

HENKILÖSTÖRAPORTTI

2023



Sisällys

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2023	0
Johdanto.....	2
Vuosi 2023	3
Henkilöstöressurit.....	3
Henkilöstörakenne	3
Viranhaltijat ja työntekijät	4
Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö	4
Ikärakenne.....	4
Työpanos.....	6
Henkilötyövuodet.....	6
Terveysperusteiset poissaolot.....	6
Johtaminen.....	8
YT-toimenpiteet	8
Esihenkilökoulutus	9
Työhyvinvointikeskustelut	9
Opettajien osaamisen kehittäminen	9
Henkilöstöpanostukset	9
Palkkapanostukset	9
Osaamisen kehittäminen.....	10
Epassi	11
Henkilöstökerho	12
Työterveyshuolto	12
Henkilöstön muistaminen	12
Henkilöstöjuhla	12
Työhyvinvointi	12
Työhyvinvointikysely	12
Työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteet	13
Työsuojelu	13
Yhteistoiminta	14
Rekrytointi ja vaihtuvuus	14
Palvelusvuosimäärät.....	14
Vaihtuvuus.....	15
Eläköityminen.....	15

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 2023

Sataedun siirtyi vuoden 2020 alusta matriisiorganisaatioon. Sataedun ydinprosessi oli koulutuspalvelut. Koulutuspalvelut tuotettiin viidellä opintoalalla. Koulutuspalveluiden johtamisesta vastasi rehtori ja opintoalojen johtamisesta vastasivat koulutuspäälliköt. Matriisin osa-alueet olivat talous- ja hallintopalvelut, kehittämisspalvelut sekä työelämä- ja opiskelijapalvelut. Talous- ja hallintopalveluihin kuuluivat kiinteistöpalvelut, puhdistuspalvelut, ruokapalvelut ja talous- ja henkilöstöpalvelut, ja sen johtamisesta vastasi talous- ja hallintojohtaja. Kehittämisspalveluihin kuuluivat hanke- ja kehitystoiminta ja opetusteknologia, ja sen johtamisesta vastasi kehitysjohtaja. Työelämä- ja opiskelijapalveluihin kuuluivat hakija- ja opiskelijapalvelut ja markkinaehtoinen koulutus, ja sen johtamisesta vastasi koulutusjohtaja.

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

Koulutuspalveluiden johtamista vahvistettiin perustamalla kuntayhtymään apulaisrehtorin virka. Apulaisrehtori aloitti virassa toukokuussa 2023. Vuoden aikana Hyvinvointi-opintoalan ja ohjauspalveluiden koulutuspäälliköt vaihtuivat.

Sataedussa on pyritty lisäämään henkilökunnan osaamista monipuolisella koulutustarjonnalla niin, että koulutukset ovat tiedossa jo työsuunnitelmia tehtäessä. Henkilöstön koulutuksen koordinoinnin vahvistamiseksi rekrytoitiin keväällä 2023 osaamisen kehittämisspäällikkö. Henkilöstön koulutussuunnitelman ja perehdyttämismateriaalin kehitystyö on parhaillaan meneillään.

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.

Vuoden lopussa palvelussuhteessa oli 320 henkilöä (vuonna 2022: 308 hlöä, vuonna 2021: 321 hlöä). Vakinaista henkilöstöä oli 254 henkilöä (vuonna 2022: 224 hlöä, vuonna 2021: 218 hlöä), 77,9 % henkilöstöstä. Henkilöstö jakaantui seuraavasti; opetushenkilöstö 224 hlöä (70,0 %), hallinto- ja toimistohenkilöstö 59 hlöä (18,4 %) ja tilapalveluhenkilöstö 37 hlöä (11,6 %).

Naisia henkilöstä oli 66,6 % ja miehiä 33,4 %. Naisten osuus nousi 0,4 prosenttiyksiköllä vuodesta 2023.

Vuoden lopussa osa-aikaisesti työskenteli 39 henkilöä, 11,9 % koko henkilöstöstä. Heistä osa-aikaeläkkeellä oli 2 henkilöä. Palkattomalla virka-/työvapaalla oli vuoden lopussa 10 henkilöä, joista pidemmällä palkattomalla vapaalla oli 7 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, oppilasarvioinnista ja kurinpitovapausta.

Virkasuhteisina työskenteli 214 henkilöä (vuonna 2022: 208 hlöä, vuonna 2021: 229 hlöä) ja työsuhteisina 106 henkilöä (vuonna 2022: 94 hlöä, vuonna 2021: 92 hlöä).

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

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö

Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskenteli 66 henkilöä (vuonna 2022: 84 hlöä, vuonna 2021: 103 hlöä), 22,1 % henkilöstöstä.

Määräaikaisten palvelussuhteiden perusteita olivat yleisimmin työn luonteesta johtuva määräaikaisuus, toiminnan vakiintumattomuus, projektiluontoinen työ ja vakinaisen henkilöstön sijaisuus.

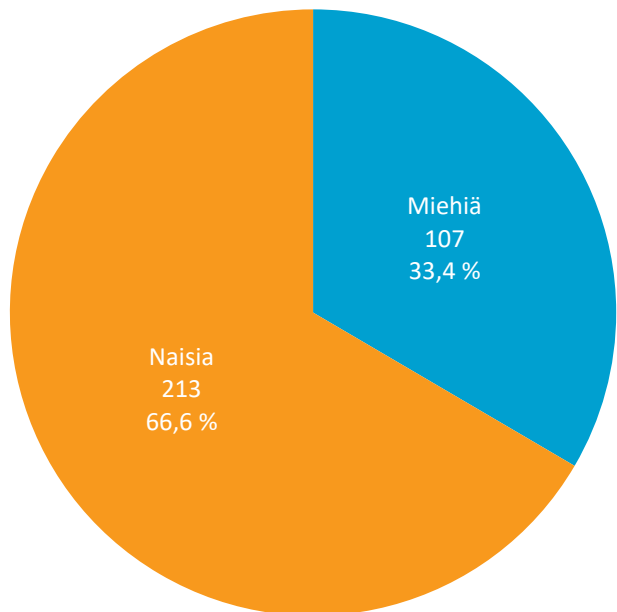
Ikärakenne

Sataedun vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 51,2 vuotta (vuonna 2022: 51,5 vuotta, vuonna 2021: 51,1 vuotta).

