023. KVTES- ja TS-sopimuksissa olevien henkilöiden tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 2,2 %. OVTES-sopimuksessa osio C:n ja lukion osio B:n palkkojen yleiskorotus oli 2,02 %. OVTES:n paikallinen järjestelyerä kohdennettiin perus- ja tehtäväkohtaisten palkkojen korotukseen ja työnvaativuudesta (TVA) maksettavien summien tarkistukseen sekä henkilöstön saatavuuden turvaamiseen. KVTES:n ja TS:n paikallinen järjestelyerä kohdennettiin palkkausepäkohtien korjaamiseen ja henkilöstön saatavuuden turvaamiseen. Kertaerä 467 euroa maksettiin KVTES-, TS- ja OVTES-sopimukseen kuuluville, joilla palvelussuhde oli voimassa 2.–31.5.2023.

Työhyvinvoinnin haasteina olivat edelleen henkilöstön korkea keski-ikä ja erityisesti työkykyä uhkaavien mielenterveys- sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat poissaolot. Mielenterveyden häiriöistä johtuvien poissaolojen lukumäärä on hieman vähentynyt edellisiin vuosiin verrattuna. Suurin sairauspoissaolojen kategoria ”Muut” sisältää oimailmoitteiset poissaolot sekä kategorisesti ne sairauspoissaoloryhmät, jotka eivät kuulu muihin sairauspoissaololuokkiin. Työterveyshuollon palvelujen kokonaiskustannukset nousivat vuoden 2023 aikana 23,9 %. Kokonaiskustannukset henkilöä kohden olivat 884 euroa. Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa aloitettiin Kiila-kuntoutuskurssit opetus- ja ohjaushenkilöstölle sekä tukipalveluhenkilöstölle.

Työhyvinvointia kehitettiin mm. Sujuvaa aivotyötä Sakyssa -hankkeen voimin. Hankkeen tavoitteena on vähentää työn aiheuttamaa kognitiivista kuormitusta ja edistää hyvinvointia työn kuormituksen ja työstä palautumisen paremmalla hallinnalla. Tavoitteena on myös lisätä tietoisuutta kognitiivisesta ergonomiasta, kehittää työoloja aivotyötä tukeviksi ja löytää yhteisöllisesti konkreettisia keinoja aivotyön kehittämiseen.

Vuoden 2023 kevään aikana päivitettiin kuntayhtymän strategia. Strategian laatimiseen osallistettiin koko henkilöstö. Uuden strategian mukaisia toiminnan tavoitteita ja käytännön toimenpiteitä täsmennettiin syksyn aikana. Tarkoituksena on, että jokainen työntekijä tietää, mitä strategian mukainen toiminta tarkoittaa itse kunkin työssä. Sakyssa osaamisen johtamisessa tavoitteena on yhdistää työntekijöiden osaaminen sekä organisaation osaaminen ja tavoitteet. Uusi strategia on lähtökohta osaamisen johtamisen ja kehittämisen arvioinnissa.

Ennakointityön systematisointi ja ennakoinnin toimintamallin mukainen toiminta käynnistyi vuonna 2023. Tavoitteena on tunnistaa toimintaympäristöstämme esiin nousevat tulevaisuuden erilaiset muutokset, heikot signaalit sekä työelämän muuttuvat osaamistarpeet. Osana ennakointitoimintaa toimintansa aloitti kuntayhtymätasoinen strateginen ennakointitiimi, kuten myös koulutusalojen ennakointiryhmä, johon kuuluu eri koulutusalojen opettajia ja koulutuspäälliköitä. Loppuvuodesta käynnistettiin alakohtaiset ennakointikeskustelut, joiden avulla tunnistetaan kyseiseen alaan vahvimmin vaikuttavat toimintaympäristön muutokset ja työelämän muuttuvat osaamistarpeet. Osaamisen varmistaminen ja vahvistaminen sekä työhyvinvointi ja työterveys ovat strategisesti keskeisiä asioita, joiden kehittämiseen liittyvien määrällisten ja laadullisten tavoitteiden toteutumista tarkastellaan myös toimintavuoden henkilöstökertomuksessa. Henkilöstökertomuksessa asiat ja ilmiöt esitellään pääsääntöisesti kuntayhtymätasolla.

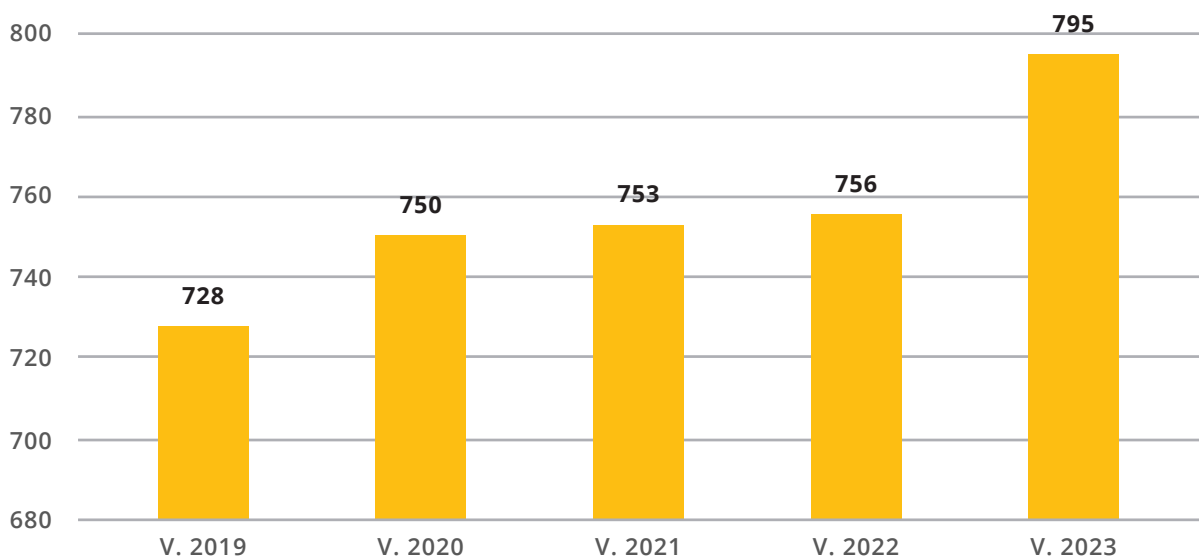
HENKILÖSTÖ

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Savon koulutuskuntayhtymässä oli 31.12.2023 päätoimisessa palvelussuhteessa 795 henkilöä. Vuonna 2023 päätoimisen henkilöstön määrä lisääntyi 39 henkilöllä ja määräaikaisten 24 henkilöllä. Määräaikaisten palvelussuhteiden perusteena oli pääsääntöisesti työn luonne ja opetushenkilöstöllä kelpoisuuteen liittyvät puutteet sekä tulossa oleva Taitaja2024-tapahtuma. Oppimispalveluissa henkilöstöä oli 654, tukipalveluissa 130 ja kuntayhtymän johdossa 11 henkilöä.

Henkilöstömäärän vertailu vuosilta 2019–2023 on kuvattu kaaviossa 1. Päätoiminen henkilöstö on laskettu niin sanotulla vakanssiperiaatteella, eli määrässä sekä vakituinen että määräaikainen henkilöstö, pl. sijaiset.

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ 31.12.



Kaavio 1. Päätoimisen henkilöstön määrä 31.12. vuosina 2019–2023.

Vakituisen henkilöstön määrä lisääntyi 15 henkilöllä ja määräaikaisten 24 henkilöllä verrattuna henkilöstömäärään 31.12.2022. Sivutoimisten palvelussuhteiden lukumäärä lisääntyi 21 henkilöllä. Osa-aikaisia palvelussuhteita oli 2 vähemmän kuin vuonna 2022.

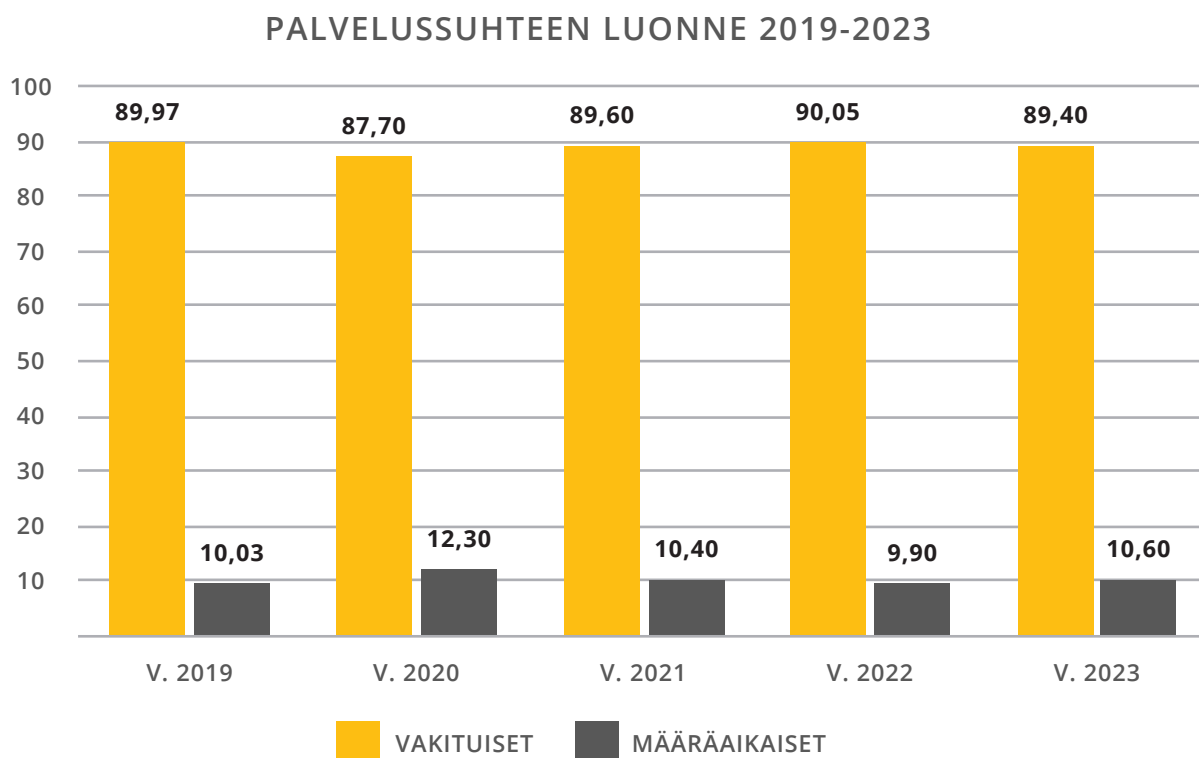
Taulukossa 1 on kuvattu päätoimisen vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä jakautuen koko- ja osa-aikaisiin palvelussuhteisiin sekä sivutoimisen henkilöstön määrä.

Palvelussuhde	Naiset	Miehet	Yhteensä
Vakituiset	427	284	711
- joista kokoaikaisia	386	264	650
- joista osa-aikaisia	41	20	61
Määräaikaiset	45	39	84
- joista kokoaikaisia	36	36	72
- joista osa-aikaisia	9	3	12
Päätoimiset yhteensä 31.12.2023	472	323	795
Sivutoimisessa palvelussuhteessa	26	40	66

Taulukko 1. Henkilöstön määrä 31.12.2023.

Vuonna 2023 määräaikaisten palvelussuhteiden (muu kuin sijaisuus) perusteena oli pääsääntöisesti työn luonne (esim. määräaikaiset hankkeet) ja tulossa oleva Taitaja2024-tapahtuma tai opetushenkilöstöllä kelpoisuuteen liittyvät puutteet.

