



SAVON KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ
HENKILÖSTÖKERTOMUS
2024



KESTÄVÄN TULEVAISUUDEN TEKIJÄ

Sisällys

Johdanto	3
Henkilöstö	4
Henkilöstön määrä ja rakenne	4
Henkilöstön eläköityminen	8
Henkilöstön vaihtuvuus	9
Henkilötyövuodet	10
Periaatteet erilaisten palvelussuhdemuotojen käytöstä	10
Työaika	10
Rekrytointi	10
Henkilöstön työhyvinvointi	11
Työkykyjohtamisen ohjausryhmä	11
Työkykyjohtamisen malli työhyvinvoinnin tukena	12
Aivotyö sujuvaksi Sakkyssa	12
Henkilöstötapahtumia ja ePassi	13
Strategia porisee, näkyy ja kuuluu	13
Kuukausifiilismittaus ja TOB työolobarometri	14
Työterveyshuolto	16
Sairauspoissaolot	17
Työsuojelu ja työturvallisuus	19
Henkilöstön ammatillinen osaaminen	21
Osaamisen johtaminen	21
Osaamisen kehittäminen	22
Laatujärjestelmä	25
Taitaja2024 – ylpeästi ammattilainen	26
Henkilöstön vaikutuskanavat ja yhteistoiminta	27
Edustuksellinen yhteistoiminta	27
Aloitetoiminta	27



JOHDANTO

Tämä Savon koulutuskuntayhtymän henkilöstökertomus kertoo henkilöstöön liittyvää tietoa vuodelta 2024, sekä vertailutietoja aiemmilta vuosilta. Henkilöstökertomuksessa kuvataan muun muassa erilaisien 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 mukailee Kunta- ja hyvinvointialueuudenantajat KT:n suositusta henkilöstöraportoinnista.

Vuoden 2024 loppupuolella kuntayhtymän oli välttämätöntä aloittaa toiminnan sopeuttaminen valtion tulevan rahoitusleikkauksen sekä toiminnallisen alijäämän takia. Henkilöstön osalta aloitettiin yhteistoimintaneuvottelut ja irtisanomiset kohdistuivat opetus- ja ohjaus- sekä tukipalveluhenkilöstöön. Esihenkilöille järjestettiin asian tiimoilta Excellence Finland Oy:n asiantuntijoiden räätälöimää valmennusta ja kaikille irtisanotuille tarjottiin muutosvalmennusta, jonka toteutti Tampereen yliopiston muutosvalmentajat.

Työhyvinvoinnin haasteita olivat edelleen henkilöstön korkeahko keski-ikä ja erityisesti työkykyä uhkaavien mielenterveys- sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat poissaolot. Mielenterveyden häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen lukumäärä on lisääntynyt edellisiin vuosiin verrattuna, ollen suurin sairauspoissaolojen diagnoosiryhmä. Työterveyshuollon palvelujen kokonaiskustannukset nousivat vuoden 2024 aikana 15,9 %. Kokonaiskustannukset henkilöä kohden olivat 1 042 euroa. Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa aloitettiin Kelan tukema Kiila-kuntoutuskurssi opetus- ja ohjaushenkilöstölle.

Vuoden 2024 alussa toimintansa aloittanut Osaamisen kehittämisen -työryhmä koordinoi osaamisen johtamista ja kehittämistä. Sakkyssa osaamisen johtamisen tavoitteena on yhdistää työntekijöiden osaaminen sekä organisaation osaaminen ja tavoitteet. Työryhmän tavoitteena on tunnistaa strategiasta nousevat henkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeet ja hyödyntää tästä saatavaa ennakoitietoa. Työryhmä koostaa henkilöstön osaamisen kehittämistarpeet ja toimenpiteet kehittämissuunnitelmaan.

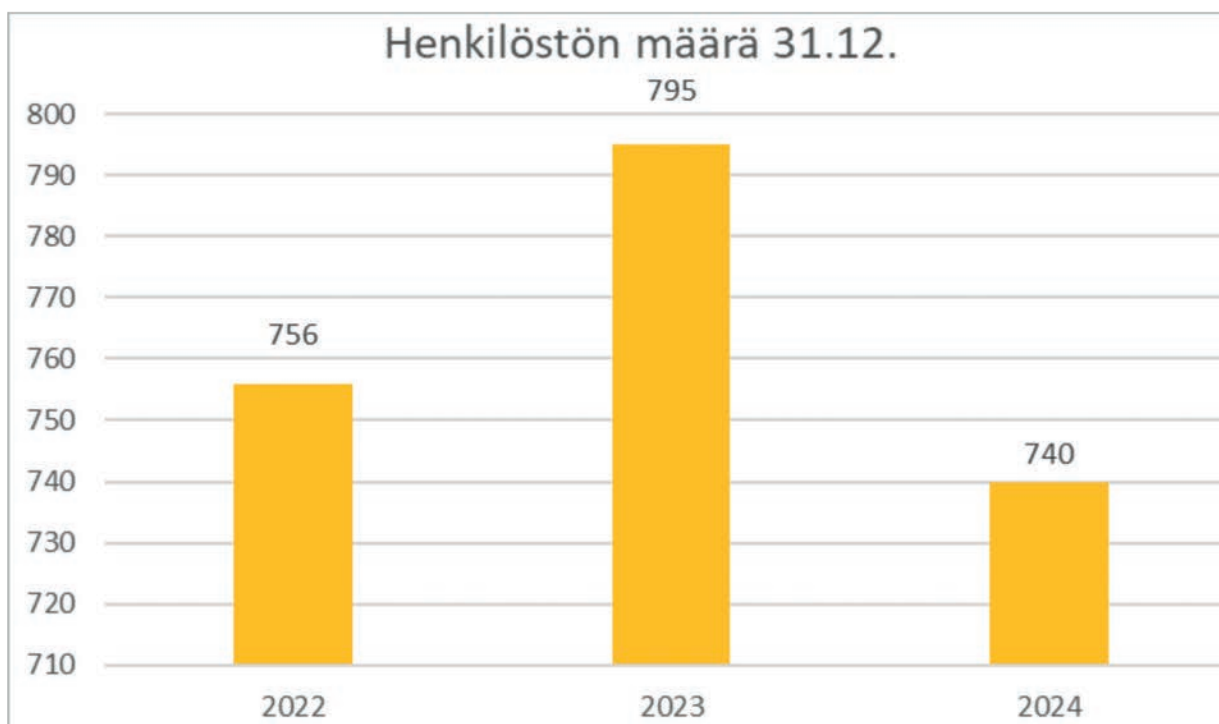
Osaamisen varmistaminen ja vahvistaminen sekä työhyvinvointi ja työterveys ovat strategisesti keskeisiä asioita, joiden kehittämiseen liittyvien määrällisten ja laadullisten tavoitteiden toteutumista tarkastellaan myös toimintavuoden henkilöstökertomuksessa. Henkilöstökertomuksessa asiat ja ilmiöt esitellään pääsääntöisesti kuntayhtymätasolla.

HENKILÖSTÖ

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Savon koulutuskuntayhtymässä oli 31.12.2024 päätoimisessa palvelussuhteessa 740 henkilöä. Vuonna 2024 päätoimisen henkilöstön määrä vähentyi 55 henkilöllä. Vuoden loppuun mennessä taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanottuja palvelussuhteita päättyi kuusi. Muiden irtisanottujen palvelussuhteet päättyvät vuonna 2025. Oppimispalveluissa henkilöstöä oli 612, tukipalveluissa 119 ja kuntayhtymän johdossa 9 henkilöä.

Henkilöstömäärän vertailu vuosilta 2022–2024 on kuvattu kaaviossa 1. Päätoiminen henkilöstö on laskettu niin sanotulla vakanssiperiaatteella, eli määrässä on sekä vakituinen että määräaikainen henkilöstö, pois lukien sijaiset.



Kaavio 1. Päätoimisen henkilöstön määrä 31.12. vuosina 2022–2024.

Vakituisen henkilöstön määrä väheni 31 henkilöllä ja määräaikaisten 24 henkilöllä verrattuna henkilöstömäärään 31.12.2023. Sivutoimisten palvelussuhteiden määrä väheni 16 henkilöllä. Osa-aikaisia palvelussuhteita oli 2 vähemmän kuin vuonna 2023.

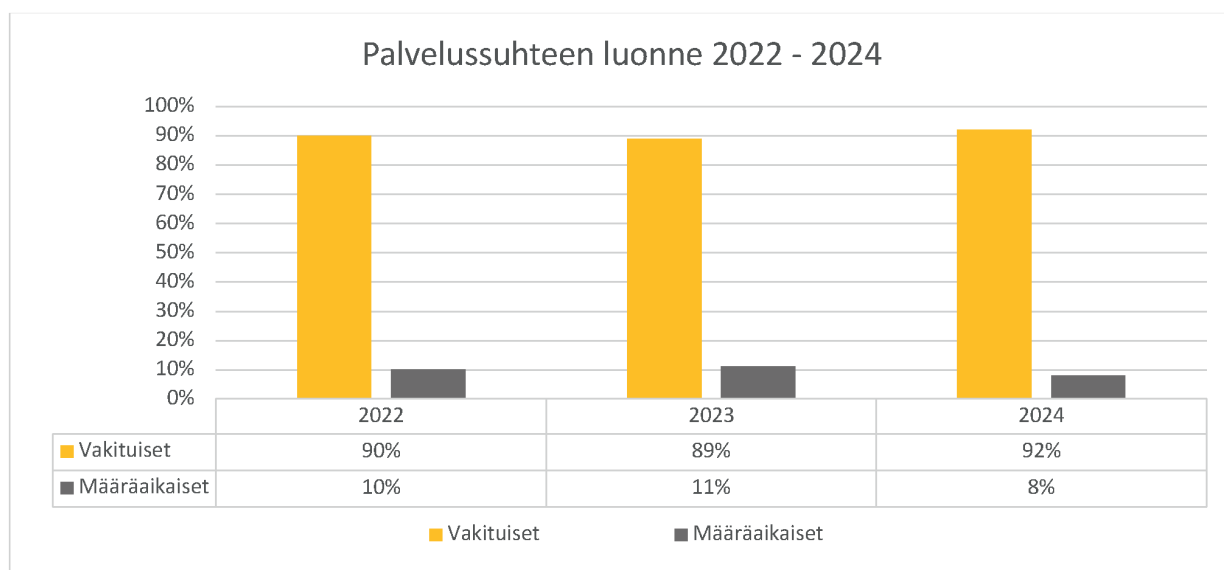
Taulukossa 1 on kuvattu päätoimisen vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä jakautuen koko- ja osa-aikaisiin palvelussuhteisiin sekä sivutoimisen henkilöstön määrä.

Taulukko 1. Henkilöstön määrä 31.12.2024.