Määräaikainen henkilöstö mukaan lukien henkilöstön keski-ikä oli 49,6 vuotta (vuonna 2022: 50,0 vuotta, vuonna 2021: 48,8 vuotta).

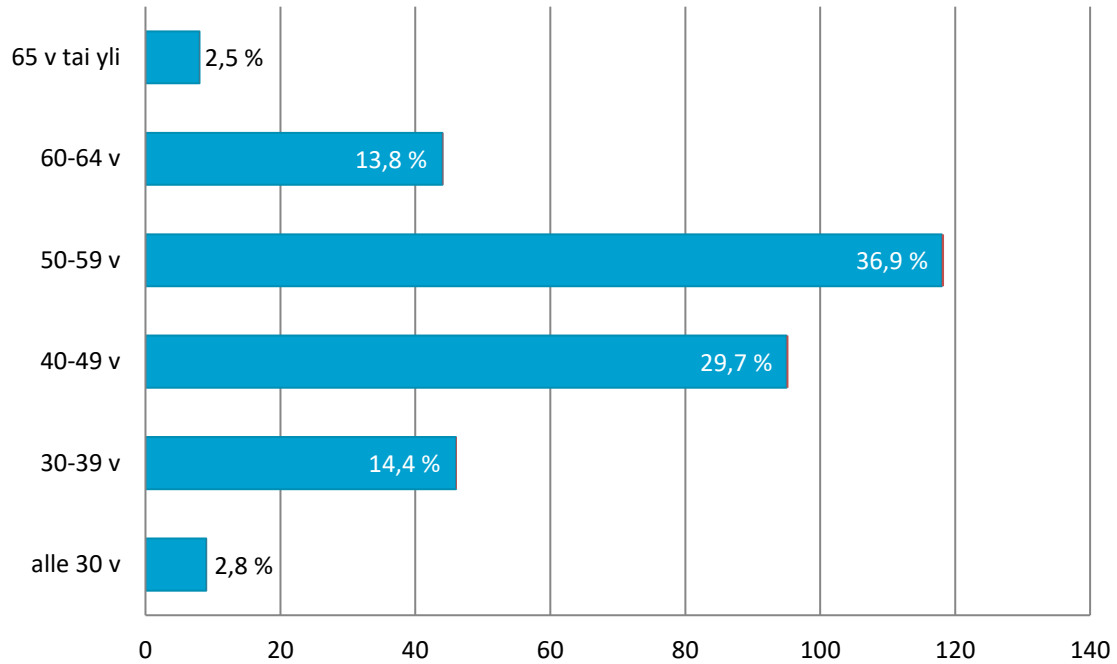
Henkilöstörakenne

31.12.2023



Henkilöstömäärä eri ikäryhmissä

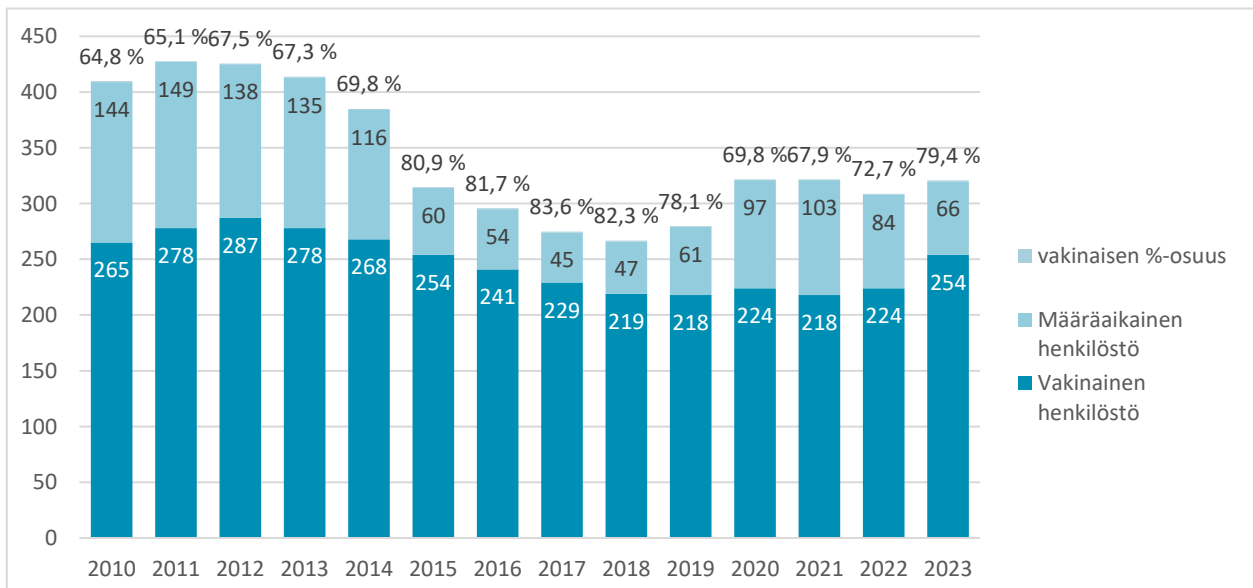
31.12.2023



	alle 30 v	30-39 v	40-49 v	50-59 v	60-64 v	65 v tai yli
Lukumäärä	9	46	95	118	44	8
% -osuus	2,8 %	14,4 %	29,7 %	36,9 %	13,8 %	2,5 %

Henkilöstömäärän kehitys (hlöä)