Kaaviossa 2 on kuvattuna kehitys vakituiset ja määräaikaiset palvelussuhteet prosenttiosuuksina vuosina 2019–2023.



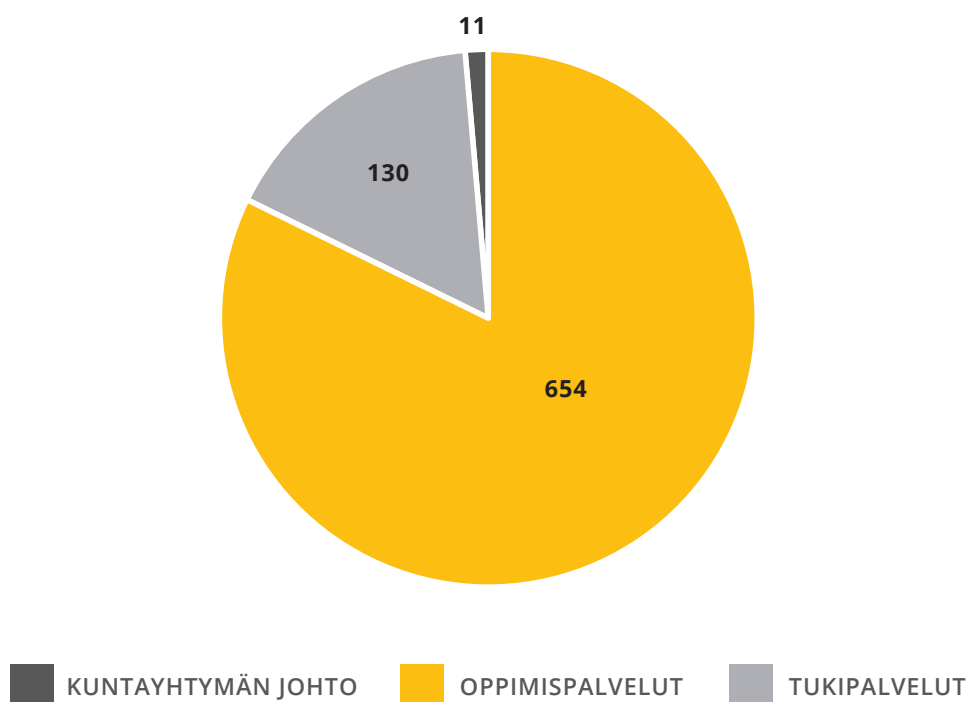
Kaavio 2. Palvelussuhteen luonne prosenttiosuuksina 31.12. vuosina 2019–2023.

Taulukossa 2 ja kaaviossa 3 on esitetty lukumäärät päätoimisen henkilöstön jakautumisesta eri tulosalueille. Suurin tulosalue on oppimispalvelut, 654 henkilöä. Muutoksia vuoteen 2022 verrattuna on tapahtunut. Oppimispalveluiden tulosalueella vakituisten henkilöstön määrä on lisääntynyt (35) ja määräaikaisten palvelussuhteiden määrä vähentynyt (3). Kuntayhtymän johdon (1) ja tukipalveluiden henkilöstön määrän lisääntyminen (3) johtuvat määräaikaista palvelussuhteista ja henkilösiirroista oppimispalveluista tukipalveluihin.

Tulosalue	Vakituiset 2023		Määräaikaiset 2023		Yhteensä	
	naiset	miehet	naiset	miehet	2023	2022
Kuntayhtymän johto	5	5	1	0	11	10
Oppimispalvelut	341	242	38	33	654	619
Tukipalvelut	81	37	6	6	130	127
Yhteensä	427	284	45	39	795	756

Taulukko 2. Päätoimisen henkilöstön määrä tulosalueittain ja sukupuolittain 31.12.2023.

HENKILÖSTÖ TULOSALUEITTAIN 31.12.2023



Kaavio 3. Päätoimisen henkilöstön määrä tulosalueittain 31.12.2023.

Opetushenkilöstön OVTES:n eri liitteitä ja osioita sovelletaan yhteensä 475 viranhaltijan ja työntekijän kohdalla, joka on 61,6 % koko päätoimisen henkilöstön määrästä. Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen, KVTES:n piiriin kuuluu 262 henkilöä, joka on 33 % kuntayhtymän päätoimisesta henkilöstöstä. Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen, TS:n piiriin kuuluu 5,4 % kuntayhtymän päätoimisesta henkilöstöstä. Taulukossa 3 on esitetty päätoimisen henkilöstön jakautuminen eri sopimusaloille.

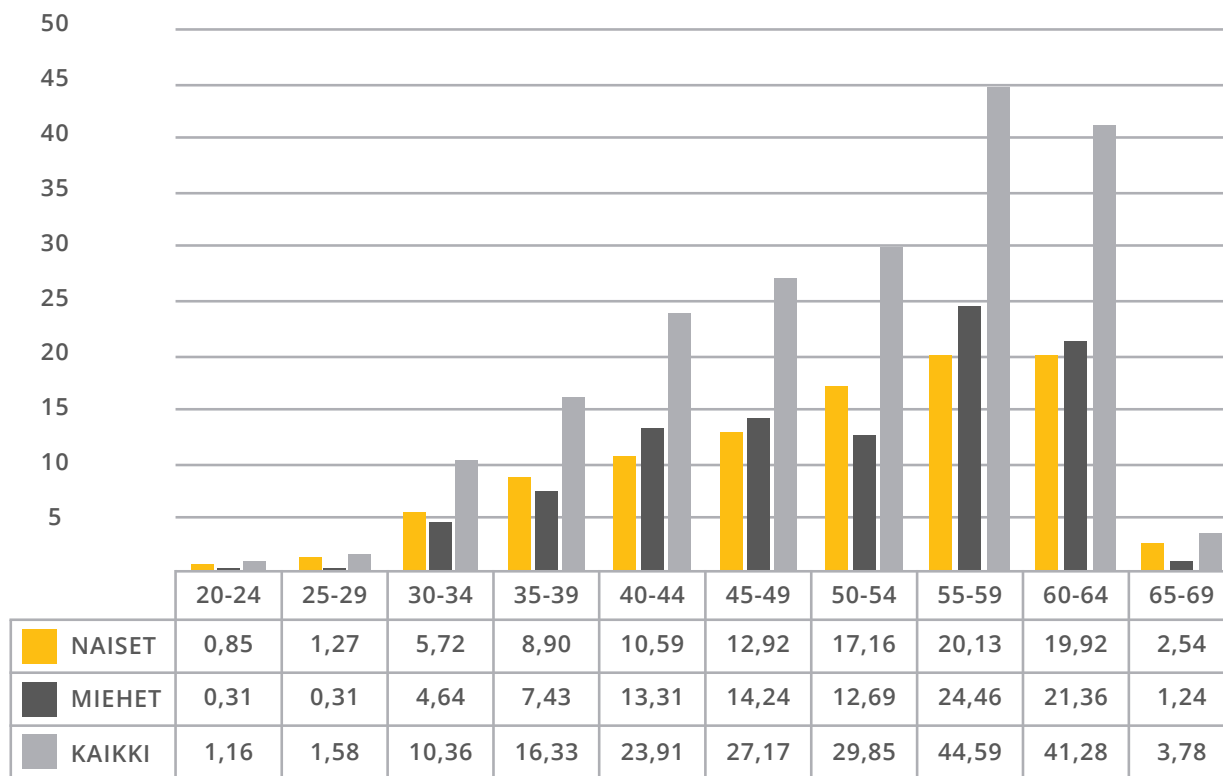
Vuoden 2023 aikana virka- ja työehtosopimukseen 2022–2025 perustuva yleiskorotus oli 1.6.2023. KV-TES- ja TS-sopimukseen kuuluvien henkilöiden tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 2,2 %. OVTES-sopimuksessa osio C:n ja lukion osio B:n palkkojen yleiskorotus oli 2,02 %. OVTES:n paikallinen järjestelyerä kohdennettiin 1.6.2023 osio C:ssä ja osio B:ssä perus- ja tehtäväkohtaisten palkkojen korotukseen 0,4 % + 0,3 % ja työnvaativuudesta (TVA) maksettavien summien tarkistukseen sekä henkilöstön saatavuuden turvaamiseen. KVTES:n ja TS:n paikallinen järjestelyerä kohdennettiin 1.6.2023 palkkausepäkohtien korjaamiseen ja henkilöstön saatavuuden turvaamiseen. Kertaerä 467 euroa maksettiin kaikille KVTES, TS ja OVTES-sopimukseen kuuluville, joiden yhdenjaksoinen työ-/virkasuhde oli alkanut viimeistään 2.5.2023 ja oli voimassa 31.5.2023.

Sopimusalat ja liitteet	Naiset	Miehet	Yhteensä
OVTES ammatilliset opettajat	245	211	456
Yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES	207	55	262
Tekniset TS	3	40	43
Amm. opetus kokonaispalkka OVTES Osio C	11	8	19
Lukio OVTES	6	8	14
Yleissivistävä kokonaispalkkaosio B	0	1	1
Yhteensä 31.12.2023	472	323	795

Taulukko 3. Päätoimisen henkilöstön määrä sopimusaloitain 31.12.2023.

Vuonna 2023 henkilöstön keski-ikä oli 50,9 vuotta (naisten 50,6 ja miesten 51,3 vuotta). Vuonna 2022 vastaavat luvut olivat 51,5 vuotta (naisten 51 ja miesten 52 vuotta). Suurin osa henkilöstöstä sijoittuu ikäryhmään 55–59-vuotiaat. Kaaviossa 4 on esitetty ikäjakauma kokonaisuudessaan.

IKÄJAKAUMA SUKUPUOLITTAIN JA IKÄRYHMITÄIN 2023



Kaavio 4. Henkilöstön ikäjakauma sukupuolittain 31.12.2023.

Taulukossa 4 työntekijöiden ikäjakauma näkyy tulosalueittain. Henkilöstöstä suurin osa on 55–59-vuotiaita ja vähiten on 20–24-vuotiaita.

Työntekijöiden ikä	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	ikä ka
Kuntayhtymän johto	0	0	0	1	3	2	1	2	1	1	49,6
Tukipalvelut	1	1	7	8	17	19	20	26	28	3	51,2
Oppimispalvelut	4	6	35	57	73	86	101	146	134	12	50,8

Taulukko 4. Työntekijöiden ikäjakauma ja keskiarvo tulosalueittain 2023.

Taulukossa 5 kuntayhtymän päätoiminen henkilöstö on jaettu toiminta-alueen eri paikkakunnille sen mukaisesti, missä ensisijainen toimipaikka sijaitsee. Suurimmat henkilöstömäärät ovat Kuopiossa (64,9 %) ja Siilinjärvellä (17,4 %).

Toimipaikka	Yhteensä	%
Kuopio	516	64,9
Varkaus	113	14,2
Siilinjärvi	138	17,4
Iisalmi	28	3,5
Yhteensä	795	100,0

Taulukko 5. Henkilöstö toimipaikoittain 31.12.2023.

