

# SAVON KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021



SAK  
KY.FI



**SAVON**  
KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

KESTÄVÄN TULEVAISUUDEN TEKIJÄ



# HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021



# Sisällys

<b>Johdanto</b> .....	5
<b>Henkilöstö</b> .....	6
Henkilöstön määrä ja rakenne .....	6
Henkilöstön eläköityminen .....	12
Henkilöstön vaihtuvuus .....	13
Työajan keskeytykset .....	13
Henkilötyövuodet .....	14
<b>Periaatteet erilaisten palvelussuhdemuotojen käytöstä</b> .....	15
Työaika .....	15
Palvelussuhteen luonne ja osa-aikatyö .....	15
<b>Työhyvinvoinnin johtaminen</b> .....	16
TAHTO työkykyjohtamisen -malli .....	16
Työkykyjohtamisen ohjausryhmä .....	17
TOB työolobarometri ja Kuukausifiilismittaus .....	20
Sairauspoissaolot .....	21
Työterveyshuolto .....	23
<b>Työsuojelu ja työturvallisuus</b> .....	24
<b>Henkilöstön ammatillinen osaaminen</b> .....	26
Osaamisen johtaminen .....	26
Osaamisen kehittäminen .....	26
<b>Henkilöstön vaikutuskanavat ja yhteistoiminta</b> .....	29
Edustuksellinen yhteistoiminta .....	29
Aloitetoiminta .....	29



# Johdanto

Henkilöstökertomus kertoo Savon koulutuskuntayhtymän henkilöstöön liittyvää tietoa vuodelta 2021, sekä siihen liittyviä 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 mukalee KT:n suositusta henkilöstöraportoinnin kehittämisestä. Uudet kunnalliset virka- ja työehtosopimukset ovat tulleet voimaan 1.4.2020 ja ovat edelleen voimassa 28.2.2022 saakka. Vuoden 2021 aikana virka- ja työehtosopimukseen 2020 - 2021 perustuvia palkantarkastuksia olivat paikalliset järjestelyerät. KVTES- ja TS-sopimuksissa 1.4.2021 järjestelyerä käytettiin henkilökohtaisiin lisiin ja palkkausepäkohtien korjaamiseen. OVTES-sopimuksessa osio C:n ja lukion osio B:n järjestelyerä jaettiin tasaeränä kaikille sopimuksessa oleville.

Kertomusvuotta leimaa edelleen Suomessa maaliskuussa 2020 käynnistynyt koronaviruspandemia. Tämä tilanne on vaikuttanut kuntayhtymän toimintaan ja henkilöstöön sekä opiskelijoihin. Kuntayhtymässä on poikkeusoloista huolimatta järjestetty opetusta pääasiassa lähiopetuksena, mutta joissain tapauksissa opetusta on toteutettu myös verkönvälityksellä. Henkilöstöstä suurin osa on opetushenkilöstöä ja he ovat tehneet opetustyötä lähes normaaliin tapaan. Muu henkilöstö on voinut työskennellä vuoden aikana enemmän etänä. Isoilta koronavirusepidemioilta on kuntayhtymässä vältytty ja yksittäisiin tartuntatapauksiin on reagoitu välittömästi. Kaikessa yllättävyydessään koronavirusepidemia on myös luonut uutta; toimintatapoja on uudistettu, etätyö on lisääntynyt ja on opittu toimimaan entistä joustavammin verkon välityksellä.

Kuntayhtymässä lähdettiin vuonna 2021 kehittämään organisaatiokulttuuria. Alkutilannetta kartoitettiin oppimis- ja tukipalveluihin suunnatulla kyselytutkimuksella. Kyselyn tulokset nykyisestä organisaatiokulttuurista ja tavoitetilasta olivat yhdenmukaiset kummallakin henkilöstöryhmällä. Kyselyn lisäksi henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua Howspace-keskusteluun organisaatiokulttuurista. Kehittämistavoitteita ja toimenpiteitä koottiin ”tiekarttaan” monista eri kyselyiden tuloksista. Siinä on kuvattu niitä käytännön toimia, joilla edistämme organisaatiokulttuurin kehittämistä haluttuun suuntaan. Jokainen meistä luo organisaatiokulttuuria myös omalla toiminnallaan.

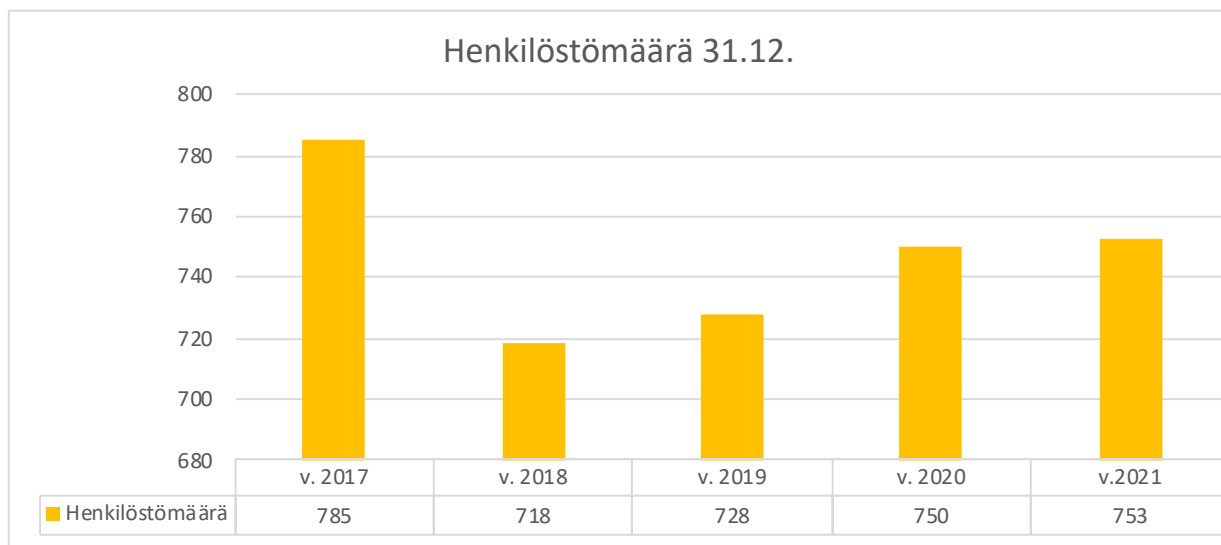
Osaamisen varmistaminen ja vahvistaminen sekä työhyvinvointi ja työterveys ovat strategisesti keskeisiä asioita, joiden kehittämiseen liittyvien määrällisten ja laadullisten tavoitteiden toteutumista tarkastellaan myös toimintavuoden henkilöstökertomuksessa. Henkilöstökertomuksessa asiat ja ilmiöt esitellään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



# Henkilöstö

## Henkilöstön määrä ja rakenne

Savon koulutuskuntayhtymän päätoimisen henkilöstön määrä 31.12.2021 oli 753. Vuonna 2020 vastaavana ajankohtana määrä oli 750. Päätoimisen henkilöstön määrä kasvoi kolmella henkilöllä. Vertailu vuosilta 2017 - 2021 on kuvattu kaaviossa 1. Päätoiminen henkilöstö on laskettu niin sanotulla vakanssi-periaatteella, eli määrässä on mukana sekä vakituinen että määräaikainen (ei sijaiset) henkilöstö.



### **Kaavio 1. Päätoimisen henkilöstön määrä 31.12. vuosina 2017 - 2021.**

Vakituisen henkilöstön määrä lisääntyi vuoden 2021 aikana 17 henkilöllä ja määräaikaista henkilöstöä oli 14 vähemmän kuin 31.12.2020. Sivutoimisten palvelussuhteiden lukumäärä väheni yhdellä henkilöllä. Osa-aikaisia palvelussuhteita oli 13 vähemmän kuin vuonna 2020.

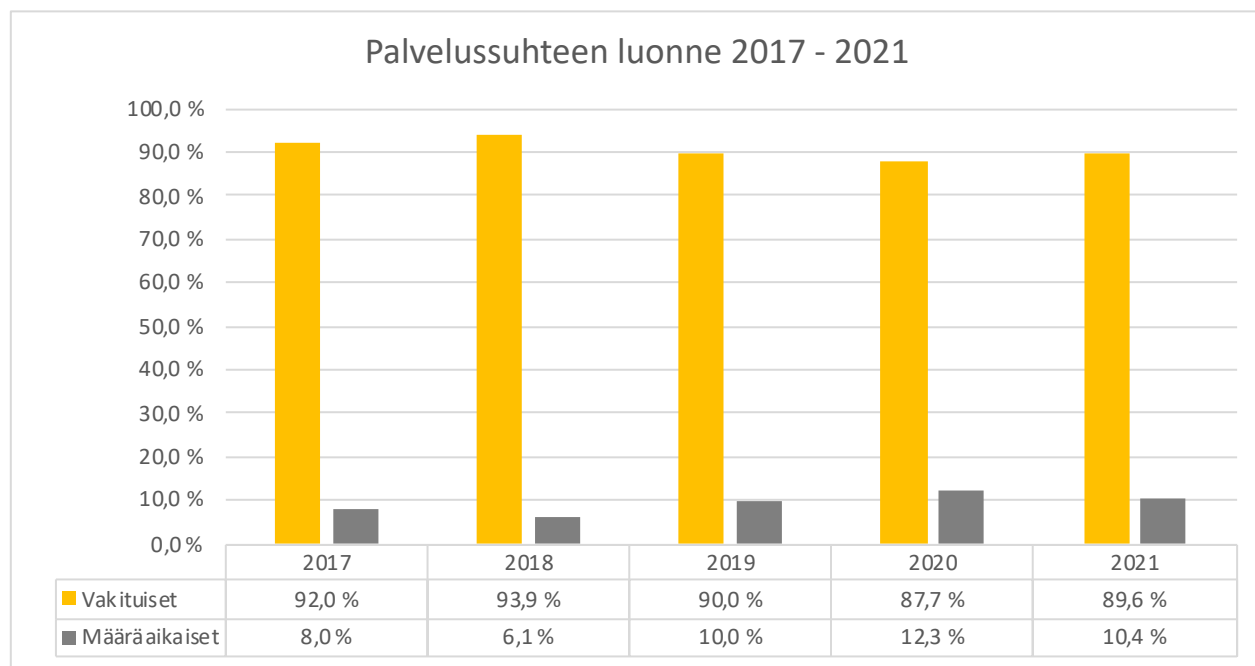
Taulukossa 1 on kuvattu päätoimisen vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä jakautuen koko- ja osa-aikaisiin palvelussuhteisiin sekä sivutoimisen henkilöstön määrä.

### **Taulukko 1. Henkilöstön määrä 31.12.2021.**

Palvelussuhde	Naiset	Miehet	Yhteensä
<b>Vakituiset</b>	<b>397</b>	<b>278</b>	<b>675</b>
- joista kokoaikaisia	363	255	618
- joista osa-aikaisia	34	23	57
<b>Määräaikaiset</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	<b>78</b>
- joista kokoaikaisia	14	36	65
- joista osa-aikaisia	12	4	16
<b>Päätoimiset yhteensä 31.12.2021</b>	<b>435</b>	<b>318</b>	<b>753</b>
<b>Sivutoimisessa palvelussuhteessa</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>28</b>

Vuonna 2021 määräaikaisten palvelussuhteiden (muu kuin sijaisuus) perusteena oli pääsääntöisesti työn luonne (esim. määräaikaiset hankkeet) tai opetushenkilöstöllä kelpoisuuteen liittyvät puutteet.

Kaaviossa 2 on kuvattuna kehitys vakinaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet vuosina 2017 - 2021.



**Kaavio 2. Palvelussuhteen luonne 31.12. vuosina 2017 - 2021.**

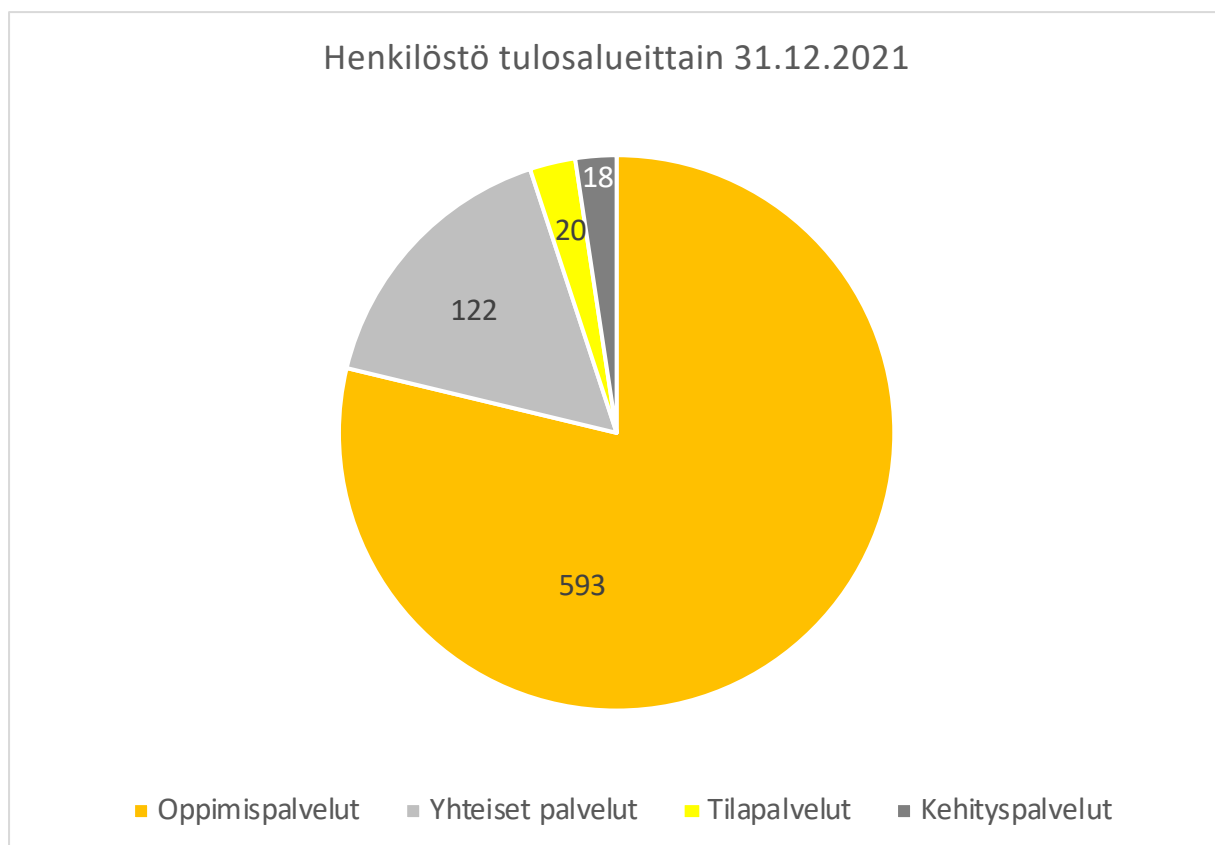
Taulukossa 2 ja kaaviossa 3 on esitetty lukumäärät päätoimisen henkilöstön jakautumisesta eri tulosalueille. Suurin tulosalue on oppimispalvelut (593 hlöä). Suuruusjärjestyksessä seuraavat ovat yhteiset palvelut (122 hlöä), tilapalvelut (20 hlöä) ja kehityspalvelut (18 hlöä).

Muutoksia vuoteen 2020 verrattuna on tapahtunut. Oppimispalveluiden tulosalueella vakituisen henkilöstön määrä on lisääntynyt (+18) ja määräaikaisten palvelussuhteiden määrä on vähentynyt (-10). Yhteisten palveluiden kokonaishenkilöstömäärä on vähentynyt (-1). Tilapalveluissa henkilöstömäärä on vähentynyt (-4) kuten myös kehityspalveluissa (-2).

**Taulukko 2. Päätoimisen henkilöstön määrä tulosalueittain 31.12.2021.**

Tulosalue	Vakituiset		Määräaikaiset		Yhteensä
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	
Oppimispalvelut	283	236	36	38	593
Yhteiset palvelut	97	23	1	1	122
Tilapalvelut	3	16	0	1	20
Kehityspalvelut	14	3	1	0	18
<b>Yhteensä 31.12.2021</b>	<b>397</b>	<b>278</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	<b>753</b>

### Henkilöstö tulosalueittain 31.12.2021



**Kaavio 3. Päätoimisen henkilöstön määrä tulosalueittain 31.12.2021.**

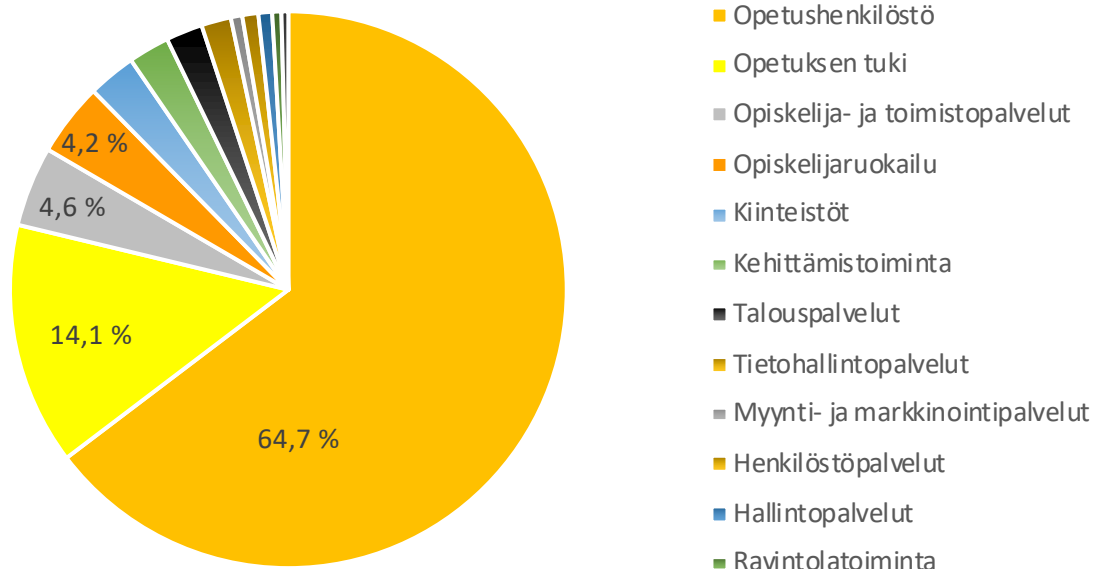
Lisäksi taulukossa 3 ja kaaviossa 4 on kuvattu päätoimisen henkilöstön jakautumista toiminnoittain. Suurin osa kuuluu opetushenkilöstöön (64,7 %) ja opetuksen tukihenkilöstöön (14,1 %). Opetushenkilöstöön kuuluvat pääasiassa lehtorit ja tuntiopettajat, tukihenkilöstöön ammatinohjaajat ja muu kiinteästi opetustoiminnassa työskentelevä henkilöstö. Henkilöstöstä 87,6 % (opetushenkilöstö, opetuksen tuki, opiskelija- ja toimistopalvelut, opiskelijaruokailu) tekee työtä toiminnoissa, jotka suoraan tuottavat palveluja opiskelijoille.

Toiminto	Hlöä	%-osuus
Opetushenkilöstö	487	64,7 %
Opetuksen tuki	106	14,1 %
Opiskelija- ja toimistopalvelut	35	4,6 %
Opiskelijaruokailu	32	4,2 %
Kiinteistöt	21	2,8 %
Kehittämistoiminta	18	2,4 %
Talouspalvelut	16	2,1 %
Tietohallintopalvelut	13	1,7 %
Myynti- ja markkinointipalvelut	5	0,7 %
Henkilöstöpalvelut	7	0,9 %
Hallintopalvelut	6	0,8 %
Ravintolatoiminta	4	0,5 %
Johto	3	0,4 %
	<b>753</b>	<b>100,0 %</b>

**Taulukko 3.  
Päätoimisen  
henkilöstön  
määrä toiminnoittain  
31.12.2021.**



## Henkilöstö toiminnoittain 31.12.2021



### ***Kaavio 4. Päätoimisen henkilöstön määrä toiminnoittain 31.12.2021.***

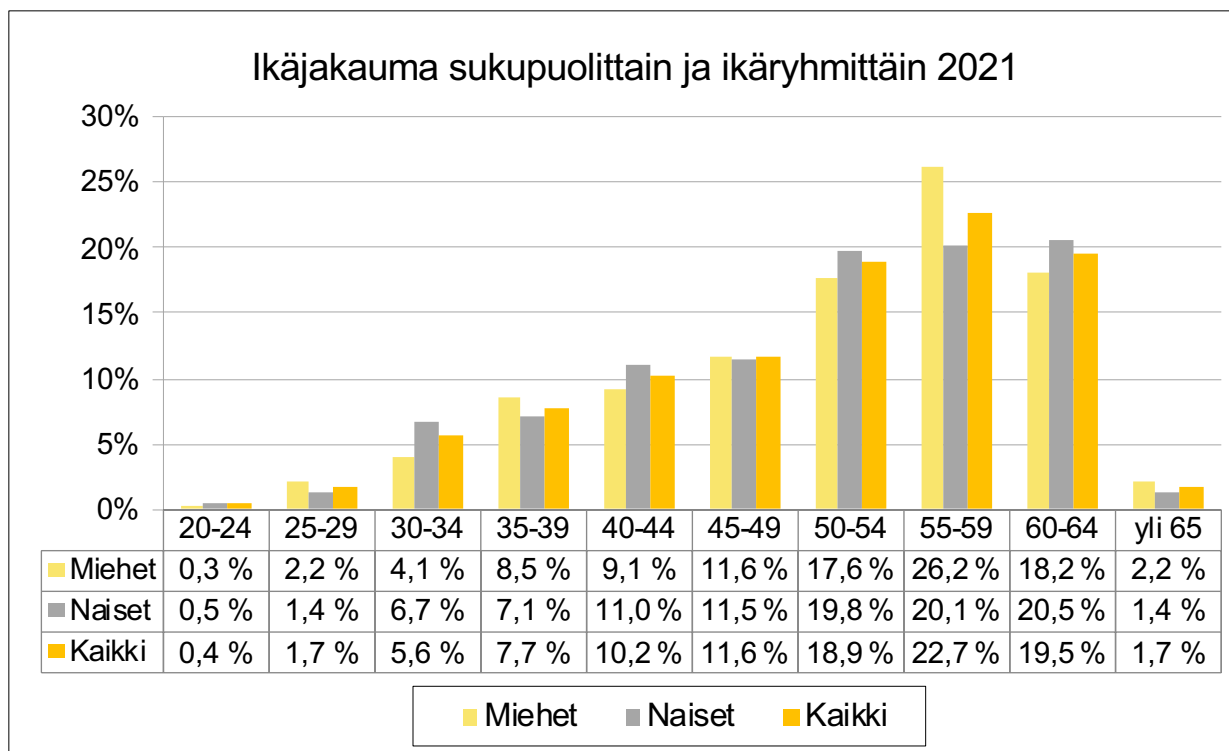
Opetushenkilöstön OVTES:n eri liitteitä ja osioita sovelletaan yhteensä 472 viranhaltijan ja työntekijän kohdalla, joka on 62,7 % koko päätoimisen henkilöstön määrästä. Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTES:n piiriin kuuluu 237 henkilöä, joka on 31,5 % kuntayhtymän päätoimisesta henkilöstöstä. Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) piiriin kuuluu 5,8 % kuntayhtymän päätoimisista palvelussuhteista. Taulukossa 4 on esitetty päätoimisen henkilöstön jakautuminen eri sopimusaloille. Vuoden 2021 aikana virka- ja työehtosopimukseen 2020 - 2021 perustuvia palkantarkastuksia oli 1.4.2021 paikallisen järjestelyerän jakaminen sopimuksittain. Paikallisia sopimuksia solmittiin neljä vuoden aikana. Nämä tehtiin paikallisesta järjestelyerän jakamisesta KVTES-, TS- ja OVTES- sopimuksissa ja lomanrahan vaihtamisesta vapaaksi sekä työajanliukumien käytöstä (KVTES, TS).

Sopimusalat ja liitteet	Naiset	Miehet	Yhteensä
OVTES Osio C Liite 1 Ammatillisen oppilaitoksen opetushenkilöstö	222	210	432
KVTES	190	47	237
TS	4	40	44
OVTES Osio C yhteiset	12	11	23
OVTES Lukio	6	8	14
OVTES Osio B yhteiset	0	1	1
OVTES Osio C Liite 4 Ammattioppilaitos	1	1	2
Yhteensä 31.12.2021	435	318	753

*Taulukko 4. Päätoimisen henkilöstön määrä sopimusaloittain 31.12.2021.*

Vuonna 2021 henkilöstön keski-ikä oli 50,9 vuotta (naiset 50,6 vuotta, miehet 51,3 vuotta). Vuonna 2020 vastaava luku oli 51 vuotta (naiset 50,6 vuotta, miehet 51,6 vuotta). Suurin osa henkilöstöstä sijoittuu ikäryhmään 55 - 59-vuotiaat. Kaaviossa 5 on esitetty ikäjakauma kokonaisuudessaan.





**Kaavio 5. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2021.**

Taulukossa 5 kuntayhtymän päätoiminen henkilöstö on jaettu toiminta-alueen eri paikkakunnille sen mukaisesti, missä ensisijainen toimipaikka sijaitsee. Suurimmat henkilöstömäärät ovat Kuopiossa (69,5 %) ja Varkaudessa (14,3 %).

Toimipaikka	Yhteensä	%
Kuopio	523	69,5 %
Varkaus	108	14,3 %
Siilinjärvi	102	13,5 %
Iisalmi	20	2,7 %
<b>Yhteensä</b>	<b>753</b>	<b>100,0 %</b>

**Taulukko 5. Henkilöstö toimipaikoittain 31.12.2021.**

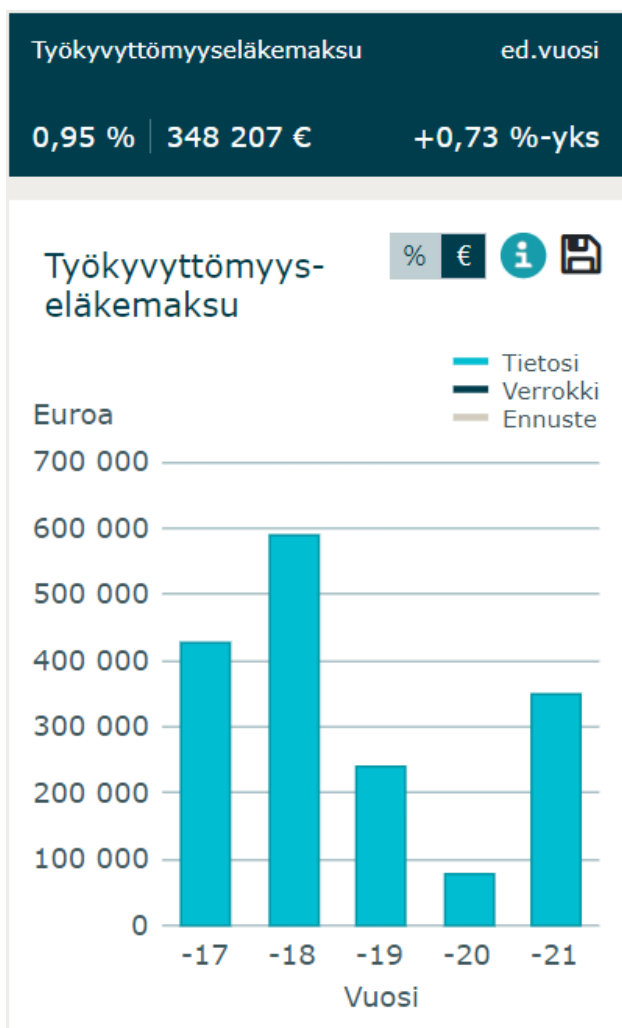
## Henkilöstön eläköityminen

Vuonna 2021 kuntayhtymän henkilöstöstä eläköityi 21 henkilöä. Osa-aika- tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä 31.12.2021 oli 21 henkilöä (vuonna 2020 20 henkilöä). Osa-aikaeläkeläisten määrä on vähentynyt viime vuosina merkittävästi. Syynä tähän on se, että ennen vuoden 2017 eläkeuudistusta myönnettyjä osa-aikaeläkkeitä päättyi, kun henkilöitä siirtyi vanhuuseläkkeelle. Osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrään ei viime vuosina ole suurta muutosta tullut.

Taulukossa 6 on kuvattu eläköitymisen kehitystä vuosina 2019 - 2021.

Eläköityminen	2019	2020	2021
Eläkkeelle siirtyneet	24	24	21
Osa-aikaeläkkeellä olevat	1	1	1
Osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevat	22	19	20

Taulukko 6. Henkilöstön eläköityminen vuosina 2019 - 2021.



Vuoden 2019 alusta niin sanottu varhemaksu muuttui työkyvyttömyyseläkemaksuksi, joka on osa palkkaperusteista eläkemaksua. Työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille. Työkyvyttömyyseläkemaksu vuodelta 2021 oli 348 207 €, kun vuonna 2020 se oli noin 79 340 €. Maksun nousuun vaikuttavat kaikki vuosina 2019 - 2021 alkaneet työkyvyttömyysmaksut. Maksuun vaikuttavat myös niiden henkilöiden työkyvyttömyyseläkkeet, joiden kohdalla koulutus kuntayhtymä on jäänyt viimeiseksi työnantajaksi, vaikka palvelusuhdetta ei enää olisi ollutkaan em. aikana. Kaaviossa 6 on kuvattu työkyvyttömyyseläkemaksun kehitys vuosina 2017 - 2021.

Kaavio 6. Työkyvyttömyyseläkemaksut vuosina 2017 - 2021.

## Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2021 aikana vakituudessa palvelussuhteessa aloitti 90 henkilöä (46 vuonna 2020). Vakituksia työ- ja virkasuhteita päättyi 58 kpl (43 vuonna 2020), kun 21 henkilöä jäi eläkkeelle (24 vuonna 2020) ja 37 henkilöllä (19 vuonna 2020) palvelussuhde päättyi muista syistä. Taulukossa 7 on esitetty vaihtuvuusprosentit, joissa vertailulukuna on 31.12.2021 vakituisen henkilöstön määrä (675). Vuonna 2020 työsuhdetta päättyi enemmän kuin niitä alkoi, siksi vaihtuvuusprosentti on miinusmerkkinen.

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus	Henkilöiden lkm	Vaihtuvuus % 2021	Vaihtuvuus % 2020
Alkanee palvelussuhteet	90	12,0 %	8,3 %
Päätyneet palvelussuhteet	58	7,7 %	10,9 %
<b>MUUTOS yhteensä</b>	<b>32</b>	<b>4,3 %</b>	<b>-2,69 %</b>

Taulukko 7. Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2021.

## Työajan keskeytykset

Taulukossa 8 on esitetty työajankeskeytysten määrät työpäivinä (työpäivät/henkilötyövuosi). Terveysperusteisiin poissaoloihin sisältyvät sairauspoissaolot, työtapaturmista johtuneet sairauspoissaolot sekä kuntoutukseen liittyvät poissaolot. Perhevapaat koostuvat äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaista sekä hoitovapaista. Koulutukseen liittyvät poissaolot ovat pääsääntöisesti henkilöstön koulutussuunnitelmaan perustuvia osaamisen kehittämispäiviä. Muut poissaolot sisältävät vuorotteluvapaat, opintovapaat ja muut harkinnanvaraiset vapaat.

Työpäivät / htv	Naiset	Miehet	Yhteensä 2021	Yhteensä 2020
Terveysperusteiset poissaolot	10,7	11,1	10,9	10,4
Perhevapaat	1,8	0,7	1,3	2,0
Koulutus	0,9	1,4	1,1	1,1
Muut poissaolot	8,4	8,2	8,3	5,0

Taulukko 8. Henkilöstön poissaolot työpäivinä / htv.

## Henkilötyövuodet

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

Taulukossa 9 on esitetty henkilötyövuosien jakautuminen tulosalueittain. Henkilötyövuosien kokonaismäärä on laskenut edellisestä vuodesta.

<b>Tulosalue</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Oppimispalvelut	533	531	510
Yhteiset palvelut	121	127	117
Tilapalvelut	10	11	27
Kehityspalvelut	6	8	21
<b>Yhteensä</b>	<b>670</b>	<b>677</b>	<b>675</b>

*Taulukko 9. Henkilötyövuodet tulosalueittain vuosina 2019 - 2021.*

# 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:

- o opetusvelvollisuuteen ja ylitunteihin perustuva opetusvelvollisuustyöaika (lukio)
- o kokonaistyöaika (toiminnalliset vaatimukset huomioon ottava toimistotyöaika)
- o 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 2021 sijoittui toistaiseksi voimassa oleviin ja määräaikaisiin palvelussuhteisiin. Taulukosta 1 käy ilmi henkilöstön jakautuminen koko- ja osa-aikaisiin.



# Työhyvinvoinnin johtaminen

Kuntayhtymän OHO Osaava, Hyvinvoiva ja Osallistuva henkilöstö -strateginen kehittämistiimi on keskeinen toimija työhyvinvointiasioiden kehittäjänä. OHO -kehittämistiimi kokoontui vuoden 2021 aikana kuusi kertaa uudistetulla kokoonpanolla. Kehittämistiimin puheenjohtaja vaihtui tammikuussa, kun vs. henkilöstöpäällikkönä aloitti Pia Nissinen.

OHO Osaava, Hyvinvoiva ja Osallistuva henkilöstö -kehittämistiimin kokoonpano 2021:

Kammonen Tiina	työsuojeluvaltuutettu
Kettunen Laura	työhyvinvointisuunnittelija, sihteeri
Mannerkivi Emma	lehtori
Nissinen Pia	henkilöstöpäällikkö, puheenjohtaja
Nyman Mauri	lehtori, pääluottamusmies, Akava/Juko ry
Ollilainen Marjo	opettaja
Peltola Pirjo	apulaisrehtori
Pihavaara Arja	kehittämisasiantuntija
Toivonen Timo	turvallisuuspäällikkö, työsuojelupäällikkö.

OHO -kehittämistiimin tehtävät ja samalla tavoitteet:

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

OHO -kehittämistiimi määritteli TAHTO työkykyjohtamisen -mallin sisällön ja tavoitteet sekä jo käytössä olevat toiminnot työkykyjohtamisen kaarella. Sakkyyssä työkykyjohtaminen määritellään näiden TAHTO -mallin osa-alueiden kautta ja OHO -kehittämistiimi valitsee näihin konkreettiset työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteet. TAHTO -mallissa työkykyä tukevaa toimintaa luodaan yhdessä myös Aktiivinen Sakky -hankkeen kanssa.

## TAHTO työkykyjohtamisen -malli

Vuosi 2021 oli Sakkyyssä työkykyjohtamisen kehittämisen ja jalkauttamisen aikaa. Tätä toteutettiin mm. TAHTO -mallin mukaisin näkökulmin.





### TAHTO -malli sisältää:

**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. Sakkyn organisaatiokulttuuria kehitetään yhteistyössä koko henkilöstön kanssa. Kehittämiskohteita 2021 ovat yhteisen tavoitteen kirkastaminen, viestintä ja luottamus.

**Osallistuva henkilöstö** on monipuolisesti mukana toiminnan kehittämisessä.

### Työkykyjohtamisen ohjausryhmä

Kuntayhtymään perustettiin uutena työryhmänä Työkykyjohtamisen ohjausryhmä, johon jäsenet nimesi kuntayhtymän johtaja. Ohjausryhmässä on sekä työnantajien että työntekijöiden edustus. Ohjausryhmän tehtävänä on toimia johtoryhmän tukena kuntayhtymätasoisena työkykyjohtamisen arviointiryhmänä. Ryhmä kokoontuu keskimäärin neljä kertaa vuodessa. Ohjausryhmän puheenjohtajaksi vuosille 2021 - 2022 valittiin turvallisuuspäällikkö ja työsuojelupäällikkö Timo Toivonen. Vuonna 2021 ohjausryhmä kokousti viisi kertaa.

Työkykyjohtamisen ohjausryhmän tavoitteet 2021 - 2022:

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

Työhyvinvointia lisääviä konkreettisia toimintatapoja kehitetään OHO -kehittämistiimissä, joiden toimeenpanosta Työkykyjohtamisen ohjausryhmä päättää ja myös niiden jalkauttamisesta vastaa. 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:

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

Henkilöstön työhyvinvointiin liittyviä toimintamalleja päivitettiin yhteistyössä työsuojelun kanssa. Näitä olivat: Häirinnän- ja epäasiallisen kohtelun estämisen toimintamalli, Päihdeasioiden käsittelyn toimintamalli ja Ohje työkyvyn ylläpitämiseksi. Lisäksi uutena asiakirjana laadittiin Käytännön ohjeistus etätyöskentelyyn ja verkkopalaveriinhin, jota esiteltiin joulukuussa Askelmerkeissä.

Keva (julkisen alan työeläkeosaaja) toteutti toukokuussa 2021 Työkykyjohtamisen Peili -kyselyn, jolla arvioitiin työkykyjohtamisen tilaa ja aktiivisen tuen toimintatapaamme. Kysely lähetettiin 43:lle vastaajalle, joita olivat johtoryhmä, esihenkilöt, työsuojelu, HR, pääluottamusmiehet ja työterveyshuollon avainhenkilöt. Kysely tavoitti 21 vastaajaa, eli vastausprosentti oli 49.

Joulukuussa 2021 kaikille esihenkilöille järjestettiin Terveystalon työterveyspsykologin pitämä puhekeskustelu, liittyen varhaiseen välittämiseen ja ihmisten johtamiseen. Tilaisuuden tallenne lähetettiin sähköpostitse kaikille esihenkilöille.

Ennen kesälomien alkua henkilöstölle lähetettiin sähköpostitse kesälahjana lahjakortti BookBeat-äänikirjapalveluun. Joulun alla lähetettiin vastaavasti joulumuistamisena lahjakortti Kiitoskauppaan. Koronaviruspandemiasta johtuen vuonna 2021 henkilöstölle järjestettiin live-tapahtumana vain pikkujoulut, jotka pidettiin Presidentinkadun kampuksella. Sakkyn vuosijuhlapäivää vietettiin Kuopion Musiikkikeskuksessa 20.9.2021. Tilaisuus striimattiin, sillä koronaviruspandemiasta johtuen paikalle voitiin kutsua vain vähäinen kutsuvierasjoukko. Tilaisuudessa jaettiin Kuntaliiton ansiomerkit 30- ja 40 vuotta talossa palvelleille.

Kuntayhtymässä perehdyttäminen oli ja on yhä yksi tärkeä kehittämiskohde, tämän vahvisti myös vuoden 2021 TOB työolobarometrin tulos. Toukokuussa 2021 organisaatiossa toteutettiin rajatulle henkilöstölle perehdyttämiseen liittyvä tutkimuskysely osana opinnäytetyötä. Tämän kyselyn tuloksien perusteella perehdytys nostettiin tärkeäksi kehityskohteeksi kuntayhtymässä. **Perehdytys Savon koulutuskuntayhtymässä** -tutkimuskysely sisälsi kysymyksiä kolmesta eri pääosa-alueesta, joita olivat: työpaikkaan perehdyttäminen, työyhteisöön perehdyttäminen ja työtehtäviin perehdyttäminen. Kysely lähetettiin 250 vastaanottajalle ja siihen vastasi 129 henkilöä, vastausprosentin ollessa 51,6. Kysely kohdistettiin niihin työntekijöihin, jotka olivat aloittaneet työskentelyn uutena työntekijänä viimeisen viiden vuoden aikana tai vaihtaneet työtehtäviään organisaation sisällä.

Tutkimustulosten perusteella tärkeimmiksi kehittämiskohteiksi selvisivät:

- o perehdytysprosessin selkeys, pituus ja yhdenmukaisuus
- o perehdytyksen tasalaatuistaminen
- o selkeät säännöt ja ohjeistus
- o aikataulutus ja riittävä resurssien varaaminen.

Syyslukukauden alussa järjestettiin uusille työntekijöille kattava Perehdytys-info, joka myös tallennettiin. Perehdytystilaisuuksia jatkokehitetään vastaamaan ajankohdan tarpeita ja jatkossa niitä järjestetään työntekijöille tarpeen mukaan livenä ja verkon välityksellä.

Henkilöstön hyvinvoinnin tukena ePassilla oli vuoden 2021 aikana 777 käyttäjää, jotka käyttivät etua 2673 kertaa yhteensä 136 685 € arvosta. Suosituimpia käyttökohteita olivat Oral Hammaslääkärit Oyj, Kylpylähotelli Kunnonpaikka ja Tiketti verkkokauppa. Kokonaisedun arvo/henkilö oli 100 €, mutta toukokuussa saldoon tehtiin 100 € kertaluontoinen lisäys sen hetkisille työntekijöille. Etua pystyi käyttämään liikunnan, kulttuurin ja hyvinvoinnin palveluihin.

Hyvinvoinnin tukemiseksi henkilöstön ja opiskelijoiden tietokoneille sekä mobiililaitteille saatiin syyskuussa Break Pro®-taukoliikuntasovellus, johon meillä on käyttöoikeus 31.12.2022 saakka.

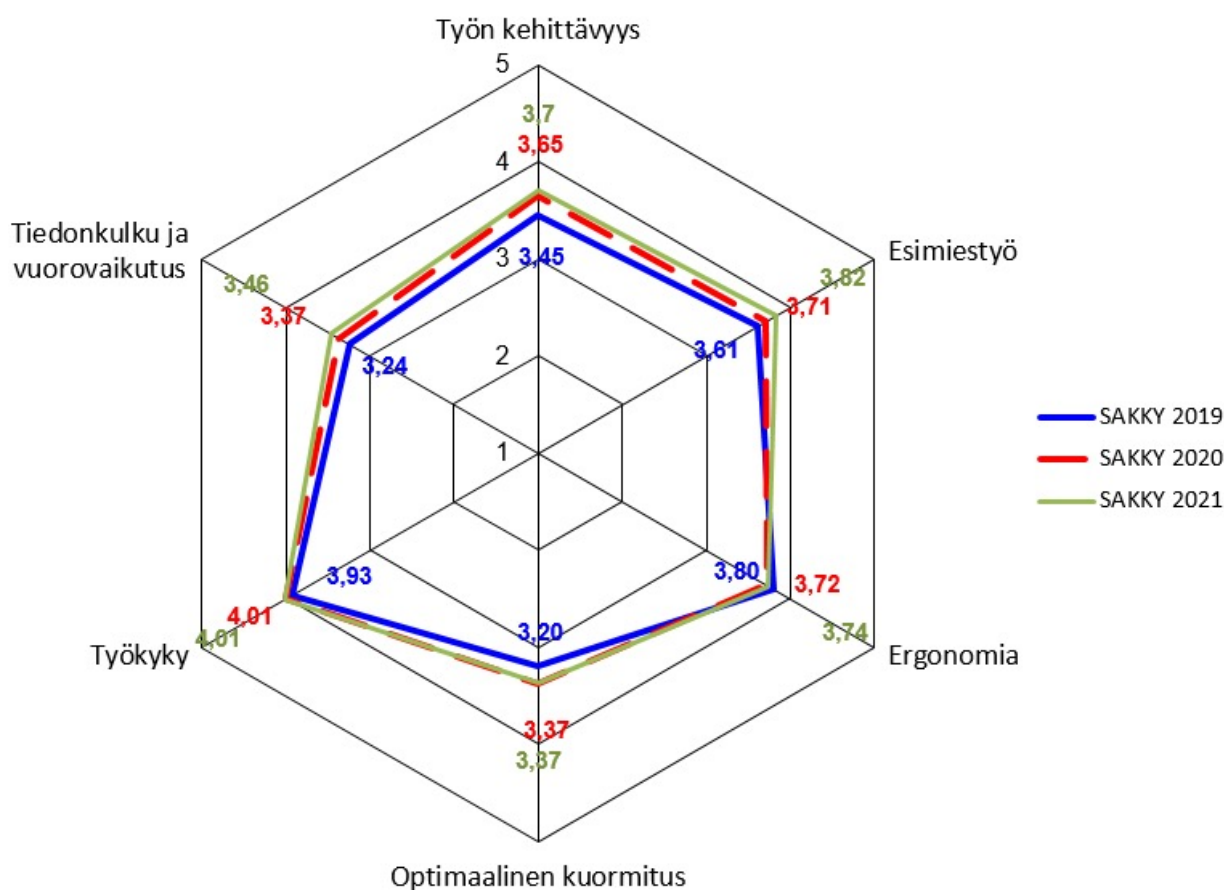


## TOB työolobarometri ja Kuukausifiilismittaus

TOB työolobarometri -kysely toteutettiin keväällä 2021. Siihen saatiin 573 vastausta ja vastausprosentti oli 76 %. Kaikissa timantin ulottuvuuksissa on tapahtunut kehitystä parempaan suuntaan verrattuna vuosiin 2020 ja 2019. Kehittämisasiaksi kyselystä nousivat yhteisten linjausten noudattaminen ja niistä tiedottaminen, työn jakautuminen tasaisemmin ja työstä johtuvan kuormituksen vähentäminen sekä perehdyttämisen parantaminen. Kuntayhtymässä kyselyn perusteella hyvin olivat hyvät työkaverit ja innostunut ilmapiiri, uudet tilat ja työvälineet, työhyvinvoinnin kehittämiseen panostaminen, työn kehittäminen ja että oman osaamisen lisääminen mahdollistetaan sekä tiedottaminen erityisesti koronaviruspandemiaan liittyen koettiin hyväksi. Myös omaan työhön liittyvät tavoitteet olivat hyvin selvillä.

Kaaviossa 7 on esitetty TOB työolobarometrin tulokset timantin ulottuvuuksien keskiarvoina.

### Työolobarometri 2019 - 2021



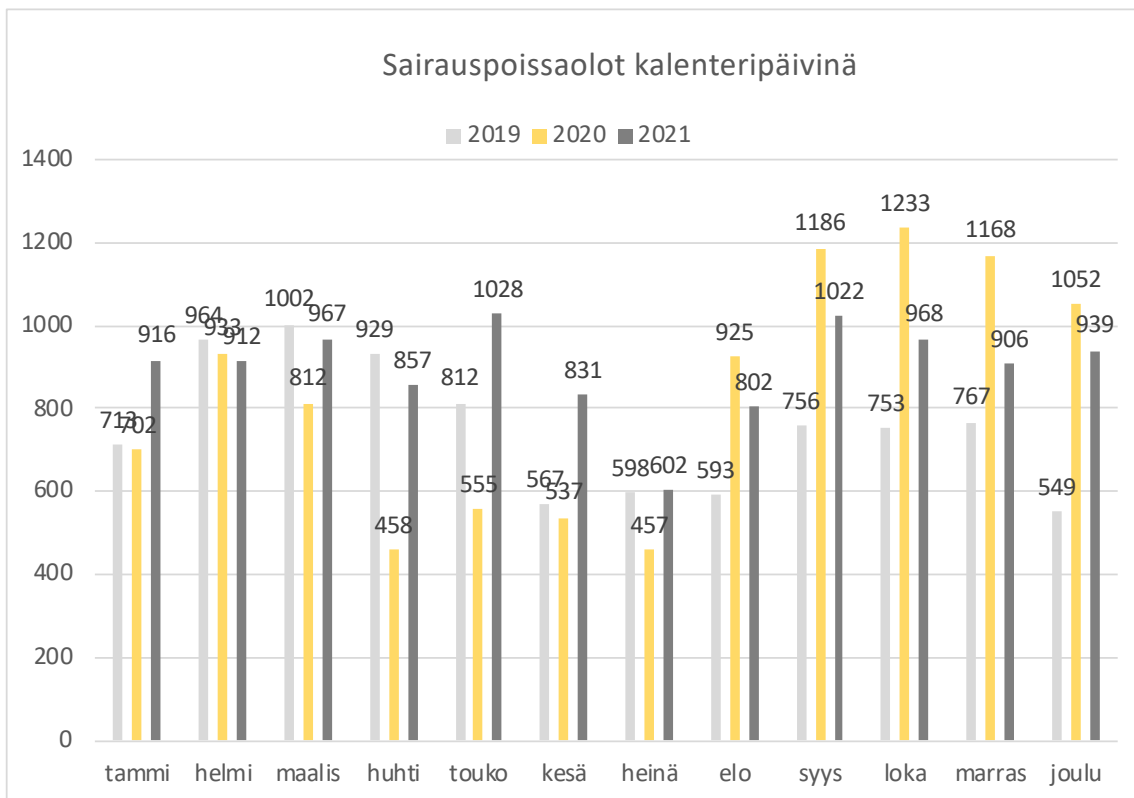
**Kaavio 7. Työolobarometrin tulokset, vastausten keskiarvot timantin ulottuvuuksittain, vertailu vuosilta 2019 - 2021.**

Henkilöstön työhyvinvointia kartoitettiin kuukausittain Kuukausifiilismittauksin. Kyselyllä mitattiin henkilöstön työhyvinvoinnin ja fiilisten senhetkistä tilaa. Tulokset raportoitiin tulosalue-/esihenkilötasolle. Näin saatiin ajankohtaista tietoa lyhyellä ajanjaksolla.

## Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja vuonna 2021 oli 10 750 kalenteripäivää, mikä on 732 päivää (7,3 %) enemmän kuin vuonna 2020. Tammi–heinäkuussa sairauspoissaolopäiviä oli pääsääntöisesti enemmän, mutta vastaa- vasti ajalla elo–joulukuussa vähemmän kuin edellisenä vuonna.

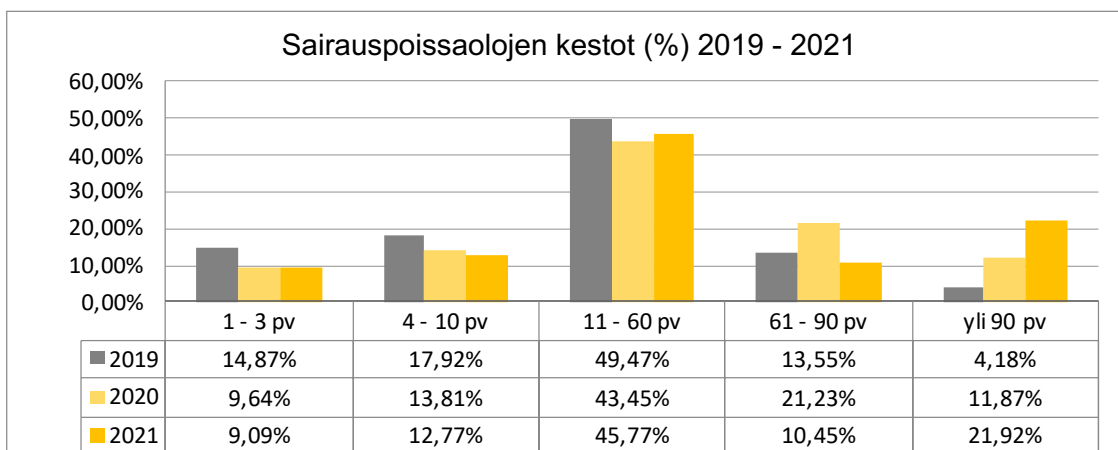
Kaaviossa 8 on kuvattu sairauspoissaolopäivien määrä kuukausittain vuosina 2019 - 2021.



**Kaavio 8. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä kuukausittain 2019 - 2021.**

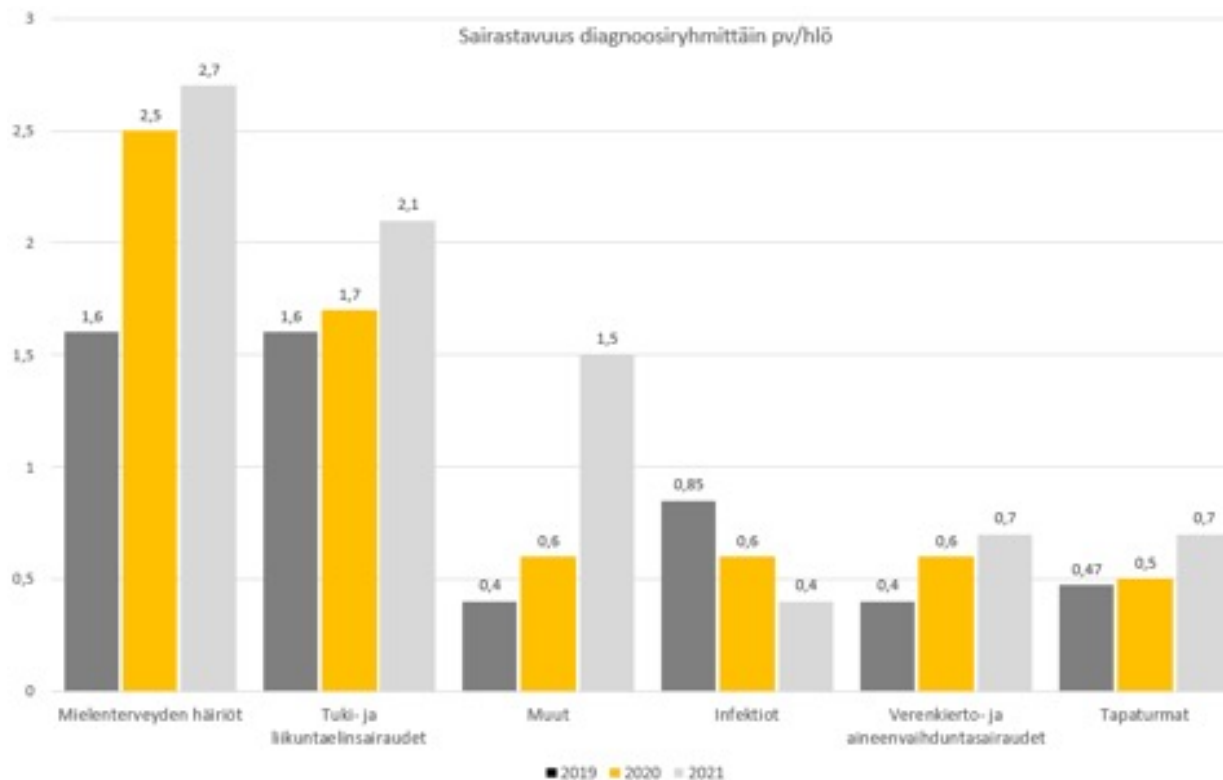
Kaaviossa 9 puolestaan sairauspoissaolot on ryhmitelty niiden keston mukaan. Vuosiin 2020 ja 2019 verrattuina lyhyet sairauspoissaolot ovat vähentyneet, mutta pitkät sairauspoissaolot ovat lisääntyneet. Kehitys on huolestuttava pitkäaikaisen tai pysyvän työkyvyttömyyden riskin kannalta.

Sairauspoissaolot keston mukaan vuosina 2019 - 2021 on esitetty kaaviossa 9.



**Kaavio 9. Sairauspoissaolojen kestot kalenteripäivinä 2019 - 2021.**

Kaaviossa 10 esitetään sairastavuuden jakautuminen diagnoosin perusteella päivinä henkilöä kohden. Mielenterveyden häiriöistä johtuvien poissaolojen määrä on edelleen suurin sairauspoissaolojen syy ja toinen merkittävä poissaolojen aiheuttaja on tuki- ja liikuntaelin sairaudet.



**Kaavio 10. Sairastavuuden jakautuminen diagnoosin perusteella pv/hlö 2019 - 2021.**

**Sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin 2021**



- 34% Mielenterveyden häiriöt
- 26% Tuki- ja liikuntaelinsairaudet
- 18% Muut
- 8% Tapaturmat
- 8% Verenkierto- ja aineenvaihduntasairaudet
- 5% Infektiot
- 0% Oireet ja vaivat

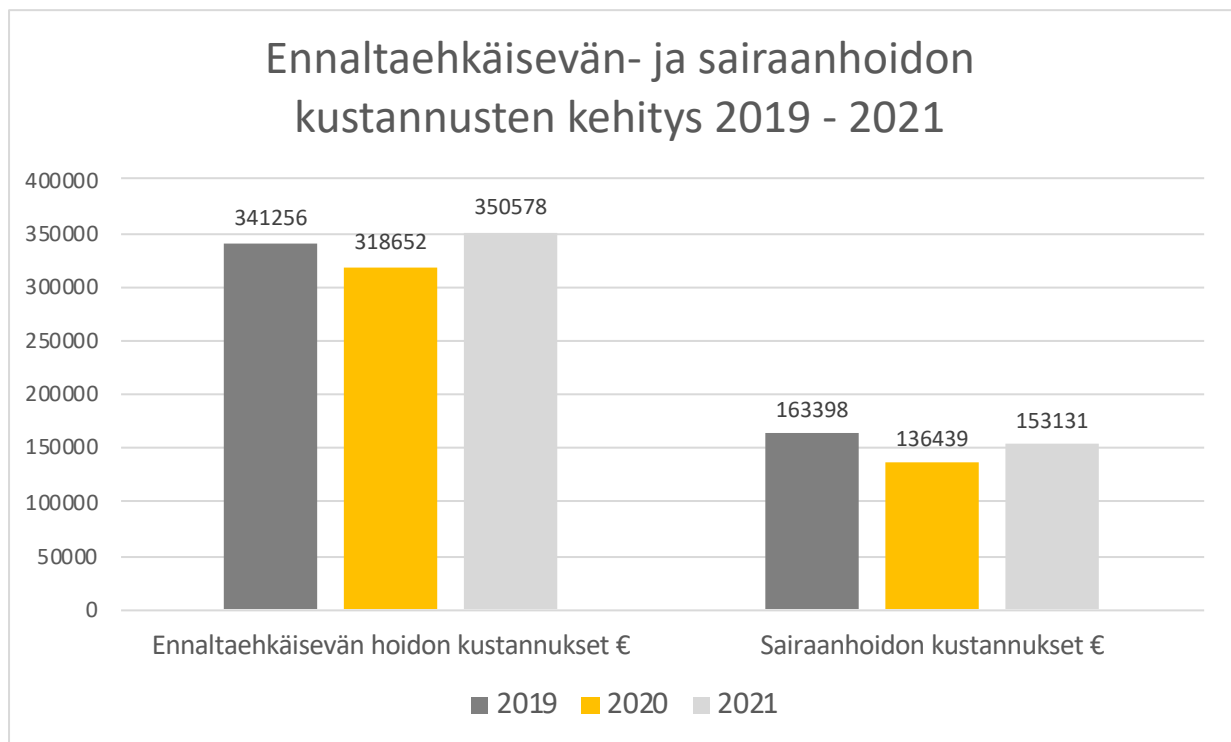
Sairauspoissaolopäivät diagnoosin perusteella prosenttiosuuksina näkyy kaaviosta 11. Kategoria ”Muut” sisältää omailmoitteiset poissaolot sekä kategorisesti ne sairauspoissaoloryhmät, jotka eivät kuulu muihin sairauspoissaololuokkiin. Näitä ovat esimerkiksi kasvaimet tai muut sellaiset sairaudet. Tyypillisesti omailmoitteiset poissaolot on Muut-luokassa suurin sairauspoissaolojen aiheuttaja.

**Kaavio 11. Sairauspoissaolopäivät diagnoosin perusteella prosenttiosuuksina 2021.**

## 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.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2021 olivat 581 330 €, jossa nousua vuoteen 2020 on 83 570 € (16,8 %). Kaaviosta 12 näkyy työterveyshuollon kustannusten jakautuminen ennaltaehkäisevän hoidon (Kela I) ja sairauenhoidon (Kela II) välillä vuosina 2019 - 2021. Kustannusrakenteessa näkyy sopimuksen painotus palveluiden kohdistamisesta työkyvyn parantamiseen ja ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon, kuten mm. työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset, influenssa- ja koronavirusrokotukset sekä Mielen chat/sparri -palvelu.



**Kaavio 12. Työterveyshuollon kustannusten jakautuminen ja kehitys Kela I ja II luokkien välillä 2019 - 2021.**

Syksyllä 2021 solmittiin A-klinikka Oy:n kanssa puitesopimus verkkoterapiapalveluista liittyen alkoholin käytön vähentämiseen tai lopettamiseen. Palvelussa yhdistyvät verkossa tapahtuva itsenäinen työskentely ja ammattilaisen tarjoama tuki.

# Työsuojelu ja työturvallisuus

Työsuojelun tavoitteena on turvallisen ja häiriöttömän toiminnan, asiointin ja työskentely- ja oppimisympäristön takaaminen. Työsuojelun toiminnassa painotetaan erityisesti ennaltaehkäisevää työsuojelua, vaarojen ja riskien arviointia, organisaation muutostilanteiden hallintaa sekä sisäilmaongelmien ratkaisuja. Työsuojeluntoimintaohjelma löytyy henkilöstösuunnitelmasta ja intran työsuojelusivustolta.

Lakisääteisiä työpaikkaselvityksiä tehtiin työterveyshuollon kanssa 22 kappaletta. Nämä kohdistuivat Varkaudessa tilapalveluihin, sosiaali- ja terveysalaan, yto-opetukseen, rakennus ja talotekniikkaan, autoalaan ja liiketalouteen. Kuopiossa työpaikkaselvitykset kohdistuivat tietohallintoon, kehityspalveluihin, yrityspalveluun, sähkö- ja automaatiotekniikka sekä TVT alaan, kone- ja tuotantotekniikka-alaan, prosessi- ja laboratorioalaan, hius- ja kauneusalaan, Amos-hankkeeseen ja Valmaan. Toivalassa työpaikkaselvitykset kohdistuivat talotekniikka- ja pintakäsittely-aloihin sekä metsä-, puutarha- ja luontoaloihin. Lisäalassa työpaikkaselvitykset kohdistuivat sosiaali- ja terveysalaan ja liiketalouteen.

Lisäksi kartoitettiin erillisillä työpaikkakäynneillä henkiseen kuormitukseen, meluun ja sisäilmaan liittyviä asioita. Viranomaistarkastuksia tehtiin ympäristöterveydenhuollon kanssa lisäalassa, Varkaudessa, Siilinjärvellä ja Kuopiossa Presidentinkadulla.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan selvittämään riittävän järjestelmällisesti ja tunnistamaan työstä ja työympäristöstä työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Koronajohdoryhmä on arvioinut henkilöstön kuormitusta ja jaksamista koronaviruspandemian aikana. Koronavirus huomioitiin työyksikössä vaarojen arvioinnissa ja esille nousi opetuksen ja työtehtävien hoitamisessa mm. seuraavia asioita: altistumisriski, suojautumistoimenpiteet, tilojen käytön rajoitukset, psykososiaalinen kuormitus, perehdytys, etätyö ja sairastumiset työpaikalla.

Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmat on tehty mm. TOB-kyselyn, työpaikkaselvitysten, kehityskeskustelujen ja muiden alalta nousseiden asioiden pohjalta työyksiköissä. Työssäjaksamisen sekä terveysturvallisuuden kannalta vuonna 2021 suurimmaksi haasteeksi muodostui pitkäkestoinen koronaviruspandemia. Lähiopetusta ja osin hybridiopetusta on pystytty toteuttamaan koko 2021 vuosi.

Työyhteisösovittelu -menetelmän avulla on mahdollista ratkaista työyhteisössä esiintyviä ristiriitoja, konflikteja, erilaisia epäselvyyksiä ja muutostilanteita. Huomio on korjaavissa toimenpiteissä, dialogisessa keskustelussa ja toisen henkilön näkökulman ymmärtämisessä. Työyhteisösovittelu toteutetaan keskustelemalla, jossa kuullaan kaikkia työyhteisön jäseniä tasavertaisesti. Ulkopuolinen koulutettu työyhteisösovittelija ohjaa keskustelua ja on osapuolten apuna ristiriidan ratkaisemisessa. Kuntayhtymässä työyhteisösovittelukoulutuksen on käynyt työsuojeluvaltuutettu Tiina Kammonen 2019 - 2020. Vuonna 2021 työyhteisösovittelua on ollut viidessä eri työyhteisössä. Työyhteisösovittelu perustuu työturvallisuuslain (23.8.2002/738) pykälisiin 10, 18 ja 28.



Työtapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden sattuessa kuntayhtymässä käytetään tapaturman tutkintamallia. Tämän mallin avulla selvitetään yhteistyössä esihenkilöiden, henkilöstön ja työsuojeluhenkilöstön kanssa, miten vaaratilanne tai tapaturma voidaan jatkossa estää. Vuonna 2021 oli tavoitteena ennaltaehkäistä työstä johtuvia ja työmatkatapaturmia, sekä hyödyntää tutkintamallin kautta saatuja tietoja tapaturmien ennaltaehkäisemiseksi ja tehostaa työtapaturmien käsittelyä osaamisalueittain. Tapaturmat vähentyivät vuonna 2021. Henkilöstölle tapaturmia sattui eniten työpaikalla, jotka aiheuttivat kolme tai enemmän työstä poissaolopäiviä.

	<b>Tapaturmat työpaikalla</b>	<b>Tapaturmat työmatkalla</b>	<b>Työtapaturmat yhteensä</b>
2019	3	8	11
2020	5	2	7
2021	3	0	3

**Taulukko 10. Työtapaturmat ja työmatkatapaturmat vuosina 2019 - 2021.**

Vuoden 2021 aikana kuntayhtymässä tuli esille kaksi ammattitautiepäilyä.

Vuoden 2021 aikana kuntayhtymän sisäilman laatuun liittyviä asioita käsiteltiin sisäilmastotyöryhmän kokouksissa. Sisäilmastotyöryhmiä toimii Iisalmessa, Kuopiossa ja Varkaudessa. Kuopion sisäilmastotyöryhmässä käsitellään koko kuntayhtymän tiloja koskevia sisäilmaan liittyviä asioita.

Ennakoivan turvallisuuden kehittämisen läheltä piti -ilmoituksia on vuonna 2021 tehty 51 kpl. Ilmoitukset koskevat opiskelijoita (23 kpl), henkilökuntaa (21 kpl), opiskelijaa ja henkilökuntaa (10 kpl) ja henkilökuntaa ja vierailijaa (1 kpl). Ilmoitusten perusteella on ryhdytty turvallisuuden parempaan huomioimiseen.

Työsuojelu on osallistunut perehdyttämisen kehittämiseen, mm. elokuussa 2021 pidettyyn uusien työntekijöiden perehdyttämis-infoon. Henkilöstön työhyvinvointiin liittyviä toimintamalleja on päivitetty yhteistyössä henkilöstöpalveluiden kanssa. Häirinnän- ja epäasiallisen kohtelun estämisen toimintamallista on pidetty infotilaisuuksia esihenkilöille ja henkilöstölle.

# Henkilöstön ammatillinen osaaminen

## Osaamisen johtaminen

Osaamispooleissa toimi toimintaympäristön uudistajia, joiden tehtävien painopisteet määrittyivät osaamispoolien tarpeiden mukaan. Kehittämistä kohdennettiin niin yksittäisten tutkinnon osien uudenlaiseen toteutukseen kuin koko opetuksen uudistamiseen. Kehittämistyö linkittyi vahvasti oppimisympäristöjen (oppilaitos, työelämä ja verkko) kehittämiseen. Yhteisten tutkinnon osien opetuksessa organisoitiin verkko-opetus uudella tavalla, verkkotuotantotiimi käynnisti toimintansa, jonka tavoitteena oli aluksi kehittää yhteisten tutkinnon osien verkkotarjontaa ja yhteisiä toimintamalleja verkko-opetuksen toteutuksessa. Uusilla kampuksilla uudistettiin myös toimintakulttuuria.

Syksyllä 2021 toteutettiin Sakkyn esihenkilöiden tulevaisuustyöpaja hyödyntäen Sitran tulevaisuustajuus -menetelmää, rohkaisten tulevaisuusajatteluun ja oivalluttaen tulevaisuustyöskentelyn hyötyjä. Vuonna 2022 päivitetään kuntayhtymän ennakointimalli. Osana tätä toteutetaan tulevaisuustyöpajoja, joiden avulla opitaan tunnistamaan vahvemmin toimintaympäristössä ja asiakkaiden osaamistarpeissa tulevaisuudessa tapahtuvia muutoksia, ja reagoidaan näihin muutoksiin proaktiivisesti oman toiminnan ja osaamisen kehittämisellä. Tavoitteena on mallintaa tulevaisuusajattelu osaksi arkityötä.

Vuoden 2021 alussa päivitettiin tiedolla johtamisen organisointia ja vastuita. Toimintansa aloitti tiedolla johtamisen kehittämisryhmä, jonka johtamisesta vastasi kuntayhtymän johtaja. Ryhmän ohjauksella ja strategiarahoitusta hyödyntäen on kehitetty tiedolla johtamisen välineitä. Kehittämistyössä ovat mukana prosessinomistajat ja tietoa käyttävä henkilöstö. Määriteltiin ja täsmennettiin keskeyttämistä ennakoivia (operatiivisia) mittareita vuonna 2022 julkaistavaan tutoropettajan työpöydän mittaritietoihin, yhdessä tietohallinnon toimijoiden ja asiantuntijaopettajien kanssa.

Vuoden 2021 aikana uudistettiin toiminnanohjausjärjestelmänä toimiva intra. Uusi intra rakennettiin modernille SharePoint -alustalle ja prosessikuvaukset sekä ohjeet tuotiin IMS-järjestelmään, mikä on linkitetty tiiviisti uuteen intraan. Toimintajärjestelmän uudistuksessa olivat mukana prosessinomistajat sisällöntuottajatiimeineen. Henkilöstö osallistui muutoksen suunnitteluun Howspace-alustan kautta.

## Osaamisen kehittäminen

HOKS-, työelämä- ja digimentorit toimivat opettajien osaamisen kehittämisen lähitukena henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan, työelämässä oppimiseen ja digipedagogiikkaan liittyvissä asioissa. Mentorit tarjoavat teemoissaan mm. vieriopestusta. HOKS- ja työelämämentoreille pidettiin koulutus erityisestä tuesta. Digimentorit puolestaan järjestivät useita digityöpajoja liittyen etenkin käytävissä oleviin verkko-oppimisen välineisiin kuten Moodleen ja Teamsiin.

Askelmerkit-henkilöstökoulutuksia järjestettiin ajankohtaisista asioista Teamsin välityksellä noin kaksi kertaa kuukaudessa. Vuonna 2021 koulutuksissa käsiteltiin esimerkiksi henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan eli HOKSiin liittyviä asioita, rahoituksen periaatteita, treeniopintoja, Yrittäjäpalveluita ja työelämäpalautteita, kehittämistoimintaa, oppivelvollisuuden laajentumista sekä opiskelijoiden työllistymiseen liittyviä asioita. Tutkintovastaaville järjestettiin säännöllisiä tapaamisia läpi vuoden ja hei-

tä tuettiin opiskelijan polkuun liittyvien tehtävien toteuttamisessa sekä tutkinnon ohjauksessa.

Alkuvuodesta Ammattiosaajat maailmalta – moninaistuva työelämä (AMOS) -hanke järjesti kielitietoisuuskoulutuksia, joihin osallistumismahdollisuus oli koko henkilöstöllä. Kevään 2021 aikana järjestettiin kymmenen Teams-koulutuskertaa, jotka johdattelivat kielitietoisuuteen. Näitä koulutuksia toteutti Hämeen ammattikorkeakoulu.

Kevään aikana YTO-opettajille järjestettiin valmennusta siirtymiseksi uudenlaiseen opetuksen toteutusmalliin. Aineryhmissä käytiin keskusteluja ja haettiin ratkaisuja käytännön toimintaan. Keväällä käynnistyivät koulutukset myös prosessinomistajille sekä sisällöntuottajille uuden intran ja IMS-järjestelmän käyttöönotosta.

Alkusyksyn aikana toteutettiin laaja tutoropettajien koulutuspaketti kaikille aloille ja kampuksille useassa eri toteutusryhmässä. Neljän eri koulutuskerran kokonaisuudessa käsiteltiin mm. ohjausta, henkilökohtaistamista, erityistä tukea, yhteisiä opintoja ja opiskeluhuollon asioita. Koulutuksen myötä päivitettiin myös Moodlessa tutoropettajan työkalupakki ja sieltä löytyvät materiaalit työn tueksi. Syyskuussa järjestettiin Kopioston vetämänä tekijänoikeuskoulutus opettajille.

Ammattiosaajan työkykypassin vahvemman käyttöönoton tueksi järjestettiin orientaatiokoulutuksia ja käyttöönottopajoja alojen opettajille Hyvinvoiva amis -hankkeen ja SAKU ry:n yhteistyönä. Lisäksi koulutettiin mentoreita edelleen tukemaan opettajia työkykypassin käyttöönotossa. Savon ammattiopiston eri alojen avaintoimijajoukolla järjestettiin myynnin valmennusta, jossa tavoitteena on ratkaisumyynnin keinoin vahvistaa palveluidemme tarjontaa yritysasiakkaiden tarpeista lähtien.

Tieto-osaamisen parantaminen – Tietospa21-hankkeen tavoitteena on luoda yhteinen raporttimalli RapSa, jonka tietoa henkilöstö voi hyödyntää työssään. Tavoitteena on myös luoda erilaisia työpöytä näymiä, joista muun muassa opetushenkilöstö saa kokonaiskuvan opiskelijaryhmien tilanteesta. Henkilöstön tieto-osaaminen ja tiedon hyödyntämisen taito paranevat, kun tietoa avataan kaikkien käyttöön ja käytössä on selkeä, keskitetty raporttien jakelukanava.



Lokakuussa koko henkilöstölle pidettiin Kevan räätälöimä ja esittämä webinaari aiheesta: Vihapuheen kohtaaminen työssä ja sen vaikutus työhyvinvointiin. Tilaisuus tallennettiin, jotta sen voi kuunnella myöhemminkin.

Henkilöstöpalvelut täydensi ja päivitti ajan tasalle Saklyn Moodle-alustalla olevaa Pehdytys-kurssia. Kurssi toimii uuden henkilöstön pehdyttämisen tukena, mutta se toimii käsikirjana myös jo pidempään talossa työskennelleille.

Kuntayhtymä on uudistanut viime vuosina kaikki kampuksensa ja rakentanut Savilahden kokonaan uuden. Tähän liittyen pidettiin Taito ja tahto tavoissa – kohtamme uusissa työtiloissa - valmennuksia Toivalan, Mikrokadun, Iisalmen ja Varkauden henkilöstölle. Näiden lisäksi pidettiin vielä erillinen valmennus esihenkilöille. Uusien tilojen käytön ja uusien tapojen avuksi laadittiin koko henkilöstölle TAHTO-manuaali. Se sisältää yhteiset toimintatavat, joista sovittiin kampuskohtaisissa verkkotyöpajoissa keväällä 2021, joihin koko henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua. Henkilöstövalmennuksen yhtenä tärkeimpänä tavoitteena oli hyvinvoiva Sakylainen ja sen myötä hyvinvoiva työyhteisö. Kun työyhteisö voi hyvin, heijastuu se asiakkaisiin, työn tuloksiin ja työntekijän yksityiselämäänkin. Tällä on vaikutusta myös työurien laatuun ja pituuteen. Manuaalissa käsitellään aiheita, jotka liittyvät kampusten tilojen käyttöön ja työskentelytapoihin, nämä on koottu yhteisten keväällä 2021 toteutettujen henkilöstötyöpajojen aiheista. Manuaalissa on jokaiselle toimipisteelle oma osionsa, joissa tarkastellaan yksityiskohtaisemmin toimipisteiden tila-asioita ja käytänteitä.

Savilahden kampuksen peruskivi muurattiin 19.5.2021 virtuaalisena juhlana ja itse "kiven" muuraukseen osallistui alle 20 henkilöä.



**Kuva 1. Savilahden peruskiven muuraus 19.5.2021.**

# 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 kunnissa. Yhteistoiminnan osapuolia ovat kuntayhtymä työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö, jonka edustajina toimivat luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut.

## Edustuksellinen yhteistoiminta

Kuntayhtymän yhteistoimintaryhmä kokoontui vuoden 2021 aikana kuusi kertaa. Kuntayhtymän yt-ryhmän kokoonpano 31.12.2021:

Hassinen-Laffitte Sirkka-Liisa	JUKO, luottamusmies
Kammonen Tiina	työsuojeluvaltuutettu
Karppinen Harri	JUKO, luottamusmies
Kettunen Laura	työhyvinvointisuunnittelija, sihteeri
Kettunen Rauno	rehtori
Lampinen Timo	tulosaluejohtaja, yhteiset palvelut, puheenjohtaja
Nissinen Ari	JYTY, pääluottamusmies
Nissinen Pia	henkilöstöpäällikkö
Nyman Mauri	JUKO, pääluottamusmies
Nyysönen Mia	JHL, pääluottamusmies
Peltola Pirjo	apulaisrehtori
Saarinen Terhi	JUKO, varapääluottamusmies
Tengvall Tiina	JHL, varapääluottamusmies
Toivonen Timo	turvallisuuspäällikkö, työsuojelupäällikkö

## Aloitetoiminta

Toiminnan kehittämiseksi henkilöstöllä on jatkuvasti mahdollisuus tehdä aloitteita, kehittämissuhteita sekä reklamaatioita intrassa olevan Jatkuvan kehittämisen palautekanavan kautta. Kanavan kautta viestit ohjautuvat lähettäjän valitsemalle taholle, joka vastaa asian käsittelystä. Henkilöstö voi halutesaan pyytää myös vastauksen aloitteeseensa.

Henkilöstöllä oli myös mahdollisuus ehdottaa henkilöstöstä Hyvä Me! -palkinnonsaajia tunnustuksen ansaitsevista hyvistä ja myönteisistä teoista, joista parhaiten perustellut esitykset palkittiin Sakkyn vuosijuhlissa 20.9.2021. Ehdotuksia palkittavista teoista/henkilöistä tehtiin seitsemässä eri sarjassa, joita olivat: hengennostattaja, kansainvälistäjä, osaja, ratkaisija, sisäisen yhteistyön edistäjä, turvallisuusteko ja vastuullisuusteko. Lisäksi luovutettiin Vuoden Sakkylainen -kiertopalkinto.





# KESTÄVÄN TULEVAISUUDEN TEKIJÄ.



SAK  
KY.FI



**SAVON**  
KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