2010–2023



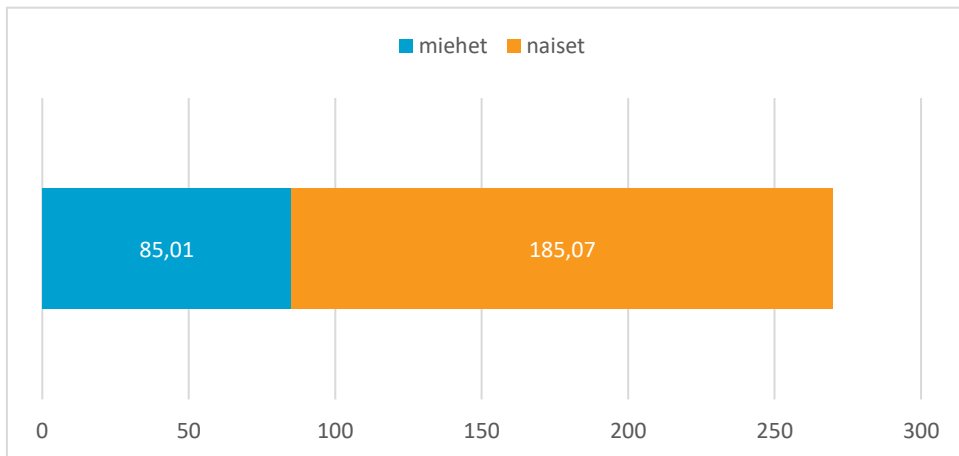
Työpanos

Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstä 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 2023 oli 270,08 henkilötyövuotta (vuonna 2022: 227,2 htv, vuonna 2021: 253,8 htv).

Henkilötyövuodet (palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)) **2023**



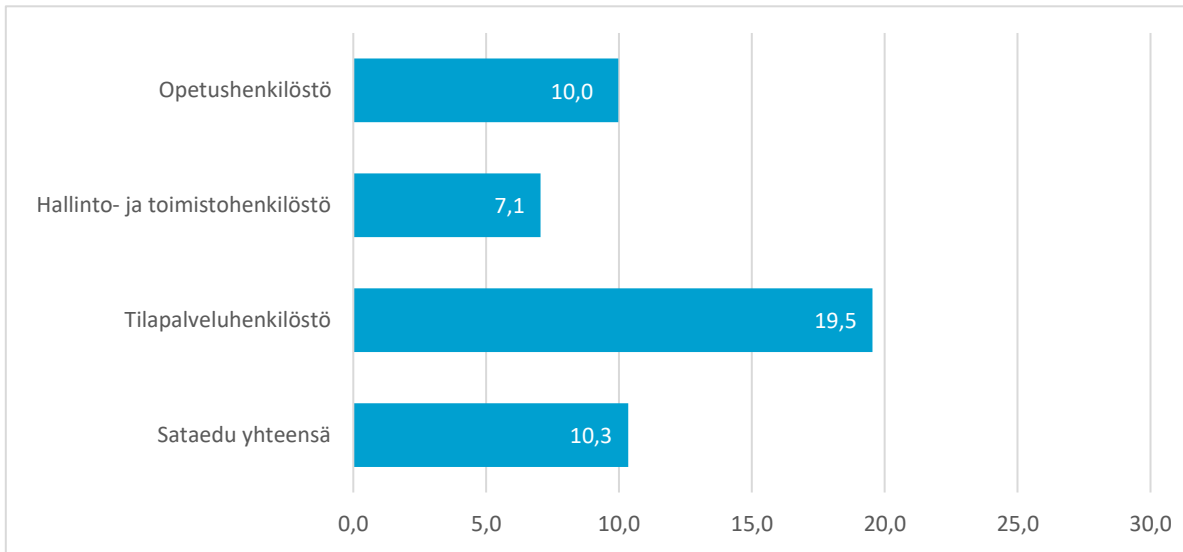
Terveysperusteiset poissaolot

Henkilöstöllä oli vuoden aikana sairauspoissaoloja yhteensä 3372 kalenteripäivää (vuonna 2022: 4068 pvää, vuonna 2021: 3074 pvää). Tapaturmasta tai työmatkatapaturmasta johtuneita poissaolopäiviä sisältyi poissaolopäiviin 7 kalenteripäivää (vuonna 2022: 106 pvää, vuonna 2021: 8 pvää). Sairauspoissaoloja kertyi 10,3 kpv/hlö.

Sairauspoissaoloja oli vuoden aikana yhteensä 193 henkilöllä. Terveysprosentti eli ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden osuus henkilöstömäärästä oli 39,7 % (vuonna 2022: 36,7 %, vuonna 2021: 53,6 %).

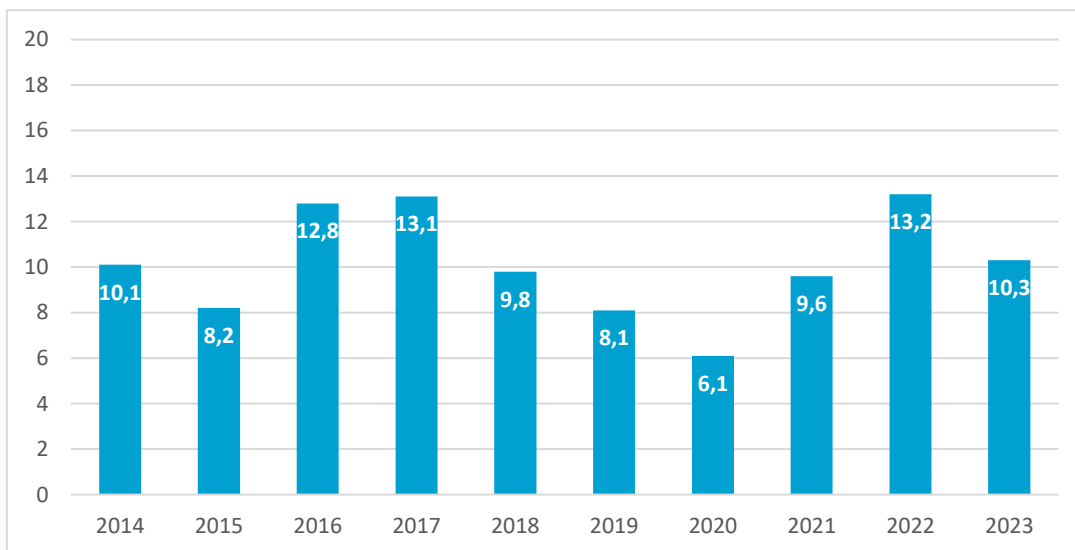
Sairauspoissaolopäivät suhteessa henkilöstömäärään (pv/hlö)

2023



Sairauspoissaolojen kehitys (kpv/hlö)

2014–2023



Henkilötyövuosiin suhteutettuna sairauspoissaolojen määrä oli 12,5 kpv/htv (vuonna 2022: 17,9 kpv/htv, vuonna 2021: 12,1 kpv/htv).