HENKILÖSTÖN ELÄKÖITYMINEN

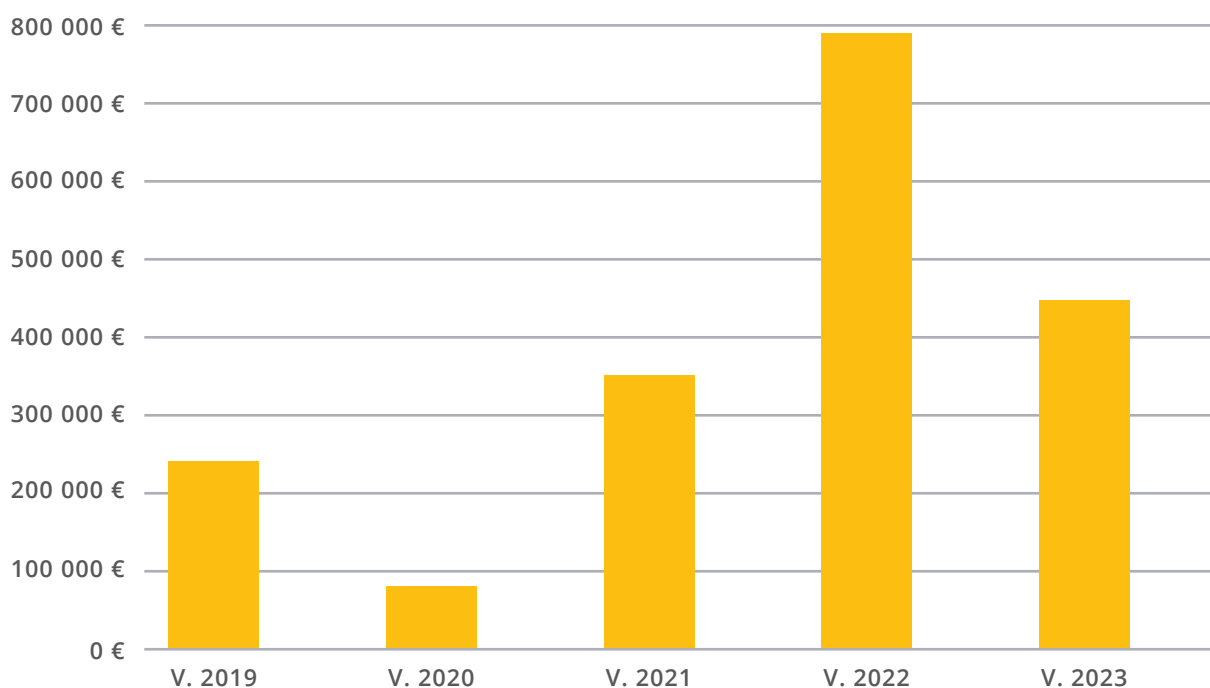
Vuonna 2023 kuntayhtymän henkilöstöstä eläköityi 33 henkilöä. 31.12.2023 osa-aika- tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 22 henkilöä (19 henkilöä vuonna 2022). Osa-aika-eläkeläisten määrä on vähentynyt viime vuosina merkittävästi. Syynä tähän on se, että ennen vuoden 2017 eläkeuudistusta myönnettyjä osa-aika-eläkkeitä päättyi henkilöiden siirtyessä vanhuuseläkkeelle. Osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrään ei viime vuosina ole tullut suurta muutosta. Taulukossa 6 on kuvattu eläköitymisen kehitystä vuosina 2021–2023.

Eläköityminen	2021	2022	2023
Eläkkeelle siirtyneet	19	22	33
Osa-aika-eläkkeellä olevat	1	2	4
Osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevat	20	17	18

Taulukko 6. Henkilöstön eläköityminen vuosina 2021–2023.

Vuoden 2019 alusta niin sanottu varhemaksu muuttui työkyvyttömyyseläkemaksuksi, joka on osa palkka-perusteista eläkemaksua. Työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille. Työkyvyttömyyseläkemaksu vuodelta 2023 oli 445 894 €, kun vuonna 2022 se oli 791 870 €. Vuoden 2023 maksuun vaikuttivat kaikki vuosina 2021–2023 alkaneet työkyvyttömyysmaksut. Maksuun vaikuttivat myös niiden henkilöiden työkyvyttömyyseläkkeet, joiden kohdalla koulutuskuntayhtymä jäi viimeiseksi työnantajaksi, vaikka palvelussuhdetta ei enää olisi ollutkaan edellä mainittuna aikana. Kaaviossa 5 on kuvattu työkyvyttömyyseläkemaksun kehitys vuosina 2019–2023.

TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKEMAKSU



Kaavio 5. Työkyvyttömyyseläkemaksut vuosina 2019–2023.

HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Vuoden 2023 aikana vakituksessa palvelussuhteessa aloitti 103 henkilöä. Vakituksia työ- ja virkasuhteita päättyi 50, joista 33 eläköitymisen vuoksi ja 17 muista syistä. Taulukossa 7 on esitetty vaihtuvuusprosentit, joissa vertailulukuna on vuoden 2023 keskimääräinen päätoimisen henkilöstön määrä (780,5). Vuonna 2023 palvelussuhteita alkoi ja päättyi enemmän kuin vuonna 2022.

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus	Henkilöiden lukumäärä	Vaihtuvuus % 2023	Vaihtuvuus % 2022
Alkaneet palvelussuhteet	103	13,2	11,9
Päättyneet palvelussuhteet	50	6,4	7,8
MUUTOS yhteensä	53	6,8	4,1

Taulukko 7. Vakituksien henkilöstön vaihtuvuus vuosina 2022 ja 2023.

HENKILÖTYÖVUODET

Henkilötyövuosilaskenta ottaa huomioon henkilöstömäärän vaihtelun vuoden aikana ja osatyöajan. Laskennassa jaettavana on palkallisten palveluksessa oloa päivien (myös palkalliset sairauspoissaolot ja lomamat) lukumäärä kalenterityöpäivinä ja jakajana vuoden kalenteripäivät. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosentin mukaisesti.

Taulukossa 8 on esitetty henkilötyövuosien jakautuminen tulosalueittain vuosina 2022 ja 2023. Vertailua sitä aikaisempiin vuosiin ei voida tehdä, koska organisaatio muuttui vuoden 2022 alusta. Henkilötyövuodet ovat pysyneet vertailuvuosina samana, mutta vaihtelua on hieman tulosalueiden sisällä.

Tulosalue	Henkilötyövuodet 2022	Henkilötyövuodet 2023
Oppimispalvelut	616	612
Tukipalvelut	122	124
Kuntayhtymän johto	8	10
Yhteensä	746	746

Taulukko 8. Henkilötyövuodet tulosalueittain vuonna 2022 ja 2023.

PERIAATTEET ERILAISTEN PALVELUSSUHDEMUOTOJEN KÄYTÖSTÄ

TYÖAIKA

Savon koulutuskuntayhtymässä käytetään työaikalain ja työ- ja virkaehtosopimusten rajoissa niitä työaikamuotoja, jotka ovat toiminnan ja tehtävien suorittamisen kannalta tarkoituksenmukaisia.

Opetushenkilöstön työaikamuotoja ovat:

- opetusvelvollisuuteen ja ylitunteihin perustuva opetusvelvollisuustyöaika (lukio)
- kokonaistyöaika (toiminnalliset vaatimukset huomioon ottava toimistotyöaika)
- vuosityöaika (ammattillisen oppilaitoksen opettajat ja opinto-ohjaajat).

Muiden kuin opetushenkilöstön osalta sovelletaan joko toimistotyöaikaa tai yleistyöaikaa. Toimistotyöaikaa sovelletaan esimerkiksi viranhaltijoihin ja työntekijöihin, joiden työt ovat luonteeltaan hallinnollisia tehtäviä, suunnittelu- tai laskentatehtäviä. Yleistyöaikaa sovelletaan puolestaan henkilöstöön, johon ei sovelleta muuta työaikaa.

PALVELUSSUHTEEN LUONNE JA OSA-AIKATYÖ

Taulukoissa 1 ja 2 sekä kaaviossa 2 on esitetty, kuinka henkilöstö vuonna 2023 sijoittui toistaiseksi voimassa oleviin ja määräaikaisiin palvelussuhteisiin. Taulukosta 1 käy ilmi henkilöstön jakautuminen koko- ja osa-aikaisiin.

REKRYTOINTI

Vuoden aikana rekrytointiprosessia kehitettiin muun muassa ottamalla Kuntarekry-ohjelmisto laajempaan käyttöön sekä kirkastamalla prosessin eri vaiheita ja toimijoita niissä. Myös riskienhallinnan näkökulmasta varmistetaan, että mahdollisimman monta rekrytointin vaihetta hoidetaan Kuntarekryssä, jolloin kaikki tieto ja käsittelyvaiheet löytyvät yhdestä paikasta.

Jatkossa, kun ohjelmistoon on kertynyt dataa, on mahdollista seurata muun muassa rekrytointien määrää, sekä niiden rekrytointien määrää, joissa ei onnistuttu löytämään sopivaa henkilöä (täyttämättä jättäminen), hakijoiden määrää erilaisine jakautumineen, kelpoisten hakijoiden määrää jne. Tällaisella kootulla tiedolla on mahdollista jatkokehittää rekrytointiprosessia muun muassa sen osalta, mitä kanavia ja toimenpiteitä kannattaa käyttää, mitkä ovat haastavimmat alat löytää kelpoisia hakijoita ja olisiko asialle tehtävissä jotakin.

HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI

Kuntayhtymän strateginen kehittämistiimi OHO Osaava, Hyvinvoiva ja Osallistuva henkilöstö toimi edelleen työhyvinvointiasioiden kehittäjänä. OHO-kehittämistiimi kokoontui vuoden 2023 aikana neljä kertaa.

OHO-kehittämistiimin tehtävät ja tavoitteet:

- henkilöstön (työ)hyvinvoinnin edistäminen ja sovittujen menettelytapojen toteuttaminen
- TAHTO-työhyvinvointiohjelman toteuttaminen ja sovittujen toimintamallien vakiinnuttaminen
- henkilöstön työelämävalmiuksien ja -osaamisen kehittäminen
- esihenkilötoiminnan kehittäminen.

OHO-kehittämistiimin toiminta strategisena tiiminä päättyi 2023 vuoden loppuun. Tiimi jatkaa tärkeää työtään työhyvinvoinnin kehittämiseksi uudella nimellä ja tehtävillä vuonna 2024.

TYÖKYKYJOHTAMISEN MALLI

Kuntayhtymässä työkykyjohtamisen mallia haluttiin uudistaa. Uudeksi työkykyjohtamisen malliksi laadittiin työkykyä. Kevan lanseeraamaa työkykyä-mallia työstettiin Sakkyyntä sopivaksi uusittu strategia huomioiden. Malli otetaan käyttöön vuoden 2024 keväällä. Vuoden 2023 aikana työkykyä johdettiin ja kehitettiin vielä TAHTO työkykyjohtamisen mallin mukaisesti.

TAHTO-malli:

Terveen työn perusta on työpaikan turvallisuus ja terveyttä tukevat työolot. Jokaisella on vastuu työpaikan turvallisuudesta ja hyvinvoinnista sekä ilmapiiristä työpaikalla. Ammattitaitoinen, aktiivinen ja kokenut työsuojeluhenkilöstö on tukena ja käytettävissä.

Aktiivinen johtaminen tarkoittaa työntekijöiden onnistumisen ja hyvinvoinnin sekä organisaation menestymisen mahdollistamista. Johtaminen on avointa, tasapuolista ja vuoropuhelua edistävää ja työntekijöitä kannustetaan itsensä johtamiseen.

Hyvinvoiva ihminen kantaa vastuuta omasta terveydestään ja työkyvystään ja saa siihen tukea työyhteisöltä ja työnantajalta.

