

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2024



Sisällys

Johdanto.....	2
Vuosi 2024	3
Henkilöstöressurit.....	3
Henkilöstörakenne	3
Viranhaltijat ja työntekijät	3
Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö	4
Ikärakenne.....	4
Työpanos.....	6
Henkilötyövuodet.....	6
Terveysperusteiset poissaolot.....	6
Johtaminen.....	8
YT-toimenpiteet	8
Esihenkilökoulutus	8
Työhyvinvointikeskustelut	8
Opettajien (Henkilöstön) osaamisen kehittäminen	9
Henkilöstöpanostukset	10
Palkkapanostukset	10
Osaamisen kehittäminen.....	11
Epassi	12
Polkupyöräetu.....	13
Henkilöstökerho	13
Työterveyshuolto	13
Henkilöstön muistaminen	14
Henkilöstöjuhla	14
Työhyvinvointi	14
Työhyvinvointikysely	14
Työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteet	15
Työsuojelu	15
Yhteistoiminta	16
Rekrytointi ja vaihtuvuus	16
Palvelusvuosimäärät.....	16
Vaihtuvuus.....	17
Eläköityminen.....	17

Johdanto

Sataedu työllistää noin 300 henkilöä kuudessa toimipaikassa. Toimintaa oli kahdeksalla eri paikkakunnalla. Suurin osa Sataedun henkilöstöstä työskentelee opetukseen liittyvissä tehtävissä. Muu henkilöstö koostuu hallinto- ja toimistotyötä tekevästä sekä erilaisissa tilapalveluiden tehtävissä toimivista työntekijöistä.

Sataedun henkilöstöraportti on tarkoitettu työyhteisön, johdon sekä poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talouteen.

Henkilöstöraportti käsitellään yhtymähallituksessa sekä yhteistyötoimikunnassa. Henkilöstöön liittyvien tavoitteiden toteutumista tarkastellaan myös säännöllisesti laadunhallintajärjestelmään liittyvissä johdon katselmuksissa.

Vuosi 2024

Sataedun organisaatiota uudistettiin syksyllä 2023. Sataedun ydinprosessit ovat koulutuspalvelut ja elinvoimapaalvelut. Koulutuspalveluihin kuuluu 4 opintoalaa (Hyvinvointi, Palvelu, Rakentaminen ja kuljetus ja Teknologia) sekä ohjauspalvelut. Koulutuspalveluiden johtamisesta vastaavat rehtori ja apulaisrehtori, opintoalojen johtamisesta vastaavat koulutuspäälliköt. Elinvoimapaalveluihin kuuluu työllistämisen ja työllistymisen tuki, Monikulttuurisuus ja yhteiset opinnot -opintoala, kansainvälisyys sekä Sataedu Oy. Elinvoimapaalvelujen johtamisesta vastaa koulutusjohtaja, opintoalan johtamisesta vastaa koulutuspäällikkö. Muut organisaation osa-alueet ovat hallintopalvelut sekä kehittämispalvelut. Hallintopalveluihin kuuluvat kiinteistöpalvelut, ruokapalvelut ja talous- ja henkilöstöpalvelut, ja sen johtamisesta vastaa talous- ja hallintojohtaja. Kehittämispalveluihin kuuluvat hanke- ja kehitystoiminta, IT-palvelut, osaamisen kehittäminen ja TKIO-toimista, ja sen johtamisesta vastaa kehitysjohtaja.

Vuoden aikana Monikulttuurisuus ja yhteiset opinnot -opintoalan koulutuspäällikkö vaihtui.

Sataedussa on pyritty lisäämään henkilökunnan osaamista monipuolisella koulutustarjonnalla niin, että koulutukset ovat tiedossa jo työsuunnitelmia tehtäessä. Vuoden 2024 aikana tehtiin toimenpiteitä, joiden tavoitteena on vahvistaa Sataedun henkilöstön suunnitelmallista osaamisen kehittämistä. Toimenpiteet koskivat esimerkiksi osaamis- ja pätevyysrekisterin kehittämistä ja ylläpitoa, sekä työhyvinvointikeskustelulomakkeiden, koulutussuunnitelman ja perehdytysprosessin kehittämistä.

Sataedussa otettiin huhtikuun alusta alkaen käyttöön polkupyöräetu.

Muutosneuvotteluja ei toimintavuoden aikana käyty.

Henkilöstöresurssit

Henkilöstörakenne

Henkilöstömäärän kehitys lähti laskuun vuonna 2012 ja kehitys jatkui useiden vuosien ajan. Vuoden 2019 aikana henkilöstömäärä nousi hieman, ja sama suunta jatkui kiihtyen vuosina 2020 ja 2021. Tämä johtui pääosin hallituksen myöntämästä lisämäärärahasta opettajien ja ohjaajien palkkaamiseen. Lisäksi hallitus myönsi lisätalousarvioissaan lisää varoja koronaviruspandemian vaikutusten eliminoimiseksi. Nämäkin varat käytettiin osin opettajien ja ohjaajien palkkaamiseen. Työsuhteissa tämä näkyi erityisesti määräaikaisten palvelussuhteiden lisääntymisenä. Vuonna 2023 henkilöstömäärä nousi edelleen hieman vuoteen 2022 verrattuna. Vuonna 2024 henkilöstömäärä laski vähän edelliseen vuoteen verrattuna.

Vuoden lopussa palvelussuhteessa oli 315 henkilöä (vuonna 2023: 320 hlöä, vuonna 2022: 308 hlöä). Vakinaista henkilöstöä oli 242 henkilöä (vuonna 2023: 254 hlöä, vuonna 2022: 224 hlöä), 76,8 % henkilöstöstä. Henkilöstö jakaantui seuraavasti; opetushenkilöstö 225 hlöä (71,4 %), hallinto- ja toimistohenkilöstö 57 hlöä (18,1 %) ja tilapalveluhenkilöstö 33 hlöä (10,5 %).

Naisia henkilöstä oli 67,3 % ja miehiä 32,7 %. Naisten osuus nousi 0,7 prosenttiyksiköllä vuodesta 2023.

Vuoden lopussa osa-aikaisesti työskenteli 34 henkilöä, 10,8 % koko henkilöstöstä. Heistä osa-aikaeläkkeellä oli 2 henkilöä. Palkattomalla virka-/työvapaalla oli vuoden lopussa 10 henkilöä, joista pidemmällä palkattomalla vapaalla oli 4 henkilöä.

Viranhaltijat ja työntekijät

Sataedun palveluksessa oleva henkilöstö työskentelee joko virka- tai työsuhteessa. Virka perustetaan ja virkasuhteeseen otetaan, kun on kyse tehtävästä, jossa käytetään julkista valtaa tai siihen on muu perusteltu syy. Opetustoimessa tällaisia tehtäviä ovat esimerkiksi päättäminen oppilaaksi ottamisesta, oppilasarviointista ja kurinpitorangeistuksesta.

Virkasuhteisina työskenteli 213 henkilöä (vuonna 2023: 214 hlöä, vuonna 2022: 208 hlöä) ja työsuhteisina 102 henkilöä (vuonna 2023: 106 hlöä, vuonna 2022: 94 hlöä).

Koulutuskuntayhtymän virkaluettelossa on 165 virkaa. Kaikki virkaluettelossa mainitut virat ovat vakinaisia ja kokoaikaisia.

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö

Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskenteli 73 henkilöä (vuonna 2023: 66 hlöä, vuonna 2022: 84 hlöä), 23,2 % henkilöstöstä.

Määräaikaisten palvelussuhteiden perusteita olivat yleisimmin työn luonteesta johtuva määräaikaisuus, toiminnan vakiintumattomuus, projektiluontoinen tehtävä ja puuttuva kelpoisuus.

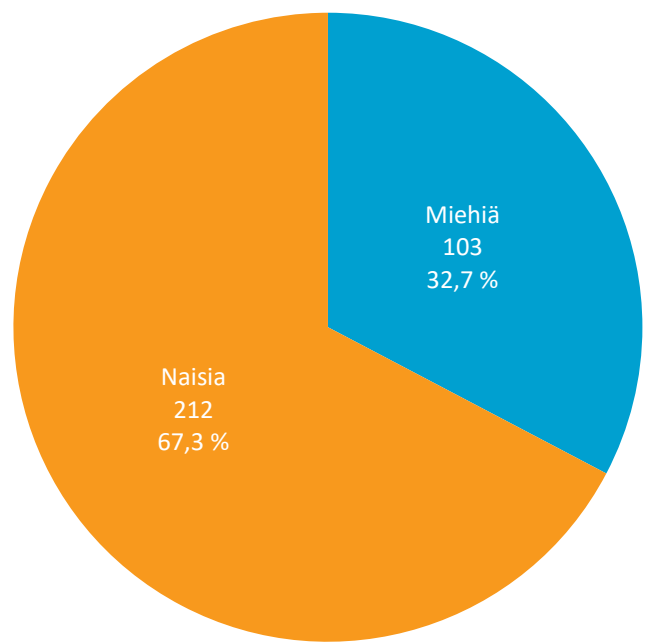
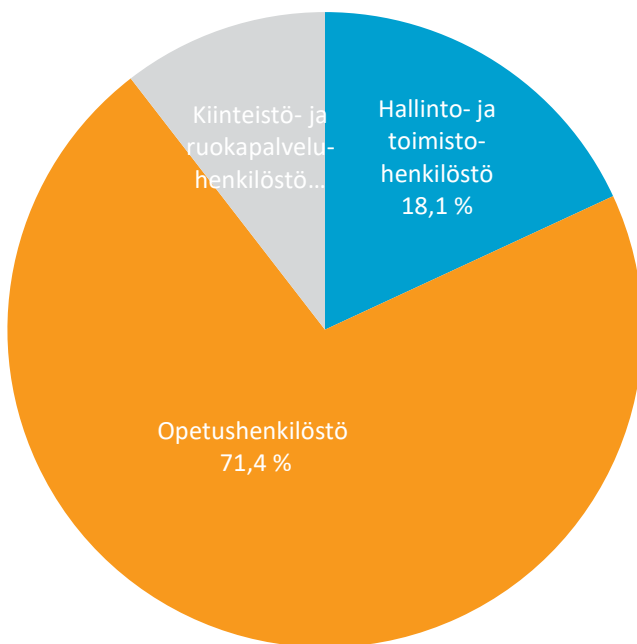
Ikärakenne

Sataedun vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 51,3 vuotta (vuonna 2023: 51,2 vuotta, vuonna 2022: 51,5 vuotta).

Määräaikainen henkilöstö mukaan lukien henkilöstön keski-ikä oli 49,6 vuotta (vuonna 2023: 49,6 vuotta, vuonna 2022: 50,0 vuotta).

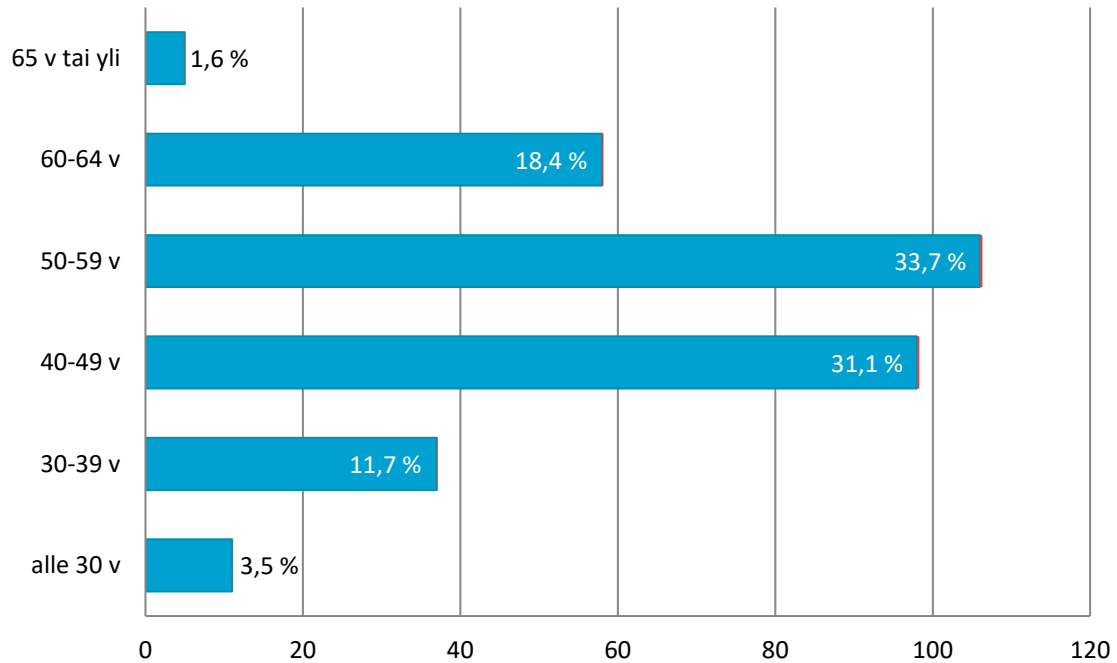
Henkilöstörakenne

31.12.2024



Henkilöstömäärä eri ikäryhmissä

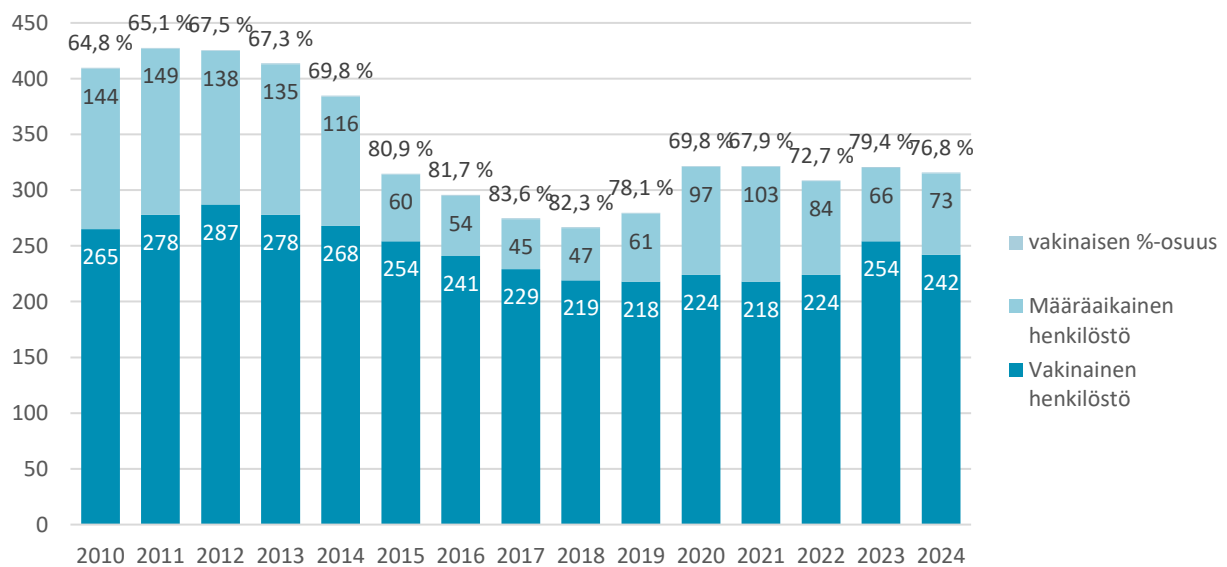
31.12.2024



	alle 30 v	30-39 v	40-49 v	50-59 v	60-64 v	65 v tai yli
Lukumäärä	11	37	98	106	58	5
% -osuus	3,5 %	11,7 %	31,1 %	33,7 %	18,4 %	1,6 %

Henkilöstömäärän kehitys (hlöä)

2010–2024



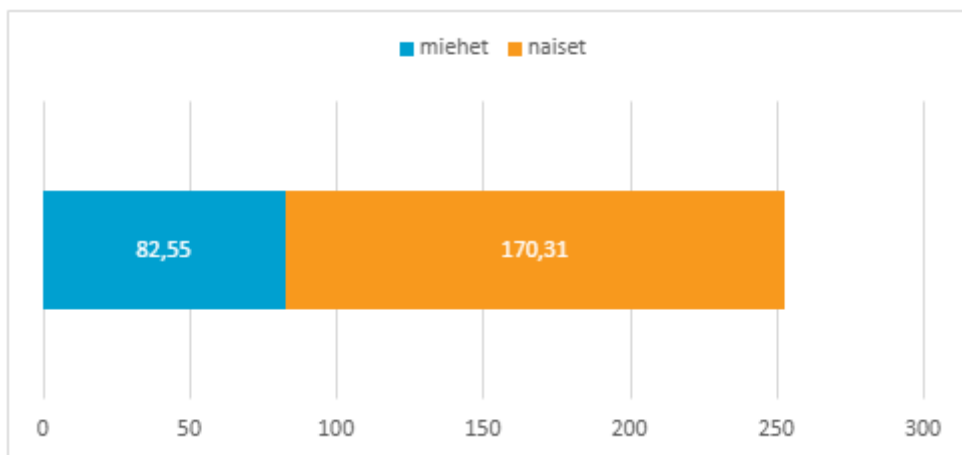
Työpanos

Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyinä päivinä (31.12). Henkilötyövuodet kertovat henkilöstön työssäoloajasta; sekä palveluksessaolopäivien että palkallisten poissaolopäivien määrä vaikuttaa henkilötyövuosien määrään.

Sataedussa henkilöstön työpanos vuonna 2024 oli 252,86 henkilötyövuotta (vuonna 2023: 270,08 htv, vuonna 2022: 227,2 htv).

Henkilötyövuodet (palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)) **2024**



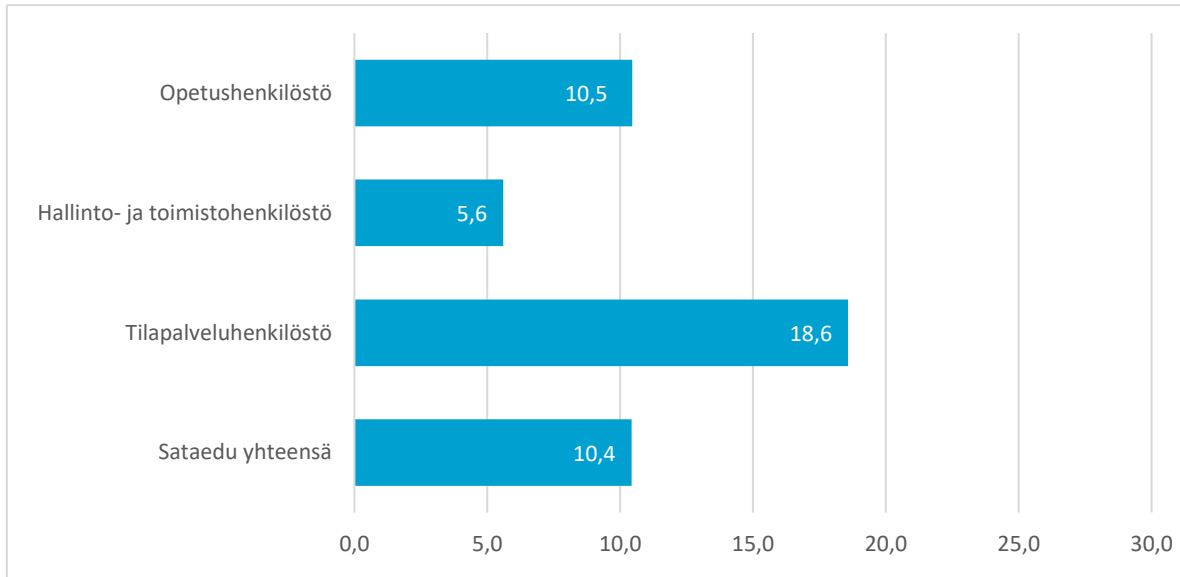
Terveysperusteiset poissaolot

Henkilöstöllä oli vuoden aikana sairauspoissaoloja yhteensä 3286 kalenteripäivää (vuonna 2023: 3372 pvää, vuonna 2022: 4068 pvää). Tapaturmasta tai työmatkatapaturmasta johtuneita poissaolopäiviä sisältyi poissaolopäiviin 101 kalenteripäivää (vuonna 2023: 7 pvää, vuonna 2022: 106 pvää). Sairauspoissaoloja kertyi 10,4 kpv/hlö.

Sairauspoissaoloja oli vuoden aikana yhteensä 189 henkilöllä. Terveysprosentti eli ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden osuus henkilöstömäärästä oli 40,0 % (vuonna 2023: 39,7 %, vuonna 2022: 36,7 %).

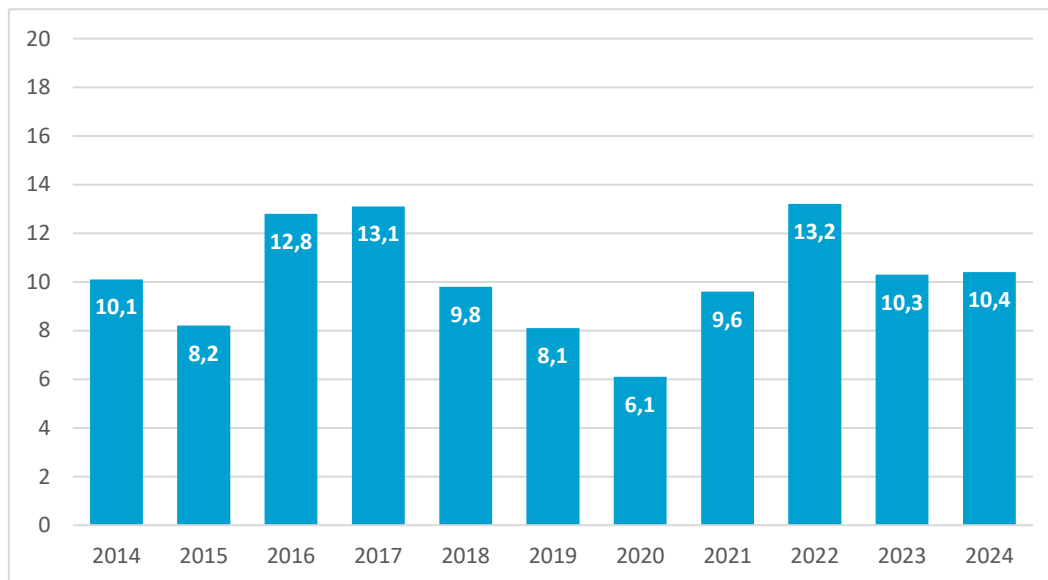
Sairauspoissaolopäivät suhteessa henkilöstömäärään (pv/hlö)

2024



Sairauspoissaolojen kehitys (kpv/hlö)

2014–2024



Henkilötyövuosiin suhteutettuna sairauspoissaolojen määrä oli 13,0 kpv/htv (vuonna 2023: 12,5 kpv/htv, vuonna 2022: 17,9 kpv/htv).

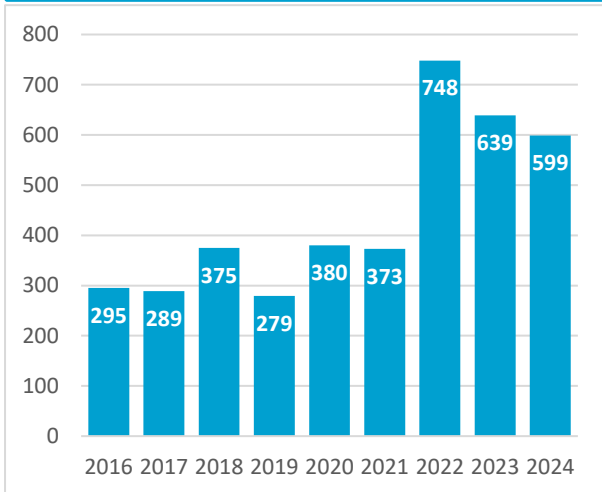
Terveysperusteisten poissaolojen palkkakustannus oli 268.917,65 euroa (vuonna 2023: 216.815,90 euroa, vuonna 2022: 260.133,54 euroa).

Suurin osa terveysperusteisistä poissalopäivistä muodostui välille 4–29 pv (47,3 %). Muut poissaolot kertyivät välille 30–60 pv (24,3 %), välille 1–3 pv (19,4 %) ja välille 91–180 pv (9,0 %).

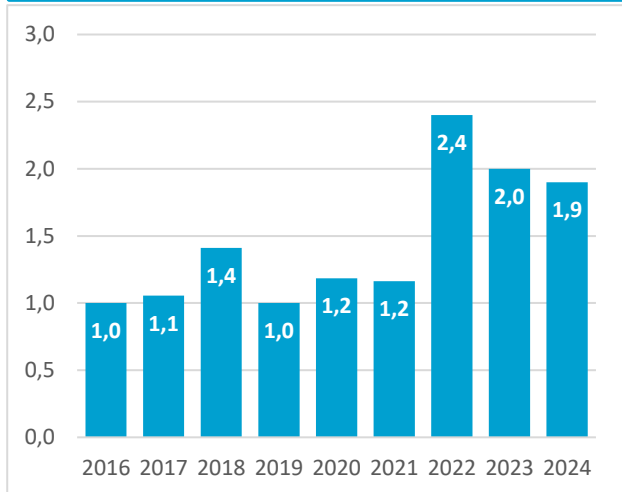
Yli puolet sairastaneista oli poissa 1–3 päivää (63,2 % kaikista poissaolotapauksista) ja vajaa kolmannes (32,5 %) oli poissa 4–29 päivää. Muut poissaolot jakautuivat seuraavasti: 30–60 päivää (3,7 %) ja 91–180 pv (0,6 %).

Sairauspoissaoloja koskevaa toimintaohjetta muutettiin vuoden 2017 alusta siten, että työntekijällä on oikeus olla omalla ilmoituksella pois työstä enintään seitsemän kalenteripäivää (aikaisemmin 3 päivää) ja että lapsen sairastumisesta on esitettävä lääkärin- tai terveydenhoitajan todistus vain pyydettyäessä (aikaisemmin todistus oli esitettävä ensimmäistä päivää lukuun ottamatta).

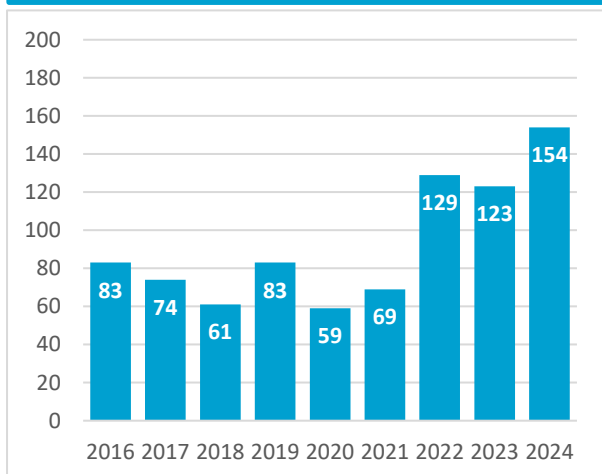
Sairauspoissaolo, oma ilmoitus (kpv) 2016–2024



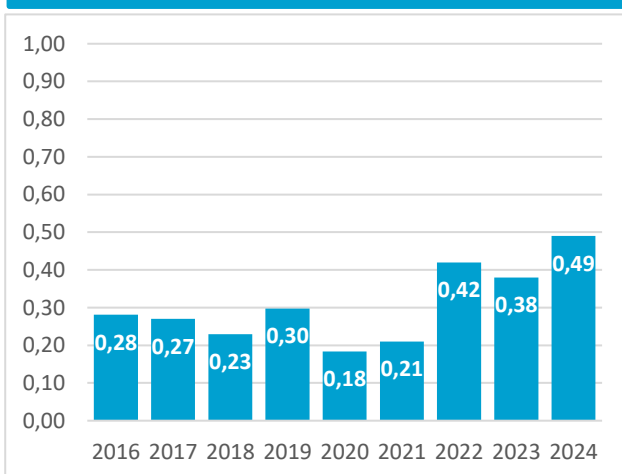
Sairauspoissaolo, oma ilmoitus (kpv/hlö) 2016–2024



Poissaolo, lapsen sairaus (kpv) 2016–2024



Poissaolo, lapsen sairaus (kpv/hlö) 2016–2024



Johtaminen

YT-toimenpiteet

Vuonna 2024 kuntayhtymässä ei käyty muutosneuvotteluja.

Esihenkilökoulutus

Esihenkilöt suorittivat vuonna 2024 Suomen ympäristöopisto Syklin Johdanto kestävään kehitykseen - verkkokurssin. Verkkokurssi toimii osana Sataedun vastuullisuusohjelman toimeenpanoa.

Työhyvinvointikeskustelut

Kehityskeskustelukäytäntö aloitettiin Sataedussa keväällä 2010. Kehityskeskustelu on Sataedussa keskeinen osallistavan henkilöstöjohtamisen väline, jota hyödynnetään henkilöstösuunnittelussa, henkilöstön osaamisen kehittämisessä ja arvioinnissa. Vuonna 2019 otettiin käyttöön kehityskeskustelujen sijaan työhyvinvointikeskustelut.

Vuonna 2024 työhyvinvointikeskusteluihin lisättiin osaamisen kehittämisen osuus henkilöstön systemaattisen osaamisen kehittämisen varmistamiseksi. Työhyvinvointikeskustelun yhteydessä pidettävään osaamisen kehittämisen keskustelun avulla kartoitetaan vuosittain henkilöstön osaamis- ja kouluttautumistarpeet, ja sen tuloksia hyödynnetään osaltaan henkilöstön koulutussuunnittelussa.

Työhyvinvointikeskustelut käydään vuosittain vakituudessa ja yli vuoden määräaikaisessa virka- ja työsuhteessa olevan henkilöstön kanssa.

Työhyvinvointikeskusteluiden toteutusaika oli 1.5.–30.11.2024.

Työhyvinvointikeskusteluja pidettiin 295 työntekijän kanssa, 99,3 % kohdehenkilöstöstä (vuonna 2023: 280, 100 %, vuonna 2022: 278, 100 %).

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on systemaattista ja pitkäjänteistä. Osaamisen kehittämisen toimenpiteitä suunnitellaan ennakoivasti sekä yksilö- että tiimitasolla. Henkilöstön osaamiseen liittyviä tavoitteita ja toimenpiteitä johdetaan strategian painopisteistä sekä vuosittain työhyvinvointikeskustelun yhteydessä käytävän osaamisen kehittämisen keskustelun sekä tiimin osaamisen kehittämissuunnitelman pohjalta.

Opetuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa huomioidaan vahvasti työelämälähtöisyys. Työelämän muuttuviin tarpeisiin vastataan aktiivisella vuoropuhelulla työelämän kanssa sekä ajantasaisella pedagogiikalla ja oppimisympäristöillä. Säännöllisin väliajoin toteutettavien opettajien työelämäjaksojen avulla vahvistetaan opettajien ajantasaista alakohtaista osaamista sekä mahdollisuutta tunnistaa työelämän osaamisvaatimusten muutoksia.

Vuonna 2024 jatkui henkilöstön koulutussuunnitelman kehittäminen. Koulutussuunnitelmaan koottiin ja päivitettiin ala- ja toimintokohtaisesti vaadittavat pätevyudet ja osaamiset, sekä laadittiin osaamisen kehittämisen vuosisuunnitelma vuodelle 2025.

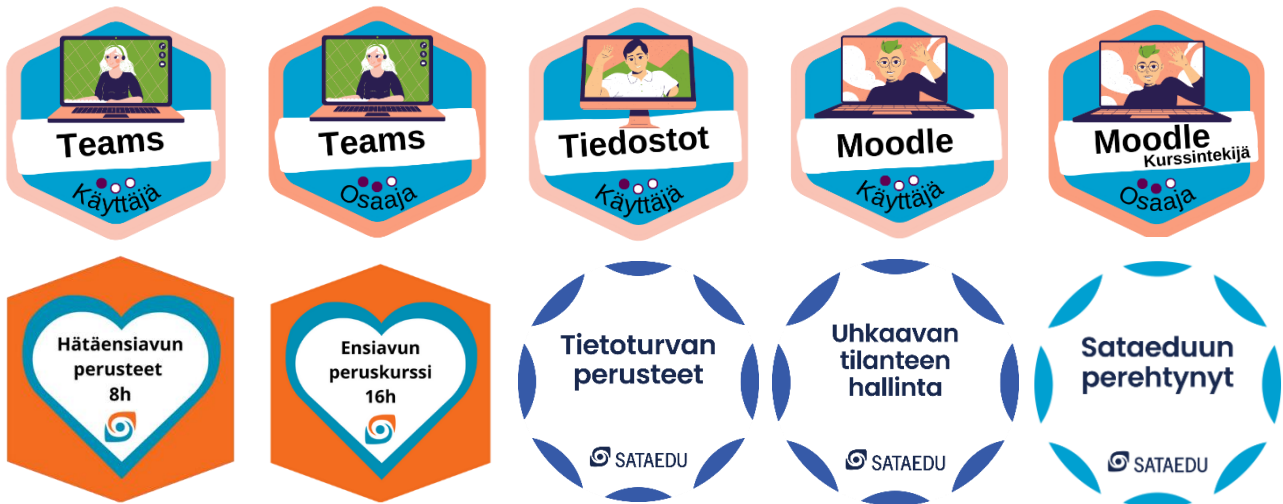
Koulutus- ja pätevyysrekisterin ylläpitoon luotiin toimintamalli, jonka avulla koulutus- ja pätevyyskirjalliset saadaan kirjattua yhdenmukaisesti HRM-järjestelmään. Verkkokoulutusten osallistujatietojen kirjaamiseen luotiin toimintamalli, jonka avulla myös erilaisten verkkokoulutusten ja koulutustallenteiden osallistumis- ja suoritustiedot saadaan kirjattua HRM-järjestelmään.

Perehdytysprosessin kehitystyö käynnistettiin vuonna 2024 pilotoimalla uuden henkilön sähköinen perehdytysmateriaali sekä sen suorittamisesta myönnettävä osaamismerkki. Samalla aloitettiin muun muassa uuden opettajan sekä oppisopimus- ja hanketoimijan perehdytysmateriaalien laatiminen sekä perehdytysmallin kehittämisen tukemaan tasalaatuisia ja systemaattisia perehdytysprosesseja.