Terveysperusteisten poissaolojen palkkakustannus oli 216.815,90 euroa (vuonna 2022: 260.133,54 euroa, vuonna 2021: 128.544 euroa, vuonna 2020: 59.749 euroa*).

* *) Vuodelta 2020 ilmoitettu terveysperusteisten sairauspoissaolojen summa on laskettu hieman eri tavalla kuin aiempina vuosina. Tämä johtuu marraskuussa kuntayhtymässä tehdystä palkkahallinnon järjestelmän vaihdoksesta, jolloin koko vuodelta ei voitu raportoida tietoja täysin samalla tavalla, ja tästä johtuen luvuissa voi olla pientä epätarkkuutta, tai ne eivät ole täysin vertailukelpoisia edellisten vuosien kanssa.

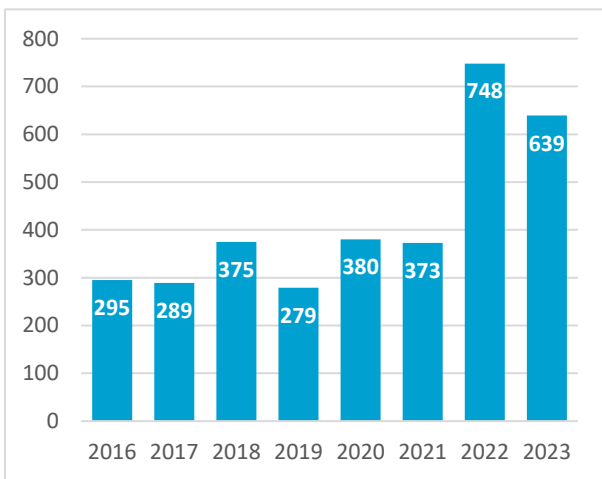
***) Vuodelta 2021 ei ole saatavilla tarkkoja tietoja eri pituisten poissaolojen kustannuksista. Laskelma vuodelta 2021 perustuu kirjanpidon kustannuksiin jaettuna eri pituisille poissaoloille, ottaen lisäksi huomioon erilaiset korvausmenettelyt poissaolojen pituudesta riippuen. Luvut ovat laskennallisia arvioita.

Suurin osa terveysperusteisista poissalopäivistä muodostui välille 4–29 pv (43,8 %). Muut poissaolot kertyivät välille 30–60 pv (20,4 %), välille 1–3 pv (19,2 %), välille 61–90 pv (6,7 %), yli 180 pv (6,3 %) ja välille välille 91–180 pv (3,6 %).

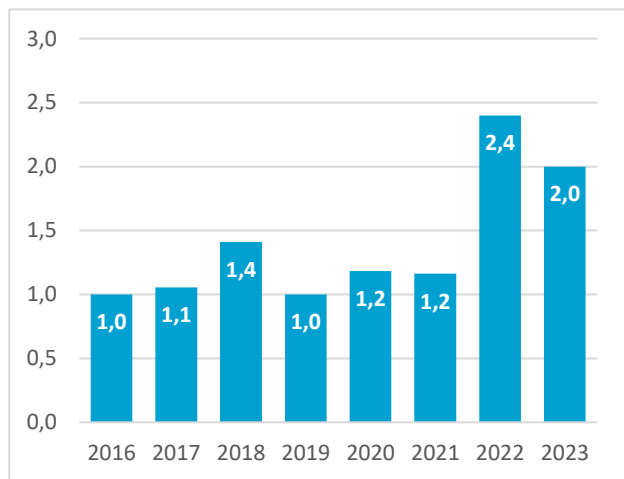
Yli puolet sairastaneista oli poissa 1–3 päivää (63,9 % kaikista poissaolotapauksista) ja vajaa kolmannes (31,9 %) oli poissa 4–29 päivää. Muut poissaolot jakautuivat seuraavasti: 30–60 päivää (3,3 %), 61–90 pv (0,5 %), 91–180 pv (0,2 %) ja yli 180 pv (0,2 %).

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 pyydettyessä (aikaisemmin todistus oli esitettävä ensimmäistä päivää lukuun ottamatta).

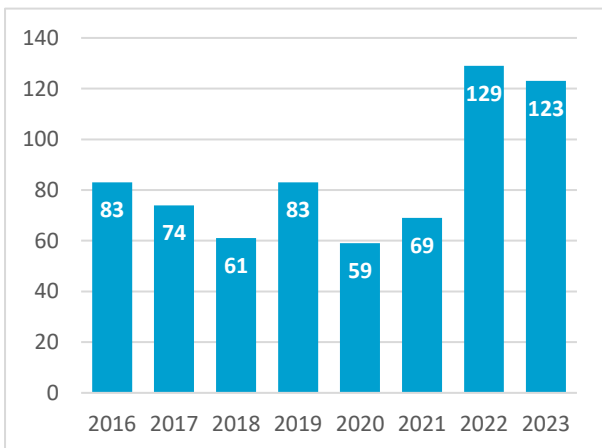
Sairauspoissaolo, oma ilmoitus (kpv) 2016–2023



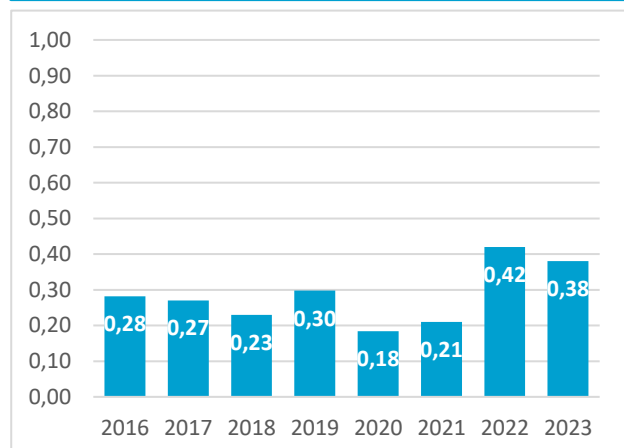
Sairauspoissaolo, oma ilmoitus (kpv/hlö) 2016–2023



Poissaolo, lapsen sairaus (kpv) 2016–2023



Poissaolo, lapsen sairaus (kpv/hlö) 2016–2023



Johtaminen

YT-toimenpiteet

Toimintavuonna 2023 kuntayhtymässä ei käyty muutosneuvotteluja.

