

Henkilöstöraportti vuodelta 2023

KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ OSAO

Henkilöstötoimikunta 21.3.2024

Yhtymähallitus 25.03.2024 § 39

Yhtymäkokous 03.06.2024 §

Henkilöstöraportti vuodelta 2023

1	Katsaus vuoteen 2023	3
2	Johdanto	4
3	Yhteistoiminta, organisaatiomuutokset ja palvelussuhdeasiat	5
3.1	Henkilöstötoimikunta	5
3.2	Työyhteisötoimikunta ja työpaikkakokous.....	6
3.3	Organisaatiomuutokset.....	6
3.4	Palvelussuhdeasiat	7
4	Osaaminen ja uudistuminen	8
4.1	Henkilöstön kehittäminen ja perehdytys /Heta, Raili ja Tiina	8
4.2	Kehityskeskustelut.....	10
4.3	Pedagogiset kelpoisuudet	10
4.4	Täyttölupamenettely ja rekrytointi	10
4.4.1	Henkilöstövuokraus	11
5	Työhyvinvoinnin johtaminen	12
5.1	Työterveyshuollon järjestäminen ja työterveysyhteistyö	12
5.2	Työterveyshuollon kustannukset.....	13
5.3	Työhyvinvointikyselyt	14
5.4	Aivotyö OSAOssa	17
5.5	Työntekijöiden työhyvinvoinnin tukeminen	18
5.6	Turvallisuustyön ja työsuojelun kehittäminen.....	19
5.7	Henkilöstön vaihtuvuus	19
5.8	Henkilöstön sairauspoissaolot.....	20
5.9	Työtapaturmat.....	22
6	Esihenkilötyö ja johtaminen	22
7	Tuloksellisuus ja tuottavuus	24
7.1	Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen muoto.....	24
7.2	Osa-aikatyö	25
7.3	Ikä- ja sukupuolirakenne	26
7.4	Henkilöstön poissaolot	26
7.5	Henkilöstömenot.....	27
8	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja vuoden 2023 tavoitteiden arviointi	29

1 Katsaus vuoteen 2023

Vuonna 2023 kolmen poikkeusvuoden (covid 2019) jälkeen palasimme normaaliin toimintaympäristöön.

Vuoden 2023 alusta otimme käyttöön Sympa HR-järjestelmän, joka tukee monella tavoin esihenkilötyötä ja tiedolla johtamista sekä on jo nyt tehostanut erilaisia hyväksyntäprosesseja. Järjestelmä tarjoaa tulevaisuudessakin merkittäviä kehittämismahdollisuuksia.

Henkilöstökoulutuksemme painopisteinä oli vahvistaa: 1) digikyvykkyyden vahvistamista ja hallintaa, 2) ihmisten, asioiden ja itsensä johtamista sekä työyhteisötaitoja kaikille ja 3) tiimityötä ja tiimiopetusta. Näiden lisäksi jatkoimme edelleen mm. pedagogisen osaamisen kehittämistä yhdessä työelämän kanssa, tiedolla johtamista, henkilöstön työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden parantamista sekä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää tietoisuutta.

Vuoden aikana käynnistimme useita eri selvityksiä organisaation uudistamiseksi OSAO 3.0 ja siihen sisältyviin PESU 3.0 ja OSAO Oulu Kampus 2030 -hankkeiden perusteella. Selvitysten perusteella yhtymähallitus päätti kokouksessaan 18.12.2023 keskittää opintotoimistopalvelut Opiskelijapalveluihin ja henkilöstö- ja talouspalvelut Yhtymäpalveluihin 1.5.2024 alkaen ja YTO-opetus Opiskelijapalveluihin 1.1.2025 alkaen. Kuntayhtymäjohtaja-rehtori päätti 8.11.2023 merkittävistä opetusjärjestelymuutoksista (talonrakennusala, ravintola- ja catering-ala) opetusalojen keskittämiseksi yhden johdon alaisuuteen vuoden 2024 aikana. Lisäksi turvallisuusalan opetuksen järjestäminen päätettiin siirtää Limingasta Haukiputaalla vuonna 2026.

Työhyvinvoinnin johtamisessa tärkeä yhteistyökumppani on työterveys. Työterveyspalvelumme olemme hankkineet vuodesta 2021 alkaen Mehiläinen Oy:stä. Viime vuonna päätimme käyttää sopimuksemme option vuosille 2024 ja 2025. Olemme vahvasti panostaneet yhteistyöhön ja palveluiltaan laaja sopimuksemme on yksi tärkeä tekijä rekrytointiviestinnässä.

Keväällä toteutimme koko henkilöstölle työhyvinvointikartoituksen, jossa työhyvinvointia tarkasteltiin sekä johtamisen että hyvinvoinnin näkökulmasta. Samassa kyselyssä kartoitimme lisäksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Kyselyn tulokset on käyty läpi sekä esihenkilöiden parissa että yksiköissä. Tulosten perusteella eri yksiköissä ja tiimeissä on erilaiset vahvuudet ja kehittämiskohteet, jolloin myös kehittämiskeinot vaihtelevat. Ensimmäistä kertaa oli myös käytössä myös ns. suositteluindeksi (NPS -indeksi).

Vuoden aikana päivitimme nykyisten työhyvinvointia tukevien toimintamallien ja ohjeiden päivittämistä ja valmistelimme ns. muokatun ja korvaavan työn mallin. Lisäksi käynnistimme visuaalisen työhyvinvointimallin rakentamisen tukemaan esihenkilötyötä.

Kokonaisuudessaan asetut tavoitteet ovat toteutuneet hyvin ja henkilöstön hyvinvointiin on panostettu kehittämistä unohtamatta.

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. Henkilöstötoimikunta ei käy yhteistoimintalain 7 §:ssä tarkoitettuja työvoiman käytön vähentämistä koskevia neuvotteluja.

Yhteistoiminta OSAOssa –asiakirjassa esittelemme OSAOn yhteistoimintaorganisaation sekä kerromme yhteistoimintaa säätelevästä lainsäädännöstä, yleisistä periaatteista työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnasta OSAOssa. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstöllemme mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kuntayhtymän toiminnan kehittämiseen. Yhteistoiminnan osapuolia ovat Koulutuskuntayhtymä OSAO työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö.

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.

Taulukko 1 OSAOn henkilöstötoimikunta 1.8.2020 – 31.7.2024.

Varsinainen jäsen	Henkilökohtainen varajäsen
Työntekijöiden edustajat	
Fossi Ritva, lehtori	Vesenterä Johanna, koulutuspäällikkö 30.9.2023 saakka
Peltokangas Mirva, lehtori	Lakkala Marko, tuntiopettaja 1.10.2023 -
Huhtahaara Valtteri, lehtori	Lakkala Marko, tuntiopettaja
Temonen Jarmo, tietohallintopäällikkö	Makkonen Martta, ravitsemistryöntekijä
Saarikoski Juha, pääluottamusmies, JUKO	Jaatinen Tarja, varapääluottamusmies 31.7.2023 saakka
Latola Kalle, pääluottamusmies, JUKO	Juha-Pekka Sillanpää, varapääluottamusmies 1.8.2023 -
Lakso Lea, pääluottamusmies, JYTY	Koivuranta Mika, varapääluottamusmies
Papunen Jaana, pääluottamusmies	Heljä Karioja, varapääluottamusmies
Pasma Tuovi, työsuojeluvaltuutettu	Karjalainen Sirpa, varatyösuojeluvaltuutettu
Työnantajan edustajat	
Paloniemi Jarmo, kuntayhtymäjohtaja-rehtori, pj.	Näppä Raija, vararehtori-pedagoginen johtaja
Möttönen Tuomas, hallintojohtaja	Esa Lahtela, yksikönjohtaja
Ojala Jyrki, henkilöstöjohtaja	Jaana Valjus, kiinteistöjohtaja

OSAO:n henkilöstötoimikunnalla oli vuonna 2023 kuusi kokousta ja yksi kehittämisiltapäivä. Kokouksissa käsiteltiin yhteistoimintamenettelyn mukaisesti kuntayhtymän toimintaan ja talouden liittyvien asiakirjojen lisäksi lakisääteiset henkilöstö- ja koulutus- sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelmat sekä henkilöstöön ja henkilöstön terveyteen, turvallisuuteen ja työkykyyn liittyviä periaatteita, toimintatapoja ja suunnitelmia kuten työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma sekä ammattialakohtainen vaarojen tunnistaminen ja riskienarvioinnin suunnitelma.

3.2 TYÖYHTEISÖTOIMIKUNTA JA TYÖPAIKKAKOKOUS

Yksikkökohtaisia toimielimiämme ovat työpaikkakokous ja työyhteisötoimikunta. Työpaikkakokousten tarkoituksena on lisätä ja parantaa samassa työpaikassa toimivan henkilöstön yhteistyötä. Työpaikkakokouksiin osallistuu koko henkilöstö. Työpaikkakokouksissa käsitellään mm. työyhteisöön liittyviä suunnitelmia 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 OSAO:n henkilöstötoimikunnan. Työyhteisötoimikunta on perustettu Haukiputaan, Kaukovainio/tekniikka, Kempeleen-Limingan, Kontinkankaan sekä Muhoksen yksiköihin. 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 OSAO:ssa. 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.