Vuonna 2024 koko henkilöstölle suunnatut koulutukset painottuivat digi- ja tekoälyosaamisen teemoihin, sekä koko henkilöstölle pakollisiin pätevyyskoulutuksiin. Henkilöstön koulutussuunnitelmassa on linjattu, että kaikilla sataedulaisilla tulee olla voimassa oleva hätäensiapu-, tietoturva- sekä uhkaavan henkilön kohtaamista koskeva koulutus suoritettuna. Henkilöstökoulutuksissa painotettiin myös kestävä kehityksen osaamisen vahvistamista, jonka myötä mm. Sataedun keke-asiantuntijat ja esihenkilöt suorittivat Ammatillaisen kädenjäljen Johdanto kestävään kehitykseen -verkkokurssin. MyCompliancen sähköinen tietoturvakoulutus tuli myös koko henkilöstön suoritettavaksi vuoden 2024 aikana.

Henkilöstön riittäviä digitaitoja ja osaamista varmistetaan mm. Sataedun osaamismerkistön avulla. Osaamismerkistöä kehitettiin vuonna 2024 ottamalla käyttöön uusia osaamismerkkejä sekä luotiin osaamismerkeille yhtenäinen ja tunnistettava ulkonäkö ja värit, joita osaamismerkkien käytön laajentamisessa voidaan jatkossa hyödyntää.

Sataedun osaamismerkit



Henkilöstöpanostukset

Palkkapanostukset

Vuoden 2024 henkilöstökulut olivat yhteensä 18,9 miljoonaa euroa (vuonna 2023: 17,84 milj. euroa, vuonna 2022: 17,71 milj. euroa). Palkkoja ja palkkioita maksettiin yhteensä 16,03 milj. euroa. Henkilösivukuluja muodostui 2,9 milj. euroa.

Kunta-alan sopimuskausi ulottuu ajalle 1.5.2022–30.4.2025. Kolmen vuoden sopimuskaudella työvoimakustannukset nousevat korkoa korolle laskien keskimäärin 8,79 prosenttia. Sopimuskorotukset maksetaan sovellettavan virka- ja työehtosopimuksen mukaan.

Vuoden 2024 yleiskorotukset olivat KVTES sekä TS 2,27 % ja OVTES 1.5.2024 0,77 % ja 1.6.2024 1,5 %. Näiden lisäksi jaossa oli useita järjestelyeriä; paikallinen järjestelyerä ja kehittämisohjelmaerä.

		KVTES	Jaettava erä	OVTES	Jaettava erä	TS	Jaettava erä
	Palkkasumma 3/2024	295 224,98		893 245,79		12 523,38	
1.6.2024	Paikallinen järjestelyerä *	0,40 %	1 180,90	0,40 %	3 600,14	0,40 %	50,09
1.6.2024	Paikallinen järjestelyerä *	0,33 %	974,24	0,33 %	2 970,11	0,33 %	41,33
1.6.2024	Kehittämisohjelmaerä (paikallinen) **	1,00 %	2 952,25	0,60 %	5 400,21	0,88 %	110,33

KVTES:n ja TS:n järjestelyerät jaettiin seuraavasti:

A. TVA-järjestelmään/TVA-ohjeeseen muutettiin:

- Pääluottamusmies TVA-tekijäksi, palkkalajin 280 luottamusmieskorvaus nousi 79 eurosta 99 euroon (20 euroa)
- Koulutusohjaajien (1-vaativuustaso) tehtäväkohtainen palkka korottui 30 euroa, kohdentui 18 henkilölle
- TS:n puolella tehtäväkohtainen korotus hituun 50104018
- TVA-eriin käytettiin KVTES:n järjestelyerästä n. 560 euroa (11 %)

B. Henkilökohtaisiin lisiin käytettiin n. 4.500 euroa (89 %), 60 euroa/hlö (pois lukien henkilöt, joilla henkilökohtainen lisä jo yli 60 euroa)

Kohdentui 77+2 hlölle

- Henkilökohtaisten lisien osuus KVTES:ssä on järjestelyerän jakamisen jälkeen 1.6.2024 1,53 %
- Henkilökohtaiset lisät ovat määräaikaista 31.12.2026 saakka, henkilökohtaisen lisän jatko määritellään tarkemmin henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmän rakentamisen yhteydessä

C. Esihenkilöiden henkilökohtainen lisä 60 euroa

OVTES:n osalta järjestelyerät jaettiin seuraavasti:

A. TVA-järjestelmään/TVA-ohjeeseen muutetaan, että vaativaan lisätehtävään määritellään seuraavat tehtävät:

- Luottamusmies (1 piste), pääluottamusmies (2 pistettä)
- Vastuupettajan pistemäärä nousi 2 -> 3 pisteeseen, kohdentui 142 hlölle
- TVA-eriin käytettiin järjestelyerästä n. 4.300 euroa (36 %)

B. Henkilökohtaisiin lisiin käytettiin n. 7.300 euroa (61 %), 42 euroa/hlö (pois lukien ne, joilla henkilökohtainen lisä jo on)

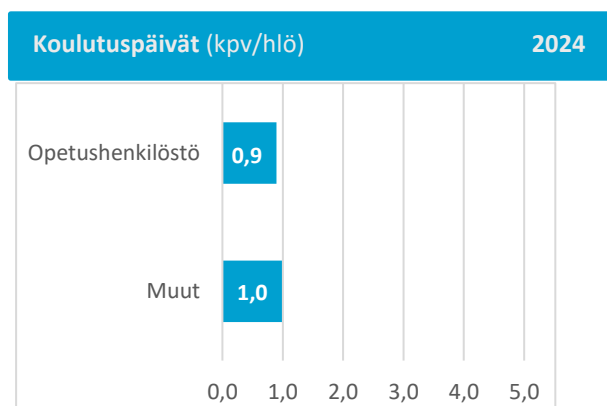
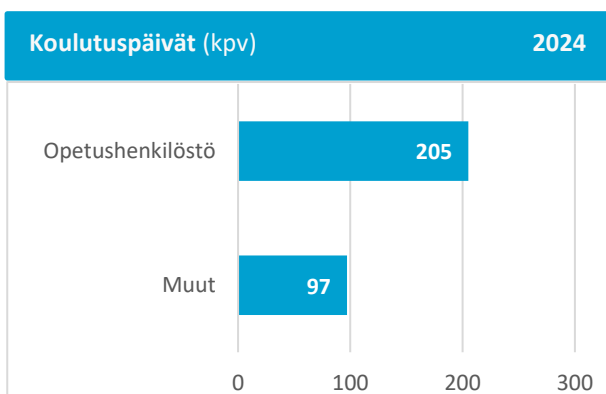
- Kohdentui 174 hlölle
- Henkilökohtaiset lisät ovat määräaikaista 31.12.2026 saakka, henkilökohtaisen lisän jatko määritellään tarkemmin henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmän rakentamisen yhteydessä

C. Esihenkilöiden henkilökohtainen lisä 60 euroa, osuus erästä 3 %

Yleiskorotukset ja järjestelyerät 1.6.2024 lukien maksettiin kesäkuun 2024 palkanmaksun yhteydessä.

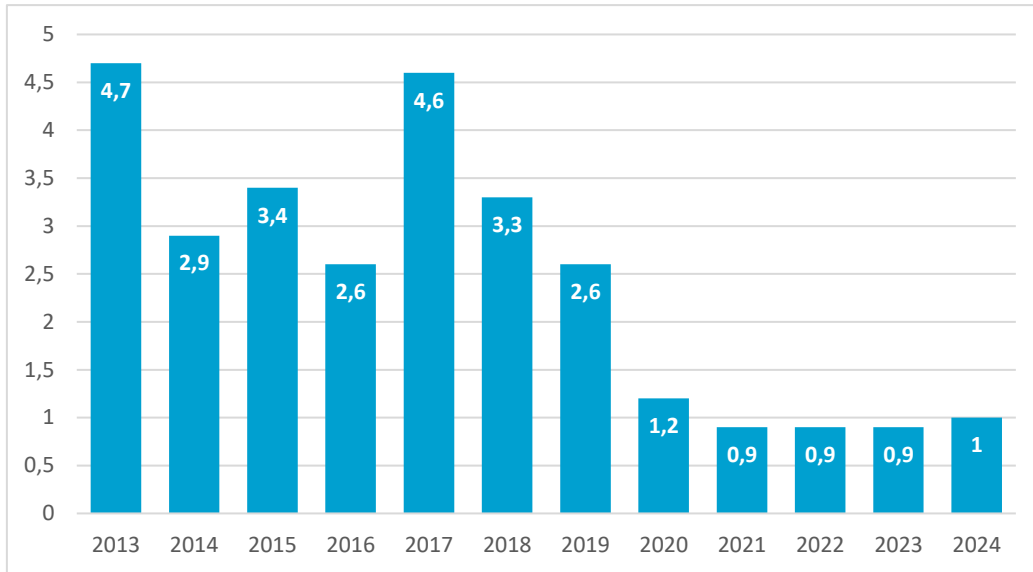
Osaamisen kehittäminen

Sataedun henkilöstölle kertyi vuoden aikana 302 koulutuspäivää (vuonna 2023: 296 pvää, vuonna 2022: 290 pvää) eli 1 kpv/henkilö (vuonna 2023: 0,9 kpv/hlö, vuonna 2022: 0,9 kpv/hlö). Henkilöstön kehittämisen osuus henkilöstökuluihin suhteutettuna oli 2,8 % (vuonna 2023: 3,0 %, vuonna 2022: 2,8 %)