Esihenkilökoulutus

Johtoryhmä suoritti loppuun syksyllä 2022 alkaneen Ekologisen jälleenrakentamisen koulutusohjelman, johon sisältyi kaksi puolen vuoden kestoista kokonaisuutta. Koulutusohjelma koostui kahdesta valmennuspäivästä sekä omassa koulussa tai oppilaitoksessa toteutettavasta kehittämisprojektista, jonka tueksi järjestettiin erillisiä tukiwebinaareja.

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. Käytäntöä jatkettiin vuonna 2023.

Työhyvinvointikeskusteluiden toteutusaika oli 1.4.–31.12.2023.

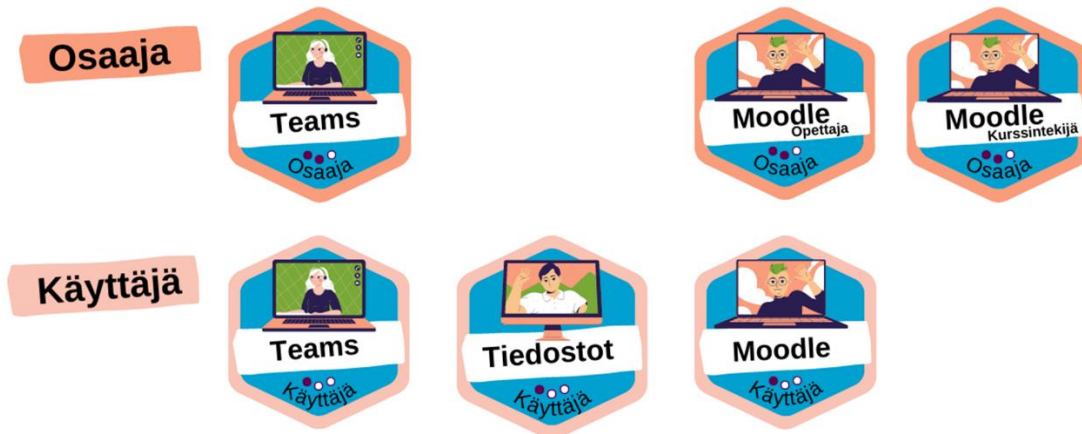
Työhyvinvointikeskusteluita pidettiin 280 työntekijän kanssa, 100 % kohdehenkilöstöstä (vuonna 2022: 278, 100 %, vuonna 2021: 284, 100 %).

Opettajien osaamisen kehittäminen

Opettajien ja ohjaajien osaamisen kehittäminen on systemaattista ja pitkäjänteistä. Vuonna 2021 aloitettiin käytäntö, jossa jokainen ammatillinen opettaja, jonka ajantasaisesta työelämäkokemuksesta on yli viisi vuotta, on työ- elämäjaksolla viikon neljän vuoden eli kuluvan strategiakauden aikana. Opettajien ja ohjaajien osaamiseen liittyvät tavoitteet ja toimenpiteet johdetaan osaamisarvioista, keskusteluista koulutuspäälliköiden kanssa sekä tiimien osaamisen kehittämissuunnitelmista.

Henkilöstön koulutussuunnitelmaa kehitettiin uuden osaamisen kehittämisspäällikön toimesta loppuvuonna 2023.

Henkilöstön riittäviä digitaitoja ja osaamista varmistetaan mm. Sataedun osaamismerkistön avulla. Osaamismerkit suoritettiin Moodle-alustalla.



Henkilöstöpanostukset

Palkkapanostukset

Vuoden 2023 henkilöstökulut olivat yhteensä 17,84 miljoonaa euroa (vuonna 2022: 17,71 milj. euroa, vuonna 2021: 18,05 milj. euroa). Palkkoja ja palkkioita maksettiin yhteensä 14,82 milj. euroa. Henkilösivukuluja muodostui 3,02 milj. euroa.