Toimiva ja kannustava työyhteisö on tärkeä työhyvinvoinnin ja työkyvyn lähde, johon jokainen vaikuttaa omalla toiminnallaan. Sakkyyntä organisaatiokulttuuria kehitetään yhteistyössä koko henkilöstön kanssa. Kehittämiskohteita 2021 ovat yhteisen tavoitteen kirkastaminen, viestintä ja luottamus.

Osallistuva henkilöstö on monipuolisesti mukana toiminnan kehittämisessä.

TYÖKYKYJOHTAMISEN OHJAUSRYHMÄ

Kuntayhtymässä toimii Työkykyjohtamisen ohjausryhmä, jossa on työnantajien ja työntekijöiden edustus. Ohjausryhmän tehtävänä on toimia johtoryhmän tukena kuntayhtymätasoisesta työkykyjohtamisen arviointiryhmänä. Ohjausryhmän puheenjohtajana on vuodesta 2021 lähtien toiminut turvallisuus- ja työsuojelupäällikkö. Vuonna 2023 ohjausryhmä kokoontui kolme kertaa.

Työkykyjohtamisen ohjausryhmän tavoitteet olivat:

- kehittää työkykyjohtamista TAHTO-mallin mukaisesti
- luoda konkreettisia toimintatapoja työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja käyttää päätösten tukena seurantamittareita/-tietoa
- tiedottaa henkilöstölle työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen toiminnasta.

Työhyvinvointia lisääviä konkreettisia toimintatapoja kehitettiin OHO-kehittämistiimissä, joiden toimeenpanosta Työkykyjohtamisen ohjausryhmä päätti ja vastasi myös niiden jalkauttamisesta. Tämä ohjausryhmä myös tiedottaa työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen toiminnasta ja seuraa sen tuloksia yhdessä henkilöstöpalveluiden kanssa.

TAHTO työkykyjohtamisen-mallin osa-alueiden (Terve työ, Aktiivinen johtaminen, Hyvinvoiva ihminen ja Toimiva työyhteisö) mittarit palvelevat niin henkilötasolla kuin johtamisessa sekä strategisissa tavoitteissa. Näitä mittareita ovat:

- **Terve työ:** työtaturmat (kpl), läheltä piti ilmoitukset (kpl) ja työkyvyttömyyskustannukset (€) sekä TOB:n Ergonomia-mittari.
- **Aktiivinen johtaminen:** TOB:n esihenkilötyö-mittari ja työkyvyttömyyskustannukset (€).
- **Hyvinvoiva ihminen:** työssäolopäivät (%), sairauspoissaolopäivät (kpl), työterveyshuollon kustannukset (€), terveysprosentti ja kuukausifililismittaus.
- **Toimiva työyhteisö:** asiakaspalautteen (sisäinen ja ulkoinen) tulos, kuukausifililismittaus ja TOB:n tiedonkulku ja vuorovaikutus -mittari.

TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN

Kuntayhtymässä perehdyttämistä on tärkeää kehittää jatkuvasti, jotta se vastaa ajan mukana muuttuviin tarpeisiin. Syyslukukauden alussa järjestettiin vielä Teamsin välityksellä uusille työntekijöille yleisten asioiden perehdytysinfo, joka myös tallennettiin. Tällaisista perehdytystilaisuuksista kuitenkin luovutaan, koska intra toimii jatkossa tehokkaampana ja ajantasaisempana alustana. Lisäksi opetus- ja ohjaushenkilöstölle pidettiin vuosityöaikaan ja järjestyssääntöihin liittyvät perehdytystilaisuudet.

Yhteistyö työterveyshuollon yhteyshenkilöiden kanssa jatkui aktiivisena ja tiiviinä. Työterveyshuollon kanssa aloitettiin syksyllä Kelan Kiila-kuntoutuskurssit opetus- ja ohjaushenkilöstölle sekä tukipalveluhenkilöstölle. Askelmerkit-tilaisuuksia hyödynnettiin henkilöstön infoamisessa pariin otteeseen syksyn aikana. Elokuussa Terveystalon työterveyshuollon erikoislääkärimme kertoi toimintasuunnitelmaan sisältyvistä työterveyshuollon palveluista, suoravastaanottokäyntien hyödyntämisestä ja työfysioterapeutille hakeutumisesta tuki- ja liikuntaelinvaikeissa. Marraskuussa vastaavasti työterveyshoitajamme kertoi työterveyshuollon sopimukseen sisältyvistä terveydenhoitajan palveluista, terveystarkastuskäytänteistä ja vastaanotolle hakeutumisesta sekä suoravastaanottokäyntien hyödyntämisestä.

AIVOTYÖ SUJUVAKSI SAKKYSSA

Kognitiivisen ergonomian parantamiseen tähtäävä Aivotyö sujuvaksi Sakkyyssa -hanke aloitti toimintansa syyskuussa 2022 koskien koko henkilöstöä. Kognitiivisen ergonomian jalkauttaminen osaksi organisaatiokulttuuria jatkui aivotyöagenttien toimesta vuoden 2023 aikana. Aivotyöagentit on valmennettu kehittämään ratkaisuja sujuvaan aivotyöhön kognitiivisen ergonomian keinoin. Kevan myöntämä rahoitus hankkeelle päättyi kesäkuussa 2023, mutta toimet sujuvamman aivotyön puolesta jatkuvat sisäisenä hankkeena vielä vuoden 2024 ajan.



HENKILÖSTÖTAPAHTUMIA

Koko henkilöstön iltatapahtumana vietettiin toukokuussa Kuopiossa makasiiniravintola Albatrossissa KevätKihhausta, jossa lavalle viihdyttämään nousi legendaarinen Waldo's People -bändi. Tukipalvelujen aktiivista työhyvinvointipäivää vietettiin Kuopiossa Kylpylähotelli Rauhalahdessa kesäkuun kauniissa poutasäässä. Päivän ohjelma sisälsi aktiivisen ulkoilun lisäksi muun muassa teatteritaiteen maisteri Outi Mäenpään luennon. Kuntayhtymän vuosipäivää vietettiin Kuopion Musiikkikeskuksessa 2.10.2023. Päivän ohjelma sisälsi muun muassa improvisaatioteatteria, Sakky roadshown, Taitaja2024-tapahtumaesittelyn ja Sakky-kuoron musiikkiesityksen. Tilaisuudessa palkittiin lahjakortein ja kukkasin henkilöstön esityksestä Hyvä Me! palkittavat useassa eri kategoriassa. OHO-kehittämistiimin jäsenet äänestivät näistä voittaneista vielä Vuoden Sakkylaisen. Lisäksi henkilöstön pikkujouluja vietettiin eri tavoin eri kampuksilla marras-/joulukuussa.

Henkilöstön hyvinvoinnin tueksi kuntayhtymä tarjosi ePassilla 200 euron arvoisen edun liikunnan, kulttuurin ja hyvinvoinnin palveluihin. Vuoden 2023 aikana sitä käytti 831 Sakkylaista, yhteensä 151 110 €:n arvosta. Suosituimpia käyttökohteita olivat Tiketti verkkokauppa, Sokos Kuopio ja Kuntolaakson uimahalli. Henkilöstön ja opiskelijoiden hyvinvointia tuettiin myös tietokoneella sekä mobiililaitteella toimivalla Break Pro®-taukoliikuntasovelluksella, johon meillä oli käyttöoikeus 31.12.2023 saakka.

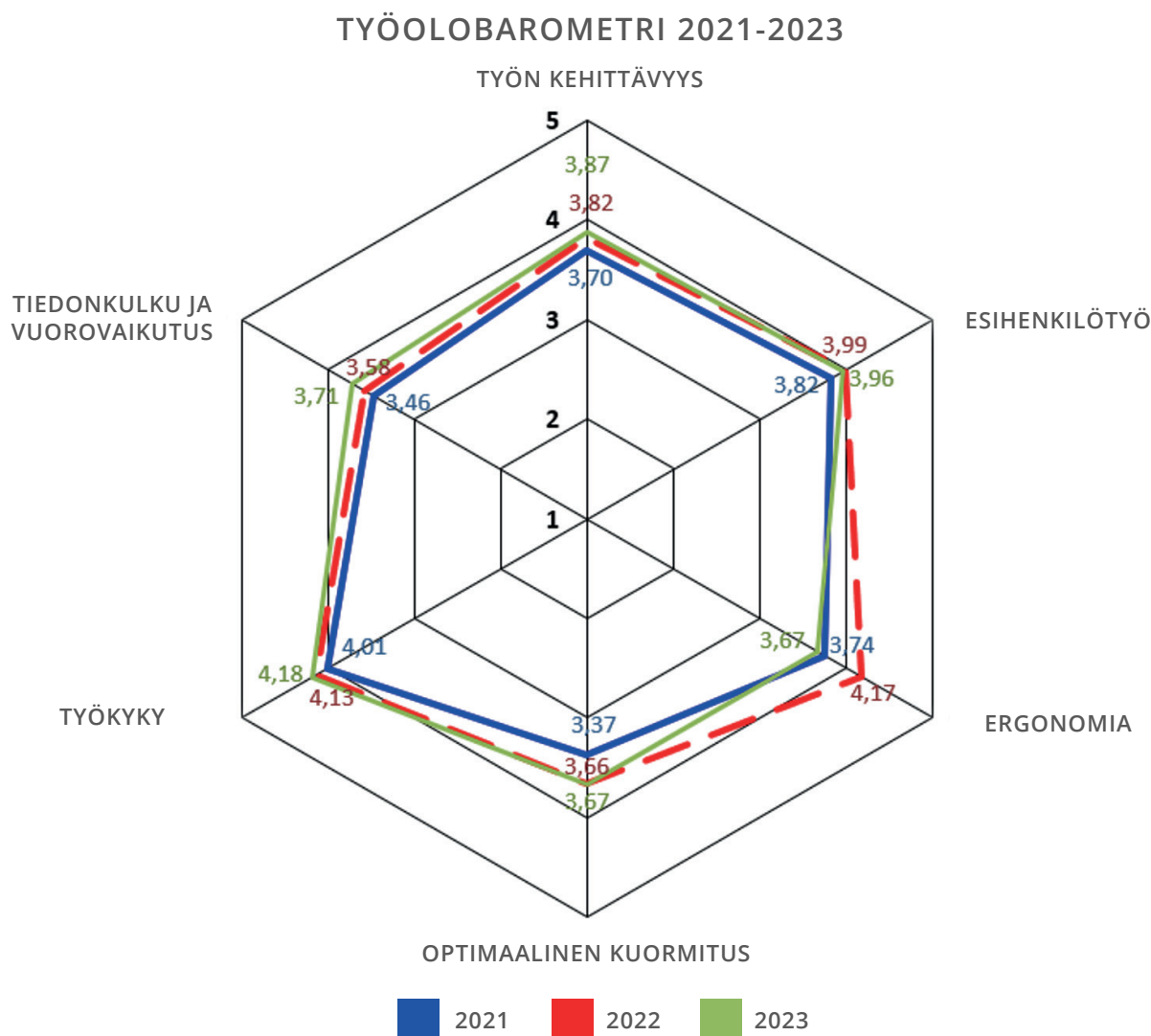
KUUKAUSIFIILISMITTAUS JA TOB TYÖOLOBAROMETRI

Henkilöstön työhyvinvointia kartoitettiin vuoden mittaan yhdeksän kertaa Kuukausifiilismittauksella. Kyselyyn saatiin kaikkiaan 3657 vastausta. Kyselyllä mitattiin henkilöstön työhyvinvoinnin ja fiilisten senhetkistä tilaa. Tulokset raportoitiin tulosalue- ja esihenkilötasolle. Näin saatiin ajankohtaista lyhyen aikavälin tietoa.