Kuntayhtymäjohtaja-rehtori päätti (8.11.2023 § 265) OSAO 3.0 toimintamallin toimialaryhmien esitysten perusteella seuraavista opetusjärjestelymuutoksista: Taideteollisuusalan perustutkinto, restaurointialan osaamisala siirtyy Haukiputaan yksiköstä Kaukovainion tekniikan yksikköön 1.1.2024. Rakennusalan perustutkinto, talonrakennuksen osaamisala siirtyy Haukiputaan yksiköstä Kaukovainion tekniikan yksikköön 1.8.2024. Ravintola- ja catering-alan perustutkinto, ruokapalvelun osaamisala siirtyy Haukiputaan yksiköstä 1.8.2024 ja Muhoksen yksiköstä 1.1.2025 Kaukovainion palvelut -yksikköön. Turvallisuusala siirtyy Kempeleen-Limingan yksiköstä Haukiputaan yksikköön 1.8.2026.

Koulutuksen keskittämällä parannetaan edelleen koulutuksen laatua ja mahdollisuuksia vastata jatkuvan oppimisen tarpeisiin joustavasti. Lisäksi koulutuksen keskittäminen tehostaa oppimisympäristöjen, koneiden, laitteiden ja henkilöstöresurssien käyttöä sekä varmistaa resurssien riittävyyttä ja tarkoituksenmukaista hyödyntämistä.

Vuonna 2023 OSAOssa ei toteutettu organisaatiomuutoksia.

3.4 PALVELUSSUHDEASIAAT

OSAOn palvelussuhdetyöryhmä kokoontui säännöllisesti osana yhteistoimintaa jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti. Palvelussuhdetyöryhmässä on mukana työnantajan edustajat sekä ammattijärjestöjen pääluottamusmiehet. Työryhmässä käsittelemme 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. Kesäkuun palkanmaksun yhteydessä maksettiin lisäksi euromääräinen kertapalkkio 467 euroa. Kertapalkkio maksettiin niille työntekijöille/viranhaltijoille, joiden yhdenjaksoinen työ-/virkasuhde oli alkanut viimeistään 2.5.2023 ja oli voimassa 31.5.2023. KVTES:n liitteen 5 (ohjaajat) kuuluville maksettiin lisäksi ylimääräinen 120 euron kertakorvaus.

Paikallisesti sovittavien järjestelyerien jaosta neuvoteltiin ja sovittiin yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. KVTES:n TVA-järjestelmän palkkaohjelman mukainen 3. vaihe toteutettiin sovitus 1.5.2023 alkaen. Toteutukseen käytettiin etukäteen osa KVTES:n mukaista 1.6.23 maksuun tullutta järjestelyerää. Tehtävien vaativuuden arviointi jatkuu vielä päällikköhinnoitteluun kuuluvien osalta.

TS-sopimuksen piiriin kuuluvien osalta olemme noudattaneet paikallista tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmää sekä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia. Myös OVTES:n ja KVTES:n osalta aloitettiin työsuoritukseen perustuvan arviointijärjestelmän laatiminen.

Opetushenkilöstön tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän päivitystyö saatiin päätökseen ja uusi arviointijärjestelmä otettiin käyttöön 1.8.2023 alkaen.

Päivitetty määräaikaisen projektihenkilöstön palkkaus -ohje otettiin käyttöön kuntayhtymäjohtaja-rehtorin päätöksellä 1.3.2023 § 51. Edellinen ohje oli vuodelta 2014.

Teimme hinnoittelutunnuksiin tarkistuksia, joilla ei ollut palkkavaikutuksia. OSAOn ohjaajat siirrettiin KT:n ohjeistuksen mukaisesti hinnoittelutunnuksesta 05KOU050 hinnoittelemattomiin koodille 99999999. KVTES:n liitteen 5 hinnoittelu 05KOU050 on tarkoitettu käytettäväksi varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa. OSAOn omaan ns. sisäiseen hinnoitteluun kuuluvat tehtävät siirrettiin hinnoitteluun 01ASI040, eräät hallinnon asiantuntijatehtävät.

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

4 Osaaminen ja uudistuminen

4.1 HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN JA PEREHDYTYS

Vuonna 2023 henkilöstökoulutuksemme painopisteinä oli vahvistaa: 1) digikyvykkyyden vahvistamista ja hallintaa, 2) ihmisten, asioiden ja itsensä johtamista sekä työyhteisötaitoja kaikille ja 3) tiimityötä ja tiimiovetusta. Näiden lisäksi painopistealueina olivat edelleen: pedagogista osaaminen yhdessä työelämän kanssa, tiedonhallinta ja tiedolla johtaminen, ydinprosessiin liittyvän osaamisen kehittäminen, erityisen tuen osaaminen ja toimivuus, oman ammatillan ja työtehtävän osaaminen sekä kehittäminen elinikäisen oppimisen keinoin, laatujärjestelmän ja ammatillisen koulutuksen laadun kehittäminen, opiskeluhuollon ja ohjauspalveluiden kehittäminen, yhteiskuntavastuun ja globalisoitumisen osaaminen, tietouden lisääminen tasavaruudesta ja yhdenvertaisuudesta sekä työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden kehittäminen.

Ilmoitamme Intran koulutuskalenterissa OSAOn sisäiset koulutukset ja hoidamme niihin ilmoittautumisen. Suurinta osaa yksikkökohtaisista koulutuksista ei tosin ilmoiteta koulutuskalenterin kautta. Vuonna 2023 Intran koulutuskalenterin kautta ilmoitettiin mm. tilaisuuksista, joissa kokemusasiantuntijat kertoivat opiskelujen / työllistymisen mahdollisuuksista erilaisista haasteista huolimatta, kestävä kehityksen, kansainvälisyyden ja hankehallinnon koulutuksista. Vuoden aikana järjestimme kuusi puolen tunnin mittaista tietosuojatiistaita.

Jatkoimme Pinjan, OSAOn digitaalisen oppimisympäristön, kehittämistä ja käytön opastusta. Kehittämistyössä opettajat muun muassa suunnittelivat yhdessä toteuttavan ammatillisen tutkinnon osan pedagogisesti mielekkääksi kokonaisuudeksi ja toteuttivat/aloittivat kokonaisuuden kehittämisen Pinja-oppimisympäristöä hyödyntäen. Yhteissuunnittelun tueksi järjestettiin työpajoja, joissa opettajatiimit kertoivat omista ratkaisuksistaan ja jakoivat pedagogista osaamista ja ratkaisuja tiimien välillä. Opettajatiimien työtä tuettiin verkkopedagogisella koulutuksella sekä tiimityöskentelyn toimintatavoilla.

Vuoden 2023 alussa muutimme henkilöstön 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 (sisäiset ja ulkoiset koulutuspäivät, jotka eivät sisällä matkustamista sekä webinaarit) ilmoitetaan HR-järjestelmä Sympaan. Uusi tiedonkeruutapa on merkittävästi helpottanut koulutuspäivien tilastointia, mutta oletettavaa on, että vieläkin koulutustietoja jää tilastoimatta, etenkin webinaareihin osallistumisten osalta.

Taulukko 2 Henkilöstön kehittäminen 2021–2023

Henkilöstön koulutuspäivät	OSAO Yhteensä			Koulutuspalvelut			Ylläpitäjäpalvelut		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Koulutuspäiviä yhteensä	5 798	1 886	2 393	5 205	1 342	1 945	594	545	448
Koulutuspäiviä/henkilö	6,2	2,0	2,8	6,5	1,7	2,7	4,2	3,9	3,4

Henkilöstön ulkoisiin koulutuksiin osallistumisen päivät kasvoivat edellisvuodesta ollen

1 158 (2022: 640) koulutuspäivää. Omaehtoisen koulutuksen osallistumispäivät kasvoivat hieman ollen 290 (2022: 260) päivää ja sisäisten koulutuspäivien määrä pieneni hieman ollen 945 (2022: 986) koulutuspäivää.

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

Taulukko 3 Ammatillisen henkilöstökoulutuksen koulutuspäivät 2021–2023 (KT)

KT:n suosituksen mukaiset koulutuspäivätiedot Ammatillinen henkilöstökoulutus	Palkallinen		Palkaton	
	koulutuspäivät	koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	koulutuspäivät	koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
2021	5 798	8,3	2 490	3,6
2022	1 886	2,0	3 623	4,0
2023	2 393	3,2	1 061	1,4

Palkattomien henkilöstökoulutuspäivien määrä väheni edellisvuodesta 71 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 kehittävää koulutusta. Koulutuskorvausta saadaan enintään kolmelta päivältä 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 2023 koulutuskorvausta on haettu 35 866,42 euroa.

Taulukko 4 Koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät vuosina 2021–2023

		Koulutuspäiviä vähintään			HTV
		3 päivää	2 päivää	1 päivä	
2021	Osallistuneet henkilöt	242 27 %	120 13 %	280 31 %	903
2022	Osallistuneet henkilöt	166 18 %	152 17 %	252 28 %	907
2023	Osallistuneet henkilöt	358 42 %	105 12 %	94 11 %	845

Henkilöstöstä 42 % osallistui koulutukseen vähintään kolmena päivänä, 12 % kahtena päivänä ja 11 % yhtenä päivänä. Koulutukseen osallistui osapäivän tai ei ollenkaan 35 % henkilöstöstä (vuonna 2022: 37 %).

