

Henkilöstöraportti vuodelta 2024

KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ OSAO

Henkilöstötoimikunta 18.3.2025

Yhtymähallitus 26.03.2025

Yhtymäkokous 02.06.2025

Henkilöstöraportti vuodelta 2024

1	Katsaus vuoteen 2024	3
2	Johdanto	4
3	Yhteistoiminta, organisaatiomuutokset ja palvelussuhdeasiat.....	5
3.1	Henkilöstötoimikunta	5
3.2	Työyhteisötoimikunta ja työpaikkakokous.....	6
3.3	Organisaatiomuutokset.....	7
3.4	Palvelussuhdeasiat	7
4	Osaaminen ja uudistuminen	9
4.1	Henkilöstön kehittäminen ja perehdytys	9
4.1.1	Vuorovaikutustaitojen itsearviointi	9
4.1.2	Opetus- ja ohjaushenkilöstön digipedagogisen osaamisen kartoitus.....	9
4.1.3	Kestävyysosaamisen kartoitus	10
4.1.4	Henkilöstön mielenterveystaitojen vahvistaminen	11
4.1.5	Perehdytys.....	11
4.1.6	Henkilöstön koulutuspäivätiedot	11
4.2	Kehityskeskustelut.....	13
4.3	Pedagogiset kelpoisuudet	13
4.4	Täyttölupamenettely ja rekrytointi	14
4.4.1	Henkilöstövuokraus	14
5	Työhyvinvoinnin johtaminen	15
5.1	Työterveyshuollon järjestäminen ja työterveysyhteistyö	15
5.2	Työterveyshuollon kustannukset.....	16
5.3	Työhyvinvointikyselyt	17
5.4	Työntekijöiden työhyvinvoinnin tukeminen	19
5.5	Turvallisuustyön ja työsuojelun kehittäminen	20
5.6	Henkilöstön vaihtuvuus	21
5.7	Henkilöstön sairauspoissaolot.....	22
5.8	Työtapaturmat.....	23
6	Esihenkilötyö ja johtaminen	24
7	Tuloksellisuus ja tuottavuus.....	25
7.1	Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen muoto.....	25
7.2	Osa-aikatyö	27
7.3	Ikä- ja sukupuolirakenne.....	28
7.4	Henkilöstön poissaolot	28
7.5	Henkilöstömenot.....	29
7.6	KT:n yhteiset tunnusluvut	30
8	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja vuoden 2024 tavoitteiden arviointi	31

1 Katsaus vuoteen 2024

Vuoden 2024 aikana valmistelimme uuden strategian vuodelle 2030. Strategisina tavoitteina ovat: henkilöstö voi hyvin, henkilöstö on sitoutunut osaamiseen ja työtapojen uudistamiseen, organisaatorakenteemme ja johtamisemme kehittyvät ja uudistuvat kehittyvät pedagogisten tavoitteiden ja työelämätarpeiden mukaisesti sekä toimimme vastuullisesti ja kestävästi. Olemme jo toteuttaneet arjen työssä ja kehittämisessä edellä mainittuja strategisia tavoitteita ja nyt ne on myös kirjattu uuteen strategiaan.

Kampus 2030 -hankkeen ja siihen liittyvän PESU 3.0 -hankkeen myötä vuonna 2023 käynnistimme selvityksen keskitettyihin palveluihin siirtymisestä. Henkilöstö- ja talouspalvelut sekä opintotoimistopalvelut keskitettiin Ylläpitäjäpalveluihin 1.5.2024 alkaen. 1.1.2025 suunniteltua YTO-opetuksen keskittämistä päätettiin siirtää myöhemmäksi, kun yhtymähallitus päätti 26.8.2024 käynnistää uuden hallintomallin – toimialamallin – selvittämisen.

Sympa -henkilöstöjärjestelmän käyttöönoton myötä olemme voineet helpommin kartoittaa erilaisia henkilöstön osaamisia. Vuonna 2024 toteutimme vuorovaikutuksen itsearvioinnin, joka kävimme läpi kehityskeskusteluissa tavoitteena parantaa työyhteisökäyttäytymistä. Merkittävän osaamisen kartoituksen kohdistimme opetus- ja ohjaushenkilöstön digipedagogiseen osaamiseen. Kartointu mahdollistaa tulevan koulutuksen vaikuttavuuden parantumisen. Lisäksi toteutimme kestävyysosaamisen kartoituksen, jonka tuloksia voimme hyödyntää vuodesta 2025 alkaen strategian toteuttamiseksi.

Työhyvinvoinnista huolehtiminen on ollut meille aina tärkeää. Työterveyspalvelut on tuottanut Mehiläinen Oy. Yhteistyömme on ollut sujuvaa monine digipalveluineen ja kehittämishakuista. Työhyvinvoinnin kehittämisen pohjaksi on tärkeää seurata henkilöstön työhyvinvointia. Vuonna 2024 päätimme ottaa uuden työkalun avuksemme: Pulssi-kyselyn, joka tarjoaa reaaliaikaista tietoa. Ensimmäinen kysely toteutettiin huhtikuussa ja toinen joulukuussa. Ilahduttavaa oli aktiivinen vastaushalukkuus: 62,0% ja 82,6 %. Erityisesti ns. työnantajan suositusindeksi (eNPS) nousi joulukuussa positiiviseksi, joka on jo hyvä tulos. Kyselyn analysoinnissa harjoittelimme tulevaakin ajatellen myös tekoälyn hyödyntämistä.

Tärkeä rooli työhyvinvoinnin kokemuksessa on esihenkilötyö. Vuonna 2024 emme järjestäneet edellisten vuosien tapaan systemaattista koulutuskokemusta. Vuosi oli enemmänkin learning by doing -valmennusta konkreettisten asioiden suunnittelussa mm. toimialamallin kehittämisessä ja Kampus 2030 -hankkeessa. Lisäksi järjestimme perinteisen ns. Pomopäivät yhteisen työskentelyn merkeissä kesäkuussa. Pulssikyselyissä esihenkilötyö on todettu olevan hyvällä tasolla.

Otimme käyttöön työhyvinvoinnin tukemisessa muokatun ja korvaavan työn mallin. Työnohjauspalveluja oli tarjolla sekä ryhmä- että yksilötasolla esihenkilöitä unohtamatta. Luonnollisesti jatkoimme edelleen ePassin ja Break Pro- taukoliikuntasovelluksen käyttöä.

Numeraalisista luvuista kuten henkilöstön määrästä, poissaoloista, vaihtuvuudesta, tapaturmista ja amispalautteesta voimme todeta, että vuosi 2024 on sujunut hyvin.

Jyrki Ojala
Henkilöstöjohtaja

2 Johdanto

Koulutuskuntayhtymä OSAOn henkilöstöraportissa vastaamme siihen kuinka strateginen painopiste: Uudistumiskykyinen, sitoutunut ja hyvinvoiva henkilöstö on toteutunut. Lisäksi arvioimme henkilöstöresurssejamme voimavarana, investointina ja kustannuksina kuntayhtymän koulutuspalveluiden ja sisäisten palvelutehtävien kokonaisuudessa. Henkilöstövoimavarojen arvioinnilla edistämme henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta ja tuemme päätöksentekoa resurssien suuntaamisessa. Henkilöstöraportin avulla kehitämme strategista henkilöstöjohtamista sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä.

Henkilöstöä koskevat linjaukset ja periaatteet kokoamme henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan, jossa myös määrittelemme vuosittain tavoitteet henkilöstösuunnittelulle, henkilöstön osaamisen kehittämiseksi ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöllemme. Näiden tavoitteiden toteutumista arvioimme henkilöstöraportissa.

Keskeisiä henkilöstöprosessejamme ovat

- henkilöstösuunnittelu,
- rekrytoinnin koordinointi,
- perehdyttäminen,
- henkilöstön osaamisen kehittäminen,
- palkkausjärjestelmien kehittäminen,
- neuvottelujärjestelmä ja virka- ja työehtosopimusten täytäntöönpanot ja tulkinta,
- työterveyshuolto,
- työhyvinvointi sekä
- palvelussuhteen päättymisen.

Noudatamme asiakirjan laadinnassa Kunta ja hyvinvointialueyönantajat KT:n laatimaa suositusta henkilöstökertomuksen laadintaan. Suosituksessa henkilökertomuksen laadintaan näkökulmia tuodaan esiin neljästä eri aihealueesta, jotka ovat:

1. osaaminen ja uudistuminen,
2. työhyvinvoinnin johtaminen,
3. johtaminen ja esihenkilötyö,
4. tuottavuus ja tuloksellisuus.

Suosituksessa esitetään viisi tunnuslukua, jotka voidaan kerätä valtakunnallisesti samalla tavalla ja näin saada vertailutietoa. Valtakunnallisesti yhteisesti kerättävät ja raportoitavat viisi tunnuslukua ovat

1. henkilötyövuosi
2. henkilöstön ikärakenne
3. vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
4. sairauspoissaolot
5. henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät.

3 Yhteistoiminta, organisaatiomuutokset ja palvelussuhdeasiat

Käsitlemme yhteistoiminnassa henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavat muutokset sekä henkilöstöön, sen kehittämiseen, työolosuhteiden ja työympäristön terveellisyyteen ja turvallisuuteen, tasa-arvoiseen kohteluun ja sisäiseen tietojenvaihtoon liittyvät periaatteet ja suunnitelmat. Yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita ovat myös palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteet, jos niillä on olennaisia henkilöstövaikutuksia. Lisäksi käsittelemme taloudellisista ja tuotannollisista syistä toimeenpantavat osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset yhteistoimintalain mukaisesti.

Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstöllemme mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kuntayhtymän toiminnan kehittämiseen. Yhteistoiminnan osapuolia ovat Koulutuskuntayhtymä OSAO työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö.

Yhteistoiminta OSAOssa –asiakirjassa esittelemme OSAOn yhteistoimintaorganisaation sekä kerromme yhteistoimintaa säätelevästä lainsäädännöstä, yleisistä periaatteista työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnasta OSAOssa. Yhtymähallitus hyväksyi 24.4.2024 päivitetyn Yhteistoiminta OSAOssa -asiakirjan vuosille 1.8.2024 – 31.7.2028.

3.1 HENKILÖSTÖTOIMIKUNTA

OSAOn henkilöstötoimikunta toimii yhteistoimintalain mukaisena yhteistoimintaelimenä sekä kuntayhtymän työsuojelutoimikuntana. Henkilöstötoimikuntaan kuuluu 12 jäsentä ja henkilökohtaista varajäsentä, joista yhdeksän on työntekijöiden edustajia (mukaan lukien työsuojeluvaltuutettu ja pääluottamusmiehet) ja kolme yhtymähallituksen nimeämää työnantajan edustajaa. Lisäksi työsuojelupäälliköllä on oikeus osallistua työnantajan edustajana henkilöstötoimikunnan kokouksiin. Henkilöstötoimikunta valitaan vaaleilla neljäksi vuodeksi kerrallaan. Pääsopijajärjestöjen edustajat järjestivät henkilöstön edustajien vaalin toukokuussa 2024 kaudelle 1.8.2024 – 31.7.2028

Taulukko 1 OSAOn henkilöstötoimikunnan kokoonpano 31.7.2024 asti

Varsinainen jäsen	Henkilökohtainen varajäsen
Työntekijöiden edustajat	
Fossi Ritva, lehtori	Lakkala Marko, tuntiopettaja
Peltokangas Mirva, lehtori	Lakkala Marko, tuntiopettaja
Huhtahaara Valtteri, lehtori	Lakkala Marko, tuntiopettaja
Temonen Jarmo, tietohallintopäällikkö	Makkonen Martta, ravitsemistyöntekijä
Saarikoski Juha, pääluottamusmies, JUKO	Sillanpää Juha-Pekka, varapääluottamusmies
Latola Kalle, pääluottamusmies, JUKO	
Lakso Lea, pääluottamusmies, JYTY	Koivuranta Mika, varapääluottamusmies
Papunen Jaana, pääluottamusmies	Karioja Heljä, varapääluottamusmies
Pasma Tuovi, työsuojeluvaltuutettu	Karjalainen Sirpa, varatyösuojeluvaltuutettu
Työnantajan edustajat	
Paloniemi Jarmo, kuntayhtymäjohtaja-rehtori, pj.	Näppä Raija, vararehtori-pedagoginen johtaja, 1.4.2024 alkaen Raatikainen Jarkko, talousjohtaja
Möttönen Tuomas, hallintojohtaja	Lahtela Esa, yksikönjohtaja
Ojala Jyrki, henkilöstöjohtaja	Valjus Jaana, kiinteistöjohtaja

Taulukko 2 OSAOn henkilöstötoimikunnan kokoonpano 1.8.2024 alkaen

Varsinainen jäsen	Henkilökohtainen varajäsen
Työntekijöiden edustajat	
Fossi Ritva, lehtori	Lakkala Marko, tuntiopettaja
Norrback Anna, tuntiopettaja	Laasonen Jaana, lehtori
Huhtahaara Valtteri, lehtori	Ontero Anna, lehtori
Pelkonen Johanna, viestinnän suunnittelija	Sillanpää Sirpa, koulutussuunnittelija
Saarikoski Juha, pääluottamusmies, JUKO	Juha-Pekka Sillanpää, varapääluottamusmies
Latola Kalle, pääluottamusmies, JUKO	
Lakso Lea, pääluottamusmies, JYTY	Koivuranta Mika, varapääluottamusmies
Papunen Jaana, pääluottamusmies	Karioja Heljä, varapääluottamusmies
Pasma Tuovi, työsuojeluvaltuutettu	Karjalainen Sirpa, varatyösuojeluvaltuutettu
Työnantajan edustajat	
Paloniemi Jarmo, kuntayhtymäjohtaja-rehtori, pj.	Jarkko Raatikainen, talousjohtaja
Möttönen Tuomas, hallintojohtaja	Lahtela Esa, yksikönjohtaja, 1.1.2025 alkaen Veijola Sari, vs. yksikönjohtaja
Ojala Jyrki, henkilöstöjohtaja	Walter Petri, vs. kiinteistöjohtaja 1.1.2025 alkaen Jääskeläinen Timo, kiinteistöjohtaja

OSAOn henkilöstötoimikunnalla oli vuonna 2024 kuusi kokousta sekä yksi kehittämisiltapäivä, jonka aiheena oli toimialamalliin siirtyminen. Kokouksissa käsiteltiin yhteistoimintamenettelyn mukaisesti kuntayhtymän toimintaan ja talouteen liittyvien asiakirjojen lisäksi lakisääteiset henkilöstö- ja koulutus- sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat sekä henkilöstöön ja henkilöstön terveyteen, turvallisuuteen ja työkykyyn liittyviä periaatteita, toimintatapoja ja suunnitelmia kuten työterveyshuollon toimintasuunnitelma sekä OSAOn tietosuoja- ja tietoturva-periaatteet. Lisäksi käsiteltävinä asioina oli muun muassa hallinnon tukipalvelujen keskittäminen ja koulutusalasiirrot. Toukokuun kokouksessa henkilöstötoimikunnalle esiteltiin OSAOn hanketoimintaa ja OSAOn roolia kehittäjänä.

3.2 TYÖYHTEISÖTOIMIKUNTA JA TYÖPAIKKAKOKOUS

Yksikkökohtaisia toimieliämiämme ovat työpaikkakokous ja työyhteisötoimikunta. Työpaikkakokousten tarkoituksena on lisätä ja parantaa samassa työpaikassa toimivan henkilöstön yhteistyötä. Työpaikkakokouksiin osallistuu koko henkilöstö. Työpaikkakokouksissa käsitellään mm. työyhteisöön liittyviä suunnitelmiin sekä työyhteisön kehittämiseen liittyviä asioita. Kokouksissa tiedotetaan ajankohtaisista asioista sekä käsitellään fyysistä ja psyykkistä työympäristöä koskevia asioita.

Yksiköt voivat oman työpaikkakokouksensa päätöksellä perustaa työyhteisötoimikunnan, jonka toimintakausi on sama kuin OSAOn henkilöstötoimikunnan. Työyhteisötoimikunta on perustettu Haukiputaan, Kaukovainio/tekniikka, Kempeleen-Limingan, Kontinkankaan sekä Muhoksen yksiköihin 31.7.2024 asti. 1.8.2024 alkaen työyhteisötoimikunnat toimivat Haukiputaan, Kaukovainio/palvelut, Kaukovainio/tekniikka, Kontinkankaan ja Muhoksen yksiköissä.

Työyhteisötoimikunnat toimivat myös työyhteisön työsuojelutoimikuntana. Mikäli työyhteisötoimikuntaa ei ole perustettu, työsuojelutoimikunnan asiat käsitellään työpaikkakokouksessa.

3.3 ORGANISAATIOMUUTOKSET

OSAO 3.0 ja siihen sisältyviin PESU 3.0 ja OSAO Oulu Kampus 2030 -hankkeisiin liittyen kuntayhtymäjohtaja-rehtori nimesi (21.2.2023 § 44) ohjausryhmän ja työryhmät, joiden tehtävänä oli laatia selvitys siirtymisestä keskitettyihin palveluihin OSAOssa. Tavoitteena on varmistaa tasalaatuiset ja riittävät palvelut OSAO 3.0 -toimintamallissa. Selvityksissä tarkasteltiin koulutusyksiköiden hallinnollisten tukipalvelujen sekä opiskelijoiden ohjaamisen ja opetuksen organisointia OSAO-tasoisesti. Työryhmien selvitysten ja ohjausryhmän esityksen perusteella yhtymähallitus päätti kokouksessaan 18.12.2023 keskittää opintotoimistopalvelut Opiskelijapalveluihin ja henkilöstö- ja talouspalvelut Yhtymäpalveluihin 1.5.2024 alkaen. Lisäksi yhtymähallitus päätti, että YTO-opetus, mukaan lukien YTO-opetuksen erityisopetus, keskitetään Opiskelijapalveluihin 1.1.2025 alkaen. Yhtymähallituksen päätöksen mukaiset keskittämiset toteutettiin opintotoimistopalvelujen ja henkilöstö- ja talouspalvelujen osalta suunnitellusti. YTO-opetuksen ja YTO-opetuksen erityisopetuksen keskittämistä päätettiin siirtää ja tarkastella uudelleen toimialamallin valmistelun yhteydessä.

OSAO 3.0 toimintamallin toimialaryhmien esitysten perusteella ja kuntayhtymäjohtaja-rehtorin päätöksen (8.11.2023 § 265) mukaisesti toteutettiin seuraavat opetusjärjestelymuutokset: Taideteollisuusalan perustutkinto, restaurointialan osaamisala siirtyi Haukiputaan yksiköstä Kaukovainion tekniikan yksikköön 1.1.2024. Rakennusalan perustutkinto, talonrakennuksen osaamisala siirtyi Haukiputaan yksiköstä Kaukovainion tekniikan yksikköön 1.8.2024. Ravintola- ja catering-alan perustutkinto, ruokapalvelun osaamisala siirtyi Haukiputaan yksiköstä 1.8.2024 Kaukovainion palvelut -yksikköön. Muhoksen yksikön vastaava koulutus siirtyi 1.1.2025 Kaukovainion palvelut -yksikköön.

Yhtymähallitus päätti kokouksessaan 26.8.2024 § 100 OSAOn toimialamallin valmistelun aloittamisesta, siten että uusi hallintomalli olisi käytössä 1.1.2026 alkaen. Uuden hallintomallin tavoitteena on koulutuksen ja tukipalvelujen laadun varmistaminen sekä johtamisen tehostaminen. Toimialamalli mahdollistaisi kaluston, oppimisympäristöjen ja henkilöstöresurssien tehokkaamman käytön, joka on välttämättömyys kiristyvässä taloustilanteessa.

3.4 PALVELUSSUHDEASIA

OSAOn palvelussuhdetyöryhmä kokoontui säännöllisesti osana yhteistoimintaa jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti. Palvelussuhdetyöryhmässä on mukana työnantajan edustajat sekä ammattijärjestöjen pääluottamusmiehet. Työryhmässä käsitellään mm. henkilöstöhallinnon ohjeet sekä palkantarkistusesitykset ennen niiden hyväksymistä.

Vuosityöaikatyöryhmä ja OVTES:n ajankohtaisia asioita käsittelevä pientyöryhmä jatkoivat säännöllisiä kokoontumisiaan.

Toteutimme kunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaiset yleiskorotukset kaikille sopimusaloille. OVTES:n keskitettyä kehittämisohjelmaa erää kohdennettiin hinnoittelutunnusten peruspalkkojen yhtenäistämiseen ja lomarahakertoimen korottamiseen.

Paikallisesti sovittavien järjestelyerien jaosta neuvottelimme ja sovimme yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Pääosa paikallisesta järjestelyerästä kohdennettiin työsuorituksen arvioinnin perusteella myönnettäviin henkilökohtaisiin lisiin.

OVTES:n ja KVTES:n osalta aloitimme työsuoritukseen perustuvan arviointijärjestelmän laatiminen vuoden 2023 lopussa. Yhtymähallitus hyväksyi KVTES:n ja OVTES:n työsuorituksen arviointijärjestelmän kokouksessaan 8.5.2024 § 63, ja järjestelmä otettiin käyttöön 1.6.2024 alkaen.

TS-sopimuksen piiriin kuuluvien osalta olemme noudattaneet jo aiemmin laadittua paikallista tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmää sekä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia.

Edistimme OSAOssa tasa-arvon toteutumista luopumalla sukupuolittuneista tehtävänimikkeistä. Palvelussuhdetyöryhmän ja henkilöstötoimikunnan esitysten perusteella kuntayhtymäjohtaja-rehtori päätti muuttaa kaikki OSAOn sukupuolisidonnaiset tehtävänimikkeet sukupuolineutraaleiksi 1.11.2024 alkaen.

Vuosilomalain piiriin kuuluvalla henkilöstöllä KVTES on mahdollistanut lomarahavaihtamisen vapaaksi ilman paikallista sopimista lomavuodesta 2021 lähtien. Vuonna 2024 piti 35 (2023: 32) työntekijää yhteensä 396 (2023: 405) lomarahavapaapäivää.

4 Osaaminen ja uudistuminen

4.1 HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN JA PEREHDYTYS

Vuonna 2024 henkilöstökoulutuksemme strategisina painopisteinä oli vahvistaa: 1) digikyvykkyyden vahvistamista ja hallintaa, 2) ihmisten, asioiden ja itsensä johtamista sekä työyhteisötaitoja kaikille ja 3) tiimityötä ja tiimiopetusta. Näiden lisäksi painopistealueina olivat edelleen: pedagogista osaaminen yhdessä työelämän kanssa, tiedonhallinta ja tiedolla johtaminen, ydinprosessiin liittyvän osaamisen kehittäminen, erityisen tuen osaaminen ja toimivuus, oman ammattialan ja työtehtävän osaaminen sekä kehittäminen elinikäisen oppimisen keinoin, laajajärjestelmän ja ammatillisen koulutuksen laadun kehittäminen, opiskeluhuollon ja ohjauspalveluiden kehittäminen, yhteiskuntavastuun ja globalisoitumisen osaaminen, kielitaidon ja kansainvälisyyden vahvistaminen, tietouden lisääminen tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden kehittäminen.

Otimme käyttöön osaamiskartoitukset, jotta tunnistaissimme strategisten painopistealueiden osaamisen nykytilan vahvuudet ja kehityskohteet. Toteutimme vuonna 2024 kolme henkilöstön osaamiskartoitusta. Osaamiskartoitukset toteutettiin HR-järjestelmä Sympassa. Sympaan luotiin Osaamisen hallinnan -osio, mistä löytyy omilta sivuilta kartoitukset opetus- ja ohjaushenkilöstön digipedagogiselle osaamiselle, kestävyysosaamiselle sekä vuorovaikutustaitojen itsearviointille.

4.1.1 Vuorovaikutustaitojen itsearviointi

Kevään 2023 työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella yhdeksi kehittämiskohteeksi nousi asiallinen käytös ja kielenkäyttö. Siksi toteutimme keväällä 2024 vuorovaikutustaitojen itsearviointin, jokaisen osaolaisen tuli tehdä vuorovaikutustaitojensa itsearviointi ennen vuoden 2024 kehityskeskustelua. Itsearviointin tulokset käytiin läpi yhdessä esihenkilön kanssa kehityskeskusteluissa.

Vuorovaikutustaitoni -itsearviointiin vastasi 662 työntekijäämme. Kaikkien vastausten keskiarvo oli 2,7 (arviointiasteikko 1-3). Parhaimman keskiarvon 2,8 sai kohdat: 1) Työskentelen tiimissä sovittujen toimintatapojen, tavoitteiden ja yhteisten arvojen mukaan, 2) Otan toiset huomioon työyhteisössä ja toimin hyvien käytösten mukaisesti, 3) Osaan tehdä yhdessä töitä –"yksin tekemisestä yhteiseen tekemiseen", 4) Toimin joustavasti ja tilannesidonnaisesti, 5) Haluan omalta osaltani vaikuttaa organisaationi myönteiseen imagoon. Alimman keskiarvon 2,4 sai Osaan ottaa vastaan ja antaa rakentavaa palautetta.

4.1.2 Opetus- ja ohjaushenkilöstön digipedagogisen osaamisen kartoitus

Toteutimme keväällä opetus- ja ohjaushenkilöstön digipedagogisen osaamiskartoituksen, joka perustuu DigCompEdu-viitekehyksessä muodostettuihin kuuteen osa-alueeseen sekä osaamisen itse arvioituihin tasoihin. Kartoitusta muokattiin OSAOn tarjoamien digitaalisten sovelusten ja oppimisympäristöjen käyttöön liittyvän osaamisen näkökulmasta. Kartoitukseen vastasi 422 opettajaa ja 56 ohjaajaa, vastausprosentin ollessa n. 90 %.

Kartoituksen tuloksia tarkastelimme koko organisaation, yksikköjen sekä osaamispalveluiden tasolla johtotiimeissä ja opettajakokouksissa. Vastausdatan lisäksi keräsimme tietoa digipedagogisen osaamisen kehittämisen haasteista sekä ratkaisuideoista. Hyödynnämme aineistoa digipalvelun kehittämiseen sekä digikyvykkyyden jatkuvan oppimisen toimintamallin muotoiluun.

Aloimme valmistelevaan kartoitukseen ja henkilöstöltä nousseisiin kehittämisideoihin peilaten opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamismerkkien käyttöönottoa keskeisimmistä osaamisalueista, kuten tietosuoja, tekijänoikeudet, Pinja-oppimisympäristö ja verkkokokoustyökalujen käyttö. Tavoitteena on, että koko opetus- ja ohjaushenkilöstö saa digikyvykkyyttä ammatilliseen koulutukseen-hankkeen aikana tarvitsemaansa tukea ja ohjausta kyetäkseen saavuttamaan digiosaamisen vähimmäistason ja todentamaan sen perustason osaamismerkein.

Digimentoreita koskeva viranhaltijapäätös tuli voimaan helmikuussa, ja siinä määritelimme digimentorin osaamistason sekä tehtävät yksiköissä. Digimentoriverkoston toimintaa ja osaamista vahvistettiin lisäämällä digimentoreiden määrää, kuvaamalla heidän tehtävänsä sekä järjestämällä koulutuksia. Uudet digimentorit koulutettiin yhteistyössä Oulun ammattikorkeakoulun kanssa (Digimentorin digityökalupakki 2 op). Digimentorointiin kuluva työaika aloimme seurata loppuvuodesta.

Jatkoimme Pinjan, OSAOn digitaalisen oppimisympäristön, kehittämistä ja käytön opastusta. Henkilöstön osaamisen tueksi ja itsenäiseen oppimiseen laadittiin oppimateriaaleja Pinjaan. Yhteisten aineiden verkko-opetusta ja verkkokursseja kehitettiin yhteistyössä verkko-opettajien kanssa sekä laadittiin verkkokurssien laatutavoitteet. Intraan laadittiin ohjeita oppimisanalytiikan hyödyntämisestä opetuksessa sekä generatiivisen tekoälyn käytöstä. Näistä pidettiin myös webinaareja ja koulutuksia digipedatiimin ja digimentoreiden toimesta.

Järjestimme esihenkilöille Johda digiosaamista OSAOssa! kaksiosaisen koulutuksen yhteistyössä Oulun ammattikorkeakoulun kanssa.

Järjestimme simulaatio-opetuksen toteuttamisen koulutuksen eri alojen simulaatio-opetuksista vastaaville opettajille ja esihenkilöille syksyn 2024 aikana. Kolmiosaiseen koulutukseen osallistui n. 50 henkilöä.

4.1.3 Kestävyysosaamisen kartoitus

Syksyllä 2024 teimme kestävyysosaamiskartoituksen koko henkilöstöllemme. Kartoituksessa selvitimme henkilöstön kestävyysosaamisen asenteita, taitoja ja osaamistarpeita sekä sitä mikä koetaan tärkeäksi OSAOn toiminnassa henkilöstön kestävyysosaamisen lisäämiseksi. Kyselyn perusteella näyttää siltä, että OSAOn henkilökunta suhtautuu hyvin myönteisesti kestävä kehityksen edistämiseen työssään: 86 % vastaajista piti tärkeänä tai erittäin tärkeänä oman kestävyysosaamisen lisäämistä ja 85 % suhtautui myönteisesti tai erittäin myönteisesti siihen, että OSAOn kestävä kehityksen edistäminen voi muuttaa omaakin työtä. Henkilökunta on myös sitoutunut, sillä 86 % ilmoitti olevansa sitoutunut tai erittäin sitoutunut OSAOn kestävä kehityksen edistämiseen. Kyselyn perusteella henkilökunta toivoo OSAOltä eniten toimintatapojen kehittämistä vastuullisemmiksi. Toiseksi eniten toivotaan vaikuttamista henkilöstön asenteeseen ja tietoisuuteen ja kolmanneksi eniten sitä, että OSAO ja henkilökunta toimivat esimerkillisesti ja tekevät konkreettisia toimia kestävyysosaamisen kehittämiseksi. Tärkeänä pidettiin myös johdon ja lähiesihenkilön motivoivaa ja kannustavaa toimintaa.

Henkilöstöltä kysyttiin myös, minkälaista kestävyysasiantuntijuutta sillä on. Vastausten perusteella yleisintä on osaaminen, joka liittyy omaan opetusalaan. Myös kierrätykseen, lajitteluun tai hävikin ehkäisemiseen liittyvää osaamista ilmoitettiin paljon. Oma osaaminen, mitä haluttiin eniten kehittää, oli kestävyysosaamisen syventäminen. Avointen vastausten perusteella tällä tarkoitetaan useimmiten ajantasaista ja laaja-alaista tietoa ja osaamista. Seuraavaksi eniten haluttiin kehittää kulttuuriseen ja sosiaaliseen kestävyysosaamiseen liittyvää osaamista sekä sitä, miten kestävyysosaaminen tuodaan arkikäytäntöihin.

Kyselyn tuloksia hyödynnetään OSAOn Kestävän tulevaisuuden tiekartan toimeenpanossa, esimerkiksi henkilöstön kestävyysperehdytyksen ja koulutusten järjestämisessä, sekä kestävyysosaamisen ja -toimijuuden kehittämisessä.

4.1.4 Henkilöstön mielenterveystaitojen vahvistaminen

Ammatillisen koulutuksen opiskelijoilla mielenterveyden haasteet ja neuropsykiatriset piirteet ovat yhä yleisempiä, mikä on lisännyt koko OSAOn henkilöstön tarvetta saada koulutusta aiheen käsittelyyn. Mielenasiat tutuksi -hanke vastaa tähän tarpeeseen tarjoamalla koulutuksia ja työkaluja, jotka tukevat opiskelijoiden yksilöllistä ohjausta ja arjessa kohtaamista. Hankkeessa neuropsykiatrisia piirteitä ja mielenterveyttä tarkastellaan ilmiölähtöisesti, eli ne eivät määritä yksilöä, vaan hänet nähdään kokonaisuutena ja piirteet nähdään vahvuuksina. Neuropsykiatrisiin häiriöihin liittyy usein liitännäisoireita, jotka voivat lisätä riskiä mielenterveyshäiriöille. Tietämättömyys näistä ilmiöistä voi synnyttää ennakkoluuloja ja kielteisiä asenteita, ja stigma eli häpeäleima voi vaikeuttaa oireista toipumista sekä avun hakemista. Hankkeen tavoitteena on vähentää stigmaa ja vahvistaa sekä opiskelijoiden että henkilöstön mielenterveystaitoja. Hankkeen myötä henkilöstölle on järjestetty webinaareja eri teemoista sekä opetusalaakohtaisia koulutuksia, joissa on käsitelty opetuksen ydintä – opiskelijoiden kohtaamista. Dialogisen työskentelyn avulla on syvennyt erilaisten oppijoiden tukemiseen sekä struktuurin ja ennakkoinnin merkitykseen opetuksessa. Koulutusten tavoitteena on lisätä ymmärrystä ja tarjota toimintamalleja, jotka tukevat pedagogista ajattelua ja käytännön työtä opiskelijoiden yksilölliset tarpeet huomioiden. Ymmärryksen, oikean tiedon, uusien työmenetelmien ja verkostoitumisen avulla vahvistetaan henkilöstön työssäjaksamista ja kykyä ohjata moninaisia oppijoita. Samalla edistetään mielenterveystaitoja ja lisätään ymmärrystä neuropsykiatristen piirteiden sekä mielenterveyden vaikutuksista opiskeluun ja työllistymiseen.

4.1.5 Perehdytys

Sympan perehdytysosiota on päivitetty vuoden aikana tulleiden kehittämisideoiden ja tarpeiden mukaan ja kehittäminen jatkuu edelleen. Perehdytysprosessin kehittämistä kokonaisuudessaan jatketaan myös edelleen.

Huhtikuun ja joulukuun Pulssi-kyselyissä väittämä: Työyhteisössäni huolehditaan uusiin tehtäviin perehdyttämisestä, sai kouluarvosanan 7. Arvosanat vaihtelivat osaamispalveluittain 6,3 – 8,5. Huomion arvoista on, että ne henkilöt, jotka suosittelevat OSAOta työpaikkana, näkivät uusiin tehtäviin perehdyttämisen suurena vahvuutena.

4.1.6 Henkilöstön koulutuspäivätiedot

Uudistimme vuoden 2023 alussa koulutuspäivätietojen keruuta siten, että jokaisen tulee itse kirjata koulutuspäivätiedot reaaliaikaisesti HR-järjestelmiin. Koulutuspäivistä, joista syntyy

työntekijälle korvattavia kuluja, ilmoitetaan M2-matkaohjelmaan, omaehtoiset koulutuspäivät haetaan ESSin kautta ja kaikki muut koulutuspäivätiedot ilmoitetaan HR-järjestelmä Sympaan. Uusi tiedonkeruutapa on merkittävästi helpottanut koulutuspäivien tilastointia, mutta oletettavaa on, että vieläkin koulutustietoja jää tilastoimatta, etenkin webinaareihin osallistumisten osalta.

Sympan koulutuspäivätietojen keräämistä uudistettiin vuoden 2024 alusta lukien ja jatkossa saamme kerättyä koulutuksiin osallistumiset koulutussuunnitelman painopistealueiden mukaisesti jaoteltuna. Lisäksi luovuimme sisäinen/ulkoinen koulutuspäivä jaottelun tilastoinnista.

Taulukko 3 Henkilöstön kehittäminen 2022–2024

Henkilöstön koulutuspäivät	OSAO Yhteensä			Koulutuspalvelut			Ylläpitäjäpalvelut		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Koulutuspäiviä yhteensä	1 886	2 393	2 233	1 342	1 945	1 771	545	448	462
Koulutuspäiviä/henkilö	2,0	2,8	2,6	1,7	2,7	2,5	3,9	3,4	2,8

Henkilöstön koulutuspäivät olivat 2 233 päivää (2023: 2 393). Omaehtoisen koulutuksen osallistumispäivät kasvoivat hieman ollen 309 (2023: 290) päivää.

KT:n henkilöstöraportti-suosituksen mukaan valtakunnallinen seurantamittari on henkilöstön koulutuspäivät oheisen taulukon mukaisesti. Tilastoimme palkattomat opintovapaat palkattomiin koulutuspäiviin.

Taulukko 4 Ammatillisen henkilöstökoulutuksen koulutuspäivät 2022–2024 (KT)

KT:n suosituksen mukaiset koulutuspäivätiedot, Ammatillinen henkilöstökoulutus	Palkallinen		Palkaton	
	koulutuspäivät	koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	koulutuspäivät	koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
2022	1 886	2,0	3 623	4,0
2023	2 393	3,2	1 061	1,4
2024	2 233	3,1	1 606	2,3

Palkattomien henkilöstökoulutuspäivien määrä nousi edellisvuodesta 51 prosenttia. Palkattomia koulutuspäiviä käytettiin muun muassa ylemmän ammattikorkeakoulun opintoihin, ammatilliseen erityisopettajakoulutukseen ja opinto-ohjaaja-opintoihin.

Työllisyysrahastolta haettava koulutuskorvaus perustuu lakiin koulutuksen korvaamisesta (1140/2013). Lain tarkoitus on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävä koulutusta. Koulutuskorvausta saadaan enintään kolmelta päiväältä jokaista työntekijää kohti.

Koulutuskorvauksen määrä on 10 % koulutuspäivän laskennallisesta palkkakustannuksesta ja sitä myönnetään enintään kolmelta koulutuspäivältä/henkilö. Työllisyysrahaston ohjeen mukaan yli kuuden tunnin koulutuspäivät lasketaan koulutuskorvaukseen oikeuttaviksi. Vuodelta 2024 koulutuskorvausta on haettu 33 452,44 euroa.

Taulukko 5 Koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät vuosina 2022–2024

		Koulutuspäiviä vähintään			HTV
		3 päivää	2 päivää	1 päivä	
2022	Osallistuneet henkilöt	166 18 %	152 17 %	252 28 %	907
2023	Osallistuneet henkilöt	358 42 %	105 12 %	94 11 %	845
2024	Osallistuneet henkilöt	288 34 %	119 14 %	135 16 %	840

Henkilöstöstä 34 % osallistui koulutukseen vähintään kolmena päivänä, 14 % kahtena päivänä ja 16 % yhtenä päivänä. Koulutukseen osallistui osapäivän tai ei ollenkaan 36 % henkilöstöstä (vuonna 2023: 35 %).

4.2 KEHITYSKESKUSTELUT

Henkilökohtaiset kehityskeskustelumme perustuvat kuntayhtymän strategiaan ja siitä johdettuihin TTS- ja KS-tavoitteisiin, jotka täsmentyvät yksikkökohtaisiksi ja henkilökohtaisiksi tavoitteiksi. Kehityskeskustelurunko löytyy HR-järjestelmä Sympasta. Lisäksi on mahdollista käydä myös ryhmäkehityskeskusteluja. Ryhmäkehityskeskustelu soveltuu esimerkiksi silloin, kun teemme samantyyppistä työtä ja meillä on yhteisiä tavoitteita.

Vuonna 2024 kehityskeskusteluiden toteumaprosentti oli OSAO-tasolla 88,9 % (2023: 86,7 %). Koulutuspalveluissa toteumaprosentti oli 89,7 % (2023: 87,5 %) ja Ylläpitäjäpalveluissa 85,6 % (2023: 82,3 %).

Kartoitimme kevään 2023 työhyvinvointikyselyn yhteydessä henkilöstön kokemuksia kehityskeskustelujen hyödyllisyydestä. Kehityskeskusteluista on tullut vakiintunut käytäntö kuntayhtymässä ja 70 % vastaajista koki kehityskeskustelut hyödyllisiksi, 15 % oli täysin eri mieltä keskustelujen hyödyllisyydestä. Kysyttäessä miten kehittäisit kehityskeskusteluja, useassa vastauksessa nousi esiin tarve pitää keskustelut useammin vuoden aikana, saada niihin enemmän vuorovaikutusta, aitoa kohtaamista ja vaikuttavuutta.

4.3 PEDAGOGISET KELPOISUUDET

Toisen asteen oppilaitoksissa ammatillisten aineiden opettajilta vaaditaan pääsääntöisesti soveltuva korkeakoulututkinto, opettajan pedagogiset opinnot sekä alan työkokemusta.

Opetushenkilöstöllämme on pääsääntöisesti vaaditut kelpoisuudet. Vuoden 2024 lopussa opetushenkilöstössä oli 25 epäpätevää määräaikaista opettajaa, joilta puuttui soveltuva tutkinto, pedagogiset opinnot tai alan työkokemus.

4.4 TÄYTTÖLUPAMENETTELY JA REKRYTOINTI

Olemme kytkeneet rekrytointi- ja täyttölupamenettelyt osaksi henkilöstösuunnittelua. Täyttölupien myöntämisen lähtökohtana ovat henkilöstösuunnitteluun perustuvat henkilöstön vähentämis- ja lisäämistarpeet, henkilöstön uudelleen sijoittamisen tarpeet sekä tehtävien sijoitus- ja muutossuunnitelmat.

Täyttölupatyöryhmä valmistelee kaikki tukipalvelu- ja opetushenkilöstön täyttöluvat päätöksentekoa varten voimassa olevien ohjeiden mukaisesti. Täyttölupatyöryhmään kuuluvat henkilöstöjohtaja, talousjohtaja sekä kuntayhtymäjohtaja - rehtori. Sihteerinä toimii HR-asiantuntija.

Täyttölupatyöryhmä kokoontuu keskimäärin kahden viikon välein 2024: 22 kertaa, (2023: 23 kertaa). Kiireellisiä täyttölupahakemuksia käsiteltiin entiseen tapaan sähköpostikäsittelyllä työryhmän kokoontumisten välissä.

Vuonna 2024 täyttölupatyöryhmä käsitteli yhteensä 256 (2023: 274) täyttölupahakemusta, joista 49 (2023: 94) koski vakituisen ja 207 (2023: 180) määräaikaisen tehtävän rekrytointia. Vuonna 2024 vakituksia tehtäviä koskevien täyttölupahakemusten osuus on vähentynyt huomattavasti, mikä johtuu maan hallituksen kaavailemista leikkauksista ammatilliseen koulutukseen.

Taulukko 6 Kuntarekryssä haettavana olleet virat/tehtävät vuosina 2022–2024

Tehtävien lukumäärä	2022	2023	2024
Julkinen haku	164	162	128
Sisäinen haku	4	8	12
OSAO yhteensä	168	170	140
Hakemusten lukumäärä	2 821	3105	2301
Hakemuksia / työtehtävä	17	19	16

Julkaisemme rekrytoinnit pääsääntöisesti julkisen hakumenettelyn kautta. Tämä lisää kuntayhtymän rekrytointien läpinäkyvyyttä ja tasapuolisuutta. Meidän tulee jatkossa kiinnittää huomiota yhä enemmän positiiviseen työnantajamielikuvaan ja työnantajan vetovoiman parantamiseen, sillä OSAOssakin on nähtävissä pulaa kelpoisuusehdot täyttävistä hakijoista joilakin aloilla.

4.4.1 Henkilöstövuokraus

Yhtymähallitus on hyväksynyt Vuokratyövoiman käytön periaatteet -asiakirjan 24.9.2018 § 120. Käytämme vuokratyövoimaa äkillisiin lyhytaikaisiin sijaisuuksiin tai muihin työvoimatarpeisiin, joihin emme voi varautua etukäteen. Vuokratyövoimaa voidaan käyttää esimerkiksi ruokapalveluihin, puhtaanapitopalveluihin, virastomestaripalveluihin, it-palveluihin ja talous- ja henkilöstöhallinnon palveluihin.

Vuonna 2024 OSAOssa käytettiin vuokratyövoimaa ruokapalveluiden tehtäviin yhteensä 64 päivää (2023: 81, 2022: 2) päivää. Koronaepidemia on osittain vaikuttanut vuokratyövoiman tarpeen vähenemiseen vuonna 2022.

5 Työhyvinvoinnin johtaminen

5.1 TYÖTERVEYSHUOLLON JÄRJESTÄMINEN JA TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ

Työterveyshuollon keskeisenä tavoitteena on terveyden ja työkyvyn edistäminen ja työkyvyttömyyden ehkäisy. Asetuksen (708/2013) hyvistä työterveyshuoltokäytännöistä mukaisesti painotamme työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon välistä tiivistä, suunnitelmallista ja tavoitteellista työterveysyhteistyötä, joka tarkoittaa muun muassa

- työpaikan terveysvaarojen selvittämistä työpaikkaselvityksien avulla,
- työpaikan terveysriskeihin perustuvia terveystarkastuksia,
- työkykyä ylläpitävää toimintaa,
- työpaikan ensiapuvalmiuden ohjausta sekä
- työntekijöiden kuntoutukseen ohjaamista.

1.1.2021 alkaen työterveyshuollon palveluntuottajamme on ollut Mehiläinen. Mehiläisen alihankintana palvelut tuottavat Pudasjärvellä Oulunkaaren kuntayhtymä ja Taivalkoskella Suomen Terveystalo Oy.

Työterveyshuollon lakisääteisten tehtävien lisäksi työterveyshuoltoomme sisältyy yleislääkäritasoinen sairaanhoito, jossa huomioidaan työn ja työympäristön merkitys. Hyvin toimivan työterveyspainotteisen sairaanhoitopalvelun avulla voimme vähentää pitkittyviä sairauslomia ja työkyvyttömyyden uhkaa.

Mehiläinen tarjoaa OSAOlle monenlaisia digipalveluita niin työntekijöille, esihenkilöille kuin HR-toimijoillekin:

1. OmaMehiläinen-palvelu on tarjolla työntekijöille ja sieltä voi esim. varata vastaanottoajan tai ottaa yhteyttä omaan työterveystiimiin joko puhelimen sovelluksen tai nettisivujen kautta.
2. EsihenkilöKompassi auttaa esihenkilöä tukemaan työntekijää työkykyasioissa.
3. TyökykyKompassi on HR-toimijoiden työkalu, joka auttaa seuraamaan työkyvyn tuen etenemistä.
4. TyökykyTutka on puolestaan työterveyshuollon työkalu, jolla pyritään löytämään yhä aiemmin henkilöt, joita uhkaa työkyvyn heikkeneminen.

Työterveyshuollon toimintamme perustuu palvelusopimukseen ja toimintaamme ohjaa kuntayhtymätasoinen työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Laadimme toimintasuunnitelman kolmivuotiskaudeksi ja päivitämme sitä vuosittain. OSAOn työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaiset työterveysyhteistyön tavoitteet työterveyshuollon toimintasuunnitelmakaudelle 2024-2025 ovat:

1. Työstä johtuvien terveys- ja turvallisuusriskien vähentäminen,
2. työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn tukeminen ja sairauspoissaolojen hallinta,
3. työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistäminen,
4. laadukas työterveyspainotteinen sairaanhoito sekä
5. sujuva työterveysyhteistyö.

Työterveysyhteistyön tarpeet ja tavoitteet vuosille 2024-2025 ovat:

1. Aktiivisen tuen toiminta varhaisen tuen toimintamallin mukaan
2. Esihenkilöiden ja työntekijöiden tukeminen työn psykososiaalisessa kuormituksessa

3. Hyvinvoiva työyhteisö ja työtiimit, ”Minä muutoksessa”
4. Tuki- ja liikuntaelinpoissaolojen vähentäminen
5. Työkyvyn tuen tehostaminen

Kuntayhtymätasoisien työterveyshuollon toimintasuunnitelman lisäksi laaditaan yksikkökohtaiset toimintasuunnitelmat. Työterveys toteutti työpaikkaselvityksiä yksiköissä kunkin yksikön työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti.

OSAO järjesti yhteistyössä työterveyshuollon kanssa tuki- ja liikuntaelinoireisille ryhmämuotoisen kuntoutuksen syksyllä 2024. Tavoitteena oli kokonaisvaltainen hyvinvoinnin lisääminen sekä työ ja toimintakyvyn parantaminen. Ryhmään hakeuduttiin työterveyshuollon työfysioterapeutin kautta ja ohjaajina toimi moniammatillinen tiimi: työfysioterapeutti, työterveyslääkäri, työpsykologi ja ravitsemusterapeutti.

5.2 TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esimerkiksi työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokkaan II kuuluvat työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Saamme korvausta Kelalta tarpeellisista ja kohtuullisista työterveyshuollon ja sairaanhoidon kustannuksista.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2024 olivat 761 947 euroa. Näistä ehkäisevän työterveyshuollon (KL I) osuus oli 290 340 euroa (38,1 %) ja työterveys-painotteisen sairaanhoidon (KL II) 471 607 euroa (61,9 %). Kokonaiskustannukset olivat 872 euroa/henkilö. Tavoitteenamme on lisätä ehkäisevän työterveyshuollon osuutta kokonaiskustannusten kuitankaan nousematta.

Taulukko 7 OSAOn työterveyspalvelujen kokonaiskustannukset vuosina 2022–2024

Kustannukset, €	2022	2023	2024	muutos
Korvausluokka I	368 918	379 288	290 340	-23 %
Korvausluokka II	434 378	461 108	471 607	2 %
Korvausluokat I ja II yhteensä	803 296	840 396	761 947	-9 %

Taulukko 8 OSAOn työterveyspalvelujen kokonaiskustannusten jakautuminen ehkäisevään työterveyshuoltoon (KL I) ja sairaanhoitoon (KL II) vuosina 2022–2024

Kustannusten jakautuminen, %	2022	2023	2024	muutos
Korvausluokka I	45,9	45,1	38,1	-15,6 %
Korvausluokka II	54,1	54,9	61,9	12,8 %
Korvausluokat I ja II yhteensä	100	100	100	

Kokonaiskustannukset ovat laskeneet 9 %. Työpaikkaselvityksiä on suunnitelman mukaan toteutettu jonkin verran vähemmän aiempiin vuosiin verrattuna, mikä voi selittää KL1 kustannusten laskua. KL2 kustannukset ovat nousseet 2 %. Kustannusten nousua voidaan selittää pit-

kittyneillä hengitystieinfektioilla ja tuki- ja liikuntaelinsairauksilla, joiden vuoksi työterveyshuoltoa on käytetty enemmän. Vastaavasti optiovuosiksi neuvoteltujen alennusten työterveyshoitajan ja -lääkärin KL2-hintoihin sekä yleis- ja perusmaksuihin sekä omailmoitus poissaolon ohjeistuksen muutoksen myötä kustannuksen kasvu on pysynyt maltillisena.

Vuonna 2022 alkaneen Hyvä työ, parempi mieli –hankkeen toteuttaminen on jatkunut OSA-Ossa panostamalla työpsykologin vahvempaan rooliin työterveysyhteistyössä. Tarkoituksena on vaikuttaa työpaikan psykososiaaliseen kuormitukseen ja ennaltaehkäistä mielenterveysperusteista työkyvyttömyyttä. Työpsykologin asiantuntemusta on hyödynnetty myös työpaikkaselvitysten psykososiaalisen kuormituksen arvioinnissa, mikä on osaltaan nostanut selvityksen laatua ja tukenut työyhteisöjen hyvinvointia. Panostus on tuottanut tulosta, koska mielen terveyteen liittyvät poissaolot ovat laskeneet aiempiin vuosiin verrattuna.

Työnantajan järjestämän työterveyshuollon korvaukset painottuvat ehkäisevään toimintaan vuodesta 2020 alkaen. Kela korvaa ensisijaisesti työterveyshuollon ehkäisevää toimintaa (korvausluokka I), jonka kustannuksista voidaan korvata 60 %. Sairaanhoidon kustannuksia Kela korvaa enintään 40 % työterveyshuollon kustannusten yhteisestä enimmäismäärästä. Sairaanhoidon kustannusten korvausprosentti (50 %) pysyy ennallaan. Hyvään työterveys-huoltokäytäntöön kuuluva työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintakäytäntö ei enää vaikuta korvausprosenttiin. Työnantaja hakee Kelasta korvausta työterveyshuollon kustannuksista 6 kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä. Olemme arvioineet, että vuotta 2024 koskeva työterveyshuollon kustannusten korvaus on 239 935 euroa.

Keväällä 2023 olemme käyneet sopimusneuvottelut option käytöstä vuosille 2024–2025 ja Mehiläisen työterveys­sopimuksen optio päätettiin ottaa käyttöön vuosille 2024 ja 2025. Sopimusehdot pysyvät muuten samoina, mutta kuntoutustuella oleville on 1.1.2024 tarjolla vain lain mukaiset työterveyspalvelut. Koska sopimuksen viimeinen optiovuosi nykyisen palveluntuottajan kanssa päättyy 31.12.2025, olemme alkaneet valmistella työterveyshuollon palveluiden kilpailutusta syksyllä 2024.

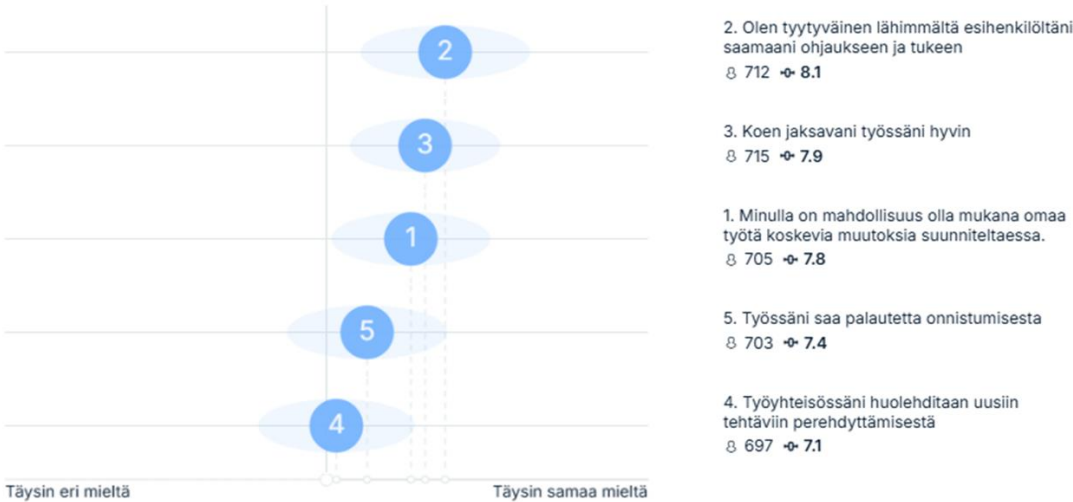
5.3 TYÖHYVINVOINTIKYSELYT

Seuraamme säännöllisesti henkilöstömme työhyvinvointia työhyvinvointikartoituksella. Toteutimme työhyvinvointikartoituksen keväällä 2023. Koska perinteinen työhyvinvointikysely toteutetaan 2–3 vuoden välein, se ei anna tarpeeksi reaaliaikaista tietoa siitä, mitä kyselyiden välissä tapahtuu. Siksi otimme käyttöön Pulssi-kyselyn henkilöstön hyvinvoinnin mittaamiseksi.

Pulssikyselyllä saadaan pidettyä sormet pulssilla sen suhteen, mikä on henkilöstön fiilis ja kuinka he kokevat työn­teon kullakin hetkellä ja nämä kyselyt antavat mahdollisuuden tehdä korjaavia toimenpiteitä lyhyemmällä viiveellä ja havainnoida esimerkiksi muutosaikojen vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin. Kysely sisältää 6 työhyvinvointikyselystä nostettua kysymystä sekä eNPS-indeksin. Tavoitteena on toteuttaa Pulssikysely 3-4 kertaa vuodessa. Pulssi-indeksi on asetettu uuden strategiakauden 2025 – 2030 strategiseksi mittariksi.

OSAOn ensimmäinen Pulssi-kysely toteutettiin huhtikuussa ja toinen joulukuussa 2024. Huhtikuun kyselyyn vastasi 62 % henkilöstöstä. Vastausprosentti nousi joulukuun kyselyssä 82,6 prosenttiin.

OSAOssa henkilöstön kokema työkyky ja esihenkilötyö olivat hyvällä tasolla. Uusiin tehtäviin perehdyttäminen ja palautteen saaminen onnistumista saivat alimmat arviot, mutta nekin olivat ihan hyvällä tasolla. Tämä tulos on linjassa työhyvinvointikyselyn tulosten kanssa.



Kuva 1 Joulukuun Pulssi-kyselyn vastaukset väittämittäin

Taulukko 9: Pulssi-kysely 2024

	OSAO	Koulutuspalvelut	Ylläpitäjäpalvelut
Minunlla on mahdollisuus olla mukana omaa työtä koskevia muutoksia suunniteltaessa	7,7	7,6	7,8
Olen tyytyväinen lähimmältä esihenkilöltä saamaani ohjauksen ja	8,0	7,9	8,1
Koen jaksavani työssäni hyvin	7,9	7,8	7,9
Työtehtävissäni huolehditaan uusiin tehtäviin perehdyttämisestä	7,1	7,0	7,3
Työssäni saa palautetta onnistumisesta	7,1	7,2	7,5
Pulssi-indeksi	7,6	7,5	7,7
eNPS joulukuu	5	0	25
Vastaus%	82,6 %	82,2 %	84,0 %

Otimme kevään 2023 työhyvinvointikyselyssä käyttöön Employee Net Promoter Score (eNPS), eli työntekijöiden nettosuositteluindeksin, joka kertoo kuinka halukkaita työntekijät ovat suosittelemaan OSAOta työpaikkana. Annetut numerovastaukset (0-10) saavat arvot seuraavasti: 9-10 vastanneet ovat suositelijoita, 7-8 vastanneet ovat neutraaleja (passiivisia) ja 0-6 vastanneet ovat arvostelijoita.

Kevään Pulssi-kyselyn eNPS-indeksi (-9) oli kovin alhainen ja syitä näin negatiiviselle luvulle ei löydetty. Siksi otimme joulukuun Pulssi-kyselyssä käyttöön tekoälypohjaisen avoimen palautekentän, johon vastaajat voivat kommentoida tarkemmin antamaansa arvosanaan vaikuttaneita tekijöitä.

Taulukko 10: eNPS-indeksi tulosalueittain 2024

	arvostelijat		passiiviset		suosittelijta		eNPS	
	huhti.24	joulu.24	huhti.24	joulu.24	huhti.24	joulu.24	huhti.24	joulu.24
OSAO	37,8 %	30,5 %	33,9 %	34,1 %	28,4 %	35,4 %	-9	5
Koulutuspalvelut	42,4 %	33,4 %	31,4 %	33,2 %	26,1 %	33,4 %	-16	0
Ylläpitäjäpalvelut	16,1 %	18,6 %	45,2 %	37,9 %	38,7 %	43,6 %	23	25

ENPS-indeksi parani huomattavasti kevään mittauksesta; huhtikuussa -9 ja joulukuussa +5. Yksiköittäin vaihtelu oli suurta, alhaisin eNPS oli - 21 (– 31) ja korkein +57 (+ 50).

Vahvuudet; työ merkityksellisyys, työyhteisö ja perehdytys, vaikuttivat positiivisesti tulokseen. Suurimpia heikkouksia ei korostunut.

Tekoälyhaastattelussa vahvuuksiksi nousivat työyhteisö ja ilmapiiri, työhyvinvointi ja edut, työn sisältö ja kehittäminen, yhteistyö, työvälineet ja -ympäristö, johtaminen ja organisaation ominaisuudet. OSAO koettiin vakaana työnantajana. 348 osaolaista nosti esiin vahvuuksia.

Tekoälyhaastattelussa heikkouksiksi koettiin; työpaikan jatkuvuus ja epävarmuus, työkuormitus ja resurssit, työilmapiiri, perehdytys ja ohjeistus, työyhteisön käytänteet ja viestintä sekä johtaminen. 247 osaolaista antoi palautetta.

Avoimeen kysymykseen (onko mitä muuta tahansa, mitä haluaisit sanoa) vastasi 277 osaolaista. 37 % vastauksista oli positiivisia. OSAO koettiin hyvänä työnantajana. Kehittämiskohteeksi vastauksista nousi johtaminen, etenkin yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu. Toivottiin työn tasapuolisempaa jakautumista ja läpinäkyvyyttä yksikön arjessa.

5.4 TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN

Vuonna 2024 keskityimme työhyvinvoinnin kehittämisessä eri ohjeiden päivittämiseen. Lisäksi olemme jatkaneet visuaalisen työhyvinvointimallin rakentamista. Malli on uusi kokonaisvaltainen työkalu työhyvinvoinnin johtamiseen ja hoitamiseen johdolle, esihenkilöille ja henkilöstölle. Tavoitteena on koota olemassa olevat työkalut yhteen paikkaan Intraan, josta tieto löytyy helposti ja nopeasti ja näin saamme työkalut tehokkaammin hyödynnettyä. Intran uudistustyö on aloitettu samaan aikaan ja hyvinvointimallin jatkaminen odottaa Intran uudistuksen uusia ohjeita.

OSAOn otettiin käyttöön 1.1.2024 muokatun ja korvaavan työn toimintamallit. Työterveyshuollon raporteista käy ilmi, että muokatun ja korvaavan työn suosituksia on tehty 43 poissaolossa yhteensä 421 pv vuonna 2024. OSAOn HR-järjestelmään on kirjattu toteutuneita korvaavan työn jaksoja 13 kappaletta yhteensä 137 päivää. Muokatun työn jaksoja ei kirjata HR-järjestelmään, mutta muokatun työn mahdollisuutta HR:n tietojen mukaan hyödynnetään.

Vuonna 2021 kilpailutimme OSAO-tasoisesti työnohjauksen ja elokuussa 2023 alkaen otimme käyttöön puitesopimuksen optiokauden ajalle 1.8.2023-31.7.2024. Työnohjauksen tavoitteena on auttaa siihen osallisena olevia tahoja löytämään uusia näkökulmia, lähestymistapoja ja ratkaisuja työhön, työskentelyprosesseihin ja niistä nouseviin haasteisiin ja/tai tukea osallistuvien työssäjaksamista sekä työn laadukasta tekemistä. Työnohjaus toteutetaan yksilö- tai ryhmätyönohjauksena koskien myös esihenkilöitä.

Otimme käyttöön 12.2.2024 toimintaohjeen oma ilmoitus -sairauspoissaoloissa niin, että esihenkilö voi myöntää sairauspoissaolon oman ilmoituksen perusteella ensin 3 kalenteripäiväksi, mutta sitä voidaan jatkaa päivä kerrallaan 5 kalenteripäivään saakka. Ohjeesta on poistettu kohta, jossa määritellään diagnoosit, minkä perusteella esihenkilö voi sairauspoissaolon myöntää. Tarkoituksena on kohdentaa työterveyshuollon palveluita entistä enemmän ennaltaehkäisevään toimintaan sekä alentaa KL2 kustannuksia.

OSAO tukee liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointitoimintaa, jonka tavoitteena on parantaa työntekijöiden hyvinvointia ja työkykyä innostaen henkilökuntaa huolehtimaan omasta fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnistaan. Tavoitteena on tuottaa henkilökunnallemme tasavertaiset ja monipuoliset mahdollisuudet osallistua liikunta- ja kulttuuritoimintaan sekä huolehtia omasta hyvinvoinnistaan.

Tarjoamme henkilökunnan ja opiskelijoiden käyttöön Break Pro -taukoliikuntasovelluksen, joka on työkalu työn tauottamiseen, ergonomian parantamiseen ja työhyvinvoinnin lisäämiseen. Ohjelma sisältää yli 100 lyhyttä taukoliikuntavideota, ohjausta ergonomiaan sekä mindfulness-harjoituksia. Kannustamme henkilöstöä työn tauottamiseen, koska se vähentää mm. tuki- ja liikuntaelinten rasittuneisuutta ja kipuoireilua sekä liikkumattomuutta. Tauot myös lisäävät tarmokkuutta, tehostavat koettua palautumista sekä tukevat aivojen hyvinvointia.

Käytössämme on ePassi. Tuemme työntekijöidemme omaehtoista liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointitoimintaa kuntayhtymäjohtaja-rehtorin vahvistamalla summalla. Vuonna 2024 ePassin enimmäismäärä oli 250 €. Tuki on henkilökohtainen ja se suhteutetaan palvelussuhteen keskon sekä osa-aikaisuuden mukaan. OSAOlla on käytössä ePassi Flex eli palvelua voi hyödyntää liikunta- ja kulttuuripalveluihin sekä hyvinvointipalveluihin.

Taulukko 11 Liikunta- ja kulttuuritoiminnan tukemisen sekä tyhy-toiminnan kustannukset tuulosalueittain vuosina 2022–2024

	2022	2023	2024
Koulutuspalvelut	356 055	297 474	253 741
Ylläpitäjäpalvelut	67 275	62 134	51 939
OSAO yhteensä	423 330	359 608	305 680

5.5 TURVALLISUUSTYÖN JA TYÖSUOJELUN KEHITTÄMINEN

Turvallisuustyön ja työsuojelun kehittämistä ohjasi työsuojelun toimintaohjelma 2023–2024 asiakirja, joka toimii myös turvallisuustyön strategianamme. Arvioimme ohjelman toteutumista yhdessä henkilöstötoimikunnan kanssa vuosittain.

Työsuojelun ja turvallisuuden konkreettiset, mitattavat tavoitteet

Hups-ilmoitusten määrä ja ilmoitusten käsittely prosessin mukaisesti

- v. 2024 786 ilmoitusta
- v. 2023 652 ilmoitusta

Tapaturmat

- v. 2024 hlökunta 52 / opiskelijat 148. Yhteensä 200 tapaturmaa
- v. 2023 hlökunta 46 / opiskelijat 184. Yhteensä 230 tapaturmaa

Vakavan tapaturman tutkinta, tavoitteena nolla vakavaa tapaturmaa vuodessa

- v. 2024 1 sisäinen tutkinta
- v. 2023 1 sisäinen tutkinta

Vuonna 2024 tehtyjä kehittämistoimia

Kotkantie 2 c:n peruskorjauksen yhteydessä toteutimme turvateknistenjärjestelmien mittavan uudistuksen, jolla mahdollistettiin mm. opiskelijoiden sähköinen kulunhallinta kiinteistössä. Uudistuksen on tarkoitus toimia pilottikohteena, jolla tarkastellaan modernin turvatekniikan tarjoamia mahdollisuuksia turvallisuuden kehittämisessä. Kokemuksia hyödynnämme Kampus 2030 suunnittelussa ja toteutuksessa.

Kuntayhtymän valmiussuunnitelman päivityksen aloitimme syksyllä 2024. Valmiussuunnittelussa on otettu huomioon niin alueelliset, kuin valtakunnalliset riskiarviot. Työn saamme päätökseen kevään 2025 aikana.

Laadimme väestönsuojien käyttöönottosuunnitelmat ja investoimme kaluston.

Työn vaarojen ja riskien arviointia jatkoimme säännönmukaisesti eri työympäristöissä.

5.6 HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Vakituksessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana kuntayhtymässä alkaneet ja päättäneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut ja kuolleet) raportoimme lukumäärinä sekä tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentteina. Prosentit laskeimme suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Vuonna 2024 meillä alkoi 29 ja päättyi 48 toistaiseksi voimassa olevaa palvelussuhdetta. Tulovaihtuvuus oli näin ollen 4,1 % ja lähtövaihtuvuus 6,7 %. Palveluksestamme irtisanoutui 20 henkilöä.

Taulukko 12 Kuntayhtymän tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentit vuosina 2022–2024 (KT)

	2022		2023		2024	
Vakinaiset	lukumäärä	vaihtuvuus%	lukumäärä	vaihtuvuus%	lukumäärä	vaihtuvuus%
alkaneet palvelussuhteet	78	11,4	80	10,8	29	4,1
päättäneet palvelussuhteet	78	11	76	10,2	48	6,7

Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja -ennusteita ja yhdistämällä tiedot toiminta- ja taloussuunnitteluun sekä henkilöstösuunnitteluun kykenemme ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita.

Vuonna 2024 vanhuuseläkkeelle siirtyi 20 henkilöä ja vanhuuseläkkeelle jäätiin keskimäärin 65 v 1 kk iässä.

Taulukko 13 Henkilöstön siirtyminen vanhuuseläkkeelle 2022–2024

	2022		2023		2024	
	lkm	keski-ikä	lkm	keski-ikä	lkm	keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	26	64 v 7 kk	28	64 v 5 kk	20	65 v 1 kk

Erilaisille työkyvyttömyyseläkkeille vuonna 2024 siirtyi yhteensä 5 henkilöä. Työkyvyttömyyseläke aloitettiin keskimäärin 55 v 11 kk iässä.

Taulukko 14 Työkyvyttömyyseläkkeelle vuosina 2022–2024 siirtyneet

	2022			2023			2024		
	lkm	%koko henkilöstön määrästä	Keski-ikä	lkm	%koko henkilöstön määrästä	Keski-ikä	lkm	%koko henkilöstön määrästä	keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeelle, joista	8	1,2	55 v 7 kk	6	0,8	52 v 8 kk	5	0,7	55 v 11 kk
osatyökyvyttömyyseläkkeelle	1	0,2	62 v 5kk	1	0,1	60 v	0	0	0
kuntoutustuelle	5	0,7	52 v 6 kk	2	0,3	51 v 8kk	2	0,3	53 v 11 kk
täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle	2	0,3	60 v 5kk	3	0,4	50 v 11 k	3	0,4	57 v 11 kk

KT:n suosituksen mukaan päättyneistä palvelussuhteista tulee raportoida erikseen organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet. Kolme vakituista henkilöä siirtyi toiseen vakituiseseen palvelussuhteeseen OSAOn sisällä 2024.

5.7 HENKILÖSTÖN SAIRAUSPOISSAOLOT

Sairauspoissaolopäiviä vuonna 2024 oli yhteensä 10 708 kalenteripäivää (2023: 9 951 kpv). Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä nousi edelliseen vuoteen verrattuna 7,6 %. Oman ilmoituksen perusteella sairauslomia tilastoitiin vuonna 2024 yhteensä 1 916 päivää (2023: 1 848 kpv). Työterveyshuollon raportoinnin mukaan syynä sairauspoissaolopäivien määrän kasvuun on tuki- ja liikuntaelinoissaolot, koska useat odottavat leikkaukseen pääsyä sairauspoissaololla sekä hengitystiepoissaolot, koska koronan jälkeen on ollut paljon erilaisia viruksia liikkeellä.

Taulukko 15 Sairauspoissaolopäivät 2022–2024 syiden mukaan eriteltynä

Syy	2022	2023	2024
Sairausloma	10 959	7 299	8 164
Oma ilmoitus -sairausloma	1 312	1 848	1 916
Vapaa-ajan tapaturma	351	376	206
Työtapaturma	328	341	337
Työmatkatapaturma	48	33	69
Liikennevahinko		54	16
Yhteensä	12 998	9 951	10 708
Muutos% edellisestä vuodesta	+17,1 %	-23,4 %	+7,6 %

Sairauspoissaolotilasto sisältää myös erilaisista tapaturmista aiheutuneet sairauspoissaolopäivät. Vuoden 2024 aikana tapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja oli yhteensä 612 kalenteripäivää (2023: 804 kpv). Näistä 55,1 % oli työtapaturmista johtuvia ja 33,7 % vapaa-ajan tapaturmista johtuvia sairauspoissaolopäiviä.

Vuonna 2024 koulutuspalvelujen sairauspoissaolopäiviä oli 9 012 kalenteripäivää (2023: 8 842 kpv) ja ylläpitäjäpalveluilla 1 696 kalenteripäivää (2023: 1 109 kpv). Sairauslomapäivien määrä nousi koulutuspalveluilla 1,9 % ja ylläpitäjäpalveluilla 52,9 %.

Vertailukelpoisempi tarkasteluluku saadaan vertaamalla sairauspoissaolopäivien määrää henkilöä kohden, jakajana käytetään henkilötyövuotta. Sairauspoissaolopäivien lukumäärä oli

keskimäärin 12,7 kalenteripäivää/htv vuonna 2024 (2023: 11,8 kpv/htv). Vuonna 2024 koulutuspalveluissa sairauspoissaoloja oli keskimäärin 13,1 kpv/htv (2023: 12,3 kpv/htv) ja ylläpitäjäpalveluissa 11,1 kpv/htv (2023: 8,9 kpv/htv). Sairauspoissaolopäiviä arvioitaessa on osaltaan otettava huomioon opetushenkilöstön ja tukipalveluhenkilöstön virka- ja työehtosopimusten erityispiirteet.

Taulukko 16 Sairauspoissaolopäivät/htv vuosina 2022–2024

	2022	2023	2024
Koulutuspalvelut	14,3	12,3	13,1
Ylläpitäjäpalvelut	15,9	8,9	11,1
OSAO yhteensä	14,3	11,8	12,7

Taulukko 17 Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä keston mukaan jaoteltuna vuosina 2021–2023 (KT)

	2022		2023		2024	
	Palkalliset	Palkattomat	Palkalliset	Palkattomat	Palkalliset	Palkattomat
Lyhyet poissaolot alle 8 pv	4 943	22	3 720	2	3 535	9
8 - 29 pv	2 964	41	1 980	18	1 691	25
30 - 59 pv	1 529	114	2 111	31	1 536	123
60 - 89 pv	728	82	868	240	1 009	81
90 - 179 pv	1 523	963	1 057	241	1 230	1 097
Yli 180 päivää	900	1 825		2 160	720	1 098
Yhteensä	12 587	3 047	9 736	2 692	9 721	2 433
Sairauspoissaoloprosentti	4,8		4,0		3,8	
Terveysprosentti (0 päivää sairastaneet) %-osuus henkilöstöstä	25,0		25,1		27,6	

(Sairauspoissaoloprosentti: Sairauspoissaoloaika kalenteripäivinä / koko henkilöstön säännöllinen työaika kalenteripäivinä x 100)

5.8 TYÖTAPATURMAT

Vuonna 2024 lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piiriin kuuluvia työ- ja työmatkatapaturmia sattui henkilökunnalle 30 kappaletta. Työtapaturmia työssä, työtehtävissä sattui 22 ja työtapaturmia työmatkalla 8 kappaletta. Vahinkoja tapahtui 25 % vähemmän kuin edellisenä vuonna.

Taulukko 18 Työtapaturmien lukumäärä vuosina 2022–2024

	2022	2023	2024
Työtapaturma, työ	29	19	22
Työtapaturma, työmatka	5	19	8
Ammattitauti	0	2	0
Yhteensä	34	40	30

Korvauksia työtapaturmista maksettiin vuonna 2024 yhteensä 69 785 euroa (2023: 108 095 euroa) ja keskivahinko oli 2 326 euroa (2023: 2 702 euroa). Vahinkotapahtumat tilastoidaan tarkasti. Tapaturmien syyt pyritään aina selvittämään ja mahdollisuuksien mukaan poistamaan yhteistyössä toimijoiden kanssa.

6 Esihenkilötyö ja johtaminen

Hyvä johtaminen ja esihenkilötyö edistävät henkilöstön ja opiskelijoiden hyvinvointia ja edistävät tasokkaiden koulutuspalvelujen ja tukipalvelujen kehittämistä. Olemme tukeneet valmennuksilla esihenkilöitämme suunnitelmallisesti vuodesta 2018 alkaen.

Vuonna 2024 emme järjestäneet systemaattista koulutuskokonaisuutta esihenkilöille. Painopiste oli esihenkilöiden osallistamisessa toimialamallin kehittämiseen ja Kampus 2030-hankkeeseen liittyviin työpajoihin ja kehittämistyöhön. Osana Kampus-hanketta jatkoimme Tampereen opettajakorkeakoulun kanssa Pedagogisen suunnittelun ja johtamisosaamisen työpajakokonaisuutta.

Esihenkilöiden yhteinen työskentely oli merkittävässä roolissa myös kesäkuun pomopäivillä.

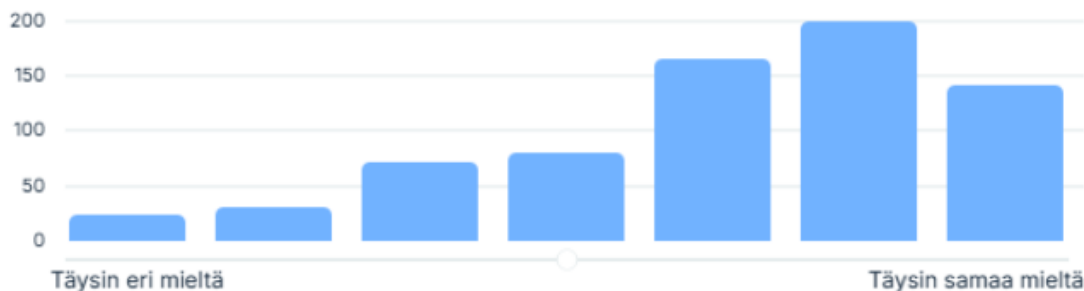
KT:n uusi henkilöstöraportti suositus korostaa, kuinka asiakaslähtöisyyden tulee näkyä organisaation joka tasolla. Asiakas- / opiskelijakokemus on seurausta muun muassa esihenkilötyöstä, sujuvista prosesseistamme, asiakkaan / opiskelijan kohtaamisesta ja tunteesta, jonka toiminta synnyttää. OSAOssa opiskelijoilla on mahdollisuus antaa palautetta valtakunnallisen Amispalautteen kautta. Amispalaute kysytään opiskelijoilta, joiden tavoitteena on suorittaa ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto tai näiden tutkintojen osa/osia. Olemme poimineet oheiseen taulukkoon henkilöstöä koskevat Amispalautteen kysymykset tuloksineen kolmelta viimeiseltä lukuvuodelta.

Taulukko 19: Amispalaute: henkilöstön osaamista koskevat kysymykset ja tulokset 2021–2024

AMISPALAUTE; tutkintokoulutuksen suorittaneet ja ammatillisen tutkinnon osan tai osia suorittaneet	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024
Saamani opetus ja ohjaus oli laadukasta	▲ 4,15	▲ 4,12	● 4,23
Olen tyytyväinen saamaani koulutukseen	● 4,30	● 4,27	● 4,37
Opettajat ovat olleet kiinnostuneita siitä, mitä minulle kuuluu	● 4,12	● 4,14	● 4,21
Yhteistyö minua ohjaavien henkilöiden (opettajat, työpaikkaohjaajat tai muu ohjaushenkilöstö) kanssa sujuu hyvin	● 4,39	● 4,39	● 4,46
Olen tyytyväinen opintotoimiston toimintaan	● 4,29	● 4,24	● 4,31
Ammatillisen tutkinnon osan tai osien suorittaneet			
Saamani opetus ja ohjaus oli laadukasta*	▲ 4,06	● 4,25	● 4,23
Olen tyytyväinen saamaani koulutukseen	● 4,30	● 4,36	● 4,43
Opettajat ovat olleet kiinnostuneita siitä, mitä minulle kuuluu	● 4,07	● 4,12	● 4,23
Yhteistyö minua ohjaavien henkilöiden (opettajat, työpaikkaohjaajat tai muu ohjaushenkilöstö) kanssa sujuu hyvin	● 4,38	● 4,43	● 4,47
Olen tyytyväinen opintotoimiston toimintaan	● 4,26	● 4,36	● 4,31

Opetushenkilöstömme saama opiskelijapalaute on ollut positiivista; opiskelijat kokivat saamansa opetuksen ja ohjauksen laadukkaaksi ja he ovat erittäin tyytyväisiä saamaansa koulutukseen. Myös opintotoimiston toiminta saa opiskelijoilta positiivista palautetta. Amispalautteessa korostuu opettajiemme ja ohjaajiemme kiinnostus opiskelijoistamme ja yhteistyö avainhenkilöiden (opettajien, ohjaajien ja työpaikkaohjaajien) kanssa koetaan erinomaiseksi.

Pulssi-kyselyssä väittämä "Olen tyytyväinen lähimmältä esihenkilöltäni saamaani tukeen ja ohjaukseen" sai korkeimmat arvot niin kevään (7,8) kuin loppu vuodenkin kyselyssä (8,1). 44,6 % vastaajista antoi väittämälle kiittävän arvostuksen,



Kuva 2 väittämä "Olen tyytyväinen lähimmältä esihenkilöltäni saamaani tukeen ja ohjaukseen"

HR-järjestelmä Sympa otettiin käyttöön 1.1.2023. HR-järjestelmä tukee esihenkilötyötä, tiedolla johtamista, osaamisen kehittämistä ja oman osaamisen näkyväksi tekemistä. Vuonna 2024 Sympan käyttöä laajennettiin uusilla toiminnallisuuksilla:

- Osaamisen hallinta (vuorovaikutustaitojen itsearviointi, opetus- ja ohjaushenkilöstön digipedagoginen osaaminen ja kestävyysosaaminen)
- Etätyösopimus
- Sopimus digitaalisesta oppimateriaalista
- Sivutoimi-ilmoituksien ja -lupien hallinnointi
- Työsuorituksen arviointi (TSA)
- Rikostaustaotteen ja työhöntulotarkastustodistuksen merkitseminen

Jatkamme HR-järjestelmän kehittämistä myös vuonna 2025, painottuen osaamisen kehittämiseen ja tiedolla johtamiseen.

7 Tuloksellisuus ja tuottavuus

7.1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA PALVELUSSUHTEN MUOTO

Seuraamme OSAOn henkilöstömäärää kolmella mittarilla: henkilötyövuosi, kokonaishenkilöstömäärä ja todellinen henkilöstömäärä.

Strateginen henkilöstömittarimme on henkilötyövuosi-mittari. Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä (31.12.). Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muunnetaan henkilötyövuodeksi osaaikaisuusprosentin mukaisesti. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (kalenteripäivinä). Toteutunut henkilötyövuosikertymä saadaan, kun palkallisista palveluksessaolopäivistä vähennetään palkattomat poissaolopäivät. Henkilötyövuosi on aina enintään yksi, joten ylitöitä ei oteta laskennassa huomioon.

Vuoden 2024 henkilötyövuosikertymäme oli 840 henkilötyövuotta (htv). Tästä vakituisten osuus oli 707 htv ja määräaikaisten 133 htv. Koulutuspalveluiden toteutunut henkilötyövuosikertymä vuonna 2024 oli 687 htv ja Ylläpitäjäpalveluiden 153 htv. Vuodelle 2024 asetettiin htv-tavoitteeksi yhtymätasolla 851 htv.

Taulukko 20 OSAOn henkilötyövuositoteuma vuosina 2022–2024 (KT)

Henkilötyövuodet	2022	2023	2024	Muutos ed. vuodesta (%)	Osuus tot. HTV:sta (%)
OSAO					
Vakituinen	685	720	707	-1,8	84,2
Määräaikainen	221	125	133	6,4	15,8
Yhteensä	906	845	840	-0,6	
Koulutuspalvelut					
Vakituinen	579	607	575	-5,3	83,7
Määräaikainen	194	113	112	-0,9	16,3
Yhteensä	773	720	687	-4,6	
Ylläpitäjäpalvelut					
Vakituinen	106	113	132	16,8	86,3
Määräaikainen	27	12	21	75,0	13,7
Yhteensä	133	125	153	22,4	

Seuraamme henkilöstövolyyymia myös kokonaishenkilöstömäärä ja todellinen henkilöstömäärä-mittareilla. Kokonaishenkilöstömäärä sisältää kaikki OSAOn palvelussuhteessa olevat henkilöt, kun taas todellisesta henkilöstömäärästä on poistettu virka- tai työvapaalla olevat henkilöt. Poikkileikkauspäivämääränä on vuoden viimeinen päivä, 31.12.2024.

Kuntayhtymässä oli töissä vuoden 2024 lopussa yhteensä 919 työntekijää, joista virka- tai työvapaalla oli 48 henkilöä. Todellinen henkilöstömäärä 31.12.2024 oli 871. Todellinen henkilöstömäärä nousi edellisvuodesta 10 henkilöä, + 1,2 prosenttia.

Taulukko 21 Kokonaishenkilöstömäärä vuosina 2022–2024 vuoden viimeisen päivän (31.12.) mukaan

Kokonaishenkilöstömäärä	2022	2023	2024	Muutos %
Koulutuspalvelut	817	763	744	-2,5
Ylläpitäjäpalvelut	138	135	175	29,6
OSAO yhteensä	955	898	919	2,3

Taulukko 22 Todellinen henkilöstömäärä vuosina 2022–2024 vuoden viimeisen päivän (31.12.) mukaan

Todellinen henkilöstömäärä	2022	2023	2024	Muutos %
Koulutuspalvelut	769	731	704	-3,7
Ylläpitäjäpalvelut	128	130	167	28,5
OSAO yhteensä	897	861	871	1,2

Pääasiallinen palvelussuhde kuntayhtymässä on vakituinen virka- tai työsuhte. Vakituisten viranhaltijoiden/työntekijöiden osuus laski edellisestä vuodesta ollen 82 % (2023: 86 %). Vakituisten henkilöstön määrä oli 713 henkilöä (2023: 744). Kuntayhtymän henkilökunnasta 68 %

kuului opetushenkilöstöön, 592 henkilöä (2023: 67 %, 578 henkilöä). Opetushenkilöstöstä 83 % oli vakituisessa virkasuhteessa (2023: 86 %).

Henkilöstömääriltään suurimmat yksiköt ovat Kaukovainio, tekniikan yksikkö (158), Kontinkankaan yksikkö (136), Kaukovainio, palvelut yksikkö (132), ja Haukiputaan yksikkö (99).

OSAOssa oli 31.12.2024 yhteensä 158 (2023: 117) määräaikaista palvelussuhdetta (18 % henkilöstöstä), joista 53 (2023: 45) palvelussuhteen määräaikaisuuden perusteena oli sijaisuus. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus koko henkilöstöstä ilman sijaisia oli 12 % (2023: 8 %). Meillä oli lisäksi 7 sivutoimista palvelussuhdetta 31.12.2024.

Määräaikaisuuden perusteet tarkasteluhetkellä:

- sijaiset 53
- projektiluonteiset tehtävät 30
- kelpoisuus puuttuu 7
- avoimen viran tai tehtävän hoitaminen 6
- muut syyt 62

7.2 OSA-AIKATYÖ

Kuntayhtymän henkilöstön palvelussuhteet ovat pääosin kokoaikaisia. Vuonna 2024 osa-aikatyötä tekevien määrä nousi. Osa-aikaisessa palvelussuhteessa työskenteli vuoden viimeisenä päivänä 76 henkilöä eli 12,2 % meidän henkilöstöstämme (2023: 8,5 %).

Yleisimmät osa-aikaisuuden perusteet olivat työntekijän oma pyyntö, osa-aikainen sairauspoissaolo ja osakuntoutustuki.

Taulukko 23 Osa-aikaisen henkilöstön määrä vuosina 2022–2024

	2022	2023	2024	Muutos ed. vuodesta (%)
Osa-aikaiset				
Osittainen hoitovapaa	3	3	7	133,3
Osa-aikainen sairauspoissaolo	7	3	17	466,7
Osakuntoutustuki	13	13	17	30,8
Osatyökyvyttömyyseläke	9	7	7	0,0
Osittain varhennettu vanhuuseläke	5	5	10	100,0
Osa-aikaeläke	4	3	3	0,0
Työntekijän pyyntö	13	11	21	90,9
Työnantajan määräämä	26	27	2	-92,6
Muu osa-aikainen	3	1	3	200,0
Yhteensä	83	73	87	19,2

7.3 IKÄ- JA SUKUPUOLIRAKENNE

Vuonna 2024 henkilöstömme keski-ikä oli 51,1 vuotta (2023: 50,9 vuotta). Suurimman ikäryhmän muodostivat 55–59-vuotiaat. Heidän osuutensa oli 21 % koko henkilöstöstä. Kunta-alalla työskentelevien keski-ikä vuonna 2023 oli 45,3 vuotta.

Taulukko 24 Ikärakenne vuosina 2022–2024 (KT)

Ikä vuosina	2022	2023	2024	Osuus henkilöstöstä (%)
alle 30	18	25	20	2,3
30-34	27	30	33	3,8
35-39	71	53	51	5,9
40-44	119	105	112	12,9
45-49	164	165	153	17,6
50-54	142	129	142	16,3
55-59	196	189	180	20,7
60-64	153	155	168	19,3
65 ja yli	7	10	12	1,4
Keski-ikä	50,6	50,9	51,1	

Sukupuolirakenteemme on edelleen suhteellisen tasa-arvoinen. Naisten osuus henkilöstä oli 54 ja miesten osuus oli 46 prosenttia (2023: naiset 53 %, miehet 47 %). Sukupuoli tilastoidaan henkilötunnuksen perusteella.

7.4 HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Vuonna 2024 henkilöstömme oli poissa 44 659 kalenteripäivää (2023: 40 818 kpv). Poissaolosten kokonaismäärä nousi edellisen vuoden tasosta 9,4 %. Eniten poissaolopäiviä aiheutui vuosilomista (16 140 kpv), terveysperusteisista poissaoloista (12 154 kpv) ja toisen vakanssin hoidoista (10 096 kpv).

Taulukko 25 Henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä vuosina 2022–2024

Syy	OSAO				Koulutuspalvelut				Ylläpitäjäpalvelut			
	2022	2023	2024	Muutos ed. vuosi	2022	2023	2024	Muutos ed. vuosi	2022	2023	2024	Muutos ed. vuosi
Vuosilomat	17 986	15 850	16 140	1,8 %	11 636	9 637	7 745	-19,6 %	6 350	6 213	8 395	35,1 %
Terveysperusteiset poissaolot	15 606	12 426	12 154	-2,2 %	13 084	11 125	10 291	-7,5 %	2 522	1 301	1 863	43,2 %
Perhevapaat	2 901	2 066	2 322	12,4 %	2 166	1 470	1 836	24,9 %	735	596	486	-18,5 %
Opinnot (palkallinen)	265	290	314	8,3 %	211	243	264	8,6 %	54	47	50	6,4 %
Opinnot (palkaton)	3 623	1 061	1 606	51,4 %	3 258	1 061	1 443	36,0 %	365	0	163	100,0 %
Opettajien työelämään tutustuminen (palkallinen)	0	8	4	-50,0 %	0	8	4	-50,0 %	0	0	0	
Vuorotteluvapaa	1 238	541	736	36,0 %	1 058	541	615	13,7 %	180	0	121	100,0 %
Toisen vakanssin hoito	12 926	6 018	9 360	55,5 %	11 088	5 307	7 509	41,5 %	1 838	711	1 851	160,3 %
Toisen vakanssin hoito toiselle työnantajalle	3 133	1 619	736	-54,5 %	2 492	1 406	622	-55,8 %	641	213	114	-46,5 %
Muut virkavapaudet ja työlomat (palkallinen)	111	155	163	5,2 %	83	133	108	-18,8 %	28	22	55	150,0 %
Muut virkavapaudet ja työlomat (palkaton)	1 517	784	1 124	43,4 %	1 405	648	1 018	57,1 %	112	136	106	-22,1 %
Yhteensä	59 306	40 818	44 659	9,4 %	46 481	31 579	31 455	-0,4 %	12 825	9 239	13 204	42,9 %

Vuosilomien osuus kaikista poissaoloista laski hieman ollen 36 % (2023: 39 %). Toisen vakanssin hoitamisen osuus nousi ollen 23 % (2023: 19 %) kaikista poissaoloista ja terveysperusteisten poissaolojen osuus (mm. sairauslomat ja määräaikainen kuntoutustuki) osuus laski hieman ollen 27 % kaikista poissaoloista (2023: 30 %).

Varsinaisia poissaolopäiviä (ei sisällä vuosilomia, toisen vakanssin hoitoa varten kuntayhtymässä myönnettyjä virkavapaita/työloimia eikä opettajien työelämään tutustumista) oli yhteensä 19 155 kalenteripäivää (2023: 18 942 kpv). Kun nämä päivät muutetaan laskennalliseksi henkilötyövuodeksi, saadaan 76 henkilötyövuotta. Varsinaisia poissaoloja henkilötyövuosina mitattuna on saman verran kuin vuonna 2023 (76 htv).

Koulutuspalveluissa poissaolopäiviä vuonna 2024 oli kaikkiaan 31 455 kalenteripäivää (2023: 31 579 kpv), joista toisen vakanssin hoitojen osuus oli 26 % ja vuosilomien osuus oli 25 %. Terveysperusteisia poissaolopäiviä (mm. sairauslomat ja määräaikainen kuntoutustuki) oli yhteensä 10 291 kalenteripäivää (2023: 11 125 kpv), mikä oli 33 % kaikista poissaoloista. Perhevapaiden osuus poissaoloista oli 6 %. Varsinaisia poissaolopäiviä koulutuspalveluissa oli 16 197 kalenteripäivää (2023: 16 627 kpv). Kun nämä päivät muutetaan laskennalliseksi henkilötyövuodeksi, saadaan 64 poissaolojen vuoksi menetettyä henkilötyövuotta vuoden 2024 aikana. Tämä on 2 henkilötyövuotta vähemmän kuin edellisenä vuonna (2023: 66 htv).

Ylläpitäjäpalveluissa poissaolopäiviä oli kaikkiaan 13 204 kalenteripäivää (2023: 9 239 kpv), joista vuosilomien osuus oli 64 % ja toisen vakanssin hoitojen osuus 15 %. Terveysperusteisia poissaolopäiviä (mm. sairauslomat ja määräaikainen kuntoutustuki) oli yhteensä 1 863 kalenteripäivää (2023: 1 301 kpv), mikä oli 14 % kaikista poissaoloista. Perhevapaiden osuus poissaoloista oli 4 %. Varsinaisia poissaolopäiviä oli yhteensä 2 958 kalenteripäivää (2023: 2 315 kpv). Kun nämä päivät muutetaan laskennalliseksi henkilötyövuodeksi, saadaan 12 poissaolojen vuoksi menetettyä henkilötyövuotta vuoden 2024 aikana. Tämä on 3 henkilötyövuotta enemmän kuin edellisenä vuonna (2023: 9 htv).

7.5 HENKILÖSTÖMENOT

Henkilöstömenomme vuonna 2024 olivat yhteensä 54,9 miljoonaa euroa, josta maksettujen palkkojen ja palkkioiden määrä oli noin 46 M€. Eläkekulujen määrä oli 7,8 M€ ja muiden henkilösivukulujen 1,2 M€. Henkilöstömenot nousivat edellisvuodesta 3,9 %. Henkilöstömenot toteutuivat budjetin mukaisesti.

Taulukko 26 Henkilöstömenot vuosina 2022–2024

Henkilöstömenot	2022	2023	2024	Ta 2024	tot %
palkat ja palkkiot	44 469 266	44 045 324,53	45 895 882	46 196 156	99,4 %
henkilöstösivukulut					
eläkekulut	7 889 042	7 244 770,98	7 817 135	7 804 165	100,2 %
muut henkilöstösivukulut	1 723 533	1 602 904,79	1 219 156	1 198 862	101,7 %
henkilöstökulut yhteensä	54 081 841	52 893 000	54 932 173	55 199 183	99,5 %

Koulutuspalvelujen henkilöstömenot olivat yhteensä 43 847 876 euroa. Henkilöstömenot pysyivät edellisen vuoden tasolla (-0,5 %) ja toteutuivat budjetin mukaisesti (toteumaprosentti 99,1 %). Ylläpitäjäpalvelujen henkilöstömenot olivat 11 084 297 euroa ja toteutuivat budjetin mukaisesti (toteutumisprosentti 101 %). Ylläpitäjäpalveluiden henkilöstömenojen kasvu johtui palveluiden keskittämisestä toimialalle.

Taulukko 27 Henkilöstömenot tulosalueittain vuosina 2022–2024

Henkilöstömenot	2022	2023	2024	Ta 2024	tot %
Koulutuspalvelut	45 035 443	44 021 534	43 847 876	44 239 435	99,1 %
Ylläpitäjäpalvelut	9 046 339	8 871 466	11 084 297	10 959 748	101,1 %
OSAO yhteensä	54 081 782	52 893 000	54 932 173	55 199 183	99,5 %

7.6 KT:N YHTEISET TUNNUSLUVUT

KT:n yhteiset tunnusluvut	2022	2023	2024
Henkilötyövuosi	906	845	840
Henkilöstön ikärakenne: keski-ikä	50,6	50,9	51,1
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus			
tulovaihtuvuus	11,4	10,8	4,1
lähtövaihtuvuus	11,0	10,2	6,7
Sairauspoissaoloprosentti	4,8	4,0	3,8
Henkilöstön osaamisen kehittäminen			
koulutuspäivää / henkilö	2,0	3,2	3,1
palkattomat koulutuspäivät / henkilö	4,0	1,4	2,3

Mittareiden määritelmät:

Henkilötyövuosi = palkallisten palvelussessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 (osa-aikaprosentti/100)

Keski-ikä= kaikkien 31.12. palvelussuhteessa olevien ikä lasketaan raportointi- ja syntymävuoden välisenä erotuksena kokonaislukuna

Tulo- ja lähtövaihtuvuus= Vakituksessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut ja kuolleet). Prosentit lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Sairauspoissaoloprosentti= Sairauspoissaoloaika kalenteripäivinä / koko henkilöstön säännöllinen työaika kalenteripäivinä x 100

Koulutuspäivä= 6 tuntia. Voi koostua useasta koulutusjaksosta, jotka ovat kestäneet vähintään tunnin.

8 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja vuoden 2024 tavoitteiden arviointi

Vuoden 2024 henkilöstösuunnitelman tavoitteiden toteutuminen:

1. Vuoden 2024 henkilötövuositavoitteemme alittui hieman

	toteuma	tavoite
OSAO	840	851
Koulutuspalvelut	687	727
Ylläpitäjäpalvelut	153	124

2. Vuoden 2024 henkilöstömääräarviomme toteutuminen

	toteuma	tavoite
OSAO	871	869
Koulutuspalvelut	704	733
Ylläpitäjäpalvelut	167	136

3. Otamme käyttöön uuden henkilöstösuunnitteluprosessin ja jatkamme prosessin edelleen kehittämistä.

Uudistettu henkilöstösuunnitteluprosessi otettiin käyttöön vuonna 2024. Vahvistimme johtoryhmän roolia rekrytointien tarpeellisuuden ja kriteerien määrittelyssä, kytkimme toiminnan ja talouden suunnittelun vahvemmin yhteen sekä vahvistimme johtoryhmään roolia henkilöstösuunnitelmakokonaisuuden hyväksymisessä.

4. Osallistumme PESU 3.0/Kampus-hankkeeseen liittyvien opetusjärjestelymuutosten ja palvelujen keskittämisestä aiheutuvien käytännön toimenpiteiden toteuttamiseen.

Opintotoimistopalvelut keskitettiin Opiskelijapalveluihin sekä henkilöstö- ja talouspalvelut Yhtymäpalveluihin 1.5.2024 alkaen. Vuonna 2024 toteutettiin seuraavat opetusjärjestelymuutokset: Taideteollisuusalan perustutkinto, restaurointialan osaamisala siirtyi Haukiputaan yksiköstä Kaukovainion tekniikan yksikköön 1.1.2024. Rakennusalan perustutkinto, talonrakennuksen osaamisala siirtyi Haukiputaan yksiköstä Kaukovainion tekniikan yksikköön 1.8.2024. Ravintola- ja catering-alan perustutkinto, ruokapalvelun osaamisala siirtyi Haukiputaan yksiköstä 1.8.2024 Kaukovainion palvelut -yksikköön. Muhoksen yksikön vastaava koulutus siirtyi 1.1.2025 Kaukovainion palvelut -yksikköön.

Vuoden 2024 koulutussuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden toteutuminen:

1. Henkilöstökoulutuksen painopisteet näkyivät vuoden 2024 henkilöstökoulutuksissa. Toteutumasta tarkemmin sivuilla 7–8.
2. Jatkamme Hr-järjestelmän kehittämistä, painottuen osaamisen hallintaan ja tiedolla johtamiseen.

HR-järjestelmä Sympaa kehitettiin ja käyttöä laajennettiin uusilla toiminnallisuuksilla:

- Osaamisen hallinta (vuorovaikutustaitojen itsearviointi, opetus- ja ohjaushenkilöstön digipedagogi-
nen osaaminen ja kestävyysosaaminen)
- Etätyösopimus
- Sopimus digitaalisesta oppimateriaalista
- Sivutoimi-ilmoituksien ja -lupien hallinnointi
- Työsuorituksen arviointi (TSA)
- Rikostaustaotteen ja työhöntulotarkastustodistuksen merkitseminen

Vuoden 2024 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutuminen:

1. Koulutusalojen, yksilöiden ja yksiköiden yhdenvertaisuus, tasa-arvoisuus ja tasapuolinen kohtelu, joka näkyy arvostavana puheena ja konkreettisina tekoina

Tämä kehittämiskohde nousi esille kevään 2023 työhyvinvointikartoituksessa. Jokainen OSAOn työntekijä teki vuorovaikutustaitojen itsearvioinnin ja arvioinnit käytiin läpi yhdessä työntekijän ja esihenkilön kanssa kehityskeskusteluissa.

Otimme käyttöön sukupuolineutraalit ammattinimikkeet.

2. Selvennetään OSAOn viestintäkanavien käyttöä, edistetään tasapuolista tiedonkulkua ja vuorovaikutusta

Olemme lisänneet tiedottamista Intrassa ja Vinkkaa, ideoi, keskustele -kanava on henkilökunnan aktiivisessa käytössä. OSAO Kampus 2030 -hanke on järjestänyt elokuusta 2023 alkaen kerran kuussa virtuaaliset Kampuskahvit, joilla keskustellaan ajankohtaisista asioista.

Intran kehittämistyö on käynnissä.