Kuukausitrendin kokonaiskeskiarvo pysytteli 4 tuntumassa. Alimmillaan se oli joulukuussa 3,89 ja parhaimmillaan elokuussa 4,01 (asteikko 1–5). Yleisesti voidaan päätellä henkilöstön fiilisten olleen hyvällä tasolla. Luonnollisesti työyhteisöjen välillä vastausten keskiarvoissa on eroavaisuuksia. Sakkya työnantajana suositeltiin eNPS-indeksillä 26. Suosittelijoiden osuus oli 42,4 %, neutraalien 41,4 % ja arvostelijoiden 16,2 % vastaajista. Avoimiin kysymyksiin Mitä hyvää olet havainnut työssäsi? ja Mitä kehitettävää olet havainnut työssäsi? saatiin kaikkiaan 2347 palautetta.

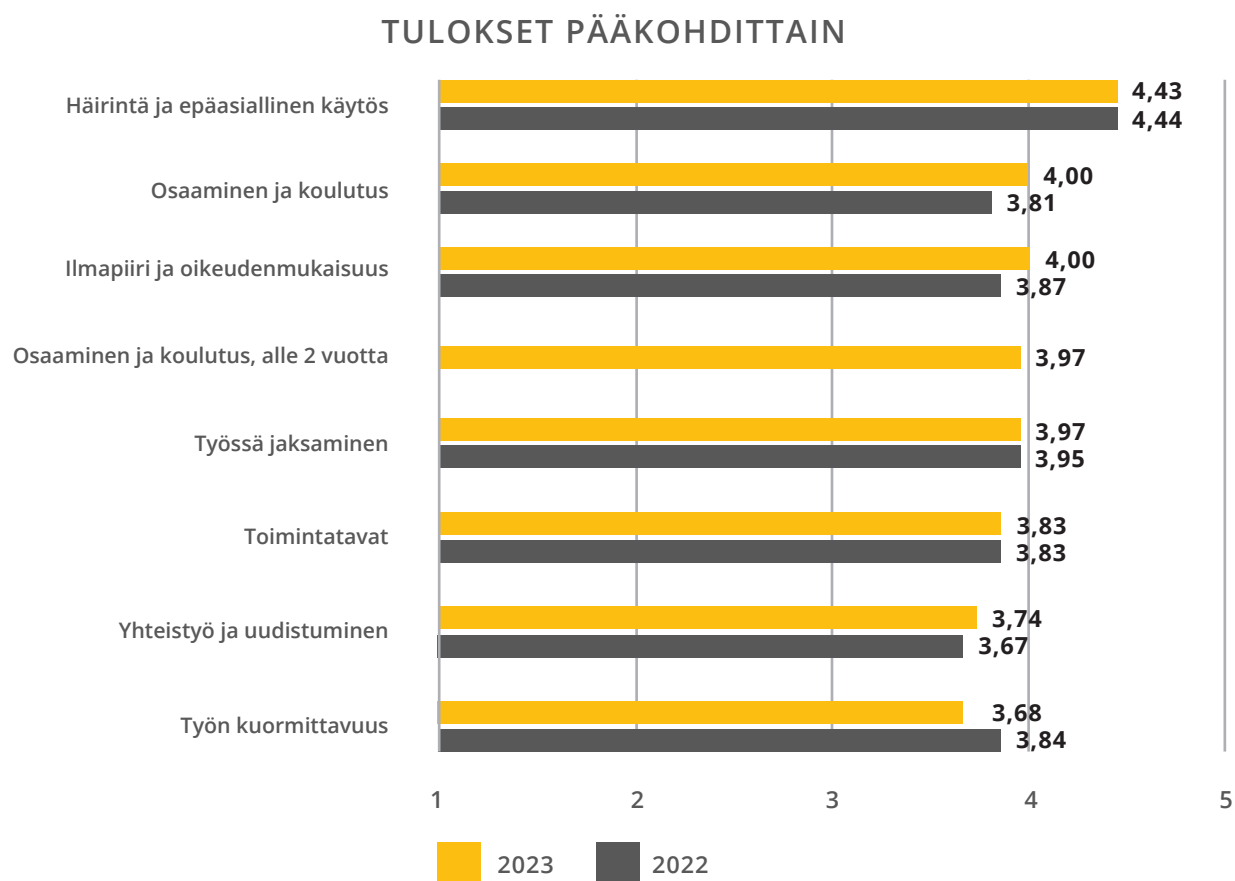
TOB työolobarometrikysely toteutettiin helmikuussa ja siihen saatiin 567 vastausta, vastausprosentin ollessa 71. Timantin Esihenkilötyö-ullottuvuudessa havaitaan hiuksenhieno lasku ja Ergonomiassa 0,5 pudotus edelliseen vuoteen. Kaikissa muissa ullottuvuuksissa on kehitystä parempaan verrattuna vuosiin 2022 ja 2021. Vuosien välisessä vertailussa on tosin huomioitava, että kyselyn väittämiä tarkennettiin muun muassa perehdytyksen ja ergonomian osalta. Ergonomiaan liittyviä kahta väittämää täydennettiin ja kokonaan uutena väittämä lisättiin: ”Pystyn huomioimaan työssäni kognitiivisen ergonomian (kognitiivinen ergonomia on aivotyön sujuvoittamista, sen suunnittelua, työympäristön järjestämistä ja työskentelytapoja, jotka vähentävät kuormitusta ja edistävät palautumista)”.

Kaaviossa 6 on esitetty TOB työolobarometrin tulokset timantin ullottuvuuksien keskiarvoina.



Kaavio 6. Työolobarometrin tulokset, vastausten keskiarvot timantin ullottuvuuksittain 2021–2023.

Kaavio 7 puolestaan esittää Työolobarometrin tulosten keskiarvot pääkohdittain.



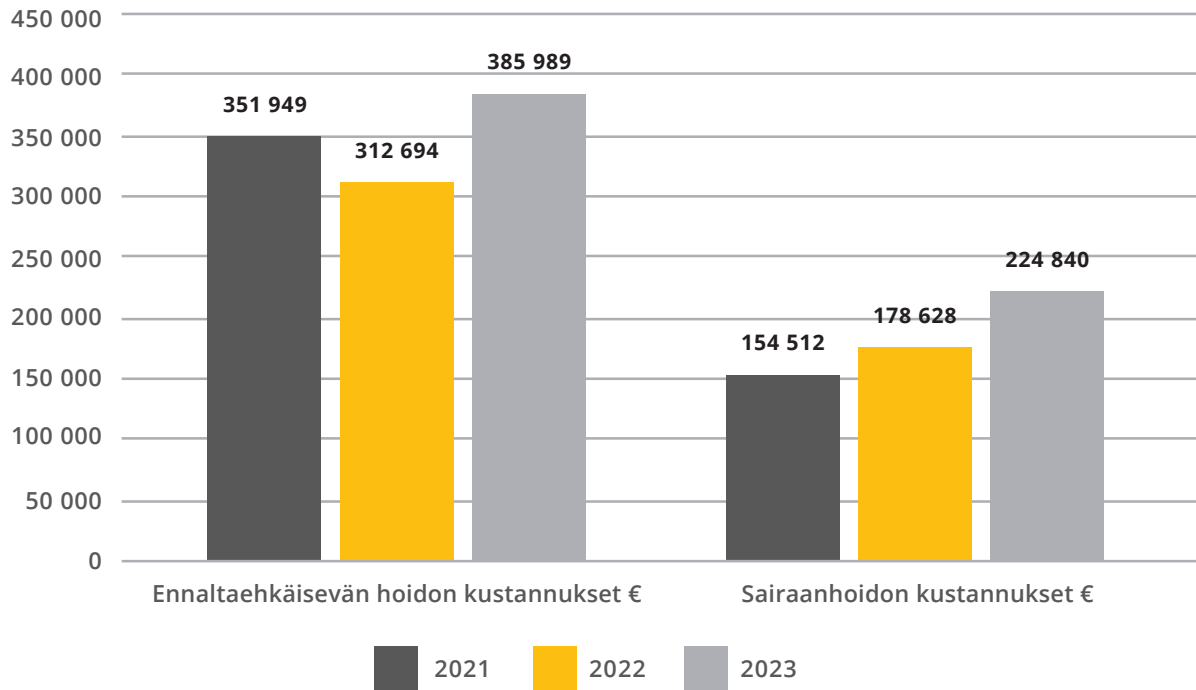
Kaavio 7. Työolobarometrin tulokset pääkohdittain 2022–2023.

TYÖTERVEYSHUOLTO

Kuntayhtymän työterveyshuoltopalveluihin kuuluvat lakisääteinen ennaltaehkäisevä työterveyshuolto ja yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Palveluiden tuottajana toimii Terveystalo Oy. Työterveyshuollon sairaanhoito on yleislääkäritasoinen, jossa tehdään hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti yhteistyötä perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon ja kuntoutuksen kanssa. Erityisesti pitkien sairauspoissaolojen hallinnassa työterveyshuollon rooli on tärkeä. Sairausvakuutuslakiin liittyvien sairauspoissaolojen seurantarajat ovat 30–60–90 päivää. Esihenkilön on lakisääteisesti selvitettävä yhdessä työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä, jos työkyvyttömyys pitkittyy. Myös työterveyshuolto on pitänyt yhteyttä työkykyriskissä oleviin henkilöihin ja tarvittaessa ohjannut jatkohoitotoimenpiteisiin.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2023 oli 688 070 €, jossa kasvua vuoteen 2022 on 23,9 % ja euroina 132 585. Kokonaiskustannukset henkilöä kohden oli 884 €. Kustannukset nousivat kaikissa Kela-luokissa. Kaaviosta 8 näkyy työterveyshuollon kustannusten jakautuminen ennaltaehkäisevän hoidon (Kela I) ja sairauenhoidon (Kela II) välillä vuosina 2021–2023. Ei korvattavia kustannuksia (Kela 0) oli 77 241 € (64 161 € vuonna 2022). Kustannusrakenteessa näkyy sopimuksen painotus palveluiden kohdistamisesta työkyvyn parantamiseen ja ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon, kuten mm. työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset, influenssarokotukset sekä Mielen chat/sparri -palvelu.

ENNALTAEHKÄISEVÄN- JA SAIRAANHOIDON KUSTANNUSTEN KEHITYS 2021-2023



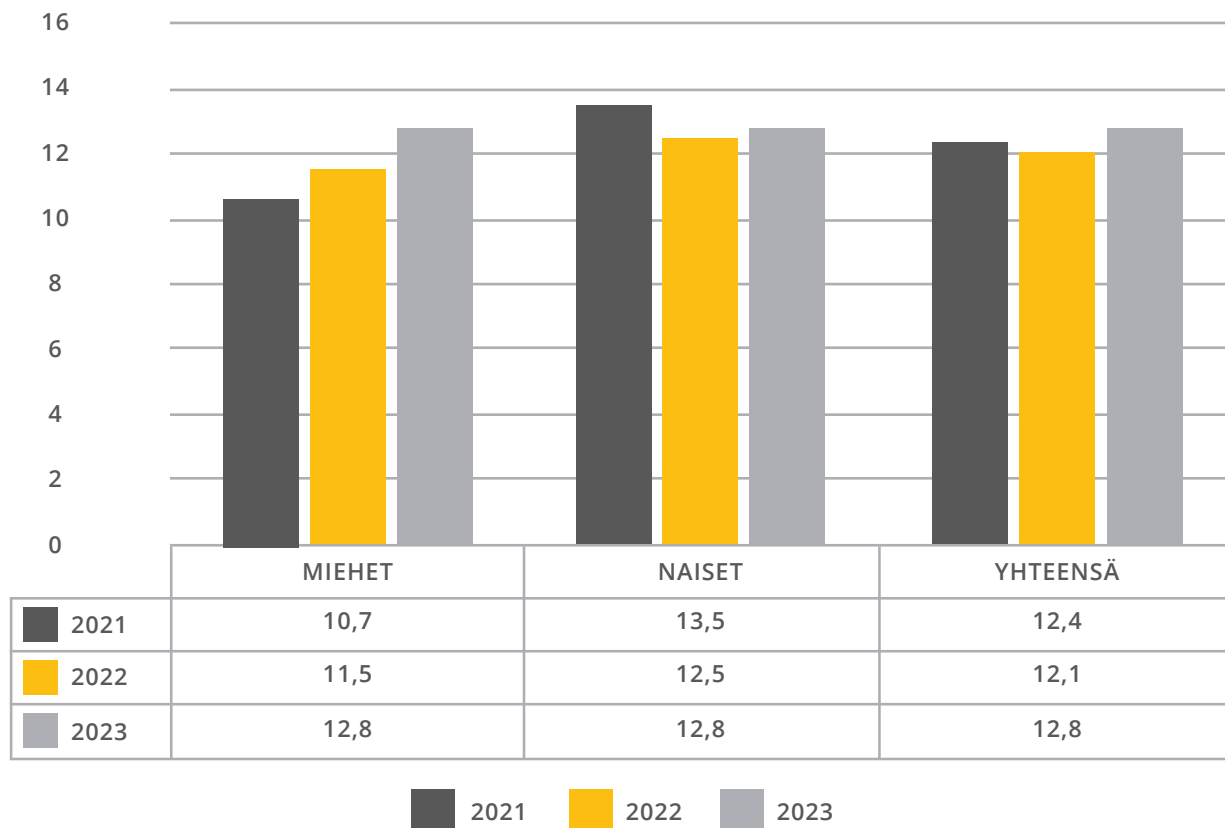
Kaavio 8. Työterveyshuollon kustannusten jakautuminen ja kehitys Kela I ja II-luokkien välillä 2021–2023.



SAIRAUSPOISSAOLOT

Sairauspoissaoloja vuonna 2023 oli hieman enemmän verrattuna henkilötyövuosiin kuin vuosina 2021 ja 2022. Miesten ja naisten sairauspoissaolot lisääntyivät verrattuna edelliseen vuoteen. Kaaviossa 9 on verrattu sairauspoissaolopäiviä kalenteripäivinä henkilötyövuosiin vuosina 2021–2023.

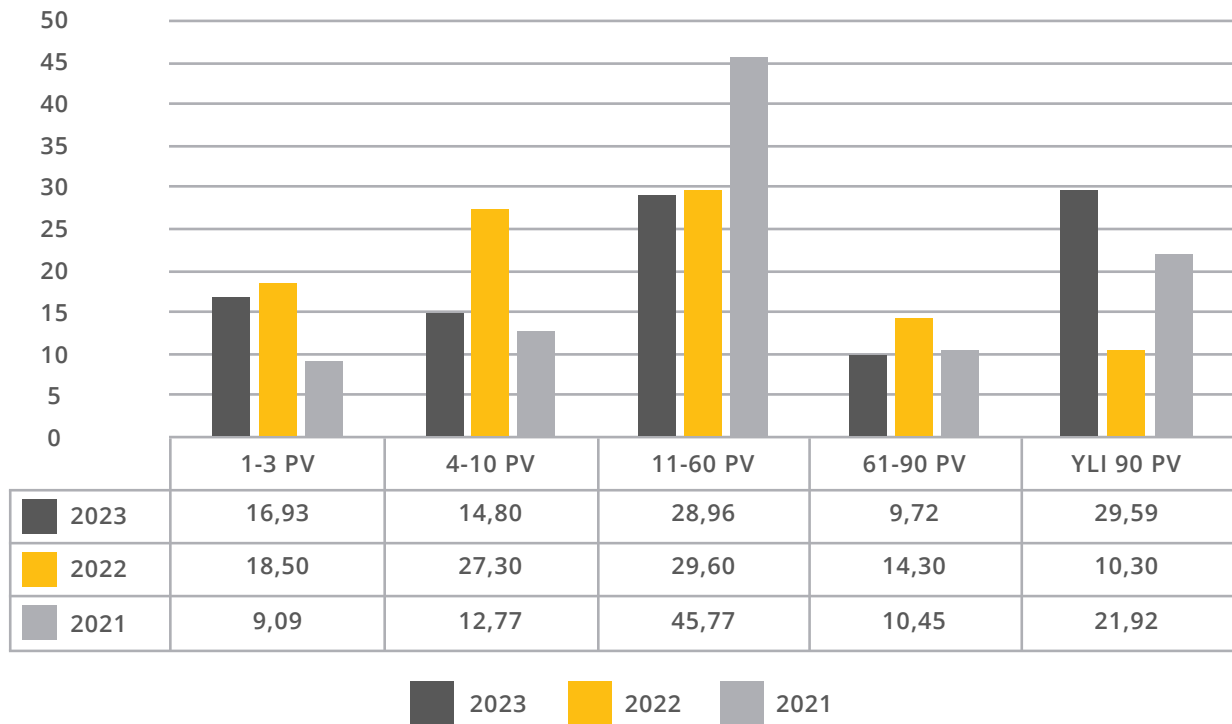
SAIRAUSPOISSAOLOT 2021-2023 KALENTERIPV/HTV



Kaavio 9. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä verrattuna henkilötyövuosiin 2021–2023.

Kaaviossa 10 puolestaan sairauspoissaolot on ryhmitelty niiden keston mukaan prosentteina. Vuoteen 2022 verrattuna sairauspoissaolot ovat vähentyneet kaikissa muissa sairauspoissaolojen kestoissa, paitsi yli 90 päivää ne ovat merkittävästi lisääntyneet.

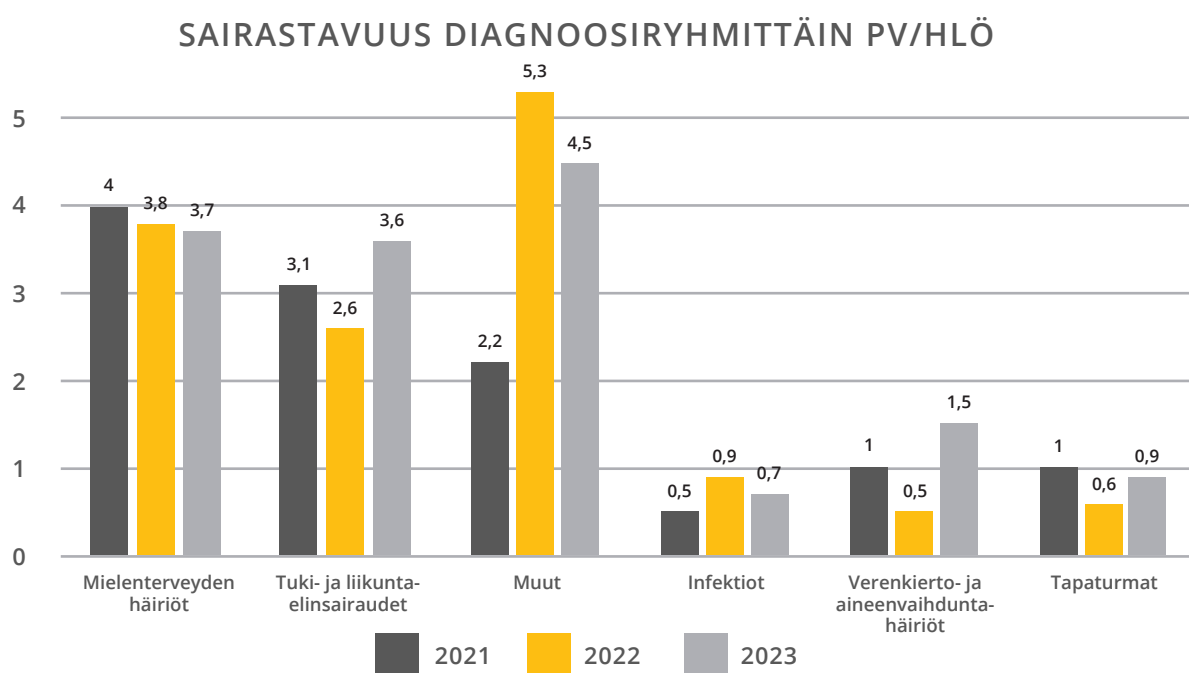
SAIRAUSPOISSAOLOJEN KESTOT (%)



Kaavio 10. Sairauspoissaolojen kestot pituuden mukaan prosentteina 2021–2023.

Kaaviossa 11 esitetään sairastavuuden jakautuminen diagnoosin perusteella päivinä henkilöä kohden. Mielen terveyden häiriöistä johtuvien poissaolojen lukumäärä on hieman vähentynyt edellisiin vuosiin verrattuna. Suurin sairauspoissaolojen kategoria ”Muut” sisältää omatoimittaiset poissaolot sekä kategorisesti ne sairauspoissaoloryhmät, jotka eivät kuulu muihin sairauspoissaololuokkiin. Näitä ovat esimerkiksi kasvaimet, veritaudit, hermoston sairaudet, silmä-, korva- ja ihosairaudet. Tyypillisesti omatoimittaiset poissaolot on Muut-luokassa suurin sairauspoissaolojen aiheuttaja. Vuonna 2023 sairauspoissaolopäiviä oli kaikkiaan 10 473 joista omatoimittaisia 1957 päivää.

Lokakuun alusta alkaen omatoimittaisen sairauspoissaolojen käytäntöjä muutettiin. Esihenkilön on mahdollista harkintansa mukaan myöntää työntekijälleen sairauspoissaoloa enintään 10 kalenteripäivää. Esihenkilöt ohjeistettiin sekä kirjallisesti että työterveyshuollon erikoislääkärin taholta, mihin sairaustilanteisiin käytäntö soveltuu.



Kaavio 11. Sairastavuuden jakautuminen diagnoosin perusteella pv/hlö 2021–2023.



TYÖSUOJELU JA TYÖTURVALLISUUS

Työsuojelun tavoitteena on turvallisen ja häiriöttömän toiminnan, asioinnin ja työskentely- ja oppimis-ympäristön takaaminen. Työsuojelutoiminnassa painotetaan erityisesti ennaltaehkäisevää työsuojelua, vaarojen ja riskien arviointia, organisaation muutostilanteiden hallintaa. Työsuojelun toimintaohjelma löytyy Henkilöstösuunnitelmasta ja intrassa Työsuojelu-sivulta.

Lakisääteisiä työpaikkaselvityksiä työterveyshuollon kanssa tehtiin kaikkiaan yhdeksän, joista kuusi Kuopiossa ja kolme Varkaudessa. Työpaikkaselvitykset Kuopiossa: tilapalvelut, ravintolapalvelut, autoala, YTO-ope-tus Kuopio ja Toivala, matkailu-, ravitsemus- ja elintarvikeala sekä opinto-ohjaus. Työpaikkaselvitykset Var-kaudessa: rakennus-, talotekniikka ja taideteollisuus, kone- ja tuotantotekniikka sekä tietohallinto.

Lisäksi kartoitettiin erillisillä työpaikkakäynneillä psykososiaaliseen kuormitukseen, meluun ja sisäilmaan liittyviä asioita. Viranomaistarkastuksena ympäristöterveydenhuollon kanssa tehtiin oppilaitoksen käyt-töönottotarkastus Savilahden kampuksella A-rakennuksessa. Tarkastuksen painopisteenä oli oppilaito-sympäristön terveellisyys ja turvallisuuden tarkastus. Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue teki tarkastukset nuorten vaarallinen työ ja ilmoittaminen -prosessiin. Palotarkastuksia tehtiin vuonna 2023 Toivalassa ja Presidentinkadulle jäävän kiinteistön osalta.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan selvittämään riittävän järjestelmällisesti ja tunnistamaan työstä ja työympäristöstä työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle aiheuttavat haitta- ja vaaratekijät sekä jatkavas-ti tarkkailemaan työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan työturvallisuusveloitteita tar-kennettiin 1.6.2023 alkaen. Työturvallisuuslain muutosten tavoitteena on edistää 55 vuotta täyttäneiden työssä jaksamista ja vähentää varhaista työelämästä poistumista. Lakimuutoksilla pyritään ehkäisemään työkyvyttömyyttä ja parantamaan työntekijöiden mahdollisuuksia työskennellä pidempään työkykyisenä.

Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmat on tehty muun muassa TOB työolobarometri-kyselyn, työpaik-kaselvitysten, vahvuus- ja tavoitekeskustelujen ja muiden koulutusaloilta nousseiden asioiden pohjalta työyksiköissä. Työssäjaksamisen sekä terveysturvallisuuden kannalta suurimmaksi haasteeksi muodos-tuivat Savilahden tilojen käyttöönotto sekä muiden kampusten toiminnan organisointi tilojen tehokkaan käytön kannalta sekä etätyöskentelyn tuomat muutokset.

Työyhteisösovittelu-menetelmän avulla on mahdollista ratkaista työyhteisössä esiintyviä ristiriitoja, kon-flikteja, erilaisia epäselvyyksiä ja muutostilanteita. Huomio on korjaavissa toimenpiteissä, dialogisessa keskustelussa ja toisen henkilön näkökulman ymmärtämisessä. Työyhteisösovittelu toteutetaan keskus-telemalla, jossa kuullaan kaikkia työyhteisön jäseniä tasavertaisesti. Työsuojeluvaltuutettu organisoii esi-henkilöiden kanssa työyhteisösovittelut. Työyhteisösovittelija ohjaa keskustelua ja on osapuolten apuna ristiriidan ratkaisemisessa. Vuonna 2023 työyhteisösovitteluja oli kahdessa eri työyhteisössä.

Lakisäateisen tapaturman osalta kuntayhtymän vakuutusyhtiö on Pohjola Vakuutus. Työtaturmia ja turvallisuushavaintoja ilmoittaessa ennakoidaan ja vakavan tapaturman sattuessa käytetään tutkin-tamallia. Tämän mallin avulla selvitetään yhteistyössä esihenkilöiden, henkilöstön ja työsuojeluhenkil-östön kanssa, miten vaaratilanne tai tapaturma voidaan jatkossa estää. Vuonna 2023 tavoitteena oli ennaltaehkäistä työstä johtuvia ja työmatkatapaturmia, sekä hyödyntää tutkintamallin kautta saatuja tietoja tapaturmien ennaltaehkäisemiseksi ja tehostaa työtaturmien käsittelyä osaamisalueittain.

Vakavia tapaturmia ei henkilöstölle sattunut vuonna 2023. Eniten henkilöstölle tapaturmia sattui työpaikalla, jotka aiheuttivat kolme tai enemmän työstä poissaolopäivää. Vuonna 2023 turvallisuushavainnoja tehtiin ennakoivan työturvallisuuden kehittämiseksi 184 kpl (2022 / 106 kpl), joista suurimmat seuraukset koskivat järjestystä ja siisteyttä sekä ulkoalueiden kunnossapitoa. Ilmoitusten perusteella on ryhdytty turvallisuuden parempaan huomioimiseen ja oltu yhteydessä ilmoitusten tekijöihin.

	Tapaturmat työpaikalla	Tapaturmat työmatkalla	Työtapaturmat yhteensä
2021	3	0	3
2022	2	1	3
2023	2	1	3

Taulukko 9. Työtapaturmat ja työmatkatapaturmat vuosina 2021–2023.

Vuoden 2023 aikana kuntayhtymässä tuli esille kaksi ammattitautiepäilyä. Kuntayhtymän sisäilman laatuun liittyviä asioita käsiteltiin sisäilmastotyöryhmän kokouksissa. Sisäilmastotyöryhmiä toimii Iisalmissa, Kuopiossa ja Varkaudessa. Kuopion sisäilmastotyöryhmässä käsitellään koko kuntayhtymän tiloja koskevia sisäilmaan liittyviä asioita.

Viikolla 44 oli työsuojelun teemaviikko, jolloin työsuojeluasioita nostettiin päivittäin intran uutisiin. Vuoden aikana toteutettiin työsuojelutietoisuuden lisäämistä jokaisessa poolissa / vastuualueella käsittäen koko Sakkyn henkilöstön. Henkilöstö nosti esille työn psykososiaalisen kuormituksen ja kognitiivisen ergonomian tärkeyden, esimerkiksi jatkuva kiire ja moninaisen tuen tarpeen opiskelijat. Esille tuli myös yllätyksellisen yhteistyön merkitys, esimerkiksi suunnittelupalvelut ja opetustyö. Palaaminen koronan aikaisesta työskentelystä etätyösopimuksen mukaiseen työskentelyyn herätti keskustelua. Marraskuussa kuntayhtymän johtaja irtisanoi päättymään 31.12.2023 kaikki Savon koulutuskuntayhtymän kanssa tehdyt työntekijöiden etätyösopimukset. Esihenkilöt voivat tehdä uudet etätyösopimukset 2024 vuoden alusta alkaen yhdenmukaistettua etätyösopimuslomaketta käyttäen sekä etätyön toimintaohjetta noudattaen.

Työsuojelu on osallistunut perehdyttämisen kehittämiseen, joka toteutuu kolmeosaisena perehdytysohjelmana. Perehdytysmateriaali on intrassa henkilöstön luettavissa. Työturvallisuus- ja työsuojeluhenkilöstö piti elokuussa uusien työntekijöiden perehdytysinfon. Henkilöstön työhyvinvointiin liittyviä toimintamalleja on päivitetty yhteistyössä henkilöstöpalveluiden kanssa. Työsuojelu on koordinoitunut Aivotyö sujuvaksi Sakkynsa -hankkeen hankepäällikön kanssa kognitiivisen ergonomian jalkauttamista. Hankkeen yhteistyökumppanina toimi Työterveyslaitos ja Sakkyn lisäksi toimintaa rahoitti myös Keva. Syksystä 2023 alkaen hanketta rahoitetaan Sakkyn kehittämisrahalla.



Sakkyn turvallisuus- ja työsuojeluhenkilöstö: Tiina Kammonen ja Timo Toivonen.

HENKILÖSTÖN AMMATILLINEN OSAAMINEN

OSAAMISEN JOHTAMINEN

Sakkyn strategia päivitettiin keväällä 2023. Päivittämiseen osallistettiin koko henkilöstö. Uuden strategian mukaisia toiminnan tavoitteita ja käytännön toimenpiteitä täsmennettiin vielä syksyn aikana. Käytiin eri toimijaryhmillä läpi, mitä strategian mukainen toiminta itse kunkin työssä tarkoittaa. Uusi strategia on lähtökohta osaamisen johtamisen ja kehittämisen arvioinnissa ja sitä koordinoimaan perustettiin vuoden lopussa Osaamisen kehittämisen työryhmä. Sakkysssa osaamisen johtamisen tavoitteena on yhdistää työntekijöiden osaaminen sekä organisaation osaaminen ja tavoitteet. Strategiatyöskentelyn yhteydessä hyödynnettiin myös kyvykkyyden käsitettä, jolla tarkoitetaan miten ja millä organisaatio toteuttaa palvelut ja saavuttaa tavoitteet. Kyvykkyyksien toteuttamisessa tarvitaan kolmen osatekijän yhdistelmää: osaaminen ja henkilöstö, toimintamallit ja prosessit sekä tieto ja tietojärjestelmät. Ammatillisen osaamisen kehittämisen painopisteitä ohjasi vuosittainen talousarvio ja taloussuunnitelma ja niihin kirjatut tavoitteet. Vuoden alusta organisaatiomuutoksen myötä oppimispalveluissa aloitti toimintansa pedagoginen päällikkö ja pedagoginen tiimi. Substanssiosaamisen rinnalle kehittämiskohteeksi ja suunnitteluun nostettiin myös vahvemmin pedagoginen osaaminen.



Sakkyn uudistettu strategia vuoteen 2027.

Painopisteitä ammatillisen osaamisen kehittämiseksi tuottavat vuosittain myös valtakunnallisen strategiarahoituksen hakukohteet. Ammatillisen koulutuksen strategiarahoituksen tarkoituksena on tukea ja ohjata ammatillisen koulutuksen järjestäjiä toimintansa kehittämisessä ja uudistamisessa koulutuspoliittisten tavoitteiden mukaisesti. Vuonna 2023 haku oli vasta syksyllä uuden hallitusohjelman vahvistuttua ja hakukohteita olivat muun muassa ammattitaitokilpailujen järjestäminen, ammatillisen koulutuksen johtamisen kehittäminen, ammatillisen koulutuksen järjestäjien digitalisaatiokyvykkyyden vahvistaminen ja vieraskielisen opetuksen kehittäminen sekä kotimaisten kielten opetuksen tarjonnan ja laadun parantaminen ammatillisessa koulutuksessa.

Esihenkilöt osallistuivat vielä alkuvuodesta POSI Positiivisen johtamisen -valmennukseen, jossa kehitettiin positiivisen johtamisen ja organisaation tutkimustietoon nojautuen positiivista organisaatiokulttuuria. POSI-kokonaisuus koostui yhteisistä tapaamisista livenä ja verkon välityksellä. Tapaamisten välillä esihenkilöt työskentelivät itsenäisesti ja yhteisöllisesti omaa johtamistyötään kehittämällä.

Ennakointityön systematisointi ja ennakkoinnin toimintamallin mukainen toiminta käynnistyi vuonna 2023. Tunnistamme toimintaympäristömme esiin nousevat tulevaisuuden erilaiset muutokset, heikot signaalit sekä työelämän muuttuvat osaamistarpeet. Näihin pohjaten löydämme myös uusia innovatiivisia ratkaisuja työelämän tarpeisiin, samalla panostaen vahvasti myös oman osaamisemme (substanssi-, pedagoginen- ja työyhteisöosaaminen) kehittämiseen.

Olemme määritelleet ennakointitoiminnan tavoitteet ja tarkoituksen, ja ennakkoinnin toimintamallista on laadittu prosessikuvaus. Alkuvuonna laadittiin toimintaympäristöanalyysi 2023 (ennakointikatsaus). Osana ennakointitoimintaa, kuntayhtymätasoinen ennakointitiimi aloitti toimintansa, kuten myös koulutusalojen ennakointiryhmä, johon kuuluu opettajia ja koulutuspäälliköitä eri aloilta. Loppuvuodesta käynnistettiin alakohtaiset ennakointikeskustelut, joiden avulla tunnistetaan kyseiseen alaan vahvimmin vaikuttavat toimintaympäristön muutokset ja työelämän muuttuvat osaamistarpeet. Alat laativat suunnitelman konkreettisista toimenpiteistä, joilla näihin tulevaisuuden muutoksiin vastataan, ja samoin oman osaamisen kehittämissuunnitelman.

Olemme mukana Pohjois-Savon liiton koordinoimassa ja toteuttamassa hankkeessa: Ennakoinnin integraatio Pohjois-Savossa (EIPS hanke). Hanke tuottaa määrällistä ja laadullista tietoa eri alojen työvoima- ja osaamistarpeista. Hyödynnämme hankkeen tuloksia, suunnaten katsemme tulevaan.

IMS-ohjelmisto (laadunhallinta-, johtamis- ja toimintajärjestelmä) ja muun muassa prosessikuvaukset siellä, olivat edelleen muokkauksen alla. IMS:n ja intran prosessikuvausten ja ohjeiden kautta on tarkoitus varmistaa säädösten mukaista toimintaa sekä asiakaslupauksen täyttämistä. Osaltaan kuvaukset ja ohjeet siis määrittelevät, millaista osaamista tarvitaan.

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

HOKS-, työelämä- ja digimentorit toimivat opettajien osaamisen kehittämisen lähitukena henkilökoh- taiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan, työelämässä oppimiseen ja digipedagogiikkaan liittyvissä asioissa. Uusina mentoritoimijoina aloittivat myös maahanmuuttajamentorit. Kaikkien mentoreiden rooli on olla vertaistukena opettajille omilla osaamisen asiantuntija-alueillaan. Mentorit tarjosivat vierio- pastusta, toteuttivat koulutuksia, pohtivat kehittämiskohteita sekä toteuttivat myös sisäistä auditointia, josta nousi kehittämiskohteita kyseisiin teemoihin.

Vuoden aikana toteutettiin osaamiskartoituksia opetus- ja ohjaushenkilöstölle osaamiskartoitukset HOKS ja työelämässä oppimisen ohjauksen osaamisesta. Tuloksista koottiin kehittämissuunnitelmat esihenkilöiden johdolla ja niiden pohjalta teemoitettiin mentorien työskentelyä ja sovittiin tarvittaessa opintoalakohtaisia koulutuksia. Edellisen vuoden lopulla toteutettiin digiosaamisen kartoitus opetus- ja ohjaushenkilöstölle ja keväällä 2023 tukipalveluhenkilöstölle, esihenkilöille sekä johdolle. Kartoitusten tuloksia hyödynnettiin koulutussuunnittelussa. Tulosten innoittamana johtoryhmä päätti myös digistra- tegian laatimisesta Sakkylle.

Askelmerkit-henkilöstökoulutuksia järjestettiin ajankohtaisista asioista Teamsin välityksellä noin kaksi kertaa kuukaudessa. Koulutuksissa käsiteltiin esimerkiksi työterveyttä, aivotyötä, maahanmuuttajien ohjausta, tekoälyä, yrityspalvelujen toimintaa, ympäristö- ja vastuullisuusasioita, kansainvälisyyttä, HOKS-asioita ja erityistä tukea. Tutkintovastaaville järjestettiin säännöllisiä tapaamisia läpi vuoden ja heitä tuettiin opiskelijan polkuun liittyvien tehtävien toteuttamisessa sekä tutkinnon ohjauksessa. Henkilöstökoulutusten suunnitelma päivitettiin vuosille 2024–2025.

Strategiarahoituksella tehdyn kehittämistyön kohteina olivat muun muassa oppimisympäristöt, tieto-osaaminen sekä opetuksen ja ohjauksen laatu. Näissä kehittämiskokonaisuuksissa mukana ollut laaja toimijajoukko osallistui aiheisiin liittyen erilaisiin koulutus- ja kehittämistilaisuuksiin myös valtakunnallisissa verkostoissa.



Opetus- ja ohjaushenkilöstön digiosaamista lisättiin järjestämällä edellisen vuoden jatkoksi verkko-oppimisympäristön kehittämistyöpajoja. Opettajille tarjottiin tukea ja ohjausta Moodle-materiaalien yhdenmukaiseen tuottamiseen. Kevään aikana tehtiin yhtenäinen pohja verkko-oppimisen suunnitelmien tarkentamista varten ja kaikille perustutkinnoille laadittiin alakohtaiset verkko-oppimisen suunnitelmat. Henkilöstöä tiedotettiin verkko-oppimiseen käytettävistä välineistä ja sovelluksista sekä perustettiin yto- ja ammattiopintojen yhteinen verkkotiimi. Verkkotiimille järjestettiin oppimismuotoilun workshop, missä yhtenäistettiin Moodle-pohjat ja palautelomakkeet yto- ja ammatillisille opinnoille. Lisäksi koko henkilöstölle järjestettiin tiedotustilaisuus ja mahdollisuus kommentoida tulevia Moodle-uudistuksia.

Syksyllä järjestettiin koulutuspäälliköiden nimeämille verkkoympäristön kehittäjille kaksi työpajaa, joissa työstiin verkko-oppimisen käsitteitä, kuten Sakkyn Digiroadmap opetuksessa ja ohjauksessa käytettävistä sovelluksista. Lisäksi aloitettiin työ digiosaamistasojen määrittelyä varten. Digitaalisten työvälineiden käytön osaamisen kehittämiseen digimentorit järjestivät erilaisia koulutuksia, jotka olivat henkilöstölle tarjolla koulutuskalenterissa.

Lukuvuosisuunnittelun uuden toimintamallin osalta jatkettiin siihen osallistuvien toimijoiden perehdyttämistä. LUVUKE-hankkeen kautta pyrittiin tukemaan toimijoita siirtymisessä uuteen toimintatapaan ja aikatauluun. Erityisen tuen kehittämisen osalta järjestettiin opetus- ja ohjaushenkilöstölle infoja uudistetusta erityisen tuen perusteista. Syksyn ajan kuukausittain oli tarjolla myös erityisopettaja tavattavissa -verkkoaikoja, joihin voi tulla kysymään ja keskustelemaan erityisen tuen asioista.

Keväällä ohjauksen kehittämiseksi toteutettiin ohjauksen palautekysely ja siitä koottiin ohjauksen kehittämistarpeita. Opiskelijan polun vastuut ja tehtävät -taulukko koottiin ja julkaistiin selventämään ohjauksen vastuita eri tilanteissa. Väyläopintojen kehittäminen käynnistyi ja ensimmäisenä näkyvänä päänavauksena laajennettiin yhteistyötä UEF:n kanssa koskemaan myös ammatillisia opiskelijoita. Myös opinto-ohjaajien tiimityttämisprosessi käynnistettiin loppusyksyllä.

Alkusyksyn aikana toteutettiin laaja tutoropettajien koulutuspaketti kaikille uusille opettajille sekä päivityskoulutusta jatkaville tutoropettajille. Koulutusten aiheina käsiteltiin muun muassa ohjausta, henkilökohtaistamista, erityistä tukea, yhteisiä opintoja ja opiskeluhuollon asioita. Materiaalit opettajan työn tueksi päivitettiin myös Moodlessa tutoropettajan työkalupakkiin.

Ammattiosaajat maailmalta -hanke jatkoi vielä kevään ajan kieli- ja kulttuuritietoisien maahanmuuttajien ammatillisen koulutuksen kehittämistä yhteistyössä alojen toimijoiden kanssa. Kevään aikana järjestettiin muun muassa kahden tunnin koulutuksia aiheista: Opiskelijana maahanmuuttanut ja Selkeää suomea opetuksessa, työpaja selkeäkielisestä opetusmateriaalista sekä koulutusta maahanmuuttaneen opiskelijan ohjaukseen työpaikalla. Syksyllä työtä jatkettiin maahanmuuttajatiimin kautta ja koulutuksia on edelleen ollut tarjolla.

Keväällä YTO-opettajille järjestettiin Sanna Wenströmin koulutus Kohti positiivista oppimisyhteisöä (jatkona esihenkilöiden Pojo-koulutukselle) sekä YTO-poolin aivotyöagenttien koulutukset eri kampuksilla. Uutena toimintana syksyllä alkoi noin kuukauden välein toteutettava digi-ideapaja YTO-poolin opettajille, jonka tarkoituksena on jakaa osaamista, ideoita ja oivalluksia digipedagogiikkaan liittyen.

Syksyn aikana toteutetuista yksittäisistä koulutuksista yhtenä esimerkkinä on Sukupuolten ja seksuaalisten suuntautumisien moninaisuus -koulutus syyskuussa, joka oli työpajamainen koulutus sukupuolten ja seksuaalisten suuntautumisien moninaisuudesta. Toisena esimerkkinä Työrauhaa rakentamassa -koulutuswebinaari, jossa keskityttiin työrauhan rakennusaineisiin toisen asteen oppijoiden näkökulmasta. Kouluttajana oli Valteri-koulun asiantuntija lines Palmu ja webinaarin tallenne oli käytettävissä kaksi viikkoa tilaisuuden jälkeen. Webinaarin jatkoksi toteutettiin ensimmäistä kertaa PedaPorinat, eli mahdollisuus tulla keskustelemaan pedagogiikan asioista. Muuta koulutustarjontaa talon sisällä tuottivat myös eri hankkeet.

TAITAJA2024 – YLPEÄSTI AMMATTILAINEN

Taitaja-tapahtuma on ammatillisen koulutuksen suur tapahtuma ja toukokuussa 2024 se järjestetään Kuopiossa. Savilahden kampus tarjoaa tapahtumalle arvoisensa ympäristön ja elämyksiä vierailijoille. Tapahtuman järjestelyt käynnistyivät ja tekijöitä ja toimijoita rekrytoitiin lisää koko 2023 vuoden ajan. Taitaja2024-kilpailun järjestämistä ohjaa johtoryhmä ja siihen odotetaan 60 000 kävijää.



HENKILÖSTÖN VAIKUTUSKANAVAT JA YHTEISTOIMINTA

EDUSTUKSELLINEN YHTEISTOIMINTA

Kuntayhtymän yhteistoimintaryhmä kokoontui vuoden 2023 aikana kuusi kertaa.

Kuntayhtymän yt-ryhmän kokoonpano 31.12.2023:

Hassinen-Laffitte Sirkka-Liisa, luottamusmies JUKO
Halonen Raija, pääluottamusmies SuPer
Kammonen Tiina, työsuojeluvaltuutettu
Karppinen Harri, luottamusmies JUKO
Kettunen Laura, työhyvinvointisuunnittelija
Kettunen Rauno, rehtori
Laitinen Outi, luottamusmies JYTY
Nissinen Ari, pääluottamusmies JYTY
Nissinen Pia, henkilöstöpäällikkö
Nyyssönen Mia, pääluottamusmies JHL
Saarinen Terhi, pääluottamusmies JUKO
Tarvainen Larissa, henkilöstösihteeri, sihteeri
Tengvall Tiina, varapääluottamusmies JHL
Toivonen Timo, turvallisuuspäällikkö, työsuojelupäällikkö
Vienola Heikki, hallintojohtaja, puheenjohtaja.

ALOITETOIMINTA

Toiminnan kehittämiseksi henkilöstöllä on jatkuvasti mahdollisuus tehdä aloitteita, kehittämissuhteita sekä reklamaatioita intrassa olevan Palautekanavan kautta. Kanavan kautta viestit ohjautuvat lähettäjän valitsemalle tulosalueen vastuhenkilölle, joka vastaa asian käsittelystä. Jos vastaanottajaa ei valita tai lähetetään muu palaute, viesti ohjautuu kehittämissiantuntijalle. Henkilöstö voi halutessaan pyytää myös vastauksen aloitteeseensa. Vuonna 2023 tehtiin 4 aloitetta, 6 reklamaatiota ja 12 kehittämissuhteita.

KESTÄVÄN
TULEVAISUUDEN
TEKIJÄ



SAK
KY.FI



SAVON
KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