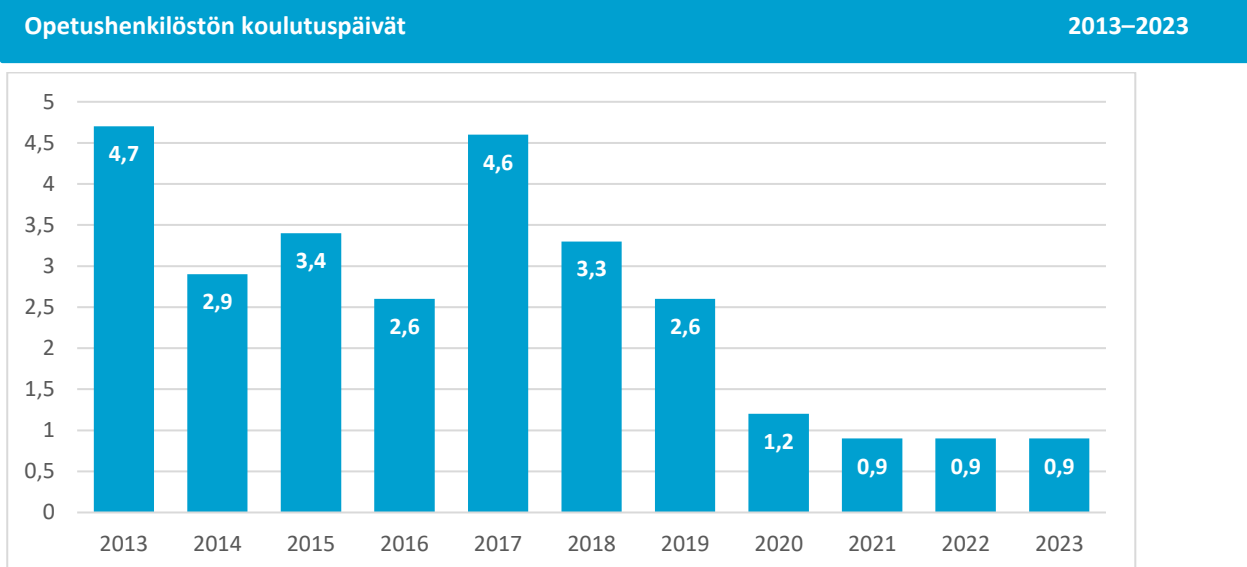
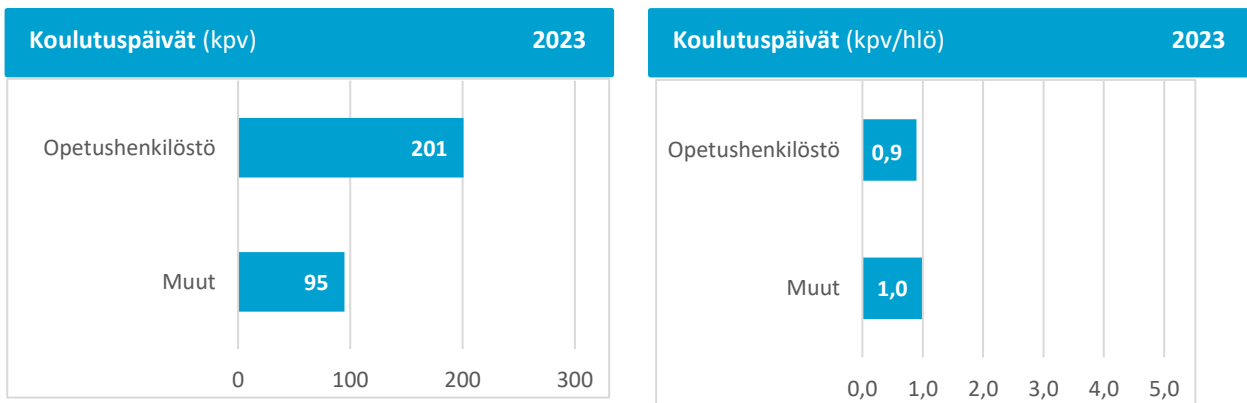
Kunta-alan uusi sopimuskausi sovittiin ajalle 1.5.2022–30.4.2025. Kolmen vuoden sopimuskaudella työvoimakustannukset nousevat korkoa korolle laskien keskimäärin 8,79 prosenttia. Sopimuskorotukset maksetaan sovellettavan työehtosopimuksen mukaan.

1.6.2023 yleiskorotukset olivat KVTES sekä TS 2,20 % ja OVTES 2,02 %. Lisäksi kesäkuussa kertaeränä maksettiin kaikissa sopimuksissa 467 euroa. Näiden lisäksi jaossa oli ennätysmäärä järjestelyeriä. KVTES:n osalta koulutusohjaajien ja järjestelmäasiantuntijoiden tehtäväkohtaisiin palkkoihin kohdennettiin merkittävä osuus 1.6.2023 jaossa olevasta järjestelyerästä. Opettajien osalta erä kohdennettiin niin ikään tehtäväkohtaisiin palkkoihin (TVA-lisiin). Keskeiset TVA-ohjeen muutokset koskivat vaativuustekijöitä sekä pistemäärien tuottamia euromääräisiä TVA-lisiä. Uusina vaativuustekijöinä ohjeeseen otettiin mukaan Alavastaava, Luotsi ja Erva.

Yleiskorotukset ja järjestelyerät sekä kertaerä 1.6.2023 lukien maksettiin Sataedussa kesäkuun 2023 palkanmaksun yhteydessä.

Osaamisen kehittäminen

Sataedun henkilöstölle kertyi vuoden aikana 296 koulutuspäivää (vuonna 2022: 290 pvää, vuonna 2021: 320 pvää) eli 0,9 kpv/henkilö (vuonna 2022: 0,9 kpv/hlö, vuonna 2021: 1 kpv/hlö). Henkilöstön kehittämisen osuus henkilöstökuluihin suhteutettuna oli 3,0 % (vuonna 2022: 2,8 %, vuonna 2021: 3,5 %).



Henkilöstön koulutuspäivien seurantaan ja tilastointiin on vuosina 2020–2023 tullut epävarmuutta etäkoulutuksen määrän kasvun sekä palkkajärjestelmän muutoksen myötä. Kehittämistoimenpiteet asian korjaamiseksi ovat parhaillaan käynnissä.

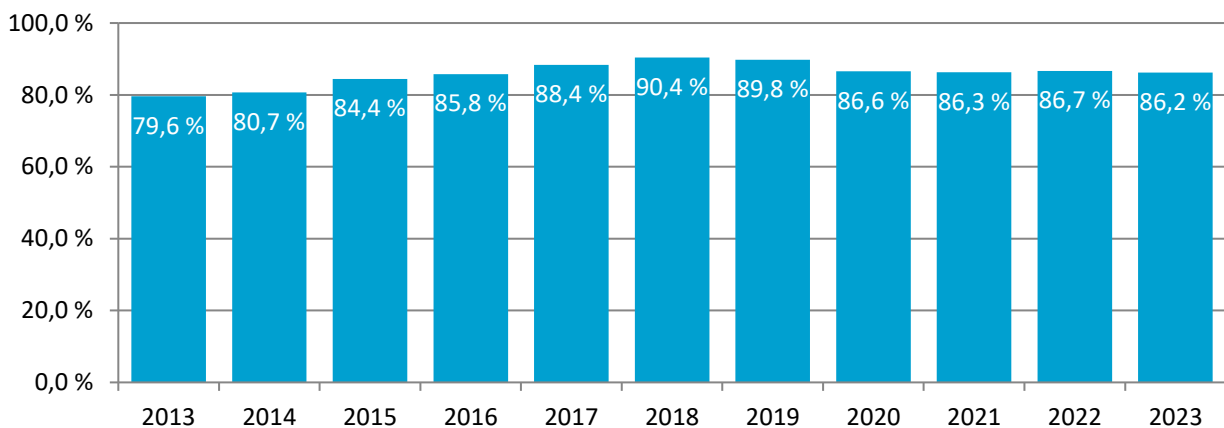
Henkilöstön koulutussuunnitelmassa on linjattu, että kaikilla sataedulaisilla tulisi olla voimassa hätäensiapuvälit, tietoturvakoulutus sekä uhkaavan henkilön kohtaamista koskeva koulutus suoritettuna.