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

Kevään työhyvinvointikyselyssä uusiin tehtäviin perehdyttäminen nousi keskeiseksi kehittämiskohteeksi koulutusyksiköissä. Kuudessa koulutusyksikössä indeksi jäi alle 50 % ja OSA-Otason indeksi oli 49,7 %. Toisaalta henkilöstö koki vahvasti, että osaaminen riittää nykyisten tehtävien hoitamiseen (+78,9). Ylläpitäjäpalveluissa 62,4 % oli tyytyväisiä uusiin tehtäviin perehdyttämiseen.

4.2 KEHITYSKESKUSTELUT

Henkilökohtaiset kehityskeskustelumme perustuvat kuntayhtymän strategiaan ja siitä johdettuihin TTS- ja KS-tavoitteisiin, jotka täsmentyvät yksikkökohtaisiksi ja henkilökohtaisiksi tavoitteiksi. Kehityskeskustelupohja löytyy uudesta vuonna 2023 käyttöön otetusta HR-järjestelmästä, uudistimme pohjaa hieman käyttöönottoprojektin yhteydessä.

Vuonna 2023 kehityskeskusteluiden toteumaprosentti oli OSAO-tasolla 86,7 %. Koulutuspalveluissa toteumaprosentti oli 87,5 % ja Ylläpitäjäpalveluissa 82,3 %.

Kartoitimme kevään 2023 työhyvinvointikyselyn yhteydessä kyselyn 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 2023 lopussa opetushenkilöstössä oli 33 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 täyttölumat päätöksentekoa varten voimassa olevien ohjeiden mukaisesti. Täyttölupatyöryhmään kuuluvat henkilöstöjohtaja, talousjohtaja sekä vararehtori - pedagoginen johtaja. Sihteerinä toimii HR-asiantuntija.

Täyttölupatyöryhmä kokoontuu keskimäärin kahden viikon välein 2023: 23 kertaa, (2022: 25 kertaa). Kiireellisiä täyttölupahakemuksia käsiteltiin entiseen tapaan sähköpostikäsittelyllä työryhmän kokoontumisten välissä.

Vuonan 2023 täyttölupatyöryhmä käsitteli yhteensä 274 (2022: 327) täyttölupahakemusta, joista 94 (2022: 92) koski vakituisen ja 180 (2022: 283) määräaikaisen tehtävän rekrytointia. Vuonna 2020 alkanut kasvu määräaikaisia tehtäviä koskevien täyttölupahakemusten määrässä on seurausta OKM:n myöntämästä lisärahoituksesta opettajien ja ohjaajien palkkaamiseen, opetuksen ja ohjauksen tukitoimiin sekä koronaviruksen aiheuttamien poikkeusolojen vaikutusten tasoittamiseen.

Taulukko 5 Kuntarekryssä haettavana olleet virat/tehtävät vuosina 2021–2023

Tehtävien lukumäärä	2021	2022	2023
Julkinen haku	204	164	162
Sisäinen haku	11	4	8
OSAO yhteensä	215	168	170
Hakemusten lukumäärä	1 986	2 821	3105
Hakemuksia / työtehtävä	9	17	19

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 joillakin 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, puhtaanapalveluihin, virastomestaripalveluihin, it-palveluihin ja talous- ja henkilöstöhallinnon palveluihin.

Vuonna 2023 OSAOssa käytettiin vuokratyövoimaa ruokapalveluiden tehtäviin yhteensä 81 päivää (2022: 2, 2021: 20) päivää. Koronaepidemia on osittain vaikuttanut vuokratyövoiman tarpeen vähenemiseen.

5 Työhyvinvoinnin johtaminen

5.1 TYÖTERVEYSHUOLLON JÄRJESTÄMINEN JA TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ

Työterveyshuollon keskeisenä tavoitteena on terveyden ja työkyvyn edistäminen ja työkyvyttömyyden ehkäisy. Asetuksen (708/2013) hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä 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 yleislääkäritasoista sairaanhoitoa, jossa huomioidaan työn ja työympäristön merkitys. Hyvin toimivan työterveyspainotteisen sairaanhoitopalvelun avulla voimme vähentää pitkittyviä sairauslomia ja työkyvyttömyyden uhkaa.

Mehiläinen tarjoaa OSAOille 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 2021–2023 olivat:

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.

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

Haimme lokakuussa 2022 Kelan ammatillista KIILA-kuntoutuskurssia OSAOn työntekijöille. KIILA-kuntoutus on ammatillista työkykyä tukevaa kuntoutusta, jonka tavoitteena on kuntoutujan työkyvyn tukeminen ja parantaminen sekä työelämässä pysyminen. Kurssin toteutti Verve Isokatu Oulu vuosina 2022–2023.

OSAolla on järjestetty myös 'Äänenhuolto puhetyössä' -ryhmätoimintaa työterveyshuollon kautta. Äänenhuoltoryhmä on suunnattu puhetyötä tekeville henkilöille, joiden ääni ei kestä tai väsy työssä tai puhe tuntuu raskaalta. Ryhmään hakeuduttiin työterveyshuollon kautta ja sen ohjaajina toimivat puheterapeutti sekä työfysioterapeutti. Keväällä 2023 tarjottiin ryhmään ei saatu tarpeeksi osallistujia, joten sitä ei voitu toteuttaa. Kaikille halukkaille tarjottiin työfysioterapeutin vastaanottokäyntiä, jossa annettiin perusohjeita äänen vahvistamiseksi ja oireiden ennaltaehkäisyyn.

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 2023 olivat 840 396 euroa. Näistä ehkäisevän työterveyshuollon (KL I) osuus oli 379 288 euroa (45,1 %) ja työterveys-painotteisen sairaanhoidon (KL II) 461 108 euroa (54,9 %). Kokonaiskustannukset olivat 976 euroa/henkilö. Tavoitteenamme on lisätä ehkäisevän työterveyshuollon osuutta kokonaiskustannusten kuitentkaan nousematta.

Taulukko 6 OSAOn työterveyspalvelujen kokonaiskustannukset vuosina 2021–2023

Kustannukset, €	2021	2022	2023	muutos
Korvausluokka I	260 003	368 918	379 288	3 %
Korvausluokka II	383 070	434 378	461 108	6 %
Korvausluokat I ja II yhteensä	643 073	803 296	840 396	5 %

Taulukko 7 OSAOn työterveyspalvelujen kokonaiskustannusten jakautuminen ehkäisevään työterveyshuoltoon (KL I) ja sairaanhoitoon (KL II) vuosina 2021–2023

Kustannusten jakautuminen,%	2021	2022	2023	muutos
Korvausluokka I	40,4	45,9	45,1	-1,7 %
Korvausluokka II	59,6	54,1	54,9	1,4 %
Korvausluokat I ja II yhteensä	100	100	100	

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. Tämä panostus näkyy kustannusten kasvuna: esimerkiksi työpsykologin käyntimäärät ovat olleet 71 kpl (2022: 8 kpl) vuonna 2023 ja lyhytterapiaa on hyödynnetty 65 kertaa (2022: 38 kertaa). Työpsykologi on myös entistä aktiivisemmin osallistunut työkyvyn tukemiseen esimerkiksi tekemällä arviointia työn muokkausmahdollisuuksista 36 kertaa vuoden 2023 aikana (2022: 0). Työpsykologin asiantuntemusta on hyödynnetty myös työpaikkaselvitysten psykososiaalisen kuormituksen arvioinnissa, mikä on osaltaan nostanut selvityksen laatua ja tukenut työyhteisöjen hyvinvointia.

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 2023 koskeva työterveyshuollon kustannusten korvaus on 287 112 euroa.

Keväällä 2023 olemme käyneet sopimusneuvottelut option käytöstä vuosille 2024–2025 ja Mehiläisen työterveys-sopimuksen optio päätettiin ottaa käyttöön vuosille 2024 ja 2025. Sopimusehdot pysyvät muuten samoina, mutta kuntoutustuella oleville on 1.1.2024 tarjolla vain lain mukaiset työterveyspalvelut.

5.3 TYÖHYVINVOINTIKYSELYT

Seuraamme säännöllisesti henkilöstömme työhyvinvointia työhyvinvointikartoituksella. Toteutimme työhyvinvointikartoituksen keväällä 2023. Kartoituksen kysymyksenasettelu perustui aiemmin toteuttamaamme Työolobarometriin (TOB) (toteutettu vuosina 2006, 2008, 2011, 2015 ja 2019). Työolobarometriä ei enää toteuteta sellaisenaan, mutta koska näimme TOBin kysymyspatteriston kattavana & validina, siirsimme 2023 TOBin kysymykset Zeffi-järjestelmään, joka mahdollistaa myös ulottuvuuksien merkityksen arvioinnin. Näin ollen tuloksia ei voida verrata suoraan aikaisempien kyselyjen tuloksiin. Kysely sisälsi myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskartoituksen, kysymykset epäasiallisesta kohtelusta ja häirinnästä ja kehityskeskusteluista. Uutena toimintona otimme käyttöön NPS-mittarin.