Opetushenkilöstön koulutuspäivät

2013–2024

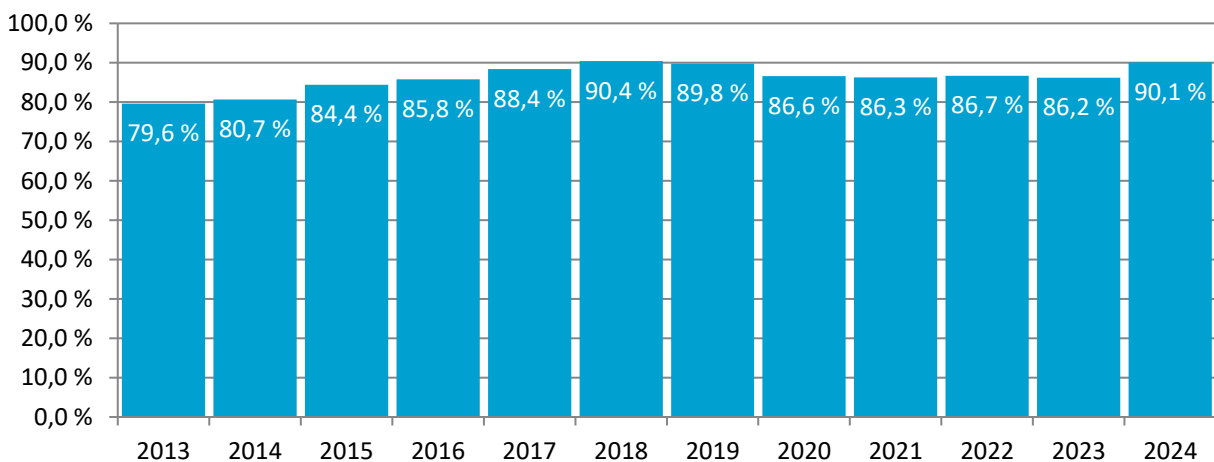


Henkilöstön koulutuspäivien seurantaan ja tilastointiin on vuosina 2020–2024 tullut epävarmuutta etäkoulutuksen määrän kasvun sekä palkkajärjestelmän muutoksen myötä. Kehittämistoimenpiteet asian korjaamiseksi ovat parhaillaan käynnissä.

Sataedun päätoimisesta opetushenkilöstöstä 90,1 % oli muodollisesti kelpoisia vuoden 2024 lopussa (vuonna 2023: 86,2 %, vuonna 2022: 86,7 %).

Päätoimisen opetushenkilöstön muodollinen kelpoisuus

2013–2024



Epassi

Sataedussa on käytössä sähköinen maksujärjestelmä Epassi. Vuoden 2020 alusta otettiin käyttöön Epassi Flex, mihin sisältyivät liikuntaan ja kulttuuriin suunnattu Epassi Liikunta & Kulttuuri sekä hyvinvointipalveluihin suunnattu Epassi Hyvinvointi. Epassi Flexin myötä työntekijä voi itse päättää, miten etu jakautuu. Vuonna 2024 henkilöstöedun suuruus oli 300 euroon vuodessa.

Epassin käyttöön olivat oikeutettuja Sataedun palveluksessa työskentelevät seuraavilla rajauksilla: palvelussuhde on toistaiseksi voimassa oleva tai yhtäjaksoisesti määräaikainen vähintään kuusi kuukautta ja palvelussuhde on kokopäiväinen tai työaika on vähintään 10 tuntia viikossa.

Ehtoja muutettiin neljästä kuukaudesta kuuteen ja työaika 40 %:n osa-aikaisuudesta 10 tuntiin viikossa. Ehdot ovat samat kuin polkupyöräedussa.

Epassin osalta päätettiin, että vuodesta 2025 alkaen saldo ladataan kahdessa erässä, tammikuussa ja heinäkuussa.

Epassin käyttäjämäärät (työntekijät)		2018–2024				
	2024	2023	2022	2021	2020	
Sportti & KulttuuriPassia käyttäneiden määrä	266	268	254	259	257	
HyvinvointiPassia käyttäneiden määrä	192	206	218	217	219	
ePassia käyttäneiden eri työntekijöiden määrä	318	333	313	322	314	

Epassin käyttömäärät (euroa)		2018–2024				
	2024 *)	2023 *)	2022	2021	2020	
Sportti	30 806 €	30 491 €	37 952 €	43 399 €	36 820 €	
Kulttuuri	20 919 €	16 874 €	20 774 €	15 204 €	12 605 €	
Sportti & Kulttuuri yhteensä	51 725 €	47 365 €	58 726 €	58 604 €	49 425 €	
Hyvinvointi	35 890 €	40 557 €	52 551 €	51 626 €	53 522 €	
Yhteensä	87 617 €	87 922 €	111 277 €	110 230 €	102 948 €	

*) Henkilöstöedun suuruus vuoteen 2022 asti oli 400 €. Vuodesta 2023 alkaen henkilöstöedun suuruus 300 €.

Polkupyöräetu

Sataedussa otettiin käyttöön 1.4.2024 lukien polkupyöräetu. Polkupyöräetu tarkoittaa, että työnantaja hankkii palveluntarjoajan kautta polkupyörän työntekijän käyttöön leasingsopimuksella. Pyöräetu tarjotaan Sataedussa osana palkkaa, jolloin pyöräedun arvo (100 €/kk) vähennetään bruttopalkasta. Palvelusopimus on tehty GoByBiken kanssa.

Polkupyöräetuun olivat oikeutettuja Sataedun palveluksessa työskentelevät seuraavilla rajauksilla: palvelussuhde on toistaiseksi voimassa oleva tai yhtäjaksoisesti määräaikainen vähintään kuusi kuukautta ja palvelussuhde on kokopäiväinen tai työaika on vähintään 10 tuntia viikossa.

Vuoden loppuun mennessä polkupyöräedun oli ottanut käyttöönsä 43 henkilöä.

Henkilöstökerho

Henkilökuntakerhon rahallista tukemista jatkettiin edellisten vuosien tapaan. Henkilöstökerhelle osoitettiin 10.000 euron määräraha, joka jakaantui toimipaikkojen eri tapahtumien sekä Sataedun yhteisten tapahtumien kesken. Tuki käytettiin täysimääräisesti erilaisiin henkilöstölle avoimiin virkistys- ja kulttuuritapahtumiin.

Työterveyshuolto

Sataedun työterveyshuollon tuottajana toimii Suomen Terveystalo Oy. Työterveyspalvelusopimus on tehty ajalle 1.1.2023–31.12.2025 ja kattaa lakisääteisen työterveyshuollon sekä yleislääkäritasoisien, työterveyspainotteisen sairaanhoidon. Työterveyshuolto toteutetaan alihankintana Kankaanpäässä ja muilta osin Terveystalon omissa toimipisteissä.

Työterveyden palvelut kilpailutettiin kevään ja kesän 2022 aikana. Yhtymähallitus päätti kesäkuussa 2022 tehdä sopimuksen työterveyshuollon palveluista ajalle 1.1.2023–31.12.2025 (optioina vuodet 2026 ja 2027) Suomen Terveystalo Oy:n kanssa. Palvelut kilpailutetaan uudelleen keväällä 2025.

Työterveyshuolto perustuu työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan, joka on voimassa 31.12.2025 saakka. Toimintasuunnitelma tarkastetaan vuosittaisessa toimintasuunnitelmanevottelussa. Lisäksi

Terveystalon kanssa pidettiin 2 yhteistyötapaamista ja Terveystalon Sataedulle nimetty koordinoiva tiimi osallistuu tarvittaessa Sataedun yhteistyötoimikunnan kokouksiin.

Varhaisen välittämisen mallin mukaisesti pitkittyneiden sairauspoissaolojen vuoksi pidettävän työhön paluu-neuvottelun kutsuu koolle työterveyshuolto. Työterveyshuollon lisäksi neuvotteluun osallistuvat työntekijä ja esihenkilö sekä tarvittaessa talous- ja hallintojohtaja. Neuvottelussa keskustellaan työssä jatkamisen mahdollisuuksista sekä tarvittavista työhön paluuta helpottavista muutoksista.

Henkilöstön muistaminen

Sataedussa henkilöstöä muistetaan pitkistä palvelusuhteesta, 50- ja 60-vuotispäivinä sekä eläkkeelle siirtymisen ja perhetapahtumien yhteydessä. Merkkipäivämuistamisen rahallinen arvo määräytyy henkilön palvelusvuosien mukaisesti. Henkilöstön muistamisen kustannuksia ei ole systemaattisesti seurattu.

Henkilöstöjuhla

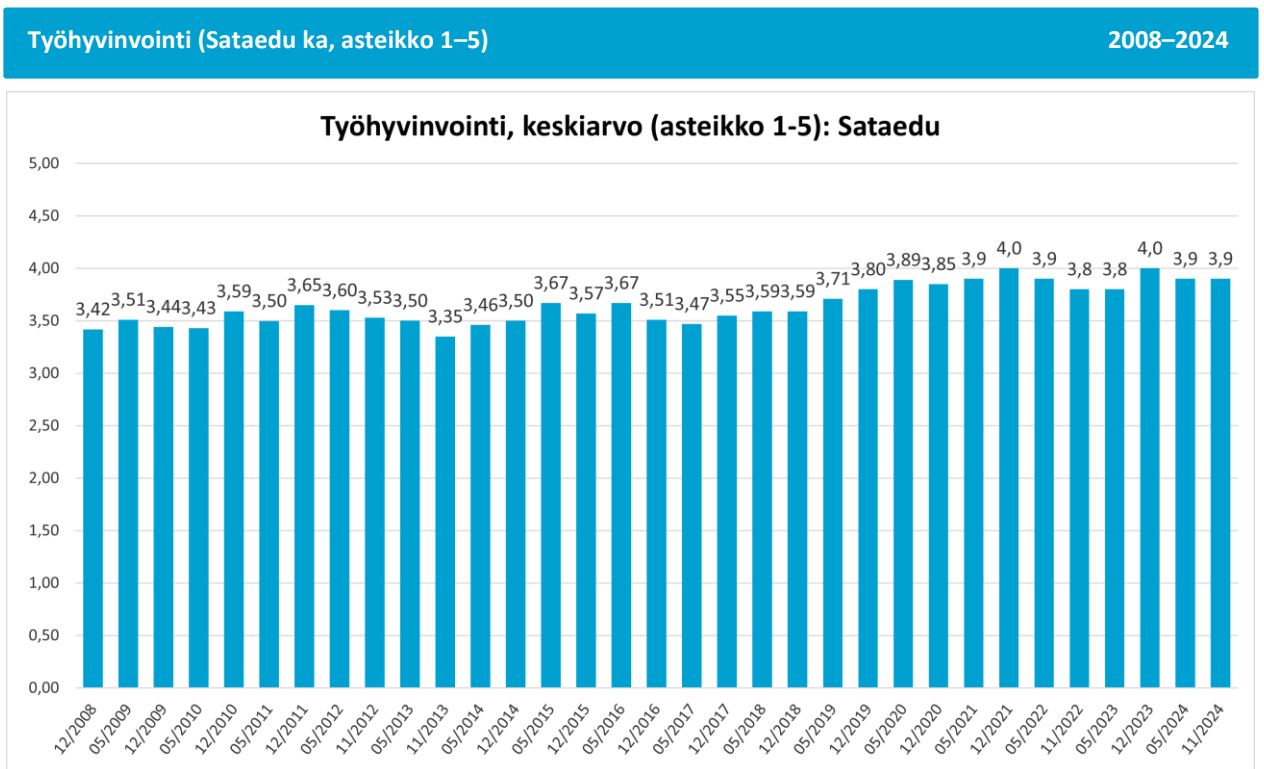
Henkilöstöjuhla järjestetään säännöllisesti tammikuun lopussa. Henkilöstöjuhlan järjestelyistä vastaa vuorollaan kukin toimipaikka.

Vuoden 2024 henkilöstöjuhla järjestettiin 26.1.2024 Kokemäen seuratalolla. Juhlan järjestelyistä vastasi Kokemäen toimipaikka. Juhlaan ilmoittautui 151 osallistujaa (Kankaanpää vuonna 2023: 151, Pori vuonna 2022: 161).

Työhyvinvointi

Työhyvinvointikysely

Henkilöstön työhyvinvointia mitattiin toukokuussa ja joulukuussa. Kyselyssä mitataan henkilöstön työhyvinvointia asteikolla 1–5. Työhyvinvoinnin keskiarvo laski kymmenyksen edelliseen syksyyn verrattuna. Kokonaisarvosana oli toukokuussa ja joulukuussa sama 3,9.



Työhyvinvointia vahvistaneiksi asioiksi kyselyssä mainittiin eniten esimiehen, oma ja työkavereiden toiminta. Työhyvinvointia heikentäneeksi asiaksi mainittiin eniten muutokset työilmapiirissä, työn kuormittavuuden lisääntyminen ja työkavereiden toiminta. Kyselyiden avoimissa vastauksissa nousivat esiin mm. esihenkilötyö, työyhteisöön liittyvät asiat, työtehtävien jakautuminen, henkilöstöedut.

Syksyn kyselyyn lisättiin uuden strategiamittariston myötä eNPS-mittari eli Kuinka todennäköisesti suosittelet Sataedua työpaikkana? -kysymys. Sataedun eNPS oli 42,4. Yleisesti ottaen hyvä NPS-indeksi on 10 ja 30 välillä, yli 30 on erittäin hyvä.

Kyselyn tuloksia käytiin läpi eri henkilöstötilaisuuksissa ja kyselyjen tulokset vaikuttavat työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteiden suunnitteluun ja kohdentamiseen.

Työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteet

Vuoden aikana kokeiltiin Motiviren toteuttamaa Kaikki yhdessä -valmennusta. Koko organisaatiota koskeva valmennus toteutettiin tiimeissä ja valmennukseen osallistui 272 henkilöä. Valmennuspäivän aikana keskityttiin kehittämään työkykyä ja hyvinvointiosaamista ja kartoitettiin henkilöstön voimavaroja sekä henkilöstötuottavuuteen liittyviä tekijöitä. Yhteistä päivää seuranneisiin yksilöllisiin valmentajatapaamisiin osallistui 207 henkilöä. Valmentajatapaamisissa keskitytään siihen, mitä työntekijä itse voi tehdä oman hyvinvointinsa ja työkykensä eteen niin töissä kuin arjessaan. Osa henkilöstöstä eteni lisäksi tarveperustaisiin seurantatapaamisiin.

Henkilöstötuottavuusindeksi HTI

Henkilöstötuottavuus mitattiin osana Motiviren valmennusta ja se kertoo ihmisten kestävästä suorituskyvystä. Henkilöstötuottavuus määritetään henkilökohtaiseksi ominaisuudeksi, joka koostuu kolmesta osa-alueesta: työkyky, osaaminen ja motivaatio. Henkilöstötuottavuutta kuvaava tunnusluku 0–100. Hyvällä henkilöstötuottavuudella on selkeä yhteys yrityksen kannattavuuteen ja vahva yhteys vähäisempiin työkykyongelmiin.

Sataedun henkilöstötuottavuusindeksi HTI: 55,0 (hyvä)

Työsuojelu

Työsuojelu on toimintaa, jolla ylläpidetään ja edistetään työpaikan työympäristön ja työolojen turvallisuutta ja terveellisuutta sekä työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä työkykyä. Työsuojelutoiminnan lähtökohtana on parantaa työympäristöä ja työoloja jatkuvasti yhteistoiminnassa työpaikalla siten, että vaaratekijöiden ja vaaratilanteiden syntyminen estetään tai ne poistetaan.

Tapaturmailmoitukset ja turvallisuushavainnot raportoidaan yhteistyötoimikunnalle vuosittain. Toiminnan tarkoituksena on kehittää turvallisuuskulttuuri sellaiseksi, että työsuojelu ja turvallisuus koetaan koko työyhteisön asiaksi.

Vakuutusyhtiön tilastojen mukaan henkilökunnalla oli tapaturmailmoituksia vuonna 2024 17 kpl (vuonna 2023 11 kpl) ja opiskelijoilla 25 kpl (vuonna 2023 30 kpl). Suuri osa ilmoituksista ei merkitse automaattisesti tapaturmaa. Vakuutusyhtiölle tulee kuitenkin tehdä ilmoitus, koska korvausta voi joutua hakemaan myöhemmin ilmenevistä vammoista. Yleisimmin tapaturmailmoituksissa näkyivät lievät käsi- ja sormivammat sekä jalkavammat. Usein näyttää olevan syynä huolellisuuden puute ja keskittymisen herpaantuminen työskentelyn tai liikkumisen aikana. Tämän vuoksi erityistä painoa on asetettu huolelliseen työskentelyyn, turvallisiin työmenetelmiin ja suojavarusteiden asianmukaiseen käyttöön.

Turvallisuushavainnot tehtiin sataedu.fi-sivujen, henkilökunnan intran, opiskelijoiden intra Aulan ja opiskelijahallintojärjestelmä Wilman linkkeihin vuonna 2024 42 kpl (vuonna 2023: 52 kpl, vuonna 2022: 49 kpl). Yleisimmin turvallisuushavainnot koskivat liikkautta piha- alueilla, kiinteistöjen ja ulkoalueiden turvallisuutta sekä ajoneuvoliikennettä. Ilmoituksista noin 15 oli sellaisia, joiden perusteella voitiin korjata jokin riskikohde ja samalla estää mahdollinen tuleva vahinko.

Turvallisuuden korkeaa tasoa on pyritty ylläpitämään ennakoivilla toimenpiteillä. Syksyisin pidettävä työsuojeluviikko sisältää tietoiskuja turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Koko henkilöstölle pakollisena on ensiapukoulutus, uhkaavien tilanteiden hallintakoulutus ja tietoturvakoulutus. Lisäksi tällä hetkellä noin puolet on osallistunut alkusammutuskoulutukseen. Tiimikohtaiset vaarojen selvittämiset ja arvioinnit, kaksi kertaa vuodessa yhdessä opiskelijoiden kanssa järjestettävät turvallisuuskävelyt ja pelastusharjoitukset sekä uusien sataedulaisten asianmukainen perehdytys ovat auttaneet ennaltaehkäisemään turvallisuuden riskitekijöitä. Turvallisuusviestinnässä on käytössä hälytysjärjestelmä Secapp, jolla voidaan hälyttää henkilökunnan puhelimiin sijainnin perusteella toimipaikkakohtaisesti. Kaikilla henkilökuntaan kuuluvilla on puhelimissaan Secappin avunpyyntö-, poistumis- ja sisään suojautumishälytyspainikkeet.

Yhteistoiminta

Sataedussa on yksi yhteistoimintaelin, jota nimitetään yhteistyötoimikunnaksi. Yhtymähallitus nimesi yhteistyötoimikunnan toimikaudeksi 2022–2025 joulukuussa 2021.

Yhteistyötoimikunnassa on neljä työnantajaa edustavaa jäsentä (kuntayhtymän johtaja, rehtori, talous- ja hallintojohtaja ja työsuojelupäällikkö) sekä kuusi henkilöstöä edustavaa jäsentä (henkilöstöjärjestöjen JYTY:n, JHL:n ja JUKO:n pääluottamusmiehet, JUKO:n varapääluottamusmiehes sekä työsuojeluvaltuutetut). Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden aikana viisi kertaa.

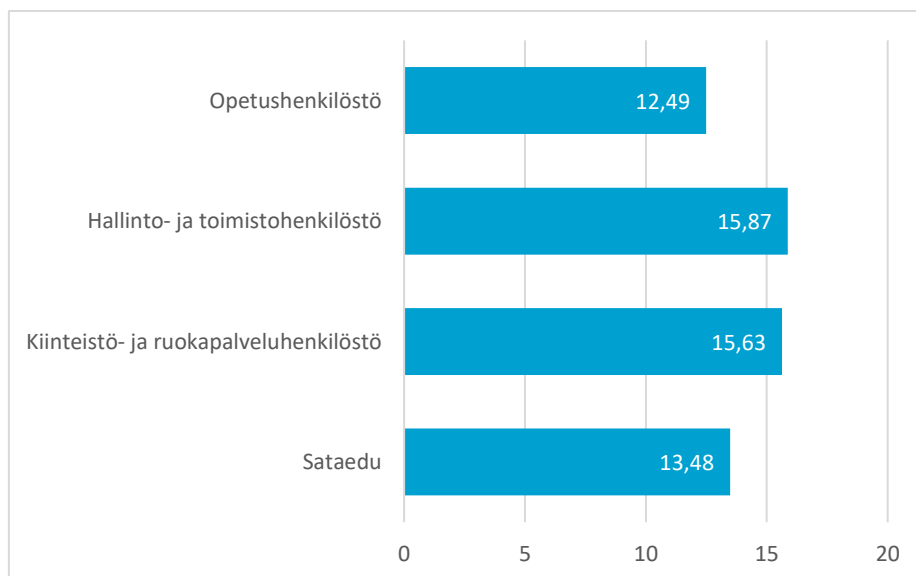
Rekrytointi ja vaihtuvuus

Palvelusvuosimäärät

Sataedussa keskimääräinen palvelussuhteen kesto koko vakinaisen henkilöstön osalta oli vuoden 2024 lopussa 13,48 vuotta (vuonna 2023: 13,65 vuotta, vuonna 2022: 13,2 vuotta). Opetushenkilöstön keskimääräinen vakinaisen palvelussuhteen kesto oli 12,49 vuotta, hallinto- ja toimistohenkilöstön 15,87 vuotta ja tilapalveluhenkilöstön 15,63 vuotta.

Palvelusvuosimäärät (ka, vakinainen henkilöstö)

2024



Vaihtuvuus

Julkisen haun kautta valittiin toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen tai virkaan 25 henkilöä (vuonna 2023: 34 hlöä, vuonna 2022: 20 henkilöä). Heistä 5 ei työskennellyt ennestään Sataedun palveluksessa, jolloin varsinainen tulovaihtuvuus oli 1,6 %.

Sataedussa työskentelynsä päätti vuoden aikana 12 vakinaista, joista 5 henkilöä eläköitymisen kautta. Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus ilman eläköitymisiä oli 2,2 % (vuonna 2023: 3,1 %, vuonna 2022: 1,9 %).

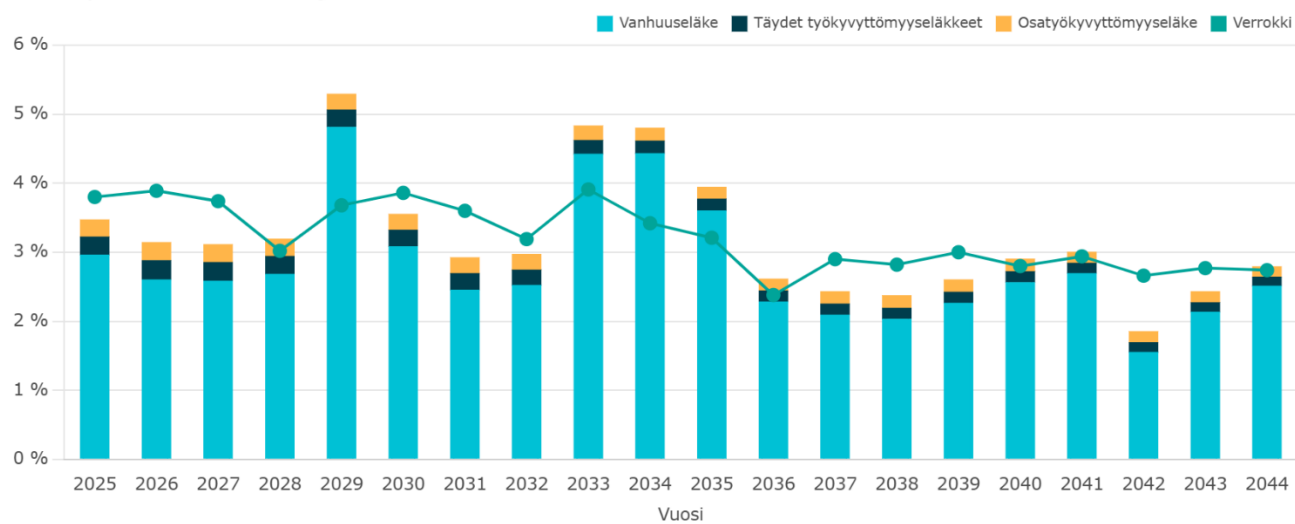
Eläköityminen

Vuonna 2024 Sataedun palveluksesta siirtyi eläkkeelle 5 henkilöä. Eläköitymisikä oli keskimäärin 64,2 vuotta.

Eläköitymisennuste, henkilöä/vuosi

2025–2044

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



lähde: Keva