Vuoden 2023 aikana Sataeduun rekrytoitiin kehittämispäällikkö, osaamisen kehittäminen vastaamaan henkilöstön osaamisen strategisesta suunnittelusta, koordinoinnista ja kehittämisestä.

Sataedun päätoimisesta opetushenkilöstöstä 86,2 % oli muodollisesti kelpoisia vuoden 2023 lopussa (vuonna 2022: 86,7 %, vuonna 2021: 86,3 %).

Päätoimisen opetushenkilöstön muodollinen kelpoisuus

2013-2023



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 2023 henkilöstöedun suuruus laski 400 eurosta 300 euroon vuodessa.

Epassin käyttöön olivat oikeutettuja Sataedun palveluksessa työskentelevät seuraavilla rajauksilla: palvelussuhde on toistaiseksi voimassa oleva tai yhtäjaksoisesti määräaikainen vähintään neljä kuukautta ja palvelussuhde on kokopäiväinen tai osa-aikaisuus on vähintään 40 %.

Epassin käyttäjämäärät (työntekijät)

2018-2023

	2023	2022	2021	2020	2019
Sportti & KulttuuriPassia käyttäneiden määrä	268	254	259	257	275
HyvinvointiPassia käyttäneiden määrä	206	218	217	219	232
ePassia käyttäneiden eri työntekijöiden määrä	333	313	322	314	276

Epassin käyttömäärät (euroa)

2018-2023

	2023 *)	2022	2021	2020	2019
Sportti	30 491 €	37 952 €	43 399 €	36 820 €	26 990 €
Kulttuuri	16 874 €	20 774 €	15 204 €	12 605 €	20 344 €
Sportti & Kulttuuri yhteensä	47 365 €	58 726 €	58 604 €	49 425 €	47 334 €
Hyvinvointi	40 557 €	52 551 €	51 626 €	53 522 €	41 233 €
Yhteensä	87 922 €	111 277 €	110 230 €	102 948 €	88 567 €

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

Joulukuussa 2023 päätettiin, että 1.4.2024 lukien käyttöön otetaan Epassin lisäksi myös polkupyöräetu.

Henkilöstökerho

Henkilökuntakerhon rahallista tukemista jatkettiin edellisten vuosien tapaan. Henkilöstökerholle 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.

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

Huhtikuun alusta alkaen otettiin käyttöön Terveystalon tarjoama mielen hyvinvoinnin digitaalinen Mielen chat ja sparrin palvelukokonaisuus. Palvelun tarkoituksena on tarjota työntekijälle kanava mielen kuorman purkamiseen mahdollisimman vaivattomasti.

Henkilöstön muistaminen

Sataedussa henkilöstöä muistetaan pitkästä palvelussuhteesta, 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

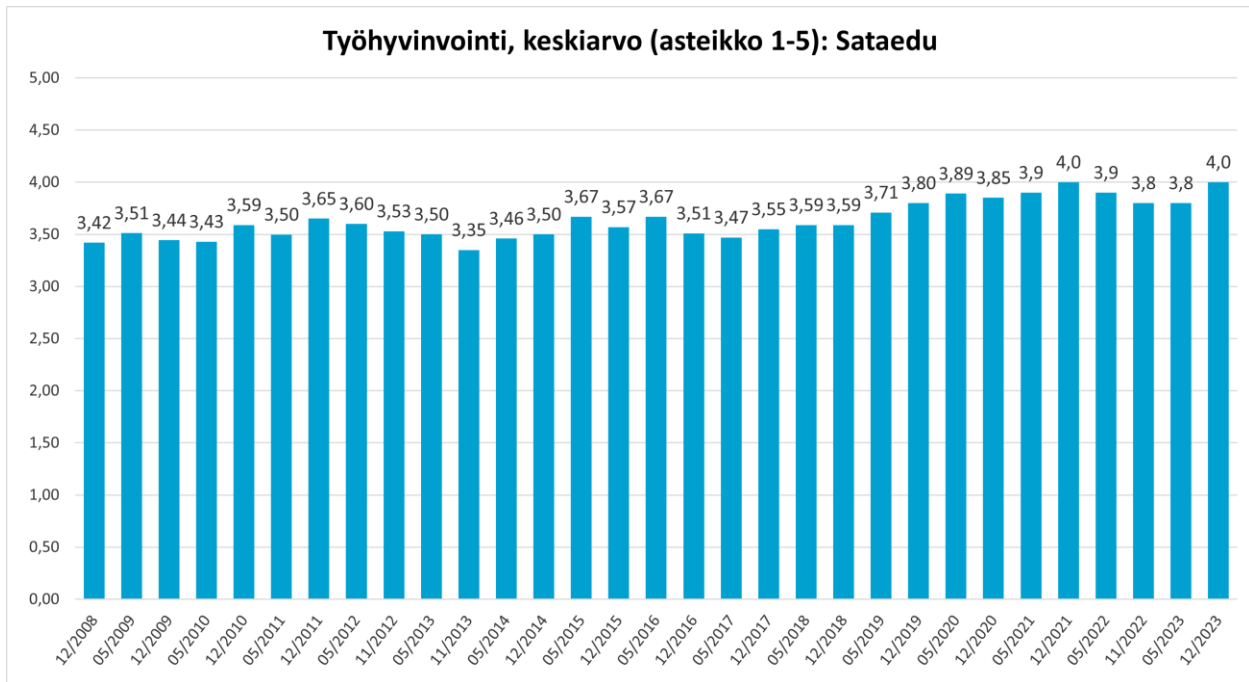
Henkilöstöjuhla järjestetään säännöllisesti tammikuun lopussa. Henkilöstöjuhlan järjestelyistä vastaa vuorollaan kukin toimipaikka.

Vuoden 2023 henkilöstöjuhla järjestettiin 27.1.2023 Kankaanpään Kuntoutuskeskuksella. Juhlan järjestelyistä vastasi Kankaanpään toimipaikka. Juhlaan ilmoittautui 151 osallistujaa (Pori vuonna 2022: 161, virtuaalijuhla vuonna 2021: yksittäisiä katsojia 235/katsojahuippu 183).

Työhyvinvointi

Työhyvinvointikysely

Henkilöstön työhyvinvointia mitattiin toukokuussa ja joulukuussa. Kyselyssä mitataan henkilöstön työhyvinvointia asteikolla 1–5. Työhyvinvoinnin keskiarvo nousi hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Kokonaisarvosana oli toukokuussa 3,8 ja joulukuussa 4,0.



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

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

Työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteet

Työhyvinvointiin liittyvien tavoitteiden integroiminen Sataedun muihin toiminnan tavoitteisiin jatkuu Sataedu 2020-2024 -strategian toimeenpanon yhteydessä.

Työsuojelu

Työsuojelu on toimintaa, jolla ylläpidetään ja edistetään työpaikan työympäristön ja työolojen turvallisuutta ja terveellisuutta sekä työntekijöiden fyysisistä 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 2023 11 kpl ja opiskelijoilla 30 kpl. Yleisimmin tapaturmailmoituksissa näkyivät lievät käsi- ja sormivammat sekä jalkavammat. Huomattavana syynä näyttävät olleen asianosaisen huolellisuuden tai keskittymisen puute työskentelyssä tai liikkumisessa. Siksi huolelliseen työskentelyyn, turvallisiin työmenetelmiin ja suojavarusteiden käyttöön on kiinnitetty erityistä huomiota.

Vakuutusyhtiön vertailussa Sataedun opiskelijoiden ja henkilöstön vuosittaiset tapaturmailmoitusten määrät olivat vain noin kuudesosa keskimääräisistä oppilaitosten tapaturmamääristä. Niiden määrä on pienentynyt huomattavasti viime vuosina.

Turvallisuushavainnoja tehtiin sataedu.fi-sivujen, henkilökunnan intran, opiskelijoiden intra Aulan ja opiskelijahallintojärjestelmä Wilman linkkeihin vuonna 2023 52 kpl (vuonna 2022: 49 kpl, vuonna 2021 47

kpl). Määrä on kasvanut jonkun verran viime vuosina. Yleisimmin turvallisuushavainnot koskivat liukkaita piha- alueilla, kiinteistöjen ja ulkoalueiden turvallisuutta sekä ajoneuvoliikennettä. Ilmoituksista noin 20 oli sellaisia, joiden perusteella voitiin korjata jokin riskikohde ja samalla estää mahdollinen tuleva vahinko. Jatkossa tavoitteena on, että turvallisuushavaintoilmoitusten määrää ja tarkkuutta saadaan edelleen lisättyä, jolloin riskikohteisiin päästään vielä aiempaa tehokkaammin käsiksi.

Turvallisuuden hyvää tasoa on varmistettu ennakoivilla toimilla. Tiimikohtaiset vaarojen selvittämiset ja arvioinnit, kaksi kertaa vuodessa 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. Henkilöstön koulutussuunnitelma varmistaa koko henkilöstölle ensiaputaidot ja uhkaavien tilanteiden hallintataidot.

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 kuusi kertaa.

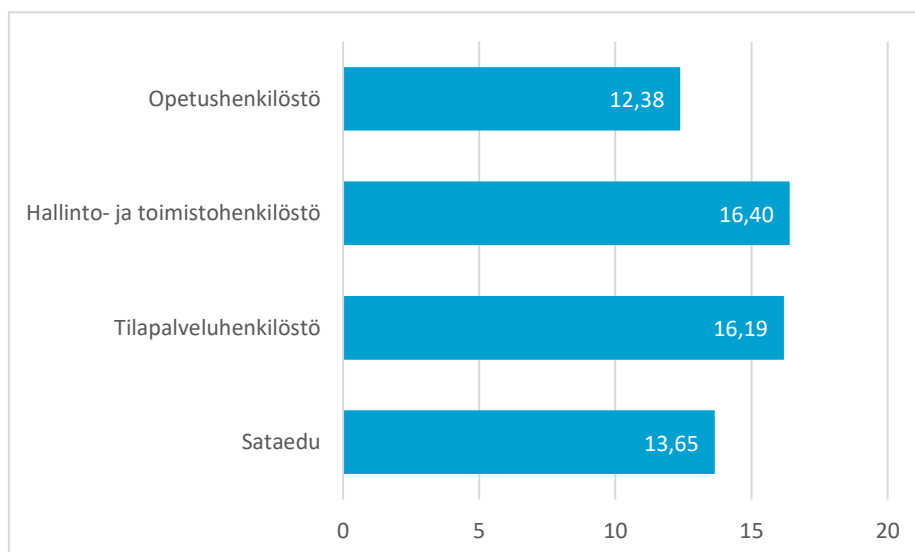
Rekrytointi ja vaihtuvuus

Palvelusvuosimäärät

Sataedussa keskimääräinen palvelussuhteen kesto koko vakinaisen henkilöstön osalta oli vuoden 2023 lopussa 13,65 vuotta (vuonna 2022: 13,2 vuotta, vuonna 2021: 14,5 vuotta). Opetushenkilöstön keskimääräinen vakinaisen palvelussuhteen kesto oli 12,4 vuotta, hallinto- ja toimistohenkilöstön 16,4 vuotta ja tilapalveluhenkilöstön 16,2 vuotta.

Palvelusvuosimäärät (ka, vakinainen henkilöstö)

2023



Vaihtuvuus

Julkisen haun kautta valittiin toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen tai virkaan 34 henkilöä (vuonna 2022: 20 henkilöä, vuonna 2021: 8 henkilöä). Heistä 12 ei työskennellyt ennestään Sataedun palveluksessa, jolloin varsinainen tulovaihtuvuus oli 3,7 %.

Sataedussa työskentelynsä päätti vuoden aikana 21 vakinaista, joista 11 henkilöä eläköitymisen kautta. Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus ilman eläköitymisiä oli 3,1 % (vuonna 2022: 1,9 %, vuonna 2021: 2,5 %).

Eläköityminen

Vuonna 2023 Sataedun palveluksesta siirtyi eläkkeelle 11 henkilöä. Eläköitymisikä oli keskimäärin 64,4 vuotta.

Eläköitymisennuste, henkilöä/vuosi 2022-2041 (lähde: Keva)