Työhyvinvointikysely kuvaa johtamisen ja työhyvinvoinnin tilaa organisaatiossamme henkilöstön arvioimana. Työhyvinvointia tarkastellaan kahdesta eri näkökulmasta kuudella ulottuvuudella:

1. Johtaminen: tiedonkulku ja vuorovaikutus, esimiestyö ja työn kehittävyys
2. Hyvinvointi: työkyky, optimaalinen kuormitus ja ergonomia.

Lähetimme maaliskuussa kyselyn vakituiselle henkilöstölle ja yli vuoden kuntayhtymässä työskennelleille määräaikaisille, yhteensä 850 työntekijälle. Kyselyyn vastasi 635 henkilöä ja vastausprosentti oli 74,8 %; koulutuspalveluissa 73,4 % (2019 67,4 %) ja Yllissä 82,3 % (2019 70,4 %). Vastausprosentti vaihteli yksiköittäin 64,6–94,4 %.

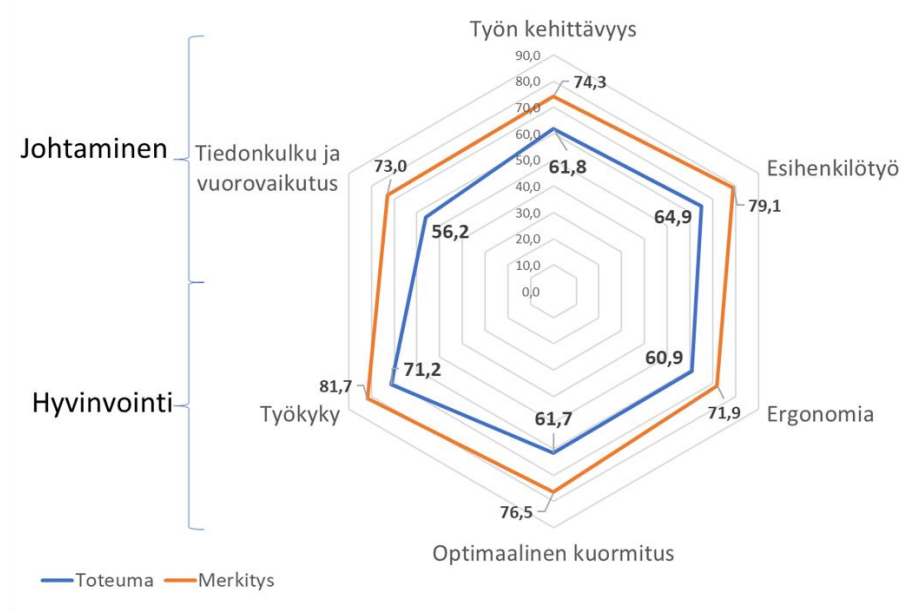
Ajoimme vastausraportit kuntayhtymä-, tulosalue- ja yksikkökohtaisesti sekä osaamisala- ja tehtäväalakohtaisesti niistä ryhmistä, joissa vastaajamäärä oli yli kymmenen henkeä. Lisäksi

ajoimme raportit taustamuuttujien mukaan (ikä ja sukupuoli, palvelusuhteen kesto, tehtävä OSAOssa sekä koulutusala).

Kesäkuussa kävimme tulokset läpi esihenkilöiden kanssa ja ohjeistimme tulosten käsittelyä yksiköissä. Syksyllä tulokset käytiin läpi yksiköiden henkilöstön kanssa yksikönjohtajan määrittelemällä tavalla.

Tulosten perusteella henkilöstö koki, että osaaminen riittää nykyisten työtehtävien hoitamiseen, heillä on mahdollisuus ajatella ja toimia itsenäisesti työssään ja he ovat tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Kehittämiskohteiksi nousivat asiallinen käytös, uusiin tehtäviin perehdyttäminen, julkituotujen arvojen sopusointu todellisen toiminnan kanssa sekä palautteen saaminen työssä onnistumisesta.

OSAOssa henkilöstön kokemana työkyky ja esihenkilötyö olivat hyvällä tasolla. Tiedonkulku ja vuorovaikutus sekä ergonomia saivat alimmat arviot, mutta nekin olivat ihan hyvällä tasolla.



Kuva 1: OSAOn työhyvinvointitilanne 2023

Taulukko 8: Työhyvinvointi-indeksit ulottuvuuksittain ja tulosalueittain 2023

Ulottuvuus	Koulutuspalvelut	Ylläpitäjäpalvelut	OSAO
Työn kehittävyys	59,9	71,7	61,8
Esihenkilötyö	63,0	74,8	64,9
Ergonomia	58,8	73,4	60,9
Optimaalinen kuormitus	59,2	74,8	61,7
Työkyky	69,4	80,1	71,2
Tiedonkulku ja vuorovaikutus	53,6	69,8	56,2

Väittämittäin tarkasteltuna koulutuspalveluissa henkilöstö antoi parhaat arviot väittämille osaamiseni riittää nykyisten tehtävien hoitamiseen (78,0) ja minulla on mahdollisuus ajatella ja toimia itsenäisesti työssänsä (73,1). Alle puolet vastaajista koki, että työyhteisössä huolehditaan

perehdytyksestä (47,3), saa palautetta onnistumisista (47,7) ja että julkituodut arvot ovat so-
poinnussa todellisen toiminnan kanssa (47,6).

Ylläpitäjäpalvelujen henkilöstö koki, että heillä on mahdollisuus ajatella ja toimia itsenäisesti
työssään (79,6), osaaminen riittää nykyisten työtehtävien hoitamiseen erinomaisesti (83,8) ja
työyksikössä on hyvä ilmapiiri (77,4). Uusiin tehtäviin perehdyttäminen sai alimman arvosanan
(62,4).

Avointen kysymysten (Mitkä työoloihin liittyvät asiat ovat työyksikössäsi hyvin? ja Mitkä työ-
oloihin liittyvät asiat kaipaavat työyksikössäsi kehittämistä?) vastaukset kävimme läpi louhi-
missabluunalla, jolla saadaan esille avointen vastausten keskeiset teemat.

Työyksikön hyvinä asioina nähtiin:

1. Työyhteisö –kaikkien yksiköiden vastauksissa nousi työyhteisön merkitys keskeiseksi
2. Työympäristö – esille nousi asianmukaiset koneet, laitteet ja välineet
3. Työhyvinvointiin liittyvät tekijät – erityisesti työterveyspalvelut ja työnantajan tarjoamat kahvit

Työyksikön kehittämiskohteina nähtiin:

1. Työympäristö - etenkin avokonttoreiden levottomuus ja sisäilma
2. Johtaminen ja esihenkilötyö - Työnkuviin, työnjakoon ja vastuun selkeyttä, tasapuolista kohtelua.
3. Työnsisältö - Työnkuormittavuus lisääntynyt, työnkuva ja sisältö muuttunut.

Otimme ensimmäistä kertaa käyttöön Net Promoter Score (NPS), eli työntekijöiden nettosuo-
sitteluindeksi, joka kertoo kuinka halukkaita työntekijät ovat suosittelemaan OSAOta työpaik-
kana ystävilleen. Ylläpitäjäpalvelujen tulos oli hyvä, NPS 27. Vaikka koulutuspalvelujen kovin
alhainen NPS-indeksi (-9) korreloi jonkin verran muihin kyselyn tuloksiin, syitä näin negatiivi-
selle lukemalle ei löydy. Jatkossa on syytä lisätä avoin palautekenttä, johon vastaajat voivat
kommentoida tarkemmin antamaansa arvosanaan vaikuttaneita tekijöitä. Yksiköittäin vaihtelu
oli suurta, alhaisin NPS oli – 31 ja korkein + 50.

Taulukko 9: NPS-indeksi tulosalueittain 2023

	arvostelijat	passiiviset	suosittelijat	NPS
OSAO	36,9 %	29,4 %	33,7 %	-3
Koulutuspalvelut	40,2 %	28,8 %	31,0 %	-9
Ylläpitäjäpalvelut	20,1 %	32,6 %	47,3 %	27

Kysymykseen oletko kokenut ahdistelua ja sukupuolista häirintää työpaikallasi viimeisen vuo-
den aikana 597 vastaajasta 9 vastasi kyllä. Lisäkysymykseen: Jos vastasit kyllä, haluaisitko
kertoa kokemuksestasi, vastaukset liittyivät seksistiseen kielenkäyttöön yleisesti.

Kysymykseen oletko kokenut henkistä väkivaltaa ja kiusaamista työpaikallasi viimeisen vuo-
den aikana 598 vastaajasta 79 vastasi kyllä. Lisäkysymykseen: Jos vastasit kyllä, haluaisitko
kertoa kokemuksestasi, vastasi 47 henkilöä ja suurin osa vastauksista koski epäasiallista käy-
töstä; vähättelyä, toimintatapojen ja osaamisen arvostelua, selän takana puhumista.

Näiden edellä mainittujen vastausten pohjalta tarvittaviin toimenpiteisiin on ryhdytty.

Kartoitamme osana työhyvinvointikyselyä henkilöstömme kokemuksia tasa-arvosta ja yhden-
vertaisuudesta. Työhyvinvointikyselyn vastauksissa ei ilmennyt merkittäviä eroja sukupuolten

välillä. Naiset antoivat hieman miehiä paremmat arviot kaikille ulottuvuuksille, mutta merkittäviä eroja ei ollut havaittavissa. Suurin ero sukupuolten näkemysten välillä liittyi tiedonkulkuun ja vuorovaikutukseen.

