

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2021



Sisällys

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2021	0
Johdanto.....	2
Vuosi 2021	3
Henkilöstöressurit.....	3
Henkilöstörakenne	3
Viranhaltijat ja työntekijät	3
Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö	4
Ikärakenne.....	4
Työpanos.....	6
Henkilötyövuodet.....	6
Terveysperusteiset poissaolot.....	7
Johtaminen.....	9
YT-toimenpiteet	9
Esimieskoulutus.....	9
Työhyvinvointikeskustelut	10
Opettajien ydinosaamisen kartoitus ja luotsitoiminta	10
Johtamiskysely	10
Henkilöstöpanostukset	11
Palkkapanostukset	11
Osaamisen kehittäminen.....	12
ePassi	13
Henkilöstökerho	13
Työterveyshuolto	14
Henkilöstön muistaminen	14
Henkilöstöjuhla	14
Työhyvinvointi	14
Työhyvinvointikysely	14
Työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteet	15
Työsuojelu	15
Yhteistoiminta	16
Rekrytointi ja vaihtuvuus	16
Palvelusvuosimäärät.....	16
Vaihtuvuus.....	16
Eläköityminen.....	17

Johdanto

Sataedu työllistää noin 320 henkilöä kuudessa toimipaikassa. Toimintaa oli yhdeksällä eri paikkakunnalla. Tampereen toimipiste suljettiin keväällä 2021, jonka jälkeen toimintaa oli kahdeksalla paikkakunnalla. Suurin osa Sataedun henkilöstöstä työskentelee opetukseen liittyvissä tehtävissä. Muu henkilöstö koostuu hallinto- ja toimistotyötä tekevistä sekä erilaisissa tilapalveluiden tehtävissä toimivista työntekijöistä.

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

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

Vuosi 2021

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

Kehityskeskustelujen sijaan vuonna 2019 otettiin käyttöön työhyvinvointikeskustelut. Käytäntö jatkui edelleen vuonna 2021. Työn sisältöön liittyviä keskusteluja opettajien kanssa käytiin työsuunnitelmien teon yhteydessä 2–3 kertaa vuodessa. Sataedussa on pyritty lisäämään henkilökunnan osaamista monipuolisella koulustarjonnalla niin, että koulutukset ovat tiedossa jo työsuunnitelmia tehtäessä. Sataedussa on myös linjattu, että kaikilla on oltava voimassa oleva hätäensiapuvalmius ja tietoturvaosaaminen.

Vuotta 2021 hallitsi edelleen Covid19 -pandemia, jolla oli merkittävät vaikutukset henkilöstöön ja työskentelyyn kuluneen vuoden aikana. Kuntayhtymän etätööhje päivitettiin ja otettiin käyttöön elokuun 2021 alusta lähtien. Uusi ohje laajensi huomattavasti henkilöstön mahdollisuuksia tehdä etätöitä. Henkilöstölle otettiin myös etätöyväkuutus.

YT-neuvotteluja ei toimintavuoden aikana käyty.

Henkilöstöresurssit

Henkilöstörakenne

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

Vuoden lopussa palvelussuhteessa oli 321 henkilöä (vuonna 2020: 321 hlöä, vuonna 2019: 279 hlöä). Vakinaista henkilöstöä oli 218 henkilöä (vuonna 2020: 224 hlöä, vuonna 2019: 218 hlöä), 68,0 % henkilöstöstä. Henkilöstö jakaantui seuraavasti; opetushenkilöstö 234 hlöä (72,9 %), hallinto- ja toimistohenkilöstö 53 hlöä (16,5 %) ja tilapalveluhenkilöstö 34 hlöä (10,6 %).

Naisia henkilöstöstä oli 65,1 % ja miehiä 34,9 %. Naisten osuus nousi 0,6 prosenttiyksiköllä vuodesta 2020.

Vuoden lopussa osa-aikaisesti työskenteli 26 henkilöä, 8,1 % koko henkilöstöstä. Heistä osa-aikaeläkkeellä oli 3 henkilöä. Palkattomalla virka-/työvapaalla oli vuoden lopussa 3 henkilöä, joista pidemmällä palkattomalla vapaalla oli 3 henkilöä.

Viranhaltijat ja työntekijät

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

Virkasuhteisina työskenteli 222 henkilöä (vuonna 2021: 229 hlöä, vuonna 2020: 194 hlöä) ja työsuhteisina 99 henkilöä (vuonna 2021: 92 hlöä, vuonna 2019: 85).

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

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö

Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskenteli 103 henkilöä (vuonna 2020: 97 hlöä, vuonna 2019: 61 hlöä), 32,1 % henkilöstöstä.

Määräaikaisten palvelussuhteiden perusteita olivat yleisimmin tilapäinen lisähenkilöstön tarve, vakinaisen henkilöstön sijaisuus, toiminnan vakiintumattomuus sekä projektiluontoinen työ.

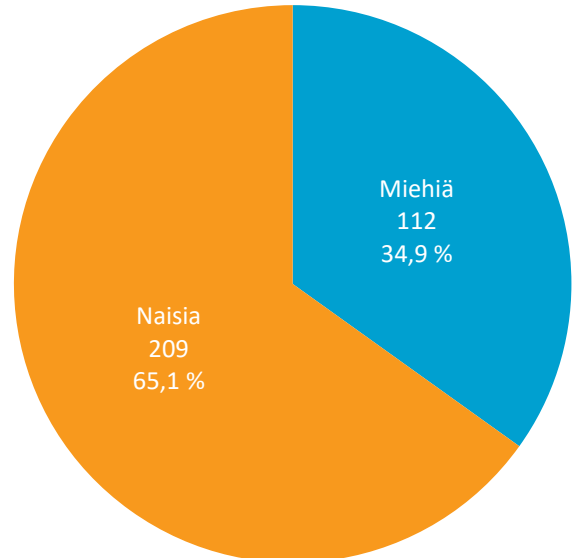
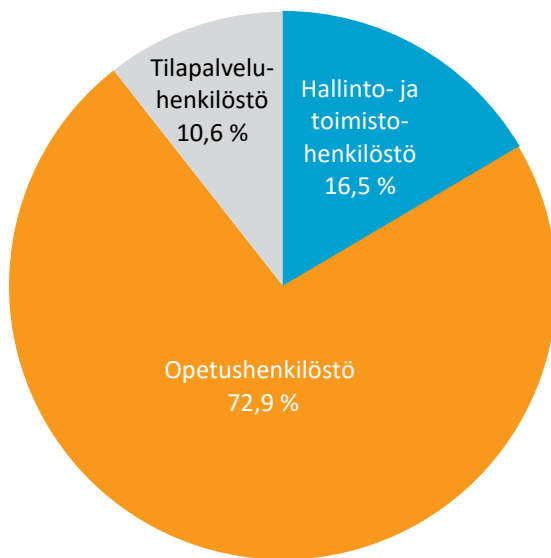
Ikärakenne

Sataedun vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 51,1 vuotta (vuonna 2020: 51,1 vuotta, vuonna 2019: 51,3).

Määräaikainen henkilöstö mukaan lukien henkilöstön keski-ikä oli 48,8 vuotta (vuonna 2020: 48,9 vuotta, vuonna 2019: 50,2 vuotta).

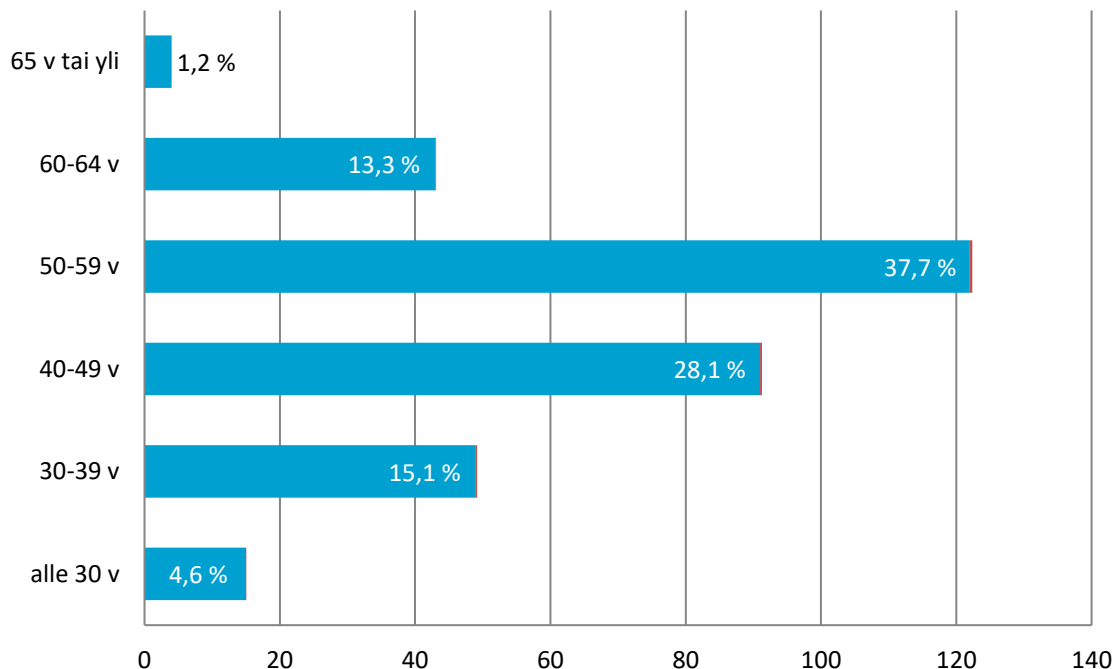
Henkilöstörakenne

31.12.2021



Henkilöstömäärä eri ikäryhmissä

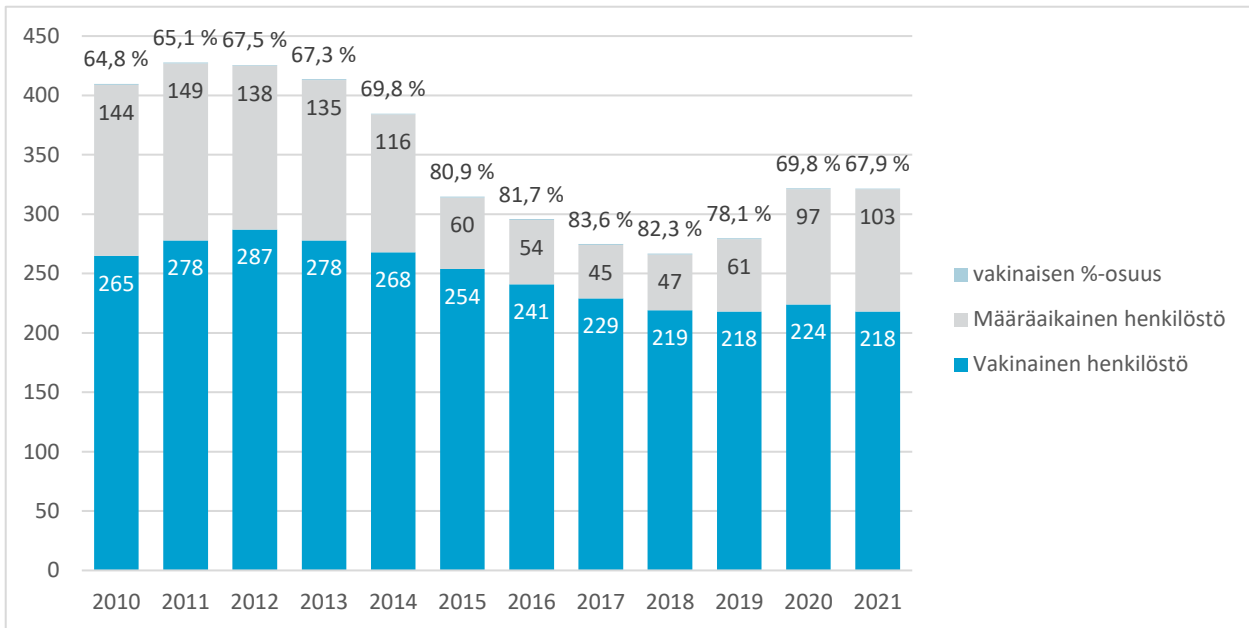
31.12.2021



	alle 30 v	30-39 v	40-49 v	50-59 v	60-64 v	65 v tai yli
Lukumäärä	15	49	91	122	43	4
% -osuus	4,6 %	15,1 %	28,1 %	37,7 %	13,3 %	1,2 %

Henkilöstömäärän kehitys (hlöä)

2010–2021



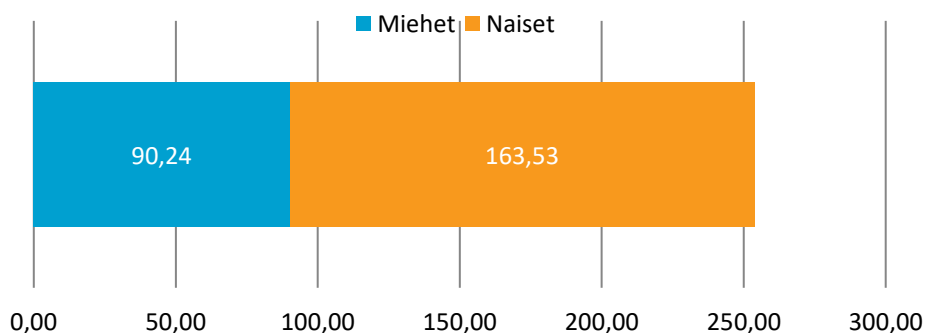
Työpanos

Henkilötyövuodet

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

Sataedussa henkilöstön työpanos vuonna 2021 oli 253,8 henkilötyövuotta* (vuonna 2020: 234,5 htv*, vuonna 2019: 233,9 htv).

Henkilötyövuodet (palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)) 2021



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

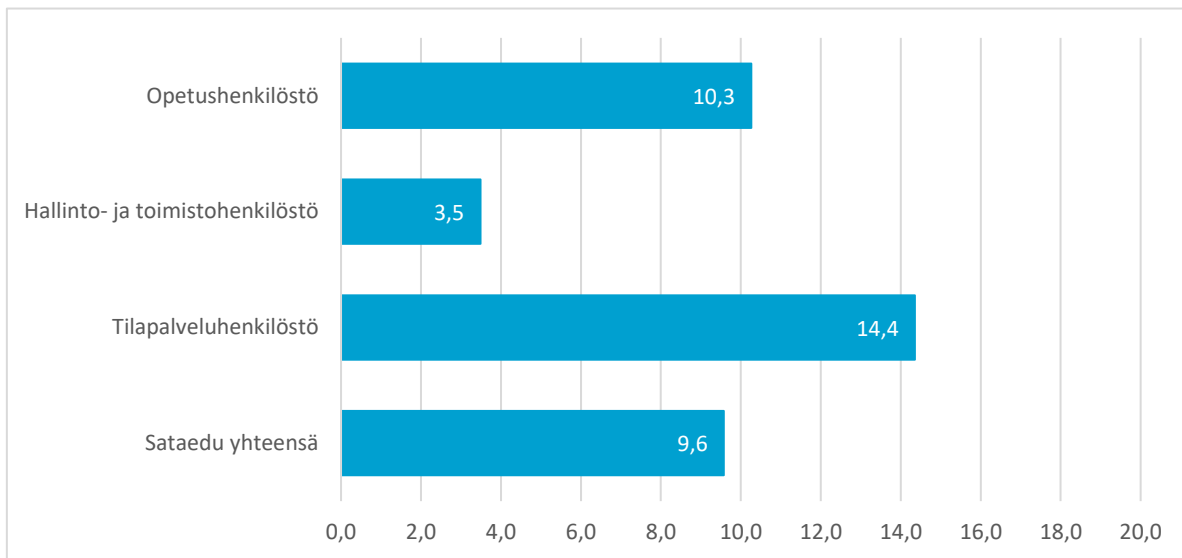
Terveysperusteiset poissaolot

Henkilöstöllä oli vuoden aikana sairauspoissaoloja yhteensä 3074 kalenteripäivää (vuonna 2020: 1956 pvää, vuonna 2019: 2263 pvää). Tapaturmasta tai työmatkatapaturmasta johtuneita poissaolopäiviä sisältyi poissaolopäiviin 8 kalenteripäivää (vuonna 2020: 20 kpv, vuonna 2019: 122 kpv). Sairauspoissaoloja kertyi 9,6 kpv/hlö.

Sairauspoissaoloja oli vuoden aikana yhteensä 149 henkilöllä. Terveysprosentti eli ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden osuus henkilöstömäärästä oli 46,4 % (vuonna 2020: 41,7 %, vuonna 2019: 46,6 %).

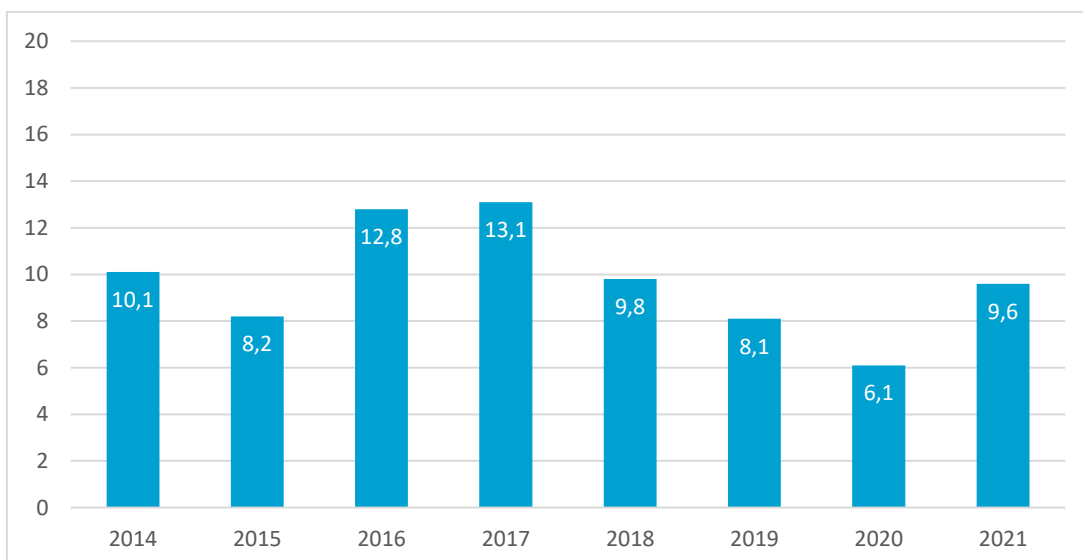
Sairauspoissaolopäivät suhteessa henkilöstömäärään (pv/hlö)

2021



Sairauspoissaolojen kehitys (kpv/hlö)

2014–2021



Henkilötyövuosiin suhteutettuna sairauspoissaolojen määrä oli 12,1 kpv/htv (vuonna 2020: 8,3 kpv/htv, vuonna 2019: 9,7 kpv/htv).

Terveysperusteisten poissaolojen palkkakustannus oli 128.544 euroa (vuonna 2020: 59.749 euroa[†], vuonna 2019: 61.553 euroa).

Suurin osa terveysperusteisista poissalopäivistä muodostui välille 30–60 pv (34,7 %). Muut poissaolot kertyivät välille 4–29 pv (23,9 %), 1–3 pv (15,2 %), välille 91–180 pv (11,9 %), välille 61–90 pv (7,4 %), yli 180 pv (6,9 %).

Yli puolet sairastaneista oli poissa 1–3 päivää (69,9 % kaikista poissaolotapauksista) ja vajaa neljännes (22,2 %) oli poissa 4–29 päivää. Muut poissaolot jakautuivat seuraavasti: 30–60 päivää (6,3 %), 61–90 pv (0,8 %) ja 91–180 pv (0,8 %), Yli 180 päivän pituisia poissaoloja oli yksi.

Terveysperusteiset poissaolot ja palkkakustannukset

2021

Poissaolon pituus	Kalenteripäivät	% -osuus	Kustannukset 2021**)	Kustannukset 2020*)	Kustannukset 2019
1-3 pv	467	18,32 %	23 544	14 364	14 926
4-29 pv	736	28,63 %	36 800	31 850	31 822
30-60 pv	1066	38,51 %	49 500	3 748	3 271
61-90 pv	226	5,68 %	7 300	4 760	8 785
91-180 pv	367	8,87 %	11 400	5027	2749
yli 180 pv	212	0,00 %	0	0	0

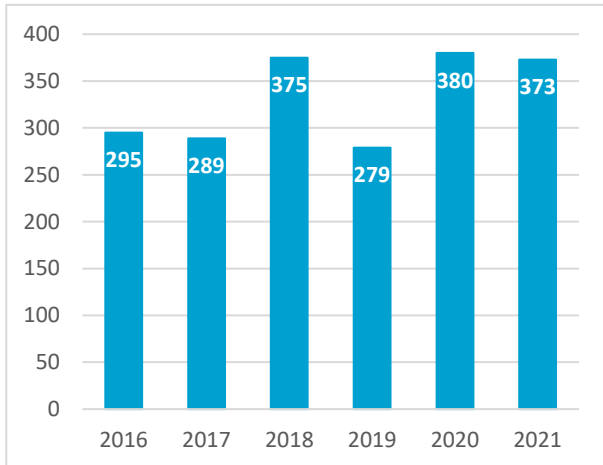
[†] Vuodelta 2020 ilmoitettu terveysperusteisten sairauspoissaolojen summa on laskettu hieman eri tavalla kuin aiempina vuosina. Tämä johtuu marraskuussa kuntayhtymässä tehdystä palkkahallinnon järjestelmän vaihdoksesta, jolloin koko vuodelta ei voitu raportoida tietoja täysin samalla tavalla, ja tästä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

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

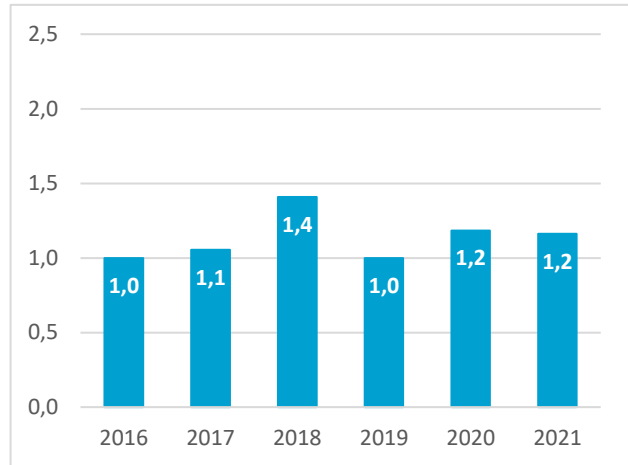
**) Vuodelta 2021 ei ole saatavilla tarkkoja tietoja eri pituisten poissaolojen kustannuksista. Laskelma vuodelta 2021 perustuu kirjanpidon kustannuksiin jaettuna eri pituisille poissaoloille, ottaen lisäksi huomioon erilaiset korvausmenettelyt poissaolojen pituudesta riippuen. Luvut ovat laskennallisia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

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

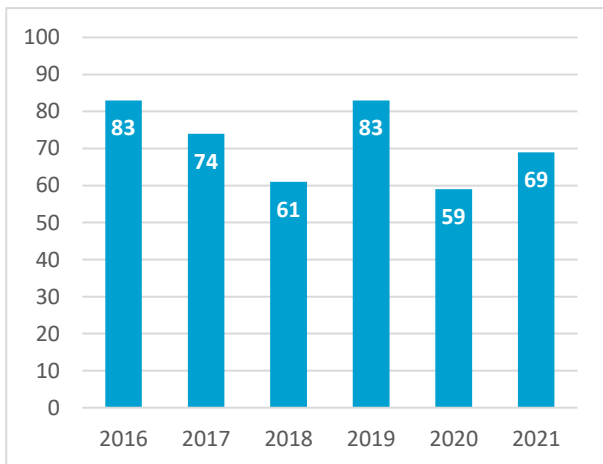
Sairauspoissaolo, oma ilmoitus (kpv) 2016–2021



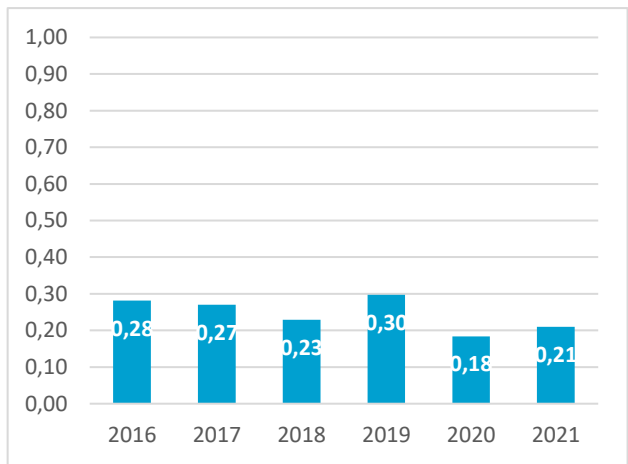
Sairauspoissaolo, oma ilmoitus (kpv/hlö) 2016–2021



Poissaolo, lapsen sairaus (kpv) 2016–2021



Poissaolo, lapsen sairaus (kpv/hlö) 2016–2021



Johtaminen

YT-toimenpiteet

Toimintavuonna 2021 kuntayhtymässä ei käyty yt-neuvotteluja.

Esimieskoulutus

Koulutuspäälliköille toteutettiin 4.12.2020 - 21.4.2021 Pedagogisen hyvinvoinnin koulutus yhteistyössä OAMKin kanssa. Samanaikaisesti tiiminvetäjät osallistuivat Taitoja ja työkaluja tiiminvetäjille -koulutukseen. Koulutuspalveluissa tiimiorganisaatio aloitti 1.8.2021. Johtamisen kehittämishankkeissa olevat workshopit ovat palvelleet johtamisen kehittämistä muun muassa antamalla tilan arjen johtajuuden jakamiseen sekä strategian toteuttamispohdintoihin (mm. tiimimalli) koulutuspäälliköiden kesken.

Esimiesfoorumissa 4.3.2021 pohdittiin koulutusalan tulevaisuutta yhdessä WinNovan ja Kankaanpään opiston esimiesten kanssa.

Varhaisen tuen valmennus järjestettiin yhdessä Terveystalon kanssa 18.3.2021.

Syksyn aikana esimiehille tuli tarjolle Tiimimäisesti toimiva organisaation johtamisen valmennussarja ja siihen liittyvä itsefasilitointiaineisto. Tallenteet ovat edelleen organisaation käytössä.

Työhyvinvointikeskustelut

Kehityskeskustelukäytäntö aloitettiin Sataedussa keväällä 2010. Kehityskeskustelu on Sataedussa keskeinen osallistavan henkilöstöjohtamisen väline, jota hyödynnetään henkilöstösuunnittelussa, henkilöstön osaamisen kehittämässä ja arvioinnissa. Vuonna 2019 otettiin käyttöön kehityskeskustelujen sijaan työhyvinvointikeskustelut. Käytäntöä jatkettiin vuonna 2021.

Työhyvinvointikeskusteluiden toteutusaika oli 2.8.2021–12.1.2022.

Työhyvinvointikeskusteluita pidettiin 284 työntekijän kanssa, 100 % kohdehenkilöstöstä (vuonna 2020: 278, 100 %, vuonna 2019: 271 hlöä, 97,1 %).

Opettajien ydinosaamisen kartoitus ja luotsitoiminta

Opettajille tehtiin yleisen osaamisen osaamisarviointi vuoden 2021 alussa. Edelleen löytyi kehitettävää, kun tarkasteltiin opettajien osaamista kokonaisuutena. Kehittämistoimenpiteiden tulee olla yksilökohtaisia, joten koulutuspäälliköiden tehtävänä oli ohjata osaamisen kehittämistä arvioinnin perusteella. Koulutuspäälliköt laativat myös Tiimien osaamisen kehittämissuunnitelmat, ja kehityspäällikkö ja rehtori jatkavat keskusteluja näiden perusteella.

Luotsitoiminta jatkui vuonna 2021. Luotsit toteuttivat Uusien opettajien koulutusohjelman mm. HOKS-osaamiseen liittyen.

Johtamiskysely

Syksyn työhyvinvointikyselyn yhteydessä kysyttiin Sataedun johtamisesta ja johtamiskäytännöistä. Kyselyn väittämät oli jaettu kahteen kokonaisuuteen ja ne arvioitiin asteikolla 1–5.

Kyselyn väittämät ja koko Sataedun tulosten keskiarvo:

Johtaminen yleisesti Sataedussa

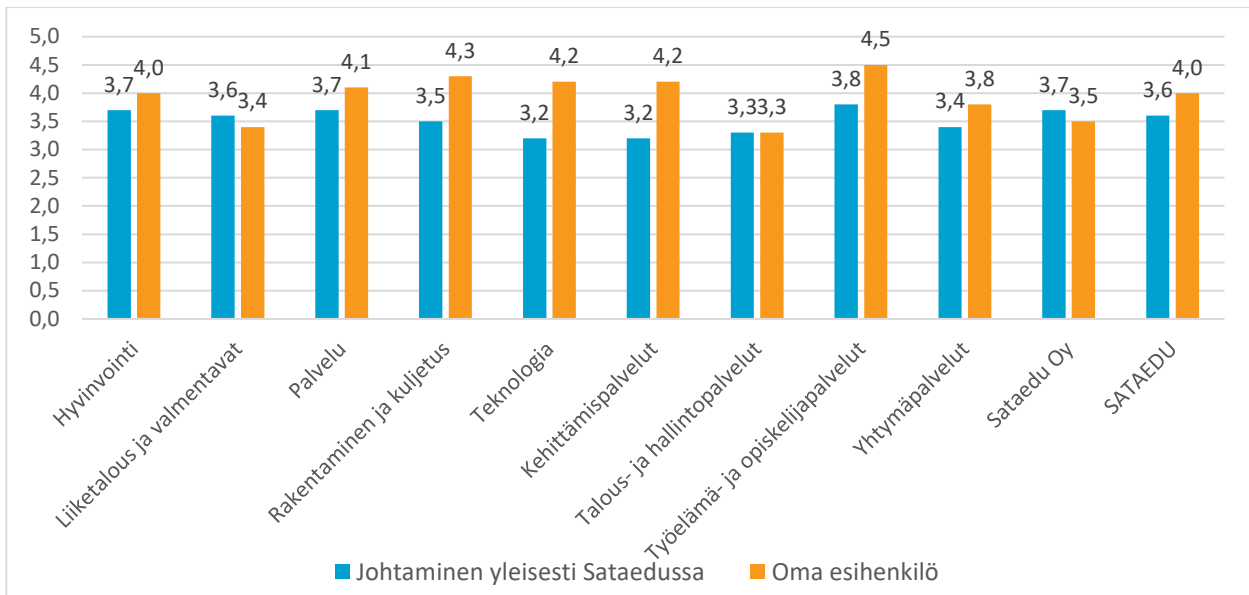
- Sataedun johdetaan hyvin (johtoryhmä ja kaikki esihenkilöt) 3,7
- Sataedun organisaatiokulttuuri tukee rakentavaa keskustelua johdon ja henkilöstön välillä 3,4
- Sataedussa on kattavasti menettelytapoja innovatiivisuuden ja uudistumiskyvyn edistämiseksi 3,6
- Sataedussa huolehditaan henkilöstön osaamisen ajankohtaisuudesta 3,7
- Koko Sataedun tasolla johtamisen päätöksenteko ja niiden toteutumisen seuraaminen on sujuvaa 3,4

Oma esihenkilö

- Esihenkilöni auttaa ja kannustaa minua onnistumaan omassa työssäni 4,1
- Esihenkilöni puuttuu rakentavasti toimintaan liittyviin epäkohtiin 3,9

Johtamiskyselyn kysymyspatteristojen keskiarvot työyksiköittäin (asteikko 1–5)

2021



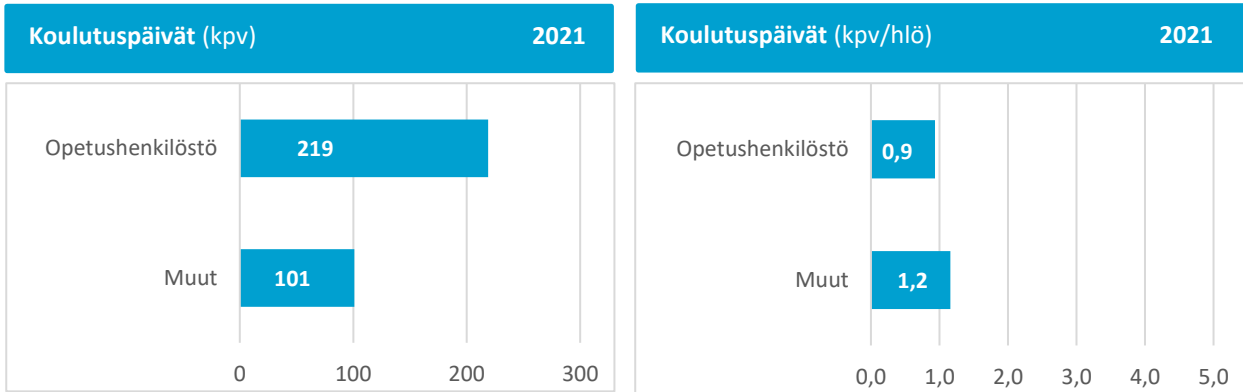
Henkilöstöpanostukset

Palkkapanostukset

Vuoden 2021 henkilöstökulut olivat yhteensä 18,05 miljoonaa euroa (vuonna 2020: 16,5 milj. euroa, vuonna 2019: 14,8 milj. euroa). Palkkoja ja palkkioita maksettiin yhteensä 14,6 milj. euroa. Henkilösivukuluja muodostui 3,5 milj. euroa. 1.4.2020 voimaan tulleen työ- ja virkaehtosopimuksen mukaisesti 1.4.2021 tehtiin 0,99 %:n yleiskorotus opetushenkilöstölle sekä 1 %:n yleiskorotus KVTES:n ja Teknisten sopimuksen henkilöstölle. Näiden lisäksi palkkoja korotettiin järjestelyerällä, jonka suuruus oli 0,8 % kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta, sekä 0,4 % OVTES:in ammatillisten oppilaitosten osion C henkilöstön palkkasummasta. Järjestelyerän kohdentamisesta neuvoteltiin työntekijäryhmien päaluottamushenkilöiden kanssa ennen kohdentamispäätöstä.

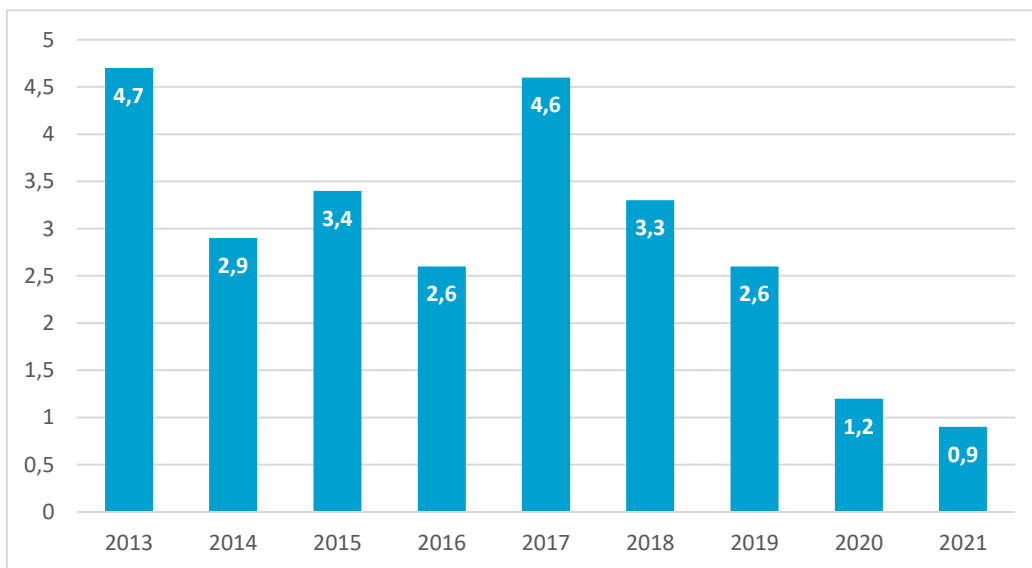
Osaamisen kehittäminen

Sataedun henkilöstölle kertyi vuoden aikana 320 koulutuspäivää (vuonna 2020: 374 pvää, vuonna 2019: 738 pvää) eli 1 kpv/henkilö (vuonna 2020: 1,2 kpv/henkilö, vuonna 2019: 2,6 kpv/hlö). Henkilöstön kehittämisen osuus henkilöstökuluihin suhteutettuna oli 2,0 % (vuonna 2020: 2,7 %, vuonna 2019: 3,9 %).



Opetushenkilöstön koulutuspäivät

2013–2021



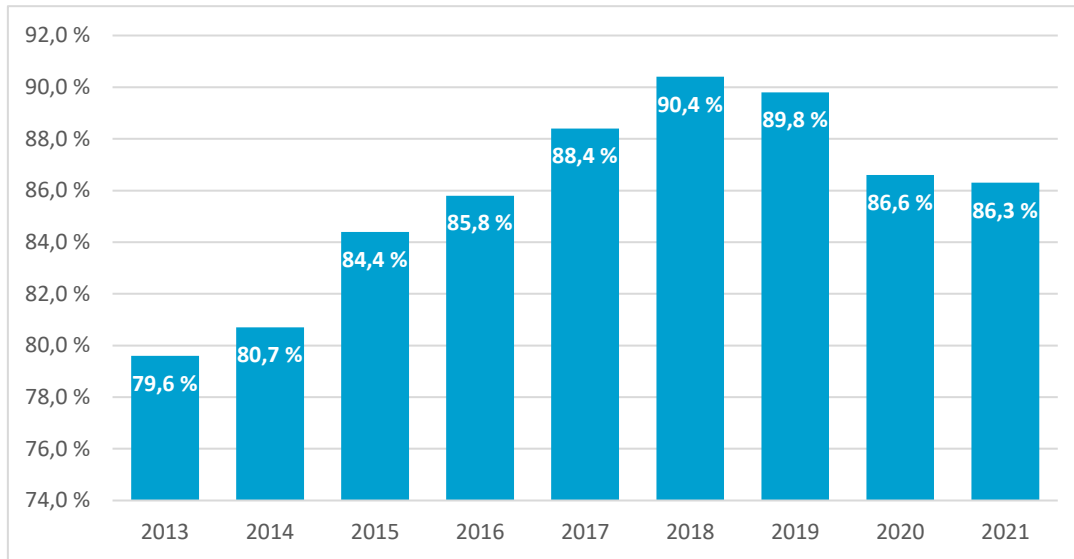
Sataedussa pyrittiin järjestämään henkilöstön koulutusta monipuolisesti. Koulutuskalenterissa hallitsevina teemoina oli edelleen HOKS, arviointiosaaminen, digitaalisuus ja sen lisäksi oppijoiden erilaiset tarpeet. Etäopetukseen siirryttäessä opetuksen monipuolistaminen digitaalisten sovellusten avulla nousi kärkeen, vaikka monilla Sataedun opettajilla perusosaaminen etäopetuksesta olikin jo olemassa. Osa läsnäolokoulutuksista (mm. ensiapu) jouduttiin edelleen peruuttamaan.

Johtoryhmässä on linjattu vuonna 2019, että kaikilla sataedulaisilla tulisi olla voimassa hätäensiapuvalmiudet sekä tietoturvakoulutus suoritettuna. Ensiapukoulutukset jouduttiin osittain peruuttamaan, mutta tietoturvakoulutusten suorittamiseen on edelleen ohjattu, varsinkin uusia työntekijöitä.

Sataedun päätoimisesta opetushenkilöstöstä 86,3 % oli muodollisesti kelpoisia vuoden 2021 lopussa (vuonna 2020: 86,6 %, vuonna 2019: 89,8 %).

Päätoimisen opetushenkilöstön muodollinen kelpoisuus

2013-2021



ePassi

Sataedussa on käytössä sähköinen maksujärjestelmä ePassi. Vuoden 2020 alusta otettiin käyttöön ePassi Flex, mihin sisältyivät liikuntaan ja kulttuuriin suunnattu Sportti- ja KulttuuriPassi sekä hyvinvointipalveluihin suunnattu HyvinvointiPassi. ePassi Flexin myötä työntekijä voi itse päättää, miten etu jakautuu eikä etua ole enää jaettu erikseen Sportti- ja KulttuuriPassiin ja HyvinvointiPassiin. Henkilöstöedun suuruus oli 400 euroa vuodessa.

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

ePassin käyttäjämäärät (työntekijät)

2017-2021

	2021	2020	2019	2018	2017
Sportti & KulttuuriPassia käyttäneiden työntekijöiden määrä	259	257	275	254	239
HyvinvointiPassia käyttäneiden työntekijöiden määrä	217	219	232	224	172
ePassia käyttäneiden eri työntekijöiden määrä	322	314	276	262	244

ePassin käyttömäärät (euroa)

2017-2021

	2021	2020	2019	2018 *	2017
Sportti	43 399 €	36 820 €	26 990 €	34 900 €	24 621 €
Kulttuuri	15 204 €	12 605 €	20 344 €	26 503 €	14 675 €
Sportti & Kulttuuri yhteensä	58 604 €	49 425 €	47 334 €	61 403 €	39 296 €
Hyvinvointi	51 626 €	53 522 €	41 233 €	67 187 €	30 454 €
Yhteensä	110 230 €	102 948 €	88 567 €	128 590 €	69 750 €

*) Vuonna 2018 ePassin saldoon lisättiin syyskuun lopussa loppuvuodelle 200 euroa lisäetua. Vuonna 2018 työntekijällä oli käytettävissä ePassia yhteensä 600 €.

Henkilöstökerho

ePassin lisäksi henkilökuntakerhon rahallista tukemista jatkettiin edellisten vuosien tapaan. Henkilöstökerholle osoitettiin 7.000 euron määräraha, joka jakaantui toimipaikkojen eri tapahtumien sekä

Sataedun yhteisten tapahtumien kesken. Tuki käytettiin täysimääräisesti erilaisiin henkilöstölle avoimiin virkistys- ja kulttuuritapahtumiin.

Työterveyshuolto

Sataedun työterveyshuollon tuottajana toimii Suomen Terveystalo Oy. Työterveyspalvelusopimus on tehty ajalle 1.1.2017–31.12.2020 ja kattaa lakisääteisen työterveyshuollon sekä yleislääkäritasoisien, työterveyspainotteisen sairaanhoidon. Yhtymähallitus päätti syyskuussa 2020, että Sataedu jatkaa sopimusta Suomen Terveystalo Oy:n kanssa 31.12.2021 saakka käyttäen yhden optiovuoden. Vuoden 2021 syyskuussa yhtymähallitus päätti käyttää vielä toisen optiovuoden, eli sopimusta jatkettiin 31.12.2022 saakka. Sopimus päättyy vuoden 2022 lopussa. Työterveyden palvelut kilpailutetaan vuoden 2022 aikana. Työterveyshuolto toteutetaan alihankintana Kankaanpäässä ja muilta osin Terveystalon omissa toimipisteissä.

Työterveyshuolto perustuu työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan, joka on voimassa 31.12.2022 saakka. Toimintasuunnitelma tarkastettiin vuosittaisessa toimintasuunnitelmaneuvoittelussa. Lisäksi Terveystalon kanssa pidettiin 2 yhteistyötapaamista ja Terveystalon Sataedulle nimetty koordinoiva tiimi osallistuu tarvittaessa Sataedun yhteistyötoimikunnan kokouksiin.

Varhaisen välittämisen mallin mukaisesti pitkittyneiden sairauspoissaolojen vuoksi pidettävän työhön paluu-neuvottelun kutsuu koolle työterveyshuolto. Työterveyshuollon lisäksi neuvotteluun osallistuvat työntekijä ja esimies sekä tarvittaessa talous- ja hallintojohtaja. Neuvottelussa keskustellaan työssä jatkamisen mahdollisuuksista sekä tarvittavista työhön paluuta helpottavista muutoksista. Vuoden 2021 aikana ko. keskustelutilaisuuksia järjestettiin muutamia.

Työterveyshuollon kanssa on kokeiltu työterveyspsykologin vetämää voimavarasparrausta muutamille tiimeille/ryhmille. Tarkoituksena on kokeilla työnohjausta kevyempää mallia niin, että aiheena voi olla voimavarojen ja motivaation lisääminen, kuormituksen vähentäminen ja tiimin toiminnan parantaminen.

Henkilöstön muistaminen

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

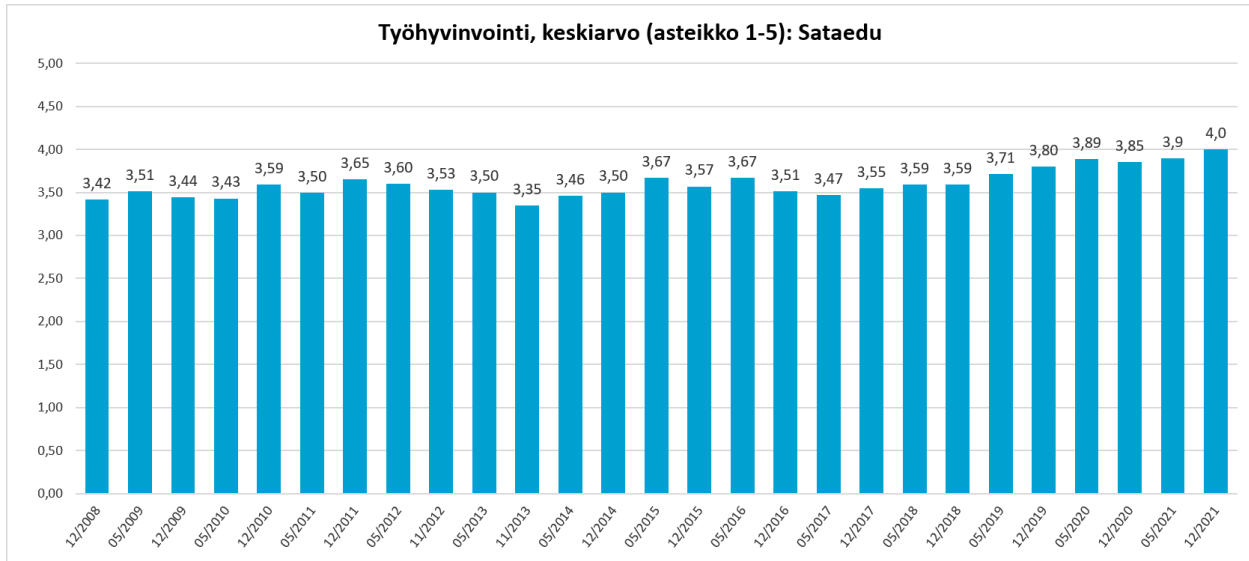
Henkilöstöjuhla

Henkilöstöjuhla järjestetään säännöllisesti tammikuun lopussa. Henkilöstöjuhlan järjestelyistä vastaa vuorollaan kukin toimipaikka. Poikkeusoloista johtuen vuoden 2021 juhla järjestettiin virtuaalisesti 29.1.2021. Juhlan toteutuksesta vastasi tapahtumatoimisto Sisters Inc. Juhlaan osallistui yksittäisiä katsojia 235, katsojahuippu oli 183 (Harjavalta vuonna 2020: 132, Nakkila vuonna 2019: 133).

Työhyvinvointi

Työhyvinvointikysely

Henkilöstön työhyvinvointia mitattiin toukokuussa ja joulukuussa. Kyselyssä mitataan henkilöstön työhyvinvointia asteikolla 1–5. Työhyvinvoinnin keskiarvo nousi edelleen hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Kokonaisarvosana oli toukokuussa 3,9 ja joulukuussa 4,0. Tulokset olivat siihen mennessä toteutettujen kyselyiden korkeimmat tulokset.



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

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

Työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteet

Työhyvinvointiin liittyvien tavoitteiden integroiminen Sataedun muihin toiminnan tavoitteisiin jatkuu Sataedu 2020-2024 -strategian toimeenpanon yhteydessä. Seuraava työhyvinvointikysely toteutetaan syksyllä 2022.

Työsuojelu

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

Sataedun turvallisuushavainnot koostuvat vakuutusyhtiölle lähetetyistä henkilökunnan ja opiskelijoiden tapaturmailmoituksista sekä Sataedun verkkosivuilla ja intrassa sijaitsevaan turvallisuushavaintosovellukseen tehdyistä ilmoituksista. Turvallisuushavainnot raportoidaan yhteistyötoimikunnalle vuosittain. Toiminnan tarkoituksena on kehittää turvallisuuskulttuuri sellaiseksi, että työsuojelu ja turvallisuus koetaan koko työyhteisön asiaksi.

Turvallisuushavainnoja tehtiin 76 kpl (vuonna 2020: 67 kpl, vuonna 2019: 98 kpl). Yleisimmin tapaturmailmoituksissa näkyivät lievät käsi- ja sormivammat sekä jalkavammat. Ajoneuvoliikenteeseen liittyviä vahinkoja oli jonkin verran, niitä on tapahtunut sekä koulumatkoilla että matkoilla työpaikoille. Tapaturmiksi luokitellaan tapaturmailmoituksista sellaiset, joista on aiheutunut pidempi kuin tapahtumapäivän kestävä sairauspoissaolo. Opiskelijoilla niitä on ollut melko pieni määrä 8 kpl, henkilökunnalla niitä ei ole ollut yhtään. Lähes aina syynä on ollut asianosaisen keskittymisen puute työskentelyssään tai toimissaan.

Kaksi kertaa vuodessa järjestettävät pelastautumisharjoitukset ja vaarojen selvittämiset ja arvioinnit ovat auttaneet ennaltaehkäisemään turvallisuuden riskitekijöitä. Turvallisuusviestinnässä on käytössä mobiilihälytysjärjestelmä Secapp. Turvallisuuskävelyt, joissa opiskelijat ja opettajat säännöllisesti selvittävät oman alueensa turvallisuusriskejä, ovat myös edistäneet Sataedun turvallisuuskulttuurin kehittymistä.

Yhteistoiminta

Sataedussa on yksi yhteistoimintaelin, jota nimitetään yhteistyötoimikunnaksi. Yhtymähallitus nimesi yhteistyötoimikunnan toimikaudeksi 2018–2021 tammikuussa 2018.

Yhteistyötoimikunnassa on neljä työnantajaa edustavaa jäsentä (kuntayhtymän johtaja, rehtori, talous- ja hallintojohtaja ja työsuojelupäällikkö) sekä kuusi henkilöstöä edustavaa jäsentä (henkilöstöjärjestöjen JYTY:n, JHL:n ja JUKO:n pääluottamusmiehet, JUKO:n varapääluottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutetut).

Yhteistyötoimikunta piti vuoden aikana kuusi kokousta.

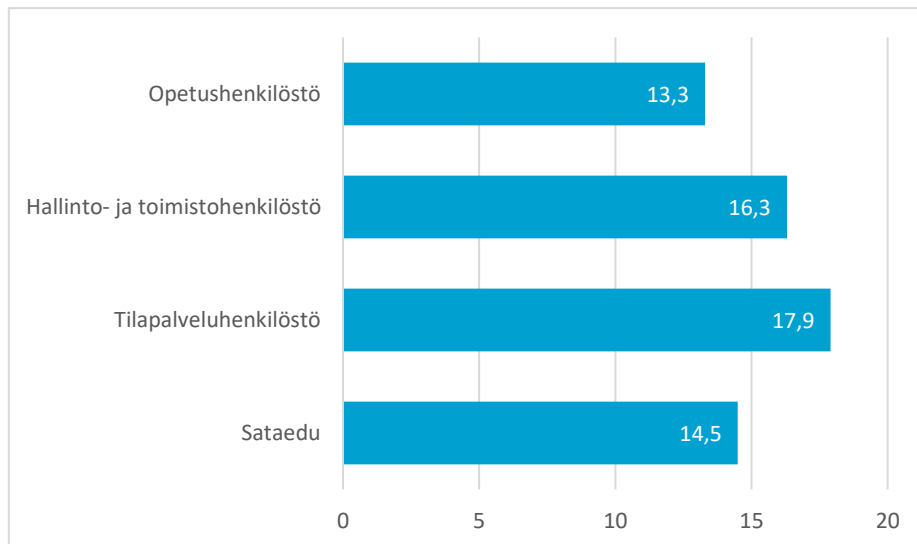
Rekrytointi ja vaihtuvuus

Palvelusvuosimäärät

Sataedussa keskimääräinen palvelussuhteen kesto koko vakinaisen henkilöstön osalta oli vuoden 2021 lopussa 14,5 vuotta (vuonna 2020: 14,6 vuotta, vuonna 2019: 15,6 vuotta). Opetushenkilöstön keskimääräinen vakinaisen palvelussuhteen kesto oli 13,3 vuotta, hallinto- ja toimistohenkilöstön 16,3 vuotta ja tilapalveluhenkilöstön 17,9 vuotta. Erot palvelussuhteiden keston pituudessa eri henkilöstöryhmien välillä ovat jonkin verran kasvaneet edelliseen vuoteen verrattuna.

Palvelusvuosimäärät (ka, vakinainen henkilöstö)

2021



Vaihtuvuus

Julkisen haun kautta valittiin toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen tai virkaan 8 henkilöä (vuonna 2020: 17 henkilöä, vuonna 2019: 14 henkilöä). Heistä kaksi ei työskennellyt ennestään Sataedun palveluksessa, jolloin varsinainen tulovaihtuvuus oli 1,9 %.

Sataedussa työskentelynsä päätti vuoden aikana 17 vakinaista, joista 9 henkilöä eläköitymisen kautta. Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus ilman eläköitymisiä oli 2,5 % (vuonna 2020: 3,1 %, vuonna 2019: 2,2 %).

Eläköityminen

Vuonna 2021 Sataedun palveluksesta siirtyi eläkkeelle 9 henkilöä. Eläköitymisikä oli keskimäärin 62,5 vuotta.

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