Palvelussuhde	Naiset	Miehet	Yhteensä
<i>Vakituiset</i>	404	276	680
- josta kokoaikaisia	358	255	613
- josta osa-aikaisia	46	21	67
<i>Määräaikaiset</i>	38	22	60
- josta kokoaikaisia	32	18	50
- josta osa-aikaisia	6	4	10
<i>Päätoimiset yhteensä 31.12.2024</i>	442	298	740
<i>Sivutoimisessa palvelusuhteessa</i>	7	7	14

Vuonna 2024 määräaikaisten palvelussuhteiden (muu kuin sijaisuus) perusteena oli pääsääntöisesti työn luonne (esim. määräaikaiset hankkeet) ja Taitaja2024-tapahtuma tai opetushenkilöstöllä kelpoisuuteen liittyvät puutteet.

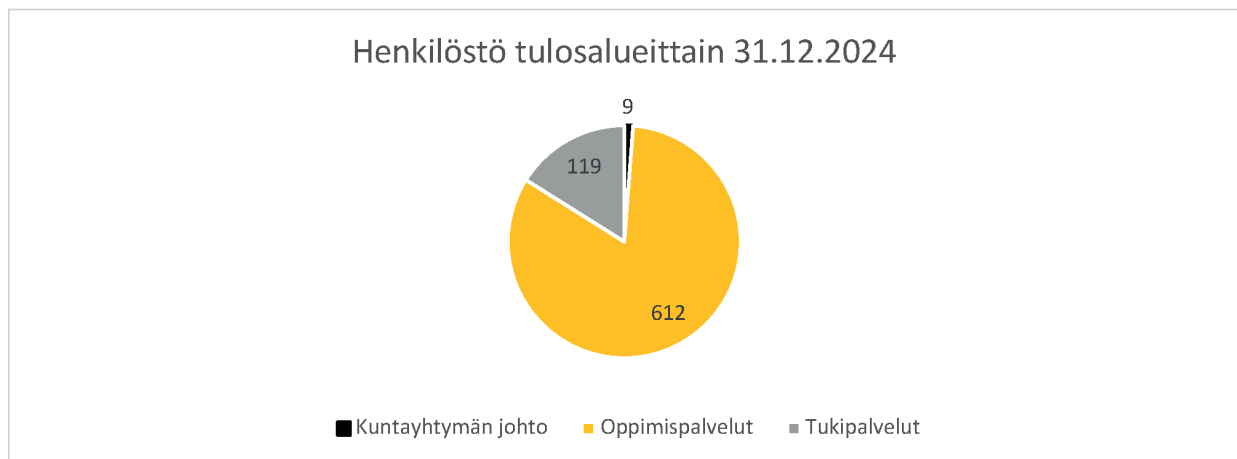
Kaaviossa 2 on kuvattuna kehitys vakituiset ja määräaikaiset palvelussuhteet prosenttiosuuksina vuosina 2022–2024.

**Kaavio 2.** Palvelussuhteen luonne prosenttiosuuksina 31.12. vuosina 2022–2024.

Taulukossa 2 ja kaaviossa 3 on esitetty lukumäärät päätoimisen henkilöstön jakautumisesta eri tulosalueille. Suurin tulosalue on oppimispalvelut, 612 henkilöä.

Taulukko 2. Päätoimisen henkilöstön määrä tulosalueittain ja sukupuolittain 31.12.2024.

Tulosalue	Vakituiset		Määräaikaiset		Yhteensä
	naiset	miehet	naiset	miehet	
Kuntayhtymän johto	4	5	0	0	9
Oppimispalvelut	324	235	31	22	612
Tukipalvelut	76	36	7	0	119
Yhteensä 31.12.2024	404	276	38	22	740



Kaavio 3. Päätoimisen henkilöstön määrä tulosalueittain 31.12.2024.

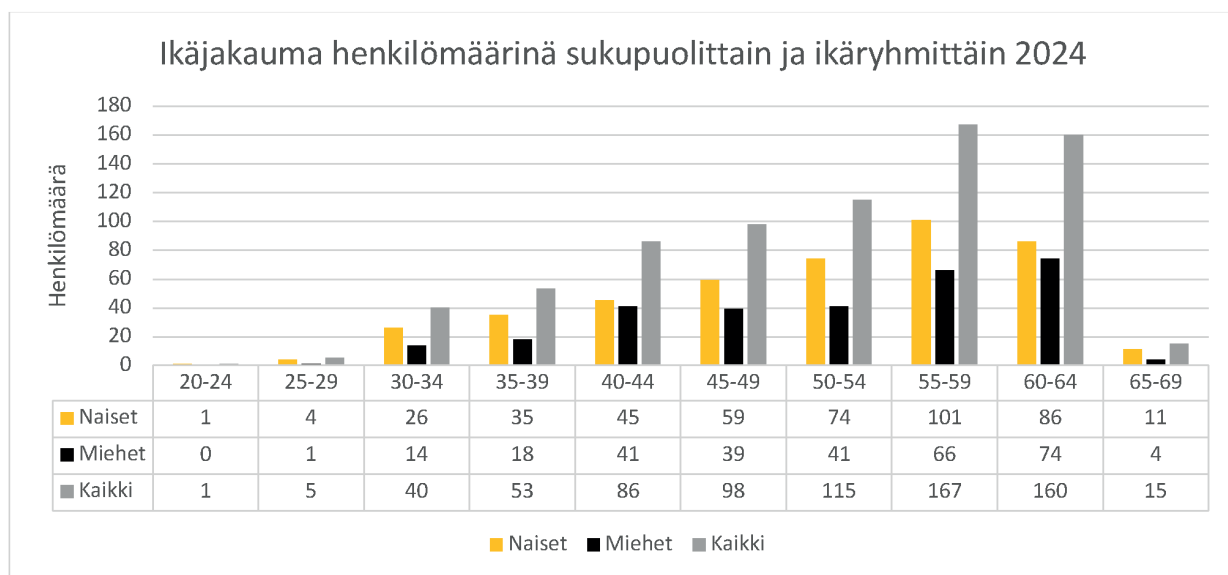
Opetushenkilöstön OVTES:n eri liitteitä ja osioita sovelletaan yhteensä 475 viranhaltijan ja työntekijän kohdalla, joka on 61,6 % koko päätoimisen henkilöstön määrästä. Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen, KVTES:n piiriin kuuluu 262 henkilöä, joka on 33 % kuntayhtymän päätoimisesta henkilöstöstä.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

Kunnalliset virka- ja työehtosopimukset ovat tulleet voimaan 1.5.2022 ja ovat voimassa 30.4.2025 saakka. Vuoden 2024 aikana virka- ja työehtosopimukseen 2022–2025 perustuva yleiskorotus oli 1.6.2024, ja myös OVTES:n sopimuksessa tehtiin korotus 1.5.2024. KVTES- ja TS-sopimuksissa olevien henkilöiden tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 2,27 %. OVTES-sopimuksessa osio C:n ja lukion osio B:n palkkojen yleiskorotus 1.5.2024 oli 0,77 % ja 1.6.2024 1,50 %. OVTES:n paikalliset järjestelyerät 0,40 %, 0,33 % ja 0,60 % kohdennettiin tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja henkilöstön saatavuuden turvaamiseen. KVTES:n paikalliset järjestelyerät 0,40 %, 0,33 % ja 1,00 % yhden kuukauden palkkasummasta kohdennettiin tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja henkilöstön saatavuuden turvaamiseen. TS:n paikalliset järjestelyerät 0,40 %, 0,33 % ja 0,881 % yhden kuukauden palkkasummasta kohdennettiin tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja henkilöstön saatavuuden turvaamiseen.

Taulukko 3. Päätoimisen henkilöstön määrä sopimusaloittain 31.12.2024.

Sopimusalat ja liitteet	Naiset	Miehet	Yhteensä
OVTES ammatilliset opettajat	227	198	425
Yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES	198	45	243
Tekniset TS	2	37	39
Amm. opetus kokonaispalkka OVTES Osio C	11	8	19
Lukio OVTES	4	9	13
Yleissivistävä kokonaispalkkaosio B	0	1	1
Yhteensä 31.12.2024	442	298	740

Vuonna 2024 henkilöstön keski-ikä oli 51,5 vuotta (naisten 51,2 ja miesten 51,8 vuotta). Vuonna 2023 vastaavat luvut olivat 50,9 vuotta (naisten 50,6 ja miesten 51,3 vuotta). Suurin osa henkilöstöstä sijoittuu ikäryhmään 55–59-vuotiaat. Kaaviossa 4 on esitetty ikäjakauma kokonaisuudessaan vuonna 2024.



Kaavio 4. Henkilöstön ikäjakauma henkilömäärinä sukupuolittain 31.12.2024.

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

Taulukko 4. Työntekijöiden ikäjakauma ja keskiarvo tulosalueittain 2024

Työntekijöiden ikä	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Lkm	Ikä ka.
Kuntayhtymän johto	0	0	0	0	2	2	1	2	1	1	9	52,6
Tukipalvelut	1	0	9	5	14	18	16	24	28	4	119	51,6
Oppimispalvelut	0	5	31	48	70	78	98	141	131	10	612	51,4

Taulukossa 5 kuntayhtymän päätoiminen henkilöstö on jaettu toiminta-alueen eri paikkakunnille sen mukaisesti, missä ensisijainen toimipaikka sijaitsee. Suurimmat henkilöstömäärät ovat Kuopiossa (65 %) ja Siilinjärvellä (17,1 %).

Taulukko 5. Henkilöstö toimipaikoittain 31.12.2024.

Toimipaikka	Yhteensä	%
Kuopio	481	65
Varkaus	107	14,5
Siilinjärvi	127	17,1
Iisalmi	25	3,4
Yhteensä	740	100,0

HENKILÖSTÖN ELÄKÖITYMINEN

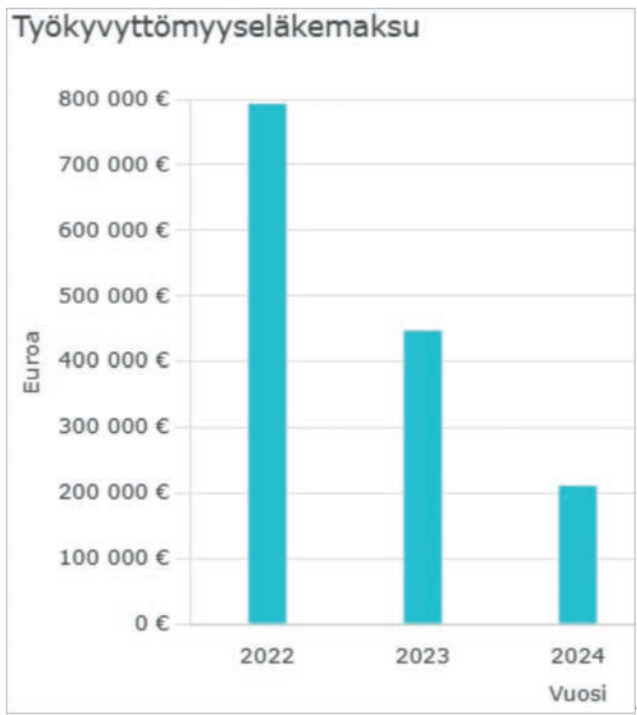
Vuonna 2024 kuntayhtymän henkilöstöstä eläköityi 26 henkilöä. 31.12.2024 osa-aika- tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 18 henkilöä. Osa-aika-eläkeläisten määrä on vähentynyt viime vuosina merkittävästi. Syyinä tähän on se, että ennen vuoden 2017 eläkeuudistusta myönnettyjä osa-aika-eläkkeitä päättyi henkilöiden siirtyessä vanhuuseläkkeelle. Osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrään ei viime vuosina ole tullut suurta muutosta. Taulukossa 6 on kuvattu eläköitymisen kehitystä vuosina 2022–2024.

Eläköityminen	2022	2023	2024
Eläkkeelle siirtyneet	22	33	26
Osa-aika-eläkkeellä olevat	2	4	2
Osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevat	17	18	18

Taulukko 6. Henkilöstön eläköityminen vuosina 2022–2024.

Työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

Työkyvyttömyyseläkemaksu vuodelta 2024 oli 209 714 €, vuonna 2023 se oli 445 841 €. 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 2022–2024.



Kaavio 5. Työkyvyttömyyseläkemaksut vuosina 2022–2024.

HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Vuoden 2024 aikana vakituksessa palvelussuhteessa aloitti 27 henkilöä. Vakituksia työ- ja virkasuhteita päättyi 53, joista 26 eläköitymisen vuoksi ja 27 muista syistä. Taulukossa 7 on esitetty vaihtuvuusprosentit, joissa vertailulukuna on vuoden 2023 keskimääräinen päätoimisen henkilöstön määrä (780,5).

Taulukko 7. Vakituksen henkilöstön vaihtuvuus vuosina 2023 ja 2024.

	Henkilöiden luku- määrä 2024	Vaihtuvuus% 2024	Vaihtuvuus% 2023
Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus			
Alkaneet palvelussuhteet	27	3,6	13,2
Päättyneet palvelussuhteet	53	7,1	6,4
MUUTOS yhteensä	-26	-3,5	6,8

HENKILÖTYÖVUODET

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

Taulukossa 8 on esitetty henkilötyövuosien jakautuminen tulosalueittain vuosina 2022–2024. Henkilötyövuodet ovat pysyneet vertailuvuosina samana, mutta vaihtelua on hieman tulosalueiden sisällä. Ne ovat pysyneet vertailuvuosina samana, mutta vaihtelua on hieman tulosalueiden sisällä.

Taulukko 8. Henkilötyövuodet tulosalueittain vuosina 2022–2024.

Tulosalue	htv 2022	htv 2023	htv 2024
Oppimispalvelut	616	612	601
Tukipalvelut	122	124	120
Kuntayhtymän johto	8	10	9
Yhteensä	746	746	730

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 otettava toimistotyöaika)
- vuosityöaika (ammattillisen oppilaitoksen opettajat ja opinto-ohjaajat).

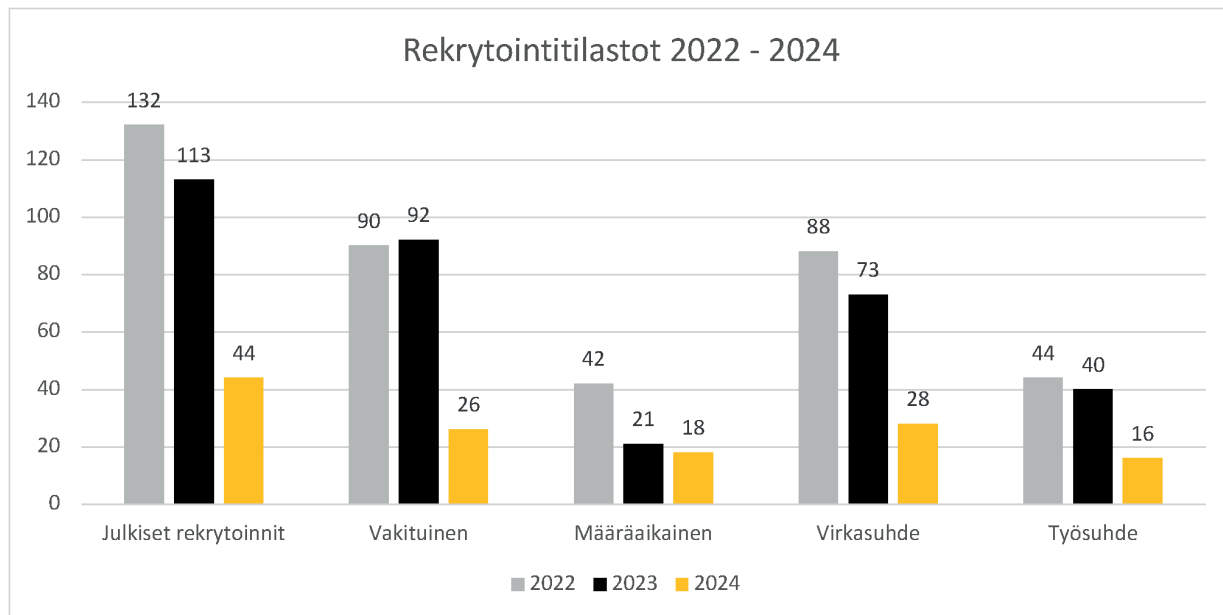
Muiden kuin opetushenkilöstön osalta sovelletaan joko toimistotyöaikaa tai yleistyöaikaa. Toimistotyöaikaa sovelletaan esimerkiksi viranhaltijoihin ja työntekijöihin, joiden työt ovat luonteeltaan hallinnollisia tehtäviä, suunnittelu- tai laskentatehtäviä. Yleistyöaikaa sovelletaan puolestaan henkilöstöön,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

REKRYTOINTI

Kuntarekry-järjestelmä otettiin laajempaan käyttöön vuonna 2024, jolloin muun muassa täyttölupamenetelmä siirtyi Kuntarekryn sähköiselle lomakkeelle. Vuonna 2024 täyttölupia haettiin 101, joista johtoryhmä hyväksyi 88 ja hylkäsi 5. Julkisessa haussa olleita rekrytointeja oli 44, joista 37 oppimispalveluihin ja 7 tukipalveluihin. Loput 44 täyttölupaa koskivat sisäistä järjestelyä, eivätkä aiheuttaneet rekrytointitoimenpiteitä.

Kaaviossa 6 on esitetty rekrytointitilastot vuosilta 2022–2024. Kaaviossa on eritelty vakituisten ja määräaikaisten sekä virka- ja työsuhteisten määrät.

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



Kaavio 6. Rekrytointitilastot vuosilta 2022–2024.

HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI

Kuntayhtymän strategisena kehittämistiiminä toiminut OHO Osaava, Hyvinvoiva ja Osallistuva henkilöstö, lakkasi vuodesta 2024 alkaen strategisena tiiminä, mutta se jatkoi edelleen työhyvinvointiasioiden kehittäjänä. Tiimin tavoitteet päivitettiin ja nimi muutettiin Hyvinvointi-tiimiksi, joka kokoontui vuoden aikana neljä kertaa. Muutosneuvottelujen alkaessa syksyllä, yhtenä talouden sopeutustoimista henkilöstötapahtumat jätettiin tauolle, ja sen myötä myös Hyvinvointi-tiimi kokoontuu jatkossa vain tarvittaessa. Uutena strategisena kehittämistiiminä vuoden 2024 alussa aloitti Osaamisen kehittäminen -työryhmä.

TYÖKYKYJOHTAMISEN OHJAUSRYHMÄ

Kuntayhtymässä toimi Työkykyjohtamisen ohjausryhmä, jossa oli työnantajien ja työntekijöiden edustus. Ohjausryhmän tehtävänä oli toimia johtoryhmän tukena kuntayhtymätasoisien työkykyjohtamisen arviointiryhmänä. Ohjausryhmän puheenjohtajana vuodesta 2021 lähtien toimi turvallisuus- ja työsuojelupäällikkö. Vuonna 2024 ohjausryhmä kokoontui neljä kertaa.

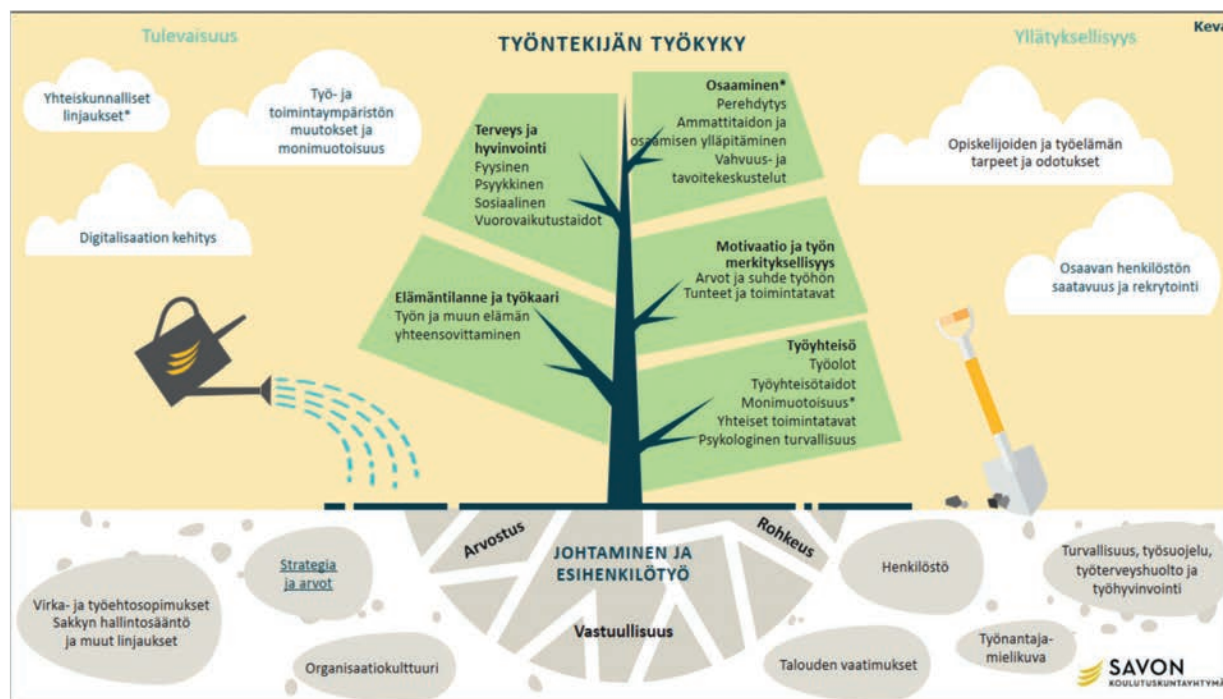
Työhyvinvointia lisääviä konkreettisia toimintatapoja kehitettiin OHO-kehittämistiimissä, joiden toimeenpanosta Työkykyjohtamisen ohjausryhmä päätti ja vastasi myös niiden jalkauttamisesta. Tämä ohjausryhmä myös tiedotti työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen toiminnasta ja seurasi sen tuloksia yhdessä henkilöstöpalveluiden kanssa. Toimintojen päällekkäisyyksien vuoksi Työkykyjohtamisen ohjausryhmän toiminta päätettiin. Jatkossa valittuja työkyvyn mittareita seurataan muun muassa yhteistoimintaryhmässä.

TYÖKYKYJOHTAMISEN MALLI TYÖHYVINVOINNIN TUkena

Työhyvinvoinnin edistämisen tueksi laadittiin Työhyvinvointiohjelma. Ohjelman laadinnassa oli mukana kolme työntekijöiden ja kolme työnantajan edustajaa. Sakkyn työhyvinvointiohjelma 2024–2027 pohjautuu Sakkyn strategiaan ja toimii konkreettisenä työhyvinvointia tukevana työkaluna. Strategia sisältää kestävän tulevaisuuden osatekijöitä, joita ovat:

- o Innostamme opiskelijaa uralla ja elämässä eteenpäin
- o Pidämme osaajistamme huolen
- o Pelastamme yhteiskunnan.

Työhyvinvointiohjelma vastaa osaltaan strategiaamme kohtaan Pidämme osaajistamme huolen. Ohjelma sisältää kuntayhtymätasoiset työhyvinvointiin liittyvät tavoitteet ja toimenpiteet, jotka on jaoteltu esihenkilöille ja henkilöstölle. Ohjelma huomioi työntekijän työkaaren eri vaiheet ja sen vaatimukset. Ohjelma päivitetään vuosittain TOB työolobarometrin tulosten perusteella. Työyhteisökohtaiset kehittämissuunnitelmat laaditaan vuosittain ja niissä toimenpiteet ja tavoitteet on kohdistettu nimenomaan työyhteisön toimintaan. Työhyvinvointiohjelman taustalla on Sakkyn näköiseksi ja strategian mukaiseksi muokattu Kevan Työkykypuu-malli, joka on sovellettu Työterveyslaitoksen Työkykytalosta. Malli otettiin käyttöön keväällä.



Kuva 1. Sakkyn työkykypuu (Kevan mallipohja).

AIVOTYÖ SUJUVAKSI SAKKYSSA

Kognitiivisen ergonomian edistämiseksi toiminut Aivotyö sujuvaksi Sakkyssa -hanke päättyi kuntayhtymän rahoittamana vuoden loppuun. Toimet sujuvammaksi aivotyön ja toimivan ergonomian puolesta kuitenkin jatkuvat ergonomiatoimijoiden vetämänä. Huhtikuussa hankkeen toimijat järjestivät koko henkilöstölle livetapahtuman aiheesta: Aivojen palautuminen kiireisen arjen keskellä, josta luennoi aivoterveystieteen asiantuntija, psykologian tohtori Mona Moisala. Tilaisuus striimattiin kaikille kampeuksille, ja sitä kuuntelemassa oli myös opiskelijoitamme.



HENKILÖSTÖTAPAHTUMIA JA ePassi

Koko henkilöstön iltatapahtumana toukokuussa vietettiin Kevätkihhausta Kuopiossa Ravintola Luodossa, jossa lavalle viihdyttämään nousi Kalle Pakarisen elävä jukeboksi. Illalle varatun Jezzbandin esitys jouduttiin perumaan turvallisuussyistä myrskytuulen vuoksi. Kuntayhtymän perinteistä vuosipäivää ja pikkujouluja ei taloudellisista syistä järjestetty, mutta henkilöstölle tarjottiin maittava joululounas.



Henkilöstön hyvinvoinnin tueksi kuntayhtymä tarjosi päätoimisessa palvelussuhteessa oleville ePassilla 200 euron arvoisen edun liikunnan, kulttuurin ja hyvinvoinnin palveluihin. Vuonna 2024 ePassi etuus otettiin käyttöön myös sivutoimisille arvolla 50 €/vuosi. Vuoden aikana etuutta käytti 814 päätoimista Sakkylaista ja 20 sivutoimista. Etuutta käytettiin yhteensä 151 405 euron arvosta. Suosituimpia käyttökohteita olivat Tiketti verkkokauppa, Kuntolaakson uimahalli ja Kylpylähotelli Kunnonpaikka (liikuntapassi).

STRATEGIA PORISEE, NÄKYÄ JA KUULUU

Kuntayhtymän johtaja, rehtori ja hallintojohtaja kutsuivat alkuvuodesta alkaen henkilöstön kampuksittain keskustelemaan yhdessä tulevaisuudesta. Tilaisuuksissa käytiin mielenkiintoisia keskusteluja vapaamuotoisesti ja rennolla fiiliksellä. Livetilaisuuksiin kutsu kuului näin:

Tervetuloa strategiaporinoin – keskustellaan yhdessä tulevaisuudesta!

Tule kuulemaan strategiatyön ajankohtaisia kuulumisia. Hörpitään kupposet kahvia ja jutellaan yhdessä. Pohditaan, miten ja millä keinoin Kestävän tulevaisuuden tekijä -visio toteutuu nyt ja tulevaisuudessa meidän arjessamme. Muistin virkistykseksi katso Strategia2027 nettisivuiltamme.

Miten strategiamme toteutuu arjessa? Tähän aiheeseen henkilöstö sai vastata ja kommentoida Howspace-alustalla, jossa esitettiin tarkennettuja kysymyksiä strategian toteutumisesta ja arvoistamme. Keskustelun yhteenveto käsiteltiin johtoryhmässä elokuussa. Kuvat 2 ja 3 Howspace-alustalta.

Miten strategiamme toteutuu arjessa

Strategiamme hyväksyttiin kesäkuussa 2023. Strategian painopisteet ovat:

- Innostamme opiskelijaa uralla ja elämässä eteenpäin
- Pidämme osajistamme huolen
- Pelastamme yhteiskunnan

Arvoiksemme määriteltiin:

- Arvostus
- Rohkeus
- Vastuullisuus

Kerro alla oleviin chatteihin, miten nämä näkyvät jo arjessasi ja mihin vielä voisi keskittyä enemmän? Käytä mahdollisimman konkreettisia esimerkkejä.

Vastaukset tullaan käsittelemään yhteisesti syksyn 2024 aikana kuntayhtymän johtajan johdolla.

Kuva 2. Strategian seuranta.

Katsotaan yhdessä tulevaisuuteen

Tulevaisuus syntyy unelmista

Strategiatyön toisessa vaiheessa tarkastelemme tulevaisuutta toiveiden ja unelmien kautta.

Toivomme, että otat seuraavat askeleet:

- Pohdi alla olevia kysymyksiä ja vastaa niihin.
- Kun olet saanut vastauksesi Valmis-tilaan, tutustu toisten vastauksiin ja keskustele teemoista.

Tämä sivu ja sen kommentit ovat yhteisiä niin henkilöstölle, päättäjille, omistajakuntien edustajille, työelämälle kuin sidosryhmille.

Keskustelu käydään omalla nimellä.

Keskusteluketjujen ylle on nyt sijoitettu sanapilvet, ne elävät keskustelun mukana. Voi tutkia tietyn sanan ympärillä olevaa keskustelua klikkaamalla sanapilvessä kyseistä sanaa. Sana-filtteröinnin voi poistaa klikkaamalla "poista filtteröinti" keskustelun alusta.

Kuva 3. Strategian tulevaisuuden suuntaviivat.

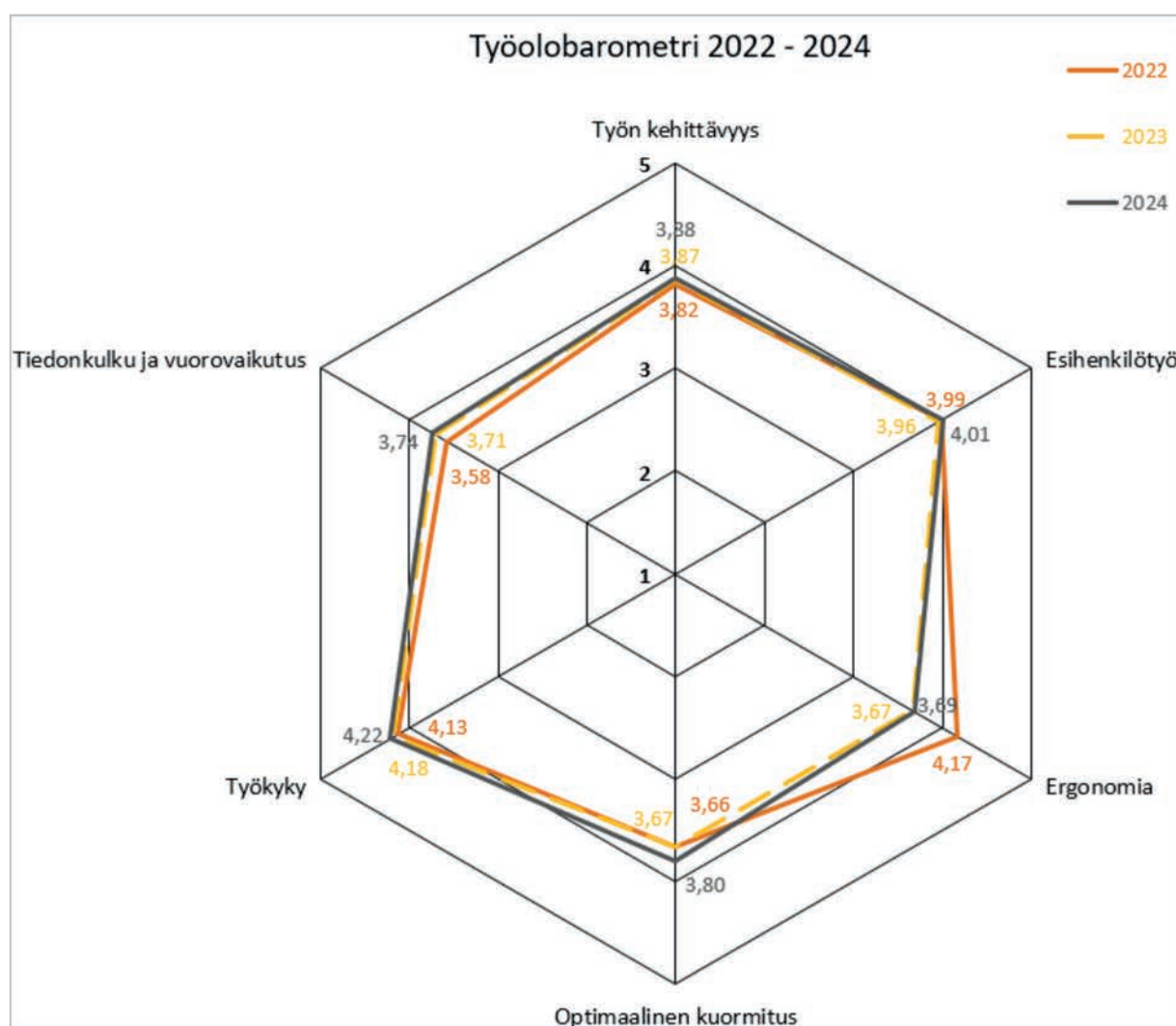
KUUKAUSIFIILISMITTAUS JA TOB TYÖOLOBAROMETRI

Henkilöstön työhyvinvointia ja fiilistä mitattiin vuoden aikana kuusi kertaa Kuukausifiilis-mittauksella. Näihin kyselyihin saatiin kaikkiaan 2564 vastausta. Kyselyllä mitattiin henkilöstön työhyvinvoinnin ja fiilisten senhetkistä tilaa. Tulokset raportoitiin tulosalue- ja esihenkilötasoille. Näin saatiin ajankohtaista lyhyen aikavälin tietoa. Kuukausitrendin kokonaiskeskiarvo pysytteli neljän tuntumassa. Alimmillaan se oli marraskuussa 3,92 ja parhaimmillaan tammikuussa 4,04 (asteikko 1–5). Yleisesti voidaan päätellä

henkilöstön fiilisten olleen hyvällä tasolla. Luonnollisesti työyhteisöjen välillä vastausten keskiarvoissa on eroavaisuuksia. Sakkaa työnantajana suositeltiin eNPS-indeksillä 16. Vaihteluväli oli suurta kyselyjen kesken. Suurimmillaan indeksi oli tammikuussa 32 ja alimmillaan marraskuussa -9. Tähän kehitykseen lienee eniten vaikuttanut syksyllä alkaneet muutoshuoneistukset. Suosittelevien osuus oli 38 %, neutraalien 40 % ja kriittisten 22 % vastaajista. Avoimiin kysymyksiin saatiin kaikkiaan 2667 palautetta.

TOB työolobarometri-kysely toteutettiin helmikuussa päivitettyinä kysymyksiä ja siihen saatiin 530 vastausta, vastausprosentin ollessa 69,3. Sakkaa työnantajana suositeltiin eNPS-indeksillä 29. Suosittelevien osuus oli 45 %, neutraalien 39 % ja kriittisten 16 % vastaajista. Avoimiin kysymyksiin saatiin kaikkiaan 795 palautetta. Timantin kaikissa ulottuvuuksissa on kehitystä parempaan verrattuna edelliseen vuoteen. Vuosien välisessä vertailussa on huomioitava, että kyselyn väittämiä tarkennettiin muun muassa täsmentämällä joitakin väittämiä.

Kaaviossa 7 on esitetty TOB työolobarometrin tulokset timantin ulottuvuuksien keskiarvoina.



Kaavio 7. Työolobarometrin tulokset, vastausten keskiarvot timantin ulottuvuuksittain 2022–2024.

Kaavio 8 puolestaan esittää Työolobarometrin tulosten keskiarvot pääkohdittain.



Kaavio 8. Työolobarometrin tulokset pääkohdittain 2023–2024.

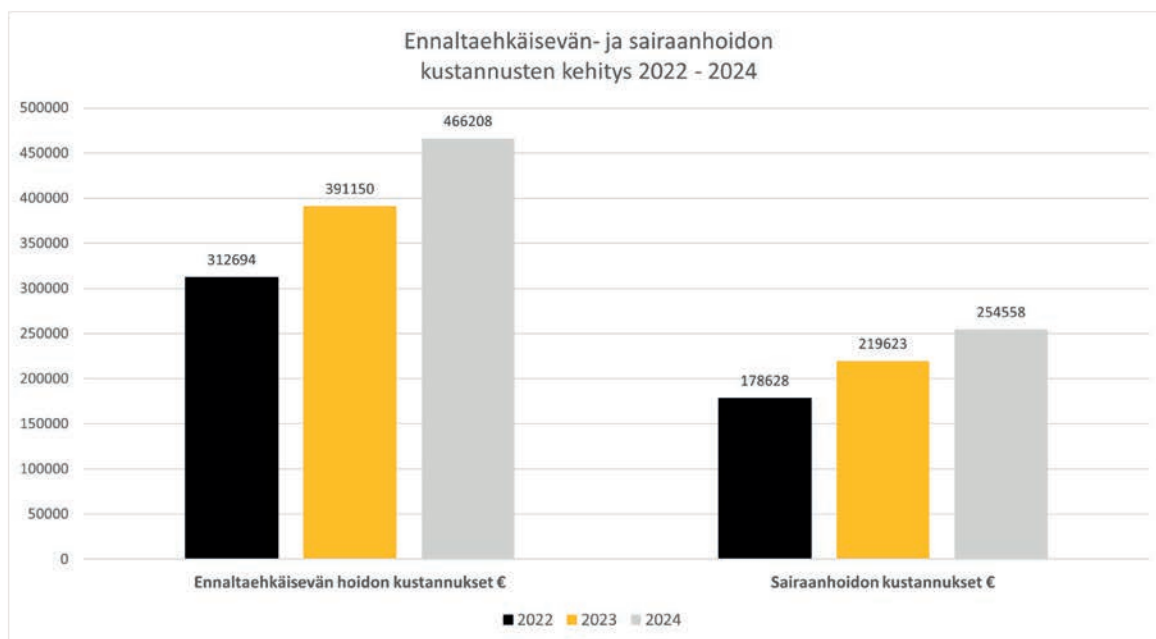
TYÖTERVEYSHUOLTO

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. Työterveyshuollon kilpailuttamisen toimia käynnistettiin syksyllä yhteistyössä Savonia-amk:n kanssa. Yhteistyö työterveyshuollon koordinoivan tiimin kanssa jatkui aktiivisena ja tiiviinä henkilöstövaihdoksista huolimatta. Työterveyshuollon kanssa koordinoitiin opetus- ja ohjaushenkilöstölle suunnattu Kelan tukema KIILA-kuntoutus Kylpylähotelli Kunnanpaikassa. Kuntoutuksen pituus on 21 vuorokautta lähes puolentoista vuoden aikana ja sen aloitti 6 henkilöä.

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 2024 oli 797 356 €, jossa kasvua vuoteen 2023 on 15,9 % ja euroina 109 342. Kokonaiskustannukset henkilöä kohden oli 1 042 € (885 € vuonna 2023). Kustannukset nousivat kaikissa Kela-luokissa. Kaaviosta 9 näkyy työterveyshuollon kustannusten jakautuminen ennaltaehkäisevän hoidon (Kela I) ja sairaudenhoidon (Kela II) välillä vuosina 2022–2024. Ei korvattavia kustannuksia (Kela 0) oli 76 590 € (77 241 € vuonna 2023). Kustannusrakenteessa näkyy sopimuksen pai-

notus palveluiden kohdistamisesta työkyvyn parantamiseen ja ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon, kuten muun muassa työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset sekä Mielen chat&sparri -palvelut.

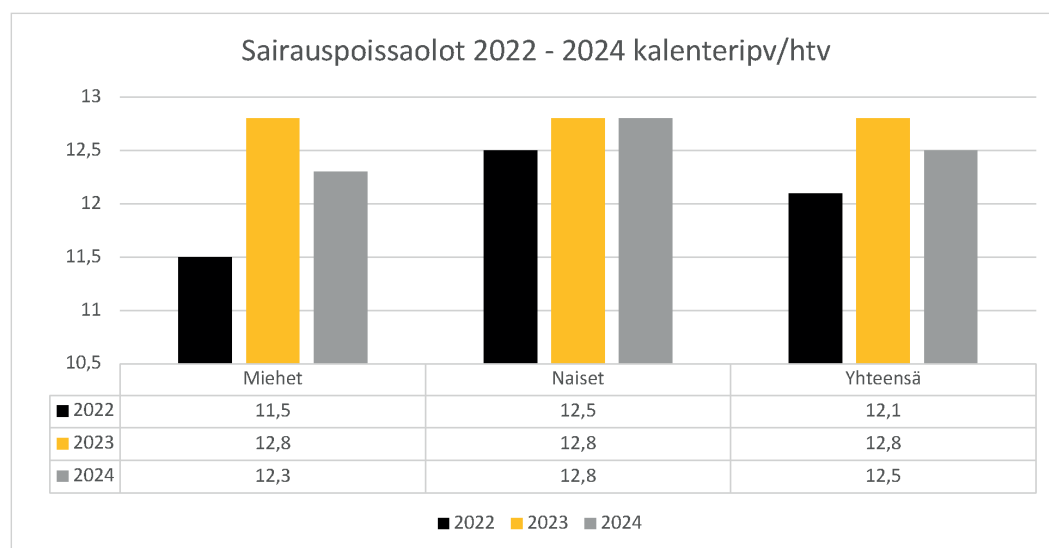


Kaavio 9. Työterveyshuollon kustannusten jakautuminen ja kehitys Kela I ja II-luokkien välillä 2022–2024.

SAIRAUSPOISSAOLOT

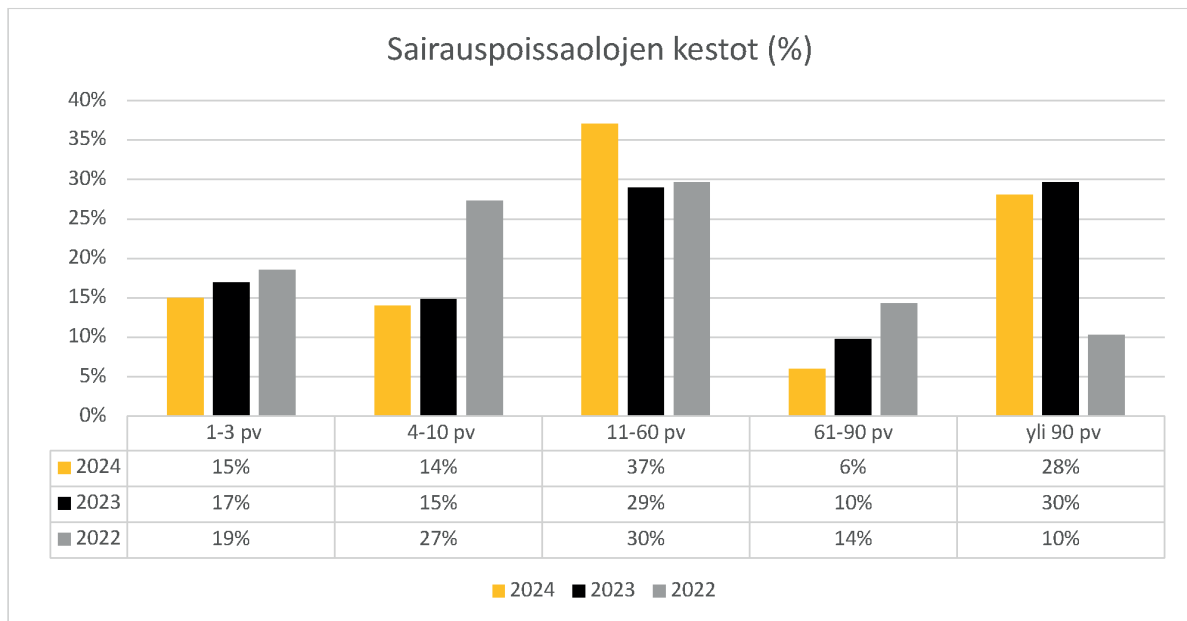
Sairauspoissaoloja vuonna 2024 oli hieman vähemmän verrattuna henkilötövuosiin kuin edellisenä vuonna, mutta enemmän kuin vuonna 2022. Miesten sairauspoissaolot vähentyivät verrattuna edelliseen vuoteen, kun taas naisten pysyivät samassa edellisvuoteen verrattuna.

Kaaviossa 10 on verrattu sairauspoissaolopäiviä kalenteripäivinä henkilötövuosiin vuosina 2022–2024.



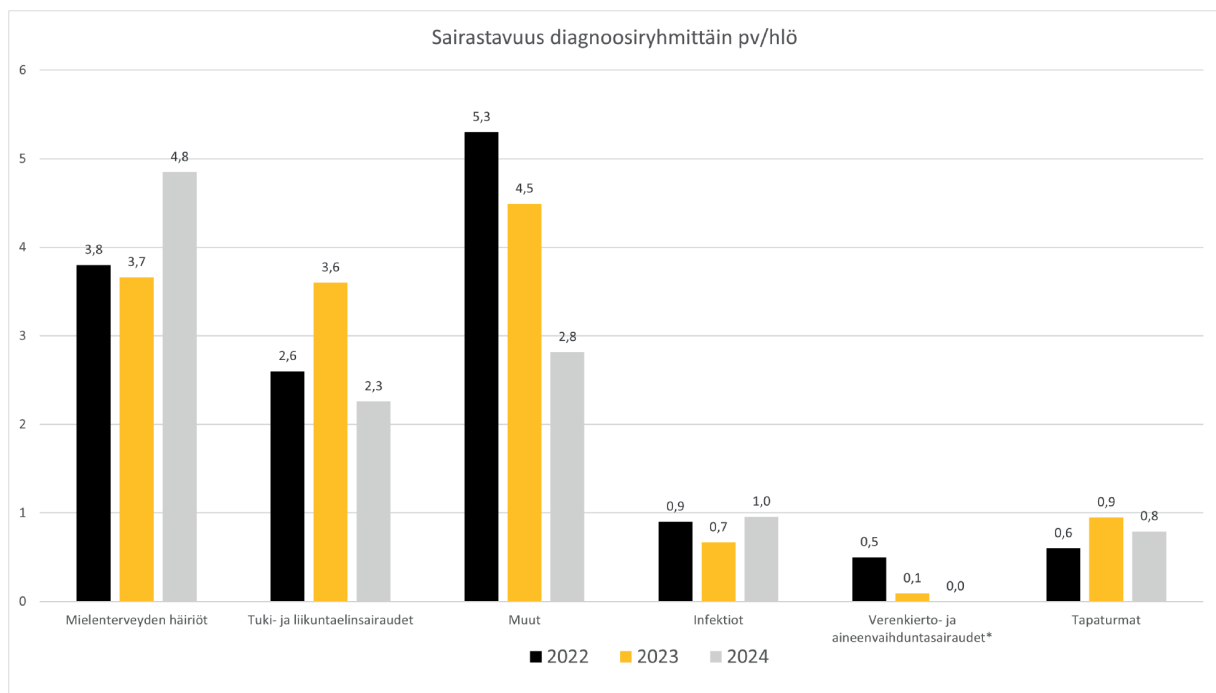
Kaavio 10. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä verrattuna henkilötövuosiin 2022–2024.

Kaaviossa 11 sairauspoissaolot puolestaan on ryhmitelty niiden keston mukaan prosentteina. Vuoteen 2023 verrattuna sairauspoissaolot ovat vähentyneet kaikissa muissa sairauspoissaolojen kestoissa, paitsi yli 11–60 päivässä ne on merkittävästi lisääntyneet.



Kaavio 11. Sairauspoissaolojen kestot pituuden mukaan prosentteina 2022–2024.

Kaaviossa 12 esitetään sairastavuuden jakautuminen diagnoosin perusteella päivinä henkilöä kohden. Mielenterveyden häiriöistä johtuvien poissaolojen lukumäärä on kasvanut edellisiin vuosiin verrattuna, kasvua tapahtui erityisesti loppuvuodesta irtisanomisten seurauksena. Sairauspoissaolojen kategoria ”Muut” sisältää omailmoitteiset poissaolot sekä kategorisesti ne sairauspoissaoloryhmät, jotka eivät kuulu muihin sairauspoissaololuokkiin. Näitä ovat esimerkiksi hermoston sairaudet, silmä-, korva- ja ihosairaudet sekä kasvaimet ja veritaudit. Tyypillisesti omailmoitteiset poissaolot on Muut-luokassa suurin sairauspoissaolojen aiheuttaja. Vuonna 2024 sairauspoissaolopäiviä oli kaikkiaan 9 108, joista omailmoitteisia 1 325 päivää. Esihenkilön on mahdollista harkintansa mukaan myöntää työntekijälle sairauspoissaoloa enintään 10 kalenteripäivää. Esihenkilöt on ohjeistettu sekä kirjallisesti että työterveyshuollon erikoislääkärin taholta, mihin sairaustilanteisiin myöntökäytäntö soveltuu.



Kaavio 12. Sairastavuuden jakautuminen diagnoosin perusteella päivää/henkilö 2022–2024.

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 ja organisaation muutostilanteiden hallintaa.

Lakisääteisiä työpaikkaselvityksiä tehtiin työterveyshuollon kanssa kaikkiaan yhdeksän, joista neljä Kuopiossa, kolme Varkaudessa ja Toivalassa sekä yksi Iisalmessa. Työpaikkaselvitykset Kuopiossa: logistiikka, kone- ja tuotantotekniikka, hius- ja kauneushoitoala ja hieronta sekä jalkojenhoito ja oppimispalvelujen esihenkilöt. Toivalassa: pintakäsittely ja teollinen pintakäsittely. Varkaudessa: sähkö- ja turvallisuusala ja tieto- ja viestintätekniikka, autoala ja ravintolapalvelut. Iisalmessa työpaikkaselvitys tehtiin Telmaan (Työhön ja itsenäiseen elämään valmentava koulutus). Lisäksi kaupungin ympäristöterveydenhuollon kanssa tehtiin Savilahden U-rakennuksessa tupakkalain mukainen tarkastus sekä terveydellisten olosuhteiden säännöllinen tarkastus.



Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan selvittämään riittävän järjestelmällisesti ja tunnistamaan työstä ja työympäristöstä työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle aiheuttavat haitta- ja vaaratekijät sekä jatkuvasti tarkkailemaan työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työn vaarojen ja riskien arviointi suoritettiin keväällä esihenkilöiden johdolla, jonka jälkeen vaaroja ja riskejä käsiteltiin sekä toimenpiteitä suunniteltiin linjaorganisaatiossa.



Työhyvinvointiohjelma 2024–2027 tehtiin yhteistoiminnassa, jossa huomioidaan myös työsuojelulliset asiat erikseen esihenkilöiden ja työntekijöiden kannalta. Työsuojelullisesti on huomioitu perehdytys, ammattitaidon osaamisen ylläpitäminen sekä vahvuus- ja tavoitekeskustelut.

Työssäjaksamisen sekä terveysturvallisuuden kannalta suurimmaksi haasteeksi henkilöstön kannalta muodostuivat tilojen toimivuus ja suuret ryhmäkoot sekä yhteistoimintaneuvottelut päätöksineen sekä Taitajat2024-tapahtuma Kuopiossa.

Lakisääteisen tapaturman osalta kuntayhtymän vakuutusyhtiö on Pohjola Vakuutus. Työtapaturmia ja turvallisuushavaintoja ilmoitettaessa ennakoidaan ja vakavan tapaturman sattuessa käytetään tutkintamallia. Tämän mallin avulla selvitetään yhteistyössä esihenkilöiden, henkilöstön ja työsuojeluhenkilöstön

kanssa, miten vaaratilanne tai tapaturma voidaan jatkossa estää. Vuonna 2024 tavoitteena oli ennaltaehkäistä työstä johtuvia ja työmatkatapaturmia, sekä hyödyntää tutkintamallin kautta saatuja tietoja tapaturmien ennaltaehkäisemiseksi ja tehostaa työtapaturmien käsittelyä osaamisalueittain. Vuoden aikana henkilöstölle ei sattunut vakavia tapaturmia. Eniten henkilöstölle tapaturmia sattui työpaikalla, jotka aiheuttivat kolme tai enemmän työstä poissaolopäivää. Turvallisuushavaintoja tehtiin ennakoivan työturvallisuuden kehittämiseksi 179 kpl (184 kpl vuonna 2023), joista suurimmat seuraukset koskivat koneiden ja laitteiden turvallisuutta, henkilöturvallisuutta haasteellisten opiskelijoiden käyttäytymiseen liittyen, järjestystä ja siisteyttä sekä ulkoalueiden kunnossapitoa. Ilmoitusten perusteella on ryhdytty turvallisuuden parempaan huomioimiseen ja oltu yhteydessä ilmoitusten tekijöihin. Taulukosta 9 näkyy työtapaturmien ja työmatkatapaturmien määrät vertailuvuosina, joista on aiheutunut 9–29 päivää kestänyt sairauspoissaolo.

Taulukko 9. Työtapaturmat ja työmatkatapaturmat vuosina 2022–2024, joista aiheutunut 9–29 päivää kestänyt sairauspoissaolo.

	Tapaturmat työpaikalla	Tapaturmat työmatkalla	Työtapaturmat yht.
2024	1	1	2
2023	2	1	3
2022	2	1	3

Vuoden 2024 aikana kuntayhtymässä tuli esille yksi ammattitautiepäily. Kuntayhtymän sisäilman laatuun liittyviä asioita käsiteltiin sisäilmastotyöryhmän kokouksissa. Sisäilmastotyöryhmiä toimii lisäalues- sa, Kuopiossa ja Varkaudessa. Kuopion sisäilmastotyöryhmässä käsitellään koko kuntayhtymän tiloja koskevia sisäilmaan liittyviä asioita.

Lehtori Hanna Kilpeläinen aloitti päätoimisena työsuojeluvaltuutettuna 1.9.2024, edellisen työsuojeluvaltuutetun Tiina Kammosen eläköidyttyä. Ensimmäiseksi varavaltuutetuksi nousi Mia Hahtala.

Sakkyn turvallisuus- ja työsuojeluhenkilöstö: Hanna Kilpeläinen ja Timo Toivonen.



Viikolla 43 oli työsuojelun teemaviikko, jolloin työsuojeluasioita nostettiin päivittäin intra-uutisiin. Vuoden aikana toteutettiin työsuojelutietoisuuden lisäämistä jokaisessa poolissa / vastuualueella käsittäen koko henkilöstö. Henkilöstö nosti esille työn psykososiaalisen kuormituksen ja kognitiivisen ergonomian tärkeyden, esimerkiksi jatkuva kiire ja moninaisen tuen tarpeen opiskelijat. Esille tuli myös yllälaian yh- teistyön merkitys.

Työsuojelu on osallistunut perehdyttämisen kehittämiseen, jota toteutetaan kolmeosaisena perehdy- tysohjelmana. Perehdytysmateriaali on intrassa ja sitä on vaivatonta päivittää tarvittaessa. Henkilöstön työhyvinvointiin liittyviä toimintamalleja on päivitetty yhteistyössä henkilöstöpalveluiden kanssa. Työ- suojelu on toiminut Aivotyö sujuvaksi Sakkys- -hankkeen hankepäällikön kanssa kognitiivisen ergono- mian jalkauttamiseksi.

HENKILÖSTÖN AMMATILLINEN OSAAMINEN

OSAAMISEN JOHTAMINEN

Sakkyyn uusi strategia vuoteen 2027 toimii lähtökohtana osaamisen johtamisen ja kehittämisen arvioinnissa. Vuoden 2024 alussa toimintansa aloittanut Osaamisen kehittämisen -työryhmä koordinoi osaamisen johtamista ja kehittämistä. Sakkyssa osaamisen johtamisen tavoitteena on yhdistää työntekijöiden osaaminen sekä organisaation osaaminen ja tavoitteet. Strategiatyöskentelyn yhteydessä hyödynnettiin myös kyvykkyyden käsitettä, jolla tarkoitetaan sitä, 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. Substanssiosaamisen rinnalle kehittämiskohteeksi ja suunnitteluun nostettiin myös vahvemmin pedagoginen osaaminen eri osa-alueineen sekä työyhteisöosaaminen.



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 2024 hakukohteet jatkuivat samoina kuin edellisen vuoden haussa. Hakukohteita olivat muun muassa ammatittaitokilpailujen järjestäminen, ammatillisen koulutuksen johtamisen kehittäminen, ammatillisen koulutuksen järjestäjien digitalisaatiokyvykkyyden vahvistaminen ja vieraskielisen opetuksen kehittäminen sekä kotimaisten kielten opetuksen tarjonnan ja laadun parantaminen ammatillisessa koulutuksessa.

Ennakointityön systematisointi ja ennakkoinnin toimintamallin mukainen toiminta jatkui vuoden aikana. Toimintaympäristöstämme esiin nousevia tulevaisuuden erilaisia muutoksia, heikkoja signaaleja sekä työelämän muuttuvia osaamistarpeita tunnistetaan, ja näiden pohjalta luodaan uusia ratkaisuja työelä-

män tarpeisiin, samalla panostaen vahvasti myös oman osaamisemme (substanssi-, pedagoginen- ja työyhteisöosaaminen) kehittämiseen.

Alkuvuonna laadittu toimintaympäristöanalyysi (ennakointikatsaus) esiteltiin kuntayhtymän johtoryhmässä ja yhtymähallituksen seminaaripäivien yhteydessä. Osana ennakointitoimintaa, kuntayhtymätasoinen ennakointitiimi ja koulutusalojen ennakointiryhmä kokoontuivat vuoden aikana. Kaikilla koulutusaloilla, valmentavissa koulutuksissa ja Varkauden lukiolla toteutettiin tulevaisuustyöpajat, joissa tunnistettiin omaan toimintaan vahvimmin vaikuttavat erilaiset toimintaympäristön muutokset ja työelämän muuttuvat osaamistarpeet. Tulevaisuustyöpajoissa laadittujen kehittämissuunnitelmien ja niissä määriteltyjen konkreettisen kehittämistoimien avulla pyritään vastaamaan työelämän uusiin osaamistarpeisiin, samalla panostaen myös oman osaamisen kehittämiseen. Olimme mukana Pohjois-Savon liiton koordinoimassa ja toteuttamassa hankkeessa: Ennakointitiedon integraatio Pohjois-Savossa (EIPS-hanke). Hanke tuotti pääosin määrällistä tietoa eri alojen työvoima- ja osaamistarpeista. Hankkeen tuloksista on tiedotettu, ja ne ovat hyödynnettävissä.

IMS-ohjelmisto (laadunhallinta-, johtamis- ja toimintajärjestelmä) ja muun muassa siellä olevat prosessikuvaukset, 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

Toimintansa aloittanut Osaamisen kehittämisen -työryhmä laati osaamisen johtamisen ja kehittämisen prosessit sekä tavoitteen mukaisesti henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelman. Siinä määriteltiin tärkeimmät tulevaisuuden kehitettävät osaamiset jaoteltuina työyhteisöosaamiseen, pedagogiseen osaamiseen ja johtajan/esihenkilön osaamiseen. Edellä määritellyistä osaamisalueista on priorisoitu ne henkilöstön osaamiset, joiden vahvistamiseen keskitymme tulevana vuosina. Kehittämissuunnitelmaa esitellään kuntayhtymän johtoryhmälle vuoden 2025 alussa.

Vahvuus- ja tavoitekeskustelujen (VahTa) sisältöä uudistettiin, ja se siirrettiin HR-Populukseen. Tulevana vuosina saamme henkilöstön osaamistarpeet kootusti käytyjen VahTa-keskustelujen pohjalta.

Pedagogisen kehittämisohjelman toimenpiteet käynnistyivät keskeisten asiakastietojen ja asiakasryhmien määrittelyllä. Taustatyön jälkeen eri toimijaryhmiä, kuten erityisopettajia, opinto-ohjaajia, tutkinto-vastaavia jne. osallistettiin tulevaisuuden oppimispolkujen pohdintaan. Opetus- ja ohjaushenkilöstölle järjestettiin myös useita työpajoja, joissa pääsi kommentoimaan jo tehtyä ja tuottamaan ideoita.

Vuoden aikana toteutettiin neljä pedagogista koulutuswebinaaria: Oppiminen ja oppimisvaikeudet elämäntähtäimessä, Digipedagogiikka 1 ja 2 sekä Oppiminen – mihin voimme vaikuttaa. Jokaisen webinaarin jälkeen toteutettiin PedaPorinat joko live-tapaamisena tai Teamsin kautta, eli mahdollisuus keskustella pedagogiikan asioista. Muuta koulutustarjontaa talon sisällä tuottivat myös eri hankkeet.



Askelmerkit-henkilöstökoulutuksia järjestettiin ajan-kohtaisista asioista Teamsin välityksellä noin kaksi kertaa kuukaudessa. Koulutuksissa käsiteltiin esimerkiksi verkkoympäristön linjauksia, opiskelijakuntatoimintaa, intraa, Taitaja-toimintaa, REILU Sakky vastuullisuusohjelmaa, HOKS-viikkoa, HowSpace-ohjelmaa, työhyvinvointiohjelmaa, aivotyötä, digilainaa-moa ja hyvinvointia. Tutkintovastaaville järjestettiin säännöllisiä tapaamisia läpi vuoden ja heitä tuettiin opiskelijan polkuun liittyvien tehtävien toteuttamisessa sekä tutkinnon ohjauksessa. Henkilöstökoulutusten suunnitelma päivitettiin vuosille 2024–2025.

HOKS-, työelämä- ja digimentorit sekä maahanmuuttajamentorit toimivat opettajien osaamisen kehittämisen lähitukena henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan, työelämässä oppimiseen, digipedagogiikkaan ja maahanmuuttaneiden ohjaukseen liittyvissä asioissa. Kaikkien mentoreiden roolina 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. Uutena mentoriryhmänä suunniteltiin Peda-mento-rien toiminnan aloittamista.

Vuoden aikana toteutettiin opetus- ja ohjaushenkilöstölle osaamiskartoitukset HOKS, työelämässä op-pimisen, digiosaamisen ja maahanmuuttaneiden ohjauksen osaamisesta. Myös tukipalveluhenkilöstölle, esihenkilöille ja johdolle toteutettiin digiosaamisen osaamiskartoitus. Kartoitusten tuloksia hyödynnet-tiin koulutussuunnittelussa ja laadittaessa henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelmaa. Johtoryh-män päätöksen mukaisesti laadittiin DigiSakky 2027 -ohjelma.

Strategiarahoituksella tehdyn kehittämistyön kohteina olivat muun muassa strateginen ja pe-dagoginen johtaminen, tieto-osaaminen sekä vie-raskielisen opetuksen ja ohjauksen laatu. Näissä kehittämiskokonaisuuksissa mukana olleet Sakky:n toimijat osallistuivat aiheisiin liittyen erilaisiin kou-lutus- ja kehittämistilaisuuksiin myös valtakunnalli-sissa verkostoissa. Opetus- ja ohjaushenkilöstön digiosaamista lisättiin järjestämällä edellisen vuo-den jatkoksi verkko-oppimisympäristön kehittä-



mistyöpajoja. Opettajille tarjottiin tukea ja ohjausta Moodle-materiaalien yhdenmukaiseen tuottamiseen sekä yleisesti verkkoympäristössä toimimisen suunnitteluun ja työvälineisiin. Kevään aikana järjestettiin digipedagogiikan koulutusta kehittämistyöpajoihin nimetyille opettajille. YTO- ja ammattiopintojen yhteinen verkkotiimi kokoontui säännöllisesti nostaen esille ajankohtaisia uusia verkko-oppimisen asioita ja valmistellen kehittämistyöpajojen sisältöjä yhteistyössä Peda-tiimin kanssa. Koko henkilöstölle järjestettiin tiedotustilaisuus verkkokehittämisen linjauksista.

Digitaalisten työvälineiden käytön osaamisen kehittämiseen digimentorit järjestivät monipuolisesti erilaisia koulutuksia, jotka olivat henkilöstölle tarjolla koulutuskalenterissa intrassa. Lokakuussa Savilahden kampuksella avattiin digilainaamo. Digilainaamosta Sakkyn henkilöstön on mahdollista lainata erilaisia teknisiä pienvälineitä verkko-oppimisen tukemiseen sekä opetusvideoiden, webinaarien, podcastien ja digitaalisten oppimateriaalien tuottamiseksi. Digivälineiden lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus varata Huili-tilaa digitaalisten tuotosten työstämistä tai striimausta varten. YTO-opetuksen kehittämisen osalta Digi-ideapaja toiminta vakiintui vuoden aikana, kokoontumisia oli 7 kertaa. Aineryhmittäin on kiertävät vuorot, jossa opettajat jakavat ideoita tehtävätyypeistä, eli osaamista digiin liittyen. Joulukuussa digimentorit järjestivät Savilahden YTO-opettajille Tekoäly Workshopin, eli kuinka tekoälyä voi hyödyntää opetuksessa.



Lukuvuosisuunnittelun uuden toimintamallin osalta tavattiin suunnitteluryhmiä alkuvuoden aikana säännöllisesti. Loppuvuonna tehtiin poolikierros, jossa käytiin vielä keskustellen toimintamallin kysymyksiä ja mahdollisia haasteita läpi koulutuspäälliköiden ja suunnittelupalvelujen toimijoiden kanssa. LUVUKE-hankkeen kautta pyrittiin edelleen tukemaan toimijoita siirtymisessä uuteen toimintatapaan ja aikatauluun.

Erityisen tuen kehittämisen osalta järjestettiin opetus- ja ohjaushenkilöstölle koulutuksia erityisen tuen suunnitelman laatimisesta ja tuen keinoista. Kevään ajan oli tarjolla kuukausittain myös erityisopettaja tavattavissa -verkkoajoja, joihin voi tulla kysymään ja keskustelemaan erityisen tuen asioista. Oppimisen tuen tuleviin säädösmuutoksiin valmistautuminen aloitettiin ja Sakky lähti mukaan valtakunnalliseen INKLU-hankkeeseen (kohti inklusiivista ammatillista koulutusta). Hankkeen tavoitteena on, että kaikki ammatillisissa opinnoissa opiskelevat opiskelijat, erityisesti erityisen tuen ryhmiin kuuluvat opiskelijat, saavat yhdenvertaisesti tarvitsemansa tuen voidakseen hankkia tarvittavan osaamisen, suorittaa tutkinnon ja työllistyä.

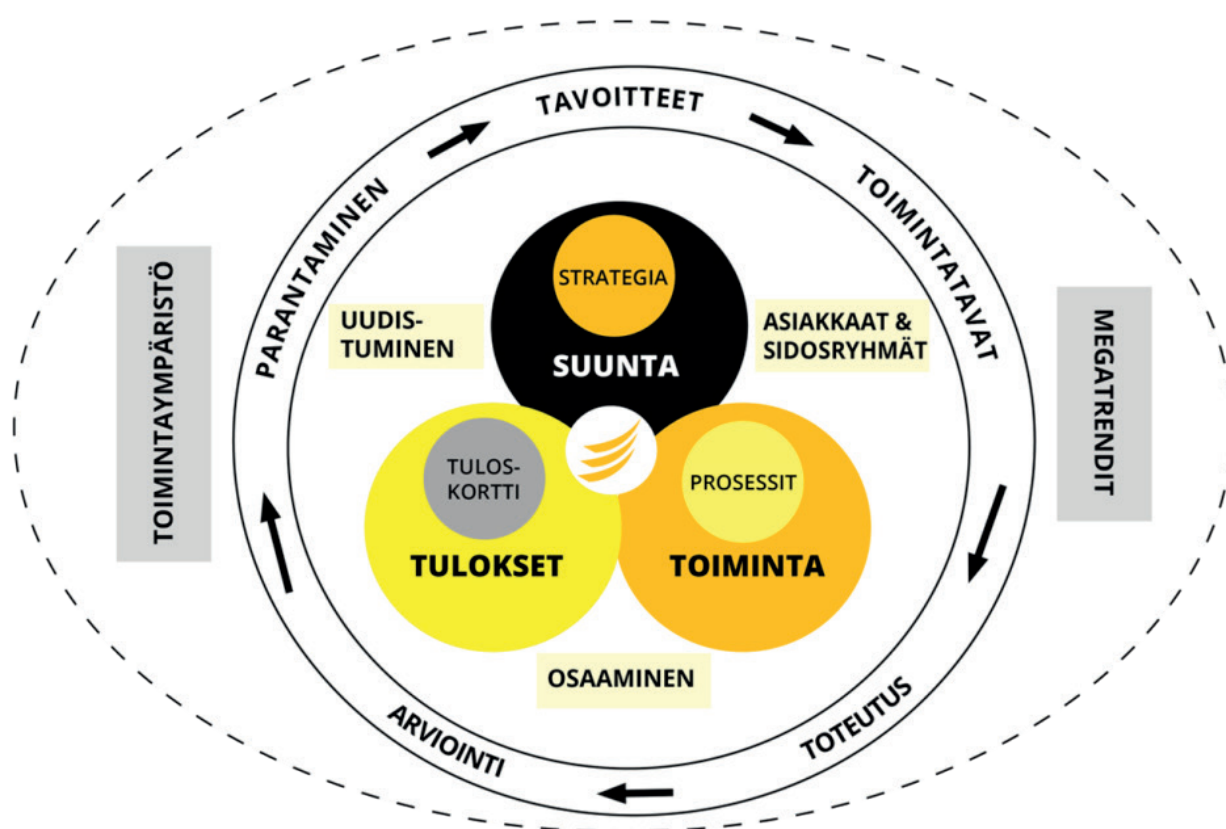
Sakkyssa toimii Maahanmuuttajatiimi, jonka yksi keskeinen tavoite on yhdenvertaisuuden sekä kieli- ja kulttuuritietoisuuden tukeminen oppilaitoksessa ja työpaikoilla. Tiimi järjesti kieli- ja kulttuuritietoisuus-koulutuksia ja tuottaa selkeäkielistä opetusmateriaalia yhdessä koulutusalojen kanssa.

Ohjauksen kehittämisessä yhteistyötä laajennettiin Savonia-amk:n kanssa väyläopinnoissa ja tiedotettiin siitä opetus- ja ohjaushenkilöstöä. Opinto-ohjaajien tiimit aloittivat toimintansa vuoden alkupuolella ja tiimiytymisen tukena käytettiin ReTeaming-menetelmää. Osa opoista osallistui OpoAI-koulutukseen, jonka jatkoksi opinto-ohjaajille suunniteltiin palautteen perusteella laajemmin mahdollisuus osallistua kyseiseen koulutukseen.

Osittain kevään ja 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 päivitettiin intraan opettajan työn tueksi.

LAATUJÄRJESTELMÄ

Sakkyssä käytössä ollut laadunhallintajärjestelmä päivitettiin vuoden aikana. Päivitys perustui syksyllä 2023 toteutettuun laadunhallintajärjestelmän ulkoiseen arviointiin, minkä perusteella Sakkyille suositeltiin EFQM-mallin mukaista laadunhallintajärjestelmää. Kevään 2024 aikana neuvoteltiin Excellence Finlandin asiantuntijoiden kanssa päivitysprosessin fasilitoinnista. Syksyllä pohjatyön aloittivat johtoryhmä ja laatutiimi määrittelemällä järjestelmäkuvauksen pohjan. Luonnosta muokattiin kahdessa työpajassa, joihin osallistuivat esihenkilöt ja laatuvaastavat. Yhtymähallitus hyväksyy laadunhallintajärjestelmän kuvauksen.



Kuva 5. Sakky:n laadunhallintajärjestelmä EFQM-mallin mukaan.

TAITAJA2024 – YLPEÄSTI AMMATTILAINEN

Taitaja2024-tapahtumassa 20. - 23.5.2024 nähtiin ja koettiin paljon hienoja suorituksia tulevaisuuden huippuosajien tekemänä. Suomen mestaruuksista kilpailtiin 52 lajissa 404 kilpailijan voimin. Taitaja9-kilpailussa oli 108 kilpailijaa muodostaen 36 joukkuetta. Ulkomalaisia kilpailijoita ja huoltajia oli yhteensä 78.

Tapahtuma-alueena Kuopiossa oli Kuopio-halli ja Sakkyn uusi Savilahden kampus. Alueiden välillä kulkeminen oli mahdollista nonstop-busseilla tai vastuullisuuspolkua

seuraten. Kolme lajia järjestettiin etätoteutuksella lisäalassa, Kiuruvedellä ja Mikkeliissä. Tapahtuman kävijämäärä oli 59 000. Taitaja-tapahtumaan kuului myös erilaisia oheistapahtumia, kuten kotimainen- ja kansainvälinen seminaari, kaupungin vastaanotto, vapaamuotoinen iltatapahtuma sekä kilpailijoille ja huoltajille Taitaja2024-tapahtumassa ensimmäistä kertaa järjestetty After Party. Tapahtuman päävastuullisena järjestäjänä oli Sakkyn henkilöstöä, joka teki ison työn tapahtuman onnistumiseksi. Lisäksi oli muidenkin ammatillisen koulutuksen järjestäjien henkilöstöä, eri alojen yrityksistä ja yhteisöistä sekä muista sidosryhmistä.



HENKILÖSTÖN VAIKUTUSKANAVAT JA YHTEISTOIMINTA

Työyhteisön asioita hoidetaan yhteistoiminnassa, jonka perustana on keskinäinen luottamus ja avoin vuorovaikutteinen ilmapiiri. Yhteistoimintaa kuntayhtymässä säätelee laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella. Yhteistoiminnan osapuolia ovat kuntayhtymä työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö, jonka edustajina toimivat luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutettu.

EDUSTUKSELLINEN YHTEISTOIMINTA

Kuntayhtymän yhteistoimintaryhmä kokoontui vuoden 2024 aikana kahdeksan kertaa. Kuntayhtymän johtajan viranhaltijapäätöksellä yhteistyötoimikunnan kokoonpano määriteltiin toimikaudelle 1.9.2024 - 31.8.2028. Kuntayhtymän yhteistyötoimikunnan kokoonpano 31.12.2024 oli:

Halonen Raija, pääluottamusmies SuPer

Hassinen-Laffitte Sirkka-Liisa, luottamusmies JUKO

Helve Heikki, kuntayhtymän johtaja (tarvittaessa)

Karppinen Harri, luottamusmies JUKO

Kettunen Laura, työhyvinvointisuunnittelija

Kettunen Rauno, rehtori

Kilpeläinen Hanna, työsuojeluvaltuutettu

Laitinen Outi, luottamusmies JYTY

Nissinen Ari, pääluottamusmies JYTY

Nissinen Pia, henkilöstöpäällikkö

Nyysönen Mia, pääluottamusmies JHL

Saarinen Terhi, pääluottamusmies JUKO

Tengvall Tiina, varapääluottamusmies JHL

Toivonen Timo, turvallisuuspäällikkö, työsuojelupäällikkö

Vienola Heikki, hallintojohtaja, toimikunnan puheenjohtaja.

ALOITETOIMINTA

Toiminnan kehittämiseksi henkilöstöllä on jatkuvasti mahdollisuus tehdä aloitteita, kehittämis ehdotuksia sekä reklamaatioita intrassa Palautekanavan kautta, josta viestit ohjautuvat lähettäjän valitsemalle tulosalueen vastuuhenkilölle, joka vastaa asian käsittelystä. Jos vastaanottajaa ei valita tai lähetetään muu palaute, viesti ohjautuu kehittämisasiantuntijalle. Henkilöstö voi halutessaan pyytää myös vastauksen aloitteeseensa. Vuonna 2024 tehtiin 8 aloitetta, 5 kehittämisideaa ja 1 reklamaatio.



KESTÄVÄN
TULEVAISUUDEN
TEKIJÄ