Kartoitimme lisäksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seuraavilla kysymyksillä

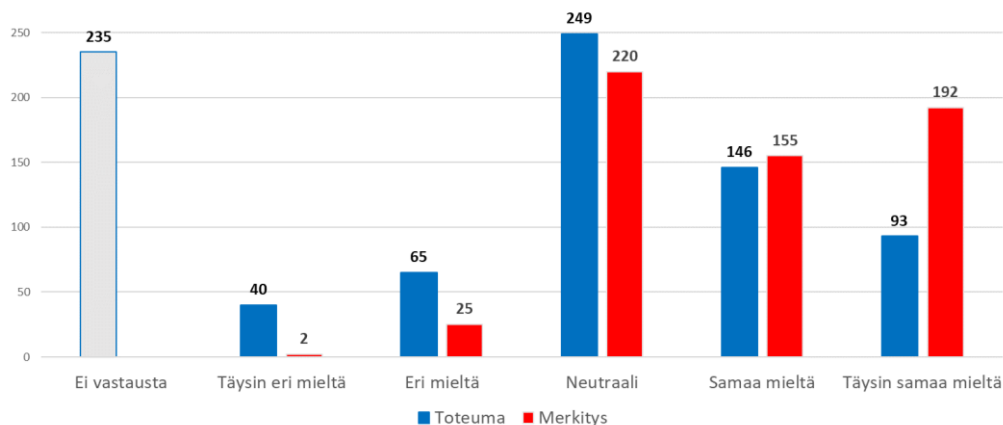
1. Yksikössäni toteutuu tasa-arvo ja yhdenvertaisuus koulutukseen pääsemisessä
Puolet vastanneista, 52 % (naisista 55 % ja miehistä 48 %) koki että yksikössä toteutuu tasa-arvo ja yhdenvertaisuus koulutukseen pääsemisessä. 38 % ei ollut samaa eikä erimielistä asiasta.
2. Yksikössäni asetetaan työntekijöitä eriarvoiseen asemaan sukupuolen perusteella
Tulosten mukaan 68 prosenttia (73 % miehistä ja 62 % naisista) koki, että yksikössä ei aseteta miehiä ja naisia eri asemaan sukupuolen perusteella. Myöskään palvelussuhteen tai iän mukaan ei ole havaittavissa eroja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemuksissa.

5.4 AIVOTYÖ OSAOSSA

Aivotyön sujuvoittaminen jatkui osana normaalia työtä. Työterveyslaitoksen kouluttamat OSAOn aivotyöagentit toimivat yksiköiden johdon apuna ja jakoivat tietoutta yksiköiden hyvistä käytänteistä. Osallistuimme keväällä valtakunnalliseen Aivoviikkoon teemalla "ajattele aivojasi, mieti muistiasi!" muistuttaen aivoterveysten vaalimisen merkityksestä. Aivotyöagentit haastoivat viikon aikana kaikki tekemään pieniä muutoksia aivoterveystensä hyväksi ja painotimme aivoterveellisen ravinnon merkitystä kaikissa ruokaloissamme.

Yksiköissä henkilöstön kognitiivista hyvinvointia on parannettu vähentämällä työn häiriötekijöitä, kehittämällä kokouskäytänteitä, lisäämällä tietoisuutta kognitiivisesta ergonomiasta ja laatimalla yhteisiä pelisääntöjä.

Kevään 2023 työhyvinvointikyselyssä henkilöstöltä kysyttiin: Yksikössäni huolehditaan kognitiivisesta ergonomiasta. Kysymykseen vastasi 71,7 % henkilöstöstä. Vastausten perusteella aivotyö ja kognitiivisen ergonomian merkityksen korostaminen vaatii lisäpanostusta ja -tiedottamista.



Kuva 2: Yksikössäni huolehditaan kognitiivisesta ergonomiasta, vastaukset työhyvinvointikyselyssä 2023

5.5 TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN

Vuonna 2023 keskityimme työhyvinvoinnin kehittämisessä eri ohjeiden päivittämiseen. Lisäksi syksyllä 2023 aloitimme visuaalisen työhyvinvointimallin rakentamisen. Malli on uusi kokonaisvaltainen työkalu työhyvinvoinnin johtamiseen ja hoitamiseen johdolle, esihenkilöille ja henkilöstölle. Tavoitteena on koota olemassa olevat työkalut yhteen paikkaan, josta tieto löytyy helposti ja nopeasti ja näin saamme työkalut tehokkaammin hyödynnettyä.

OSAO haluaa huolehtia henkilöstön työhyvinvoinnista tarjoamalla työntekijöilleen monenlaista työkyvyn tukea. OSAOlla on ollut käytössään useita työkyvyn tuen toimintamalleja, mutta viralliset toimintamallit muokatusta ja korvaavasta työstä ovat puuttuneet. Toimintamallit on luotu syksyllä 2023 ja esitely henkilökunnalle työpaikkakokouksissa tai muissa vastaavissa tilaisuuksissa marras-joulukuussa. Esihenkilöille järjestettiin kaksi koulutustilaisuutta joulukuussa toimintamalleihin liittyen. OSAOlla otetaan käyttöön 1.1.2024 muokatun ja korvaavan työn toimintamallit.

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 1.1.2023 sairauspoissaoloissa toimintaohjeen, jonka mukaan hengitystieinfektioissa esihenkilö voi myöntää poissaolon omalla ilmoituksella enintään viisi kalenteripäivää. Syynä tähän on se, että työnantaja ei korvaa enää väliaikaisen sairausvakuutuslain päätymisen vuoksi työterveyshuollossa tehtäviä koronatestejä. Työnantaja kustansi aiemmat kolme koronarokotetta, mutta helmikuusta 2023 alkaen neljäs koronarokote ei kuulu enää työterveyshuollon sopimukseen.

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 2023 ePassin enimmäismäärä oli 250 €. Tuki on henkilökohtainen ja se suhteutetaan palvelussuhteen keston sekä osa-aikaisuuden mukaan. OSAOlla on käytössä ePassi Flex eli palvelua voi hyödyntää liikunta- ja kulttuuripalveluihin sekä hyvinvointipalveluihin.

Taulukko 10 Liikunta- ja kulttuuritoiminnan tukemisen sekä tyhy-toiminnan kustannukset tu-
losalueittain vuosina 2021–2023

	2021	2022	2023
Koulutuspalvelut	297 474	356 055	297 474
Ylläpitäjäpalvelut	62 134	67 275	62 134
OSAO yhteensä	359 608	423 330	359 608

5.6 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. 2023 652 ilmoitusta
- v. 2022 477 ilmoitusta

Tapaturmat

- v. 2023 hlökunta 46 / opiskelijat 184. Yhteensä 230 tapaturmaa.
- v. 2022 218 tapaturmaa

Vakavan tapaturman tutkinta, tavoitteena nolla vakavaa tapaturmaa vuodessa

- v. 2023 1 sisäinen tutkinta
- v. 2022 2 sisäistä tutkintaa

Työterveyden toimintasuunnitelman mittarit seurataan työterveyden ohjausryhmässä.

Turvallisuusauditoinnit sekä vaarojen ja riskien arviointi

- v. 2023 10 turvallisuusauditointia ja 19 vaarojen ja riskien arviointia

Vuonna 2023 jatkoimme ammattialakohtaista vaarojen tunnistamista ja riskienarviointia. Työ jatkuu vuodelle 2024 työkoneiden ja –laitteiden arvioinneilla. Ammattialoilla teemme tarpeellisia korjaus- ja kehittämistoimia.

Sisäilmastotyöryhmä kokoontui säännöllisesti vuoden 2023 aikana.

Vuoden 2023 aikana jalkautimme turvallisuusperehdyttämistä tukevaa digitaalista oppimateriaalia: Perehdytys - Buustaa parempi perusta.

5.7 HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Vakituisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana kuntayhtymässä alkaneet ja päätyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut ja kuolleet) raportoimme lukumäärinä sekä tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentteina. Prosentit las-
kemme suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henki-
löstön kokonaismäärään.

Vuonna 2023 meillä alkoi 80 ja päättyi 76 toistaiseksi voimassa olevaa palvelussuhdetta. Tulovaihtuvuus oli näin ollen 10,8 % ja lähtövaihtuvuus 10,2 %. Palveluksestamme irtisanoutui 30 henkilöä.

Taulukko 11 Kuntayhtymän tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentit vuosina 2021–2023 (KT)

	2021		2022		2023	
	lukumäärä	vaihtuvuus%	lukumäärä	vaihtuvuus%	lukumäärä	vaihtuvuus%
Vakinaiset						
alkaneet palvelussuhteet	41	6,0	78	11,4	80	10,8
päättyneet palvelussuhteet	32	5,0	78	11,0	76	10,2

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

Vuonna 2023 vanhuuseläkkeelle siirtyi 28 henkilöä ja vanhuuseläkkeelle jäätiin keskimäärin 64 v 5 kk iässä.

Taulukko 12 Henkilöstön siirtyminen vanhuuseläkkeelle 2021–2023

	2021		2022		2023	
	lkm	keski-ikä	lkm	keski-ikä	lkm	keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	14	64 v 8 kk	26	64 v 7 kk	28	64 v 5 kk

Erilaisille työkyvyttömyyseläkkeille vuonna 2023 siirtyi yhteensä 6 henkilöä. Työkyvyttömyyseläke aloitettiin keskimäärin 52 v 8 kk iässä.

Taulukko 13 Työkyvyttömyyseläkkeelle vuosina 2021–2023 siirtyneet

	2021			2022			2023		
	lkm	% koko henkilöstön määrästä	Keski-ikä	lkm	% koko henkilöstön määrästä	Keski-ikä	lkm	% koko henkilöstön määrästä	Keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista	13	1,9	58 v 4 kk	8	1,2	55 v 7 kk	6	0,8	52 v 8 kk
osatyökyvyttömyyseläkkeelle	3	0,4	60 v 6 kk	1	0,2	62 v 5 kk	1	0,1	60 v
kuntoutustuelle	6	0,8	55 v 1 kk	5	0,7	52 v 6 kk	2	0,3	51 v 8 kk
täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle	4	0,6	62 v	2	0,3	60 v 5 kk	3	0,4	50 v 11 kk

KT:n suosituksen mukaan päättyneistä palvelussuhteista tulee raportoida erikseen organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet. 13 vakituista henkilöä siirtyi toiseen vakituiseseen palvelussuhteeseen OSAOn sisällä 2023.

5.8 HENKILÖSTÖN SAIRAUSPOISSAOLOT

Sairauspoissaolopäiviä vuonna 2023 oli yhteensä 9 951 kalenteripäivää (2022: 12 998 kpv). Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä laski edelliseen vuoteen verrattuna 23,4 %. Oman ilmoituksen perusteella sairauslomia tilastoitiin vuonna 2023 yhteensä 1 848 päivää (2022: 1 312 kpv).

Taulukko 14 Sairauspoissaolopäivät 2021–2023 syiden mukaan eriteltynä

Syy	2021	2022	2023
Sairausloma	9 767	10 959	7 299
Oma ilmoitus -sairausloma	919	1 312	1 848
Vapaa-ajan tapaturma	370	351	376
Työtapaturma	17	328	341
Työmatkatapaturma	24	48	33
Liikennevahinko			54
Yhteensä	11 097	12 998	9 951
Muutos% edellisestä vuodesta	+9,9 %	+17,1 %	-23,4 %

Sairauspoissaolotilasto sisältää myös erilaisista tapaturmista aiheutuneet sairauspoissaolopäivät. Vuoden 2023 aikana tapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja oli yhteensä 804 kalenteripäivää (2022: 727 kpv). Näistä 46,8 % oli vapaa-ajan tapaturmasta johtuvia ja 42,4 työtapaturmasta johtuvia sairauspoissaolopäiviä.

Vuonna 2023 koulutuspalvelujen sairauspoissaolopäiviä oli 8 842 kalenteripäivää (2022: 10 882 kpv) ja ylläpitäjäpalveluilla 1 109 kalenteripäivää (2022: 2 116 kpv). Sairauslomien määrä laski koulutuspalveluilla 18,7 % ja ylläpitäjäpalveluilla 47,6 %.

Vertailukelpoisempi tarkasteluluku saadaan vertaamalla sairauspoissaolopäivien määrää henkilöä kohden, jakajana käytetään henkilötyövuotta. Sairauspoissaolopäivien lukumäärä oli keskimäärin 11,8 kalenteripäivää/htv vuonna 2023 (2022: 14,3 kpv/htv). Vuonna 2023 koulutuspalveluissa sairauspoissaoloja oli keskimäärin 12,3 kpv/htv (2022: 14,1 kpv/htv) ja ylläpitäjäpalveluissa 8,9 kpv/htv (2022: 15,9 kpv/htv). Sairauspoissaolopäiviä arvioitaessa on otettava huomioon opetushenkilöstön ja tukipalveluhenkilöstön virka- ja työehtosopimusten erityispiirteet.

Taulukko 15 Sairauspoissaolopäivät/htv vuosina 2021–2023

	2021	2022	2023
Koulutuspalvelut	12,3	14,3	12,3
Ylläpitäjäpalvelut	12,1	15,9	8,9
OSAO yhteensä	12,3	14,3	11,8

Taulukko 16 Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä keston mukaan jaoteltuna vuosina 2021–2023 (KT)

	2021		2022		2023	
	Palkalliset	Palkattomat	Palkalliset	Palkattomat	Palkalliset	Palkattomat
Lyhyet poissaolot alle 8 pv	2559	23	4943	22	3720	2
8 - 29 pv	2260	97	2964	41	1980	18
30 - 59 pv	1655	113	1529	114	2111	31
60 - 89 pv	987	195	728	82	868	240
90 - 179 pv	1741	790	1523	963	1057	241
yli 180 pv	900	1186	900	1825		2160
Yhteensä	10 102	2 404	12 587	3 047	9 736	2 692
Sairauspoissaoloprosentti	3,6		4,8		4,0	
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	44,0		25,0		25,1	

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

5.9 TYÖTAPATURMAT

Vuonna 2023 lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piiriin kuuluvia työ- ja työmatkatapaturmia sattui henkilökunnalle 37 kappaletta. Työtapaturmia työssä, työtehtävissä sattui 20 ja työtapaturmia työmatkalla 17.

Taulukko 17 Työtapaturmien lukumäärä vuosina 2021–2023

	2021	2022	2023
Työtapaturma, työ	25	29	20
Työtapaturma, työmatka	4	5	17
Ammattitauti	0	0	0
Yhteensä	29	34	37

Korvauksia työtapaturmista maksettiin vuonna 2023 yhteensä 101 470 euroa (2022: 46 306 euroa) ja keskivahinko oli 2 742 euroa (2022: 1 362 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 2023 emme järjestäneet systemaattista koulutuskokonaisuutta esihenkilöille. Painopiste oli esihenkilöiden osallistamisessa Kampus 2030-hankeeseen liittyviin työpajoihin ja kehittämistyöhön. Osana Kampus-hanketta järjestimme Tampereen opettajakorkeakoulun kanssa Pedagogisen suunnittelun ja johtamisosaamisen työpajakokonaisuuden.

Esihenkilöiden yhteinen työskentely mielenhyvinvointiin liittyvissä asioissa 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. Amispalautte 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 18: Amispalaute: henkilöstön osaamista koskevat kysymykset ja tulokset 2020–2023

AMISPALAUTE; tutkintokoulutuksen suorittaneet ja ammatillisen tutkinnon osan tai osien suorittaneet	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
Tutkintokoulutuksen suorittaneet			
Saamani opetus ja ohjaus oli laadukasta	● 4,28	▲ 4,15	▲ 4,12
Olen tyytyväinen saamaani koulutukseen	● 4,42	● 4,30	● 4,27
Opettajat ovat olleet kiinnostuneita siitä, mitä minulle kuuluu	● 4,19	● 4,12	● 4,14
Yhteistyö minua ohjaavien henkilöiden (opettajat, työpaikkaohjaajat tai muu ohjaushenkilöstö) kanssa sujuu hyvin	● 4,46	● 4,39	● 4,39
Olen tyytyväinen opintotoimiston toimintaan	● 4,32	● 4,29	● 4,24
Ammatillisen tutkinnon osan tai osien suorittaneet			
Saamani opetus ja ohjaus oli laadukasta*	● 4,26	▲ 4,06	● 4,25
Olen tyytyväinen saamaani koulutukseen	● 4,28	● 4,30	● 4,36
Opettajat ovat olleet kiinnostuneita siitä, mitä minulle kuuluu	● 4,15	● 4,07	● 4,12
Yhteistyö minua ohjaavien henkilöiden (opettajat, työpaikkaohjaajat tai muu ohjaushenkilöstö) kanssa sujuu hyvin	● 4,36	● 4,38	● 4,43
Olen tyytyväinen opintotoimiston toimintaan	● 4,16	● 4,26	● 4,36

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.

HR-järjestelmä Sympa otettiin käyttöön 1.1.2023. HR-järjestelmä tukee esihenkilötyötä, tiedolla johtamista, osaamisen kehittämistä ja oman osaamisen näkyväksi tekemistä. Sympa on koko henkilöstön käytössä. Vuonna 2023 Sympassa käyttöön otetut toiminnallisuudet

- Perehdytys
- Tehtävänkuvaukset (KVTES ja TS)
- Tehtävän vaativuuden arviointi (OVTES)
- Kehityskeskustelut
- Tutkintotietojen hallinnointi
- Koulutustietojen hallinnointi
- Palvelussuhteen päättymisilmoitus

Järjestimme alkuvuodesta ohjelmaan liittyviä käyttökoulutuksia sekä klinikkatapaamisia. Vuonna 2024 järjestelmän käyttöä tullaan laajentamaan mm. osaamisen hallintaan.

Lähtökysely otettiin käyttöön 1.9.2023. Lähtökysely lähetetään kaikille OSAOsta lähteville työntekijöillemme. Lähtökyselyssä haluamme kuulla lähtevien työntekijöiden palautteen OSAOn toiminnasta ja vastausten avulla kehittää toimintaamme. Kyselyyn voi halutessaan vastata anonyymisti ja vastauksia käsittelee vain nimetty henkilö henkilöstöhallinnossa. Lähtökyselyn tuloksia raportoidaan johtoryhmälle. Lähtökyselyn kuuteen eri aihealueeseen: työtahvan sisältö, palkka ja palkitseminen, johtaminen ja esihenkilötyö, työyhteisö, kehittymismahdollisuudet ja työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen, vastataan asteikolla yhdestä viiteen. Lisäksi kyselyssä pyydetään vastaajaa kertomaan lähtöpäätökseen vaikuttaneet syyt, antamaan arviointi suosittelisiko OSAOta työpaikkana (asteikko 1–10) sekä vapaata palautetta. Lähtökysely on tehty Zeffi-järjestelmän avulla ja linkki kyselyyn löytyy Sympa-järjestelmästä sekä sähköpostista, joka lähetetään lähteville työntekijöille.

7 Tuloksellisuus ja tuottavuus

7.1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA PALVELUSSUHTEEN 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 2023 henkilötyövuosikertymäme oli 845 henkilötyövuotta (htv). Tästä vakituisten osuus oli 720 htv ja määräaikaisten 125 htv. Koulutuspalveluiden toteutunut henkilötyövuosikertymä vuonna 2023 oli 720 htv ja Ylläpitäjäpalveluiden 125 htv. Vuodelle 2023 asetettiin htv-tavoitteeksi yhtymätasolla 843 htv.

Taulukko 19 OSAOn henkilötyövuositoteuma vuosina 2021–2023 (KT)

Henkilötyövuodet	2021	2022	2023	Muutos ed. vuodesta (%)	Osuus tot. HTV:sta (%)
OSAO					
Vakituinen	682	685	720	5,1	85,2
Määräaikainen	221	221	125	-43,4	14,8
Yhteensä	903	906	845	-6,7	
Koulutuspalvelut					
Vakituinen	579	579	607	4,8	84,3
Määräaikainen	186	194	113	-41,8	15,7
Yhteensä	765	773	720	-6,9	
Ylläpitäjäpalvelut					
Vakituinen	103	106	113	6,6	90,4
Määräaikainen	35	27	12	-55,6	9,6
Yhteensä	138	133	125	-6,0	

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, 31.12.2023.

Kuntayhtymässä oli töissä vuoden 2023 lopussa yhteensä 898 työntekijää, joista virka- tai työvapaalla oli 37 henkilöä. Todellinen henkilöstömäärä 31.12.2023 oli 861. Todellinen henkilöstömäärä väheni edellisvuodesta 36 henkilöä, - 4 prosenttia.

Taulukko 20 Kokonaishenkilöstömäärä vuosina 2021–2023 vuoden viimeisen päivän (31.12.) mukaan

Kokonaishenkilöstömäärä	2021	2022	2023	Muutos %
Koulutuspalvelut	860	817	763	-6,6
Ylläpitäjäpalvelut	155	138	135	-2,2
OSAO yhteensä	1015	955	898	-6,0

Taulukko 21 Todellinen henkilöstömäärä vuosina 2021–2023 vuoden viimeisen päivän (31.12.) mukaan

Todellinen henkilöstömäärä	2021	2022	2023	Muutos %
Koulutuspalvelut	799	769	731	-4,9
Ylläpitäjäpalvelut	141	128	130	1,6
OSAO yhteensä	940	897	861	-4,0

Pääasiallinen palvelussuhde kuntayhtymässä on vakituinen virka- tai työsuhde. Vakituisten viranhaltijoiden/työntekijöiden osuus nousi edellisestä vuodesta ollen 86 % (2022: 81 %). Vakituisten henkilöstön määrä oli 744 henkilöä (2022: 725). Kuntayhtymän henkilökunnasta 67 % kuului opetushenkilöstöön, 578 henkilöä (2022: 66 %, 592 henkilöä). Opetushenkilöstöstä 86 % oli vakituudessa virkasuhteessa (2022: 81 %).

Henkilöstömääriltään suurimmat yksiköt ovat Kaukovainio, tekniikan yksikkö (156), Kaukovainio, palvelut yksikkö (132), Kontinkankaan yksikkö (130) ja Haukiputaan yksikkö (118).

OSAOssa oli 31.12.2023 yhteensä 117 (2022: 172) määräaikaista palvelussuhdetta (14 % henkilöstöstä), joista 45 (2022: 63) palvelussuhteen määräaikaisuuden perusteena oli sijaisuus. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus koko henkilöstöstä ilman sijaisia oli 8 % (2022: 12 %). Meillä oli lisäksi 6 sivutoimista palvelussuhdetta 31.12.2023.

Määräaikaisuuden perusteet tarkasteluhetkellä:

- sijaiset 45
- projektiluonteiset tehtävät 25
- kelpoisuus puuttuu 13
- avoimen viran tai tehtävän hoitaminen 5
- muut syyt 29

7.2 OSA-AIKATYÖ

Kuntayhtymän henkilöstön palvelussuhteet ovat pääosin kokoaikaisia. Vuonna 2023 osa-aikatyötä tekevien määrä jatkoi edelleen laskua. Osa-aikaisessa palvelussuhteessa työskenteli vuoden viimeisenä päivänä 73 henkilöä eli 8,5 % meidän henkilöstöstämme (2022: 9,3 %).

Yleisimmät osa-aikaisuuden perusteet olivat työnantajan määräämä osa-aikatyö, osakuntoutustuki ja työntekijän pyyntö.

Taulukko 22 Osa-aikaisen henkilöstön määrä vuosina 2021–2023

Osa-aikaiset	2021	2022	2023	Muutos ed. vuodesta (%)
Osittainen hoitovapaa	5	3	3	0,0
Osa-aikainen sairauspoissaolo	3	7	3	-57,1
Osakuntoutustuki	14	13	13	0,0
Osatyökyvyttömyyseläke	9	9	7	-22,2
Osittain varhennettu vanhuuseläke	4	5	5	0,0
Osa-aikaeläke	4	4	3	-25,0
Työntekijän pyyntö	7	13	11	-15,4
Työnantajan määräämä	42	26	27	3,8
Muu osa-aikainen	2	3	1	-66,7
Yhteensä	90	83	73	-12,0

7.3 IKÄ- JA SUKUPUOLIRAKENNE

Vuonna 2023 henkilöstömme keski-ikä oli 50,9 vuotta (2022: 50,6 vuotta). Suurimman ikäryhmän muodostivat 55–59-vuotiaat. Heidän osuutensa oli 22 % koko henkilöstöstä. Kunta-alalla työskentelevien keski-ikä vuonna 2022 oli 45,5 vuotta.

Taulukko 23 Ikärakenne vuosina 2021–2023 (KT)

Ikä vuosina	2021	2022	2023	Osuus henkilöstöstä (%)
alle 30	24	18	25	2,9
30–34	39	27	30	3,5
35–39	72	71	53	6,2
40–44	127	119	105	12,2
45–49	161	164	165	19,2
50–54	165	142	129	15,0
55–59	206	196	189	22,0
60–64	136	153	155	18,0
65 ja yli	10	7	10	1,2
Keski-ikä	50,0	50,6	50,9	

Sukupuolirakenteemme on edelleen suhteellisen tasa-arvoinen. Naisten osuus henkilöstä oli 53 ja miesten osuus oli 47 prosenttia (2022: naiset 53,3 %, miehet 46,7 %).

7.4 HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Vuonna 2023 henkilöstömme oli poissa 40 818 kalenteripäivää (2022: 59 306 kpv). Poissaolojen kokonaismäärä laski edellisen vuoden tasosta 31,2 %. Eniten poissaolopäiviä aiheutui vuosilomista (15 850 kpv), terveysperusteisista poissaoloista (12 426 kpv) ja toisen vakanssin hoidoista (7 637 kpv).

Taulukko 24 Henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä vuosina 2021–2023

Syy	OSAO				Koulutuspalvelut				Ylläpitäjäpalvelut			
	2021	2022	2023	Muutos ed. vuosi	2021	2022	2023	Muutos ed. vuosi	2021	2022	2023	Muutos ed. vuosi
Vuosilomat	16 241	17 986	15 850	-11,9 %	10 017	11 636	9 637	-17,2 %	6 224	6 350	6 213	-2,2 %
Terveysperusteiset poissaolot	12 499	15 606	12 426	-20,4 %	10 438	13 084	11 125	-15,0 %	2 061	2 522	1 301	-48,4 %
Perhevapaat	3 785	2 901	2 066	-28,8 %	3 138	2 166	1 470	-32,1 %	647	735	596	-18,9 %
Opinnot (palkallinen)	237	265	290	9,4 %	196	211	243	15,2 %	41	54	47	-13,0 %
Opinnot (palkaton)	2 490	3 623	1 061	-70,7 %	2 337	3 258	1 061	-67,4 %	153	365	0	-100,0 %
Opettajien työelämään tutustuminen (palkallinen)	174	0	8	100,0 %	174	0	8	100,0 %	0	0	0	
Vuorotteluvapaa	117	1 238	541	-56,3 %	117	1 058	541	-48,9 %	0	180	0	-100,0 %
Toisen vakanssin hoito	14 701	12 926	6 018	-53,4 %	11 450	11 088	5 307	-52,1 %	3 251	1 838	711	-61,3 %
Toisen vakanssin hoito toiselle työnantajalle	3 342	3 133	1 619	-48,3 %	2 643	2 492	1 406	-43,6 %	699	641	213	-66,8 %
Muut virkavapaudet ja työlomat (palkallinen)	124	111	155	39,6 %	74	83	133	60,2 %	50	28	22	-21,4 %
Muut virkavapaudet ja työlomat (palkaton)	1 318	1 517	784	-48,3 %	1 200	1 405	648	-53,9 %	118	112	136	21,4 %
Yhteensä	55 028	59 306	40 818	-31,2 %	41 784	46 481	31 579	-32,1 %	13 244	12 825	9 239	-28,0 %

Vuosilomien osuus kaikista poissaoloista nousi ollen 39 % (2022: 30 %). Toisen vakanssin hoitamisen osuus laski ollen 19 % (2022: 27 %) kaikista poissaoloista ja terveysperusteisten poissaolojen osuus (mm. sairauslomat ja määräaikainen kuntoutustuki) osuus nousi hieman ollen 30 % kaikista poissaoloista (2022: 26 %).

Varsinaisia poissaolopäiviä (ei sisällä vuosilomia, toisen vakanssin hoitoa varten kuntayhtymässä myönnettyjä virkavapaita/työloimia eikä opettajien työelämään tutustumista) oli yhteensä 18 942 kalenteripäivää (2022: 28 394 kpv). Kun nämä päivät muutetaan laskennalliseksi henkilötyövuodeksi, saadaan 76 henkilötyövuotta. Varsinaisia poissaoloja henkilötyövuosina mitattuna on 36 vähemmän kuin vuonna 2022 (112 htv).

Koulutuspalveluissa poissaolopäiviä vuonna 2023 oli kaikkiaan 31 579 kalenteripäivää (2022: 46 481 kpv), joista toisen vakanssin hoitojen osuus 21 % ja vuosilomien osuus oli 31 %. Terveysperusteisia poissaolopäiviä (mm. sairauslomat ja määräaikainen kuntoutustuki) oli yhteensä 11 125 kalenteripäivää (2022: 13 084 kpv), mikä oli 35 % kaikista poissaoloista. Perhevapaiden osuus poissaoloista oli 5 %. Varsinaisia poissaolopäiviä koulutuspalveluissa oli 16 627 kalenteripäivää (2022: 23 757 kpv). Kun nämä päivät muutetaan laskennalliseksi henkilötyövuodeksi, saadaan 66 poissaolojen vuoksi menetettyä henkilötyövuotta vuoden 2023 aikana. Tämä on 28 henkilötyövuotta vähemmän kuin edellisenä vuonna (2022: 94 htv).

Ylläpitäjäpalveluissa poissaolopäiviä oli kaikkiaan 9 239 kalenteripäivää (2022: 12 825 kpv), joista vuosilomien osuus oli 37 % ja toisen vakanssin hoitojen osuus 10 %. Terveysperusteisia poissaolopäiviä (mm. sairauslomat ja määräaikainen kuntoutustuki) oli yhteensä 1 301 kalenteripäivää (2022: 2 522 kpv), mikä oli 14 % kaikista poissaoloista. Perhevapaiden osuus poissaoloista oli 7 %. Varsinaisia poissaolopäiviä oli yhteensä 2 315 kalenteripäivää (2022: 4 637 kpv). Kun nämä päivät muutetaan laskennalliseksi henkilötyövuodeksi, saadaan 9 poissaolojen vuoksi menetettyä henkilötyövuotta vuoden 2023 aikana. Tämä on 9 henkilötyövuotta vähemmän kuin edellisenä vuonna (2022: 18 htv).

7.5 HENKILÖSTÖMENOT

Henkilöstömenomme vuonna 2023 olivat yhteensä 52,9 miljoonaa euroa, josta maksettujen palkkojen ja palkkioiden määrä oli noin 44 M€. Eläkekulujen määrä oli 7,2 M€ ja muiden henkilösvukulujen 1,6 M€. Henkilöstömenot laskivat edellisvuodesta 2,2 %. Henkilöstömenot toteutuivat budjetin mukaisesti.

Taulukko 25 Henkilöstömenot vuosina 2021–2023

Henkilöstömenot	2021	2022	2023	ta 2023
Palkat ja palkkiot	43 816 183	44 469 266	44 045 324,53	44 060 473
Henkilösivukulut				
Eläkekulut	7 468 703	7 889 042	7 244 770,98	7 174 045
Muut henkilösivukulut	1 781 265	1 723 533	1 602 904,79	1 699 594
Henkilöstökulut yhteensä	53 066 151	54 081 842	52 893 000	52 934 112

Koulutuspalvelujen henkilöstömenot olivat yhteensä 44 021 534 euroa. Henkilöstömenot laskivat edellisestä vuodesta -2 % ja toteutuivat budjetin mukaisesti (toteumaprosentti 98 %). Ylläpitäjäpalvelujen henkilöstömenot olivat 8 871 466 euroa, vähennystä edellisestä vuodesta -2 % ja toteuma budjetin mukainen (toteutumisprosentti 98 %).

Taulukko 26 Henkilöstömenot tulosalueittain vuosina 2021–2023

	2021	2022	2023	ta 2023
Koulutuspalvelut	43 248 788	45 035 443	44 021 534	44 029 105
ylläpitäjäpalvelut	9 817 363	9 046 399	8 871 466	8 905 007
OSAO yhteensä	53 066 151	54 081 842	52 893 000	52 934 112

7.6 KT:N YHTEISET TUNNUSLUVUT

KT:n yhteiset tunnusluvut	2021	2022	2023
Henkilötyövuosi	903	906	845
Henkilöstön ikärakenne: keski-ikä	50,0	50,6	50,9
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus			
tulovaihtuvuus	6,0	11,4	10,8
lähtövaihtuvuus	5,0	11,0	10,2
Sairauspoissaoloprosentti	3,6	4,8	4,0
Henkilöstön osaamisen kehittäminen			
koulutuspäivää / henkilö	6,2	2,0	3,2
palkattomat koulutuspäivät / henkilö	3,6	4,0	1,4

Mittareiden määritelmät:

Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessaolopäivien 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 2023 tavoitteiden arviointi

Keskeinen esihenkilötyötä tukeva asiakirja OSAOssa on vuosittain päivitettävä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka sisältää periaatteet henkilöstösuunnitteluun ja henkilöstön kehittämiseen, periaatteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen sekä henkilöstö-, koulutus- ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat tavoitteineen kuluvalle vuodelle. Laadimme suunnitelman yhteistoiminnassa vuosittain ja raportoimme sen toteutumisesta henkilöstöraportissa.

Vuoden 2023 henkilöstösuunnitelman tavoitteiden toteutuminen:

1. Vuoden 2023 henkilötyövuosimäärä toteutui lähes tavoitteen mukaisesti:

	toteuma	tavoite	
OSAO	845	843	
Koulutuspalvelut	720	716	
Ylläpitäjäpalvelut	125	127	henkilötyövuotta (htv).

2. Vuoden 2023 henkilöstömääräarvion toteutuminen:

	toteuma	tavoite	
OSAO	861	847	
Koulutuspalvelut	731	717	
Ylläpitäjäpalvelut	130	130	henkilöä.

3. Kuvannamme henkilöstösuunnitteluprosessin ja otamme sen käyttöön. Henkilöstösuunnitteluprosessi-luonnos valmistui loppu vuodesta 2023. Prosessin hyväksyntä ja sen mukainen toiminta toteutuu vuonna 2024.
4. Jatkamme henkilöstösuunnittelussa tarvittavien työkalujen kehittämistä. Henkilöstösuunnittelutyökaluja kehittäminen tapahtuu uuden henkilöstösuunnitteluprosessin käyttöönoton yhteydessä.

Vuoden 2023 koulutussuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden toteutuminen:

1. Henkilöstökoulutuksen painopisteet näkyivät vuoden 2023 henkilöstökoulutuksissa. Toteutumasta tarkemmin sivuilla 7–8.
2. Jatkamme vuonna 2023 käyttöön otettava uuden hr-järjestelmän kehittämistä, painottuen osaamisen hallintaan ja tiedolla johtamiseen. Vuorovaikutustaitoni -itsearviointi tehdään Sympaan ja käydään läpi vuoden 2024 kehityskeskusteluiden yhteydessä sekä opettajien digiosaamisten arviointi toteutetaan vuonna 2024.

Uusi HR-järjestelmä Sympa mahdollistaa reaaliaikaisen tiedolla johtamisen ja hr-analytiikan sekä tukee henkilöstöjohtamista ja henkilöstösuunnittelua.

Vuoden 2023 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 myös kevään 2023 työhyvinvointikartoituksessa. Laadimme työyhteisöosaamisen kartoituksen. Jokainen OSAOn työntekijä tekee työyhteisöosaamisen itsearviointin ja arviointi käydään läpi kevään 2024 kehityskeskusteluissa.
2. Selvennetään OSAOn viestintäkanavat, 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. Viestintäkanavien selvitystyötä jatketaan vuoden 2024 aikana.
3. Huomioimme erilaiset tarpeet hygieniatiloihin
Yksiköissä olevat yksittäiset wc-tilat on muutettu sukupuolineutraaleiksi.