



Henkilöstöraportti 2023

Ammattiopisto Samiedu | Itä-Savon koulutuskuntayhtymä

Tiedoksi yhteistyötoimikunta 20.2.2024
Yhtymähallitus 27.3.2024
Yhtymävaltuusto 29.5.2024

Sisältö

Vuoden 2023 henkilöstöraportti	3
Henkilöstövoimavarat – henkilöstön määrä ja rakenne	4
Henkilöstömäärä	4
Henkilöstön määrä tulosalueittain ja tulosityksiköittäin	6
Henkilöstömäärän muutos	7
Vakinaisen henkilöstön määrä ja vaihtuvuus	7
Vakinaisen henkilöstön rekrytointi	8
Henkilöstön ikäjakauma	10
Eläkkeelle siirtyminen	11
Henkilöstön koulutusrakenne ja muodollinen kelpoisuus	12
Opetustoimen henkilöstön muodollinen kelpoisuus	13
Henkilöstön koulutus ja kehittäminen	14
Henkilöstökustannukset	15
Palkkauksen rakenne	16
Terveysperusteiset poissaolot	17
Työhyvinvoinnin edistäminen	19
Työyhteisökysely 2023	19
Työterveyshuolto	20
Varhaisen tuen malli	21
Työkyky ja virkistystoiminta	21
Yhteistoiminta	22
Henkilöstön tunnuslukuja - yhteenveto	23

Vuoden 2023 henkilöstöraportti

Tässä henkilöstöraportissa esitetään Itä-Savon koulutuskuntayhtymän, Ammattiopisto Samiedun henkilöstöä vuodelta 2023 kuvaavia keskeisimpiä tunnuslukuja. Henkilöstöraportin tunnusluvut kuvaavat raportointihetken tilannetta ja antavat kuvan kehityssuunnasta sekä arvokasta tietoa henkilöstöjohtamisen ja päätöksenteon tueksi. Henkilöstöraportti on tehty päätunnuslukujen osalta Kunta- ja hyvinvointialuetyöntajat KT:n vuonna 2021 antaman henkilöstöraportointisuosituksen mukaisesti. Suosituksessa esitetään valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut, joten esitetyt tiedot ovat vertailukelpoisia muiden kuntien ja kuntayhtymien vastaaviin. Vuoden 2023 henkilöstöä kuvaavat tiedot on pääosin kerätty Visma Personec F2 ja ESS7-järjestelmiin tallennetuista tiedoista, hyödyntäen järjestelmän henkilöstöraportoinnin raporttimalleja.

Päähavainnot Ammattiopisto Samiedun henkilöstövoimavaroja kuvaavista tunnusluvuista:

Henkilöstömäärä nousi vuodesta 2022 neljällä henkilöllä, ollen vuoden viimeisenä päivänä 204. Henkilötyövuosia toteutui 196,48. Henkilöstön määrä vaihteli vuoden aikana. Korkeimmillaan syyskuussa henkilöstöä oli 210. Myös vakinaisen henkilöstön määrä on kasvanut edellisestä vuodesta. Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskenteli vuoden viimeisenä päivänä 14 henkilöä.

Henkilöstöstä 76,5 % työskenteli koulutuspalveluissa. Lisäksi yhtymäpalveluihin kuuluva laatu- ja hanketoinnin henkilöstö työskentelee kiinteästi opiskelijarajapinnassa. Rekrytointeja vakinaisiin virkoihin ja toimiin sekä määräaikaisuuksien vakinaistamisia tehtiin vuoden aikana 40, lisäksi henkilöstöä on rekrytoitu erimittaisiin määräaikaisiin tehtäviin, hankkeisiin ja sijaisuuksiin.

Henkilöstön keski-ikä oli 49,6 vuotta. Eniten työntekijöitä oli ikähaarukassa 45–49-vuotiaat. **Vanhuuseläkkeelle** siirtyi vuoden aikana 7 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,9 vuotta.

Henkilöstön työhyvinvoinnin parantamiseen ja tukemiseen on tehty panostuksia. Opettajan työtehtävien kuormittavuus ja pirstaleisuus on tunnistettu ja syksyllä 2023 ryhdyttiin työhön opetushenkilöstön tehtävänkuvien selkiyttämiseksi. Tehtävänkuvat päivitettiin ja esihenkilöt kävivät jokaisen opettajan kanssa keskustelun oman työn profiloitumisesta kampus-, verkko- ja/tai työelämäopettajuuteen. Päivitetyt tehtävänkuvat on huomioitu 2024 työaikasuunnitelmissa.

Esihenkilötyöllä on merkittävä vaikutus työn sujuvuuteen ja työhyvinvointiin sekä esihenkilövalmiuksien parantamisen myötä, myös esihenkilön itsensä hyvinvointiin työssään. Samiedun kaikki esihenkilöt osallistuivat lähes vuoden mittaiseen valmentavan johtamisen esihenkilövalmennukseen, jonka tavoitteena on ollut tukea esihenkilöitä heidän työssään ja antaa työkaluja vaativaan tehtävään.

Työterveysyhteistyötä on edelleen tiivistetty. Tarpeellisiin tukitoimiin pyritään ryhtymään mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Lisäksi työterveyshuollosta on tarvittaessa hankittu asiantuntijapalveluita erilaisiin työhyvinvointia kuormittaviin tilanteisiin. Työterveyshuollon laatimien lakisääteisten työpaikkaselvityskäyntien raportteja on käytetty aktiivisesti havaittujen kehittämiskohteiden parantamiseen.

Työntekijöiden työhyvinvointia- ja jaksamista erilaisissa elämänvaiheissa ja -tilanteissa on tuettu muun muassa mahdollistamalla erilaisia työaikajärjestelyjä. Työkyvyn tueksi on syksyllä 2023 haettu Samiedun henkilöstölle omaa Kelan KIILA-kuntoutusta, joka käynnistyy keväällä 2024.

Terveysperusteisten poissaolojen määrä on edelleen laskenut. Poissaoloja oli keskimäärin 7,7 pv/henkilö ja 9,0 pv/henkilötyövuosi. Samiedun terveysperusteisten poissaolojen määrä on reilusti kunta-alan keskimääräistä 16,5 pv/henkilö (2022) matalampi.

Työyhteisökysely toteutettiin syys-lokakuussa 2023. Kyselyn vastausprosentti oli ennätyskellisen suuri 87,5 %, antaen kattavan ja luotettavan kuvan työyhteisön hyvinvoinnin nykytilasta. Kaikkien kuuden johtamista ja työhyvinvointia kuvaavan indeksin keskiarvot ovat nousseet edellisestä kyselystä. Indeksien keskiarvo oli yhteensä 3,91. Työyhteisökysely antaa tärkeää tietoa eri tiimien tilanteesta ja kehittämiskohteista. Tästä on hyvä jatkaa yhteistä kehittämistyötä.

Henkilöstövoimavarat – henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstömäärä

Henkilöstömäärätiedot (taulukko 1) kuvaavat Itä-Savon koulutus kuntayhtymän palveluksessa olevan henkilöstön määrää vuoden viimeisen päivän mukaisena läpileikkauksena. 31.12.2023 kuntayhtymän palveluksessa työskenteli 204 henkilöä, joista vakinaisia oli 190 ja määräaikaista 14. Määräaikaisten palvelussuhteissa toimivien määräaikaisuuden perusteet ovat: sijaisuus (9), sovittu määräaikaisten tehtävä tai opetusjärjestelyt (3), oma pyyntö (2).

Henkilöstön määrä (kuukauden viimeisen päivän tilanne) vaihteli vuoden aikana, ollen alimmillaan 204 henkilöä (31.7. ja 31.12.) ja ylimmillään 210 henkilöä (30.9.). Keskimääräinen henkilöstömäärä oli vuoden aikana 207 henkilöä.

Osa-aikaisen henkilöstön määrä on pysynyt edellisen vuoden tasolla. Osa-aikaisia vakansseja oli yhteensä 6. Lisäksi työntekijän aloitteesta työaikaansa määräaikaista tai toistaiseksi lyhentäneitä oli vuoden vaihteessa 12 henkilöä. Osa-aikaisia työjärjestelyjä on tehty perhevapaiden sekä muiden henkilökohtaisten syiden vuoksi. Työnantaja pyrkii aina mahdollisuuksien mukaan mahdollistamaan työntekijän aloitteesta tehtyjä työaikajärjestelyjä, joilla voidaan tukea työssä jaksamista sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista.

Taulukko 1. Henkilöstö palvelussuhteen mukaan, miehet ja naiset, kokoaikaiset ja osa-aikaiset 31.12.

	Vaki- naiset	Määrä- aikaiset	Naiset	Miehet	Koko- aikaiset	Osa- aikaiset	Henkilöä yhteensä	- joista sijaiset	- joista virka- vapaalla (palkaton)	HTV
2018	152	15	93	74	158	9	167	2	3	171,05
2019	146	30	104	72	159	17	176	4	5	163,19
2020	150	28	105	73	163	15	178	4	7	164,44
2021	157	34	117	74	177	14	191	5	5	174,27
2022	182	18	123	77	182	18	200	5	4	191,14
2023	190	14	129	75	186	18	204	9	7	196,48
Palvelussuhde 31.12.2023				Miehet	Naiset	Yhteensä				
Vakinaiset				69	121	190				
Määräaikaisten				6	8	14				
Osa-aikaisten				7	11	18				
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa				74,36	122,12	196,48				

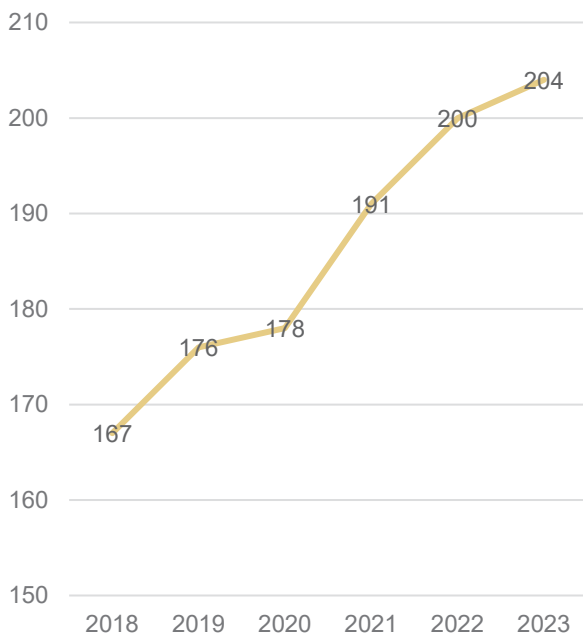
Henkilöstömäärän vuoden kuluessa tapahtuvan vaihtelun sekä osa-aikatyötä tekevien määrän vuoksi **henkilötyövuosi (HTV)** kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Vuoden 2023 toteutuneet henkilötyövuodet on esitetty taulukossa 1. Vuoden 2023 henkilöstösuunnitelman ja talousarvion henkilötyövuosimääräksi oli arvioitu 207,5 henkilötyövuotta. Ero henkilöstösuunnitelmaan selittyy hanketoiminnassa tapahtuneilla muutoksilla sekä loppuvuonna toteutuneilla rekrytoinneilla, joiden osalta palvelussuhde on alkamassa vasta vuoden 2024 alussa.

Osa-aikainen henkilö on muutettu henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin. Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylittöitä tai muullakaan tavoin tehtyjä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon. Henkilötyövuosi ei sisällä palkattomia poissaoloja.

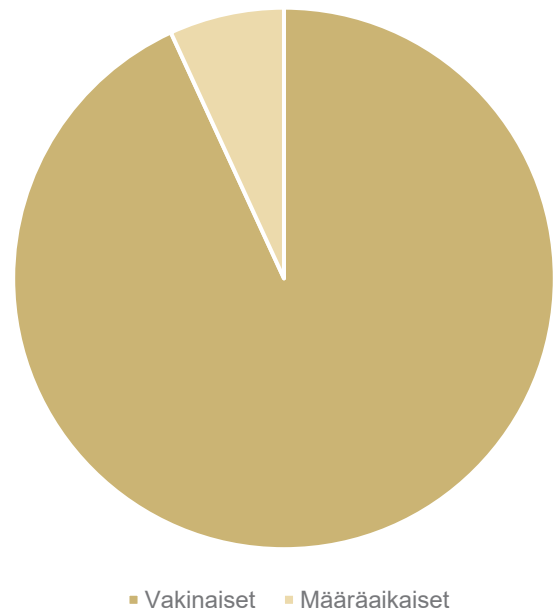
Muu henkilöresurssi

Kuukausipalkkaisen henkilöstön lisäksi erimittaisissa sivutoimisissa palvelussuhteissa on toiminut yhteensä 65 henkilöä, jotka eivät ole mukana ym. henkilöstö- ja henkilötyövuosimäärissä. Vuonna 2023 ei käytetty vuokratyövoimaa.

Kuvio 1. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2018–2023



Kuvio 2. Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2023



Henkilöstön määrä tulosalueittain ja tulosyksiköittäin

Kuntayhtymän henkilöstö jakautuu tulosalueittain yhtymäpalveluihin (23,5 %) ja koulutuspalveluihin (76,5 %). Henkilöstön määrä tulosalueittain ja tulosyksiköittäin on esitetty taulukossa 2.

Taulukko 2. Henkilöstö tulosyksiköittäin 31.12.2023

Yhtymäpalvelut			
	Virkasuhteiset	Työsuhteiset	Yhteensä
Kuntayhtymäpalvelut	2		2
Talous-, henkilöstö- ja hallintopalvelut	2	25	27
Talous- ja henkilöstöhallintopalvelut, tietohallinto		11	11
Kiinteistöpalvelut	1	9	10
Ruokahuoltopalvelut	1	5	6
Hanketoiminta ja laatu	1	16	17
Laatu ja hanketoiminta	1	9	10
Opiskelijahallinto		7	7
Markkinointi ja viestintä		2	2
Yhtymäpalvelut yhteensä	5	43	48
Koulutuspalvelut			
	Virkasuhteiset	Työsuhteiset	Yhteensä
Teknologia ja metsä	44	13	57
Toimialan hallinto, teknologia ja metsä	6	1	7
Logistiikka-ala	5		5
Auto-ala	3	2	5
Sähkö- ja automaatioala	3	2	5
Kone- ja tuotantotekniikan ala	4	1	5
Metsä- ja luontoala	13	2	15
Rakennus-, puu- ja pintakäsittelyala	6	4	10
Talotekniikka-ala, puhtaus- kiinteistöpalveluuala	2		2
Puhtaus- ja kiinteistöpalveluuala	2		2
Laajennettu oppisopimus		1	1
Hyvinvointi ja liiketoiminta	78	21	99
Toimialan hallinto, hyvinvointi ja liiketoiminta	7	1	8
Hius- ja kauneudenhoitoala	6		6
Sosiaali- ja terveysala	14	2	16
Hieronta-ala	4		4
Yhteiset opinnot ja maahanmuuttaneiden tuki	21		21
Matkailu- ja luontoala	2		2
Liiketoiminta	8	1	9
Ravintola-, catering- ja elintarvikeala	6	1	7
Paviljonki		4	4
TUVA	2	1	3
Turvallisuusala	1		1
Tieto- ja viestintäteknikka	2	1	3
Taideteollisuus- ja media-ala	4	3	7
Koulutuspedagogiikka, opiskelijahuolto	1	7	8
Koulutuspalvelut yhteensä	122	34	156
Samiedu yhteensä	127	77	204

Henkilöstömäärän muutos

Kalenterivuoden viimeisten päivien kokonaishenkilöstömäärän (vakinaiset ja määräaikaiset) ero on yhdeksän henkilöä. Organisaatorakennetta on muutettu 1.1.2023 alkaen. Vuoden 2022 vertailuluku on muutettu vastaamaan 2023 organisaatorakennetta.

Taulukko 3. Henkilöstömäärän muutos toimialoittain 31.12.2022 ja 31.12.2023

	31.12.2022	31.12.2023	muutos
Yhtymäpalvelut	51	48	-3
Kuntayhtymäpalvelut	2	2	
Talous-, henkilöstö ja hallintopalvelut	28	27	-1
Laatu ja hanketoiminta	19	17	-2
Markkinointi ja viestintä	2	2	
Koulutuspalvelut	149	156	7
Teknologia ja metsä	55	57	2
Hyvinvointi ja liiketoiminta	94	99	5
Samiedu yhteensä	200	204	4

Vakinaisen henkilöstön määrä ja vaihtuvuus

Vakinaisessa palvelusuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana kuntayhtymässä alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet, ml. eläkkeelle siirtyneet sekä irtisanotut) on raportoitu lukumäärinä sekä tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentteina (Taulukko 4.). Prosentit on laskettu suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärä 31.12.2023 edellisen vuoden vastaavan ajankohdan henkilömäärään.

Organisaatorakennetta on muutettu 1.1.2023 alkaen. Vuoden 2022 vertailuluku on muutettu vastaamaan 2022 organisaatorakennetta.

Taulukko 4. Vakinaisen henkilöstön määrä ja vaihtuvuus

	31.12.2022	31.12.2023	muutos
Yhtymäpalvelut	46	46	
Kuntayhtymäpalvelut	2	2	
Talous-, henkilöstö- ja hallintopalvelut	27	27	
Hanketoiminta ja laatu	15	15	
Markkinointi ja viestintä	2	2	
Koulutuspalvelut	136	144	8
Teknologia ja metsä	51	54	3
Hyvinvointi ja liiketoiminta	85	90	5
Yhteensä	182	190	8
Tulovaihtuvuus (alkaneet palvelussuhteet)	25		13,7 %
Lähtövaihtuvuus (päättäneet palvelussuhteet)	18		9,9 %

Alkaneista vakinaisista palvelussuhteista 7 on vakinaistamisia, eli henkilö on aikaisemmin toiminut määräaikaisessa palvelussuhteessa ja valittu vakinaiseen tehtävään ilman palvelussuhteen keskeytystä. Vakinaisiin palvelussuhteisiin on rekrytoitu uusia henkilöitä yhteensä 18.

Vakinaisia palvelussuhteita on vuoden aikana päättynyt 18. Päättymisen syyt ovat olleet: irtisanoutuminen/oma pyyntö (9), siirtyminen eläkkeelle (7), palvelussuhteen purkaminen (2).

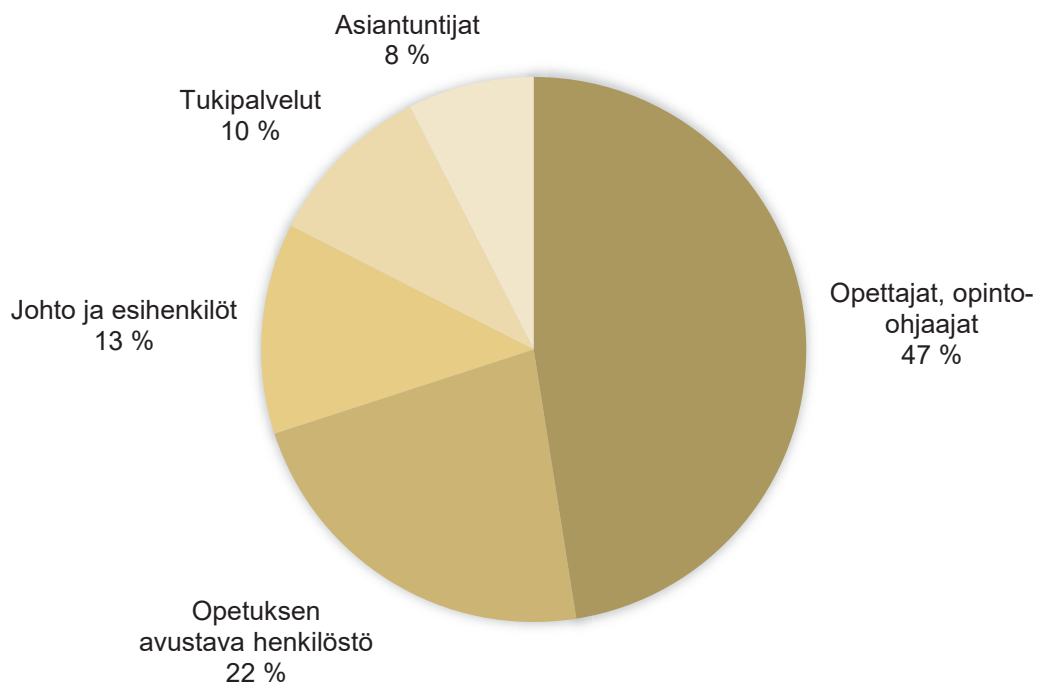
Vakinaisen henkilöstön rekrytointi

Taulukko 5. on Vakinaisen henkilöstön toteutuneet rekrytoinnit 2023 (palvelussuhde alkanut tai valintapäätös tehty 1.1.–31.12.2023)

Rekrytointi	Hakijoita	Hakijoista		Haastateltu		Valittu
		Miehiä	Naisia	Miehiä	Naisia	
Asiantuntija, kansainvälisyys	25	9	16	1	1	nainen
Kehitysjohtaja	5	2	3			nainen
Koulutussuunnittelija	24	2	22		3	nainen
Laitoshuoltaja	vakinaistaminen ilman hakumenettelyä					nainen
Ohjaaja	vakinaistaminen ilman hakumenettelyä					mies
Ohjaaja	vakinaistaminen ilman hakumenettelyä					nainen
Ohjaaja, maahanmuuttaneiden tuki	vakinaistaminen ilman hakumenettelyä					mies
Opettaja, autoala	2	2				mies
Opettaja, elintarvikeala	2		2			nainen
Opettaja, englannin kieli	11	2	9		3	nainen
Opettaja, kauneudenhoitoala	4		4		2	nainen
Opettaja, kone- ja tuotantotekniikka	sisäinen siirto					mies
Opettaja, logistiikka-ala	3	2	1			mies
Opettaja, matkailualan verkko-opetus	9	1	8			nainen
Opettaja, media-ala	3	2	1	1		mies
Opettaja, puhdistuspalveluala	2		2			nainen
Opettaja, sisustusala	18	4	14	1	2	nainen
Opettaja, sisustusala	18	4	14	1	2	nainen
Opettaja, sosiaali- ja terveysala, engl.koul.	12	1	11		3	nainen
Opettaja, S2-opetus	8	1	7		2	nainen
Opettaja, S2-opetus	6				4	nainen
Opettaja, talotekniikka	4	3	1	1		mies
Opettaja, tieto- ja viestintätekniikka	7	5	2	1	1	mies
Opettaja, TUVA-koulutus	9	4	5	1	1	nainen
Opettaja, äidinkieli	6		6		2	nainen
Opinto-ohjaaja, verkkokoulutukset	12	2	10			nainen
Oppisopimusasiantuntija	32	6	26		5	nainen
Palkkasihteeri	sisäinen siirto ilman hakumenettelyä					nainen
Pedagoginen päällikkö, kevät 2023	29	7	22	1	3	nainen

Rekrytointi	Hakijoita	Hakijoista		Haastateltu		Valittu
		Miehiä	Naisia	Miehiä	Naisia	
Pedagoginen päällikkö, syksy 2023	20	4	16		4	nainen
Suurtaloukokki	24	2	22		2	nainen
Taitovalmentaja, liiketoiminta	13	5	8		3	nainen
Taitovalmentaja, logistiikka-ala	vakinaistaminen ilman hakumenettelyä					mies
Taitovalmentaja, ravintola- ja cateringala	vakinaistaminen ilman hakumenettelyä					nainen
Taitovalmentaja, sähkö- ja automaatioala	2	2		2		mies
Taitovalmentaja, teatteritekniikka	5	4	1	2	1	mies
Taitovalmentaja, tieto- ja viestintätekniikka	8	8		2		mies
Taloussihteeri, maksuliikenne	21	3	18		3	nainen
Tiimipäällikkö, liiketoiminta ja yht.opinnot	22	9	13	1	2	nainen
Tiimipäällikkö, teknologia-alat	13	10	3	2	1	nainen

Kuvio 3. Vakinaistamiset ja rekrytoinnit vakinaisiin virka- ja työsuhteisiin tehtäviin vuonna 2023



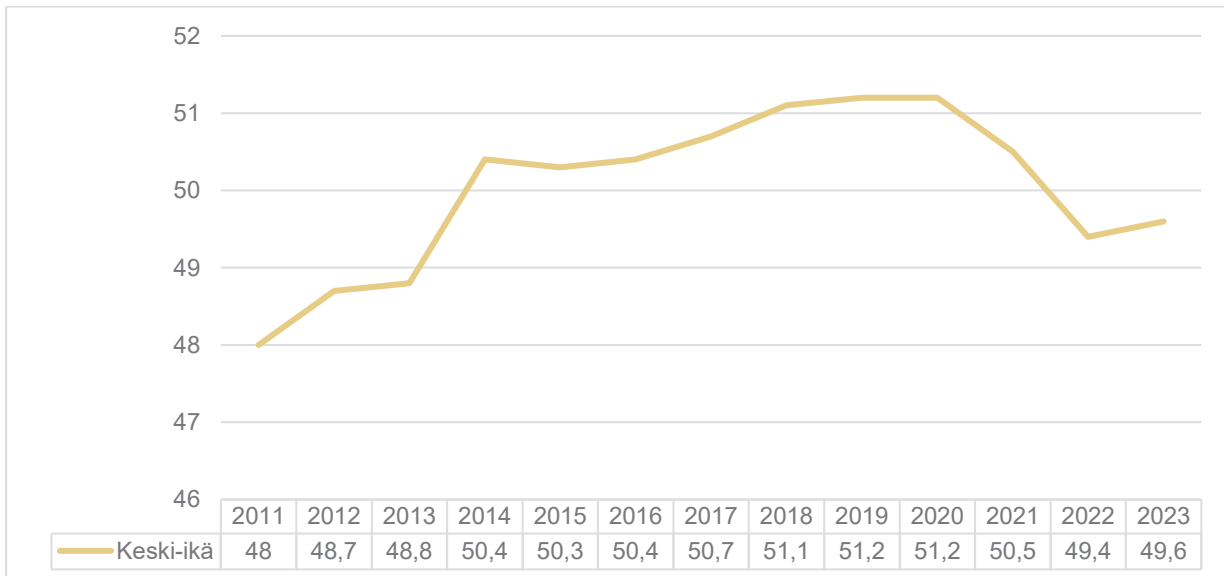
Henkilöstön ikäjakauma

Kuntayhtymän henkilöstön keski-ikä oli 49,6 vuotta (Taulukko 6.). naisten 49,2 vuotta ja miesten 50,4 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on jonkin verran kunta-alan työntekijöiden keskimääräistä ikää (45,5 vuotta) korkeampi (KT 2022). Keski-ian nouseva kehitys taittui vuonna 2021 (kuvio 1). Henkilöstön ikärakenne luo edelleen haasteita henkilöstön työssäjaksamiselle ja työkyvyn ylläpitämiselle, johon pyritään löytämään toimivia ratkaisuja muun muassa joustavilla työ- ja työaikajärjestelyillä sekä yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa.

Taulukko 6. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2023

	25–29 v.	30–34 v.	35–39 v.	40–44 v.	45–49 v.	50–54 v.	55–59 v.	60–64 v.	yli 65 v.	keski-ikä
Yhtymäpalvelut	2	2	4	9	6	7	5	13		49,9
Koulutuspalvelut	4	9	12	18	33	24	28	25	3	49,6
Yhteensä	6	11	16	27	39	31	33	38	3	49,6
%-osuus koko henkilöstöstä	3 %	5 %	8 %	13 %	19 %	15 %	16 %	19 %	1 %	
Henkilöstön keski-ikä oli 49,6 vuotta, naisten 49,2 vuotta ja miesten 50,4 vuotta.										

Kuvio 4. Henkilöstön keski-ian kehitys raportointivuosina 2011–2023



Eläkkeelle siirtyminen

Vuoden 2023 aikana vanhuuseläkkeelle siirtyi 7 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,9 vuotta (verrokki 63,4 vuotta). Samiedun keskimääräinen eläköitymisikä on siis kunta-alan keskitasoa. (Kevan Avaintiedot-palvelu). Voimassa olevan eläkejärjestelmän mukaisesti henkilöstö siirtyy henkilökohtaisen las-kennallisen eläkeiän saavutettuaan vanhuuseläkkeelle. Alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. Eläkkeelle voi jäädä haluamanaan ajankohtana irtisanoutumalla työ-/virkasuhteestaan, kuitenkin viimeistään saavutettuaan ylimmän eläkeikärajan, joka on työntekijän syntymävuodesta riippuen 68–70 vuotta.

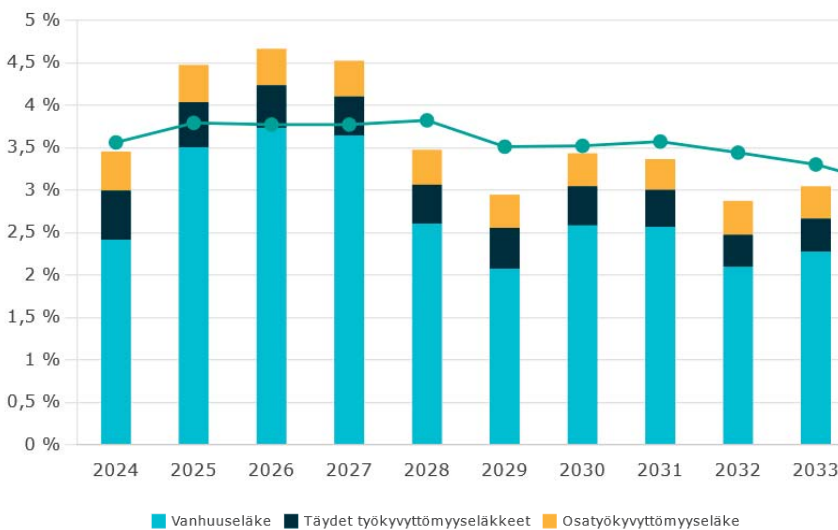
Eläkkeelle jäävien kokonaismäärä on Kevan ennusteen mukaan vuosien 2024–2033 aikana 76 henkilöä ja tulevan 5 vuoden aikana eläköitymisennuste on 43 henkilöä, eli yli 20 % koko henkilöstömäärästä (Taulukko 7.) Ennuste perustuu vuoden 2023 lopussa eläkevakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2023 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Osittain varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa (Kevan Avaintiedot-palvelu).

Taulukko 7. Itä-Savon koulutuskuntayhtymän eläköitymisennuste 2024–2033 (Kevan Avaintiedot-palvelu).

	Vanhuuseläkkeet, henkilöä	Työkyvyttömyyseläkkeet, henkilöä	Osatyökyvyttömyyseläkkeet, henkilöä	Eläkkeet yhteensä, henkilöä
2024	5	1	1	7
2025	7	1	1	9
2026	8	1	1	10
2027	8	1	1	10
2028	5	1	1	7
2029	4	1	1	6
2030	5	1	1	7
2031	5	1	1	7
2032	4	1	1	6
2033	5	1	1	7
Yht.	56	10	10	76

Eläköitymisten huippu saavutetaan arvion mukaan vuonna 2027. Kuviossa 2. on kuvattuna prosentuaalinen eläköityminen vuosina 2024–2033 sekä vertailutietona kaikki JuEL-työnantajat. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan, edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon.

Kuvio 5. Itä-Savon koulutuskuntayhtymän eläköitymisennuste 2024–2033 (Kevan Avaintiedot-palvelu)



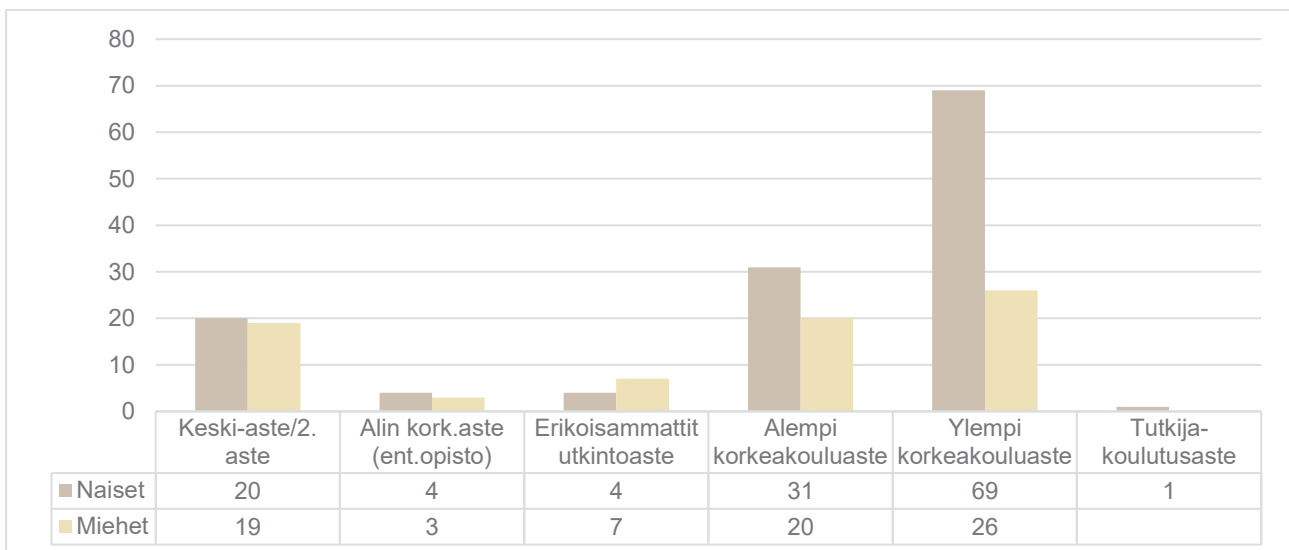
Henkilöstön koulutusrakenne ja muodollinen kelpoisuus

Henkilöstön koulutusrakennetta kuvattaessa on käytetty Tilastokeskuksen koulutusluokitusta (taulukko 8. ja kuvio 3).

Taulukko 8. Henkilöstön koulutusrakenne tulosalueittain 31.12.2023

	Keski-aste/2.aste	Alin kork.aste (ent.opisto)	Erikoisammattitutkintoaste	Alempi korkeakouluaste	Ylempi korkeakouluaste	Tutkijakoulutusaste
Yhtymäpalvelut	16	3	2	14	13	
Koulutuspalvelut	23	4	9	37	82	1
Yhteensä	39	7	11	51	95	1
%-osuus koko henkilöstöstä	19,1 %	3,4 %	5,4 %	25,0 %	46,6 %	0,50 %
Naiset	20 (15,5 %)	4 (3,1 %)	4 (3,1 %)	31 (24,0 %)	69 (53,5 %)	1 (0,8 %)
Miehet	19 (25,3 %)	3 (4,0 %)	7 (9,3 %)	20 (26,7 %)	26 (34,7 %)	

Kuvio 6. Henkilöstön koulutusrakenne 31.12.2023



Opetustoimen henkilöstön muodollinen kelpoisuus

Ammatillisen opettajan muodollisesta kelpoisuudesta säädetään laissa ammatillisesta koulutuksesta (531/2017), sekä opetustoimen henkilöstön kelpoisuusasetuksessa (A986/1998). Ammattiopisto Samiedun opetushenkilöstön kelpoisuusaste on hyvä. Opetushenkilöstöstä (OVTES) 93 %:lla oli muodollinen kelpoisuus ko. opetustehtävään (31.12.2023). Ammatillisen koulutuksen opettajalta vaaditaan koulutuksen lisäksi vahvaa ammatillista osaamista. Opetushenkilöstön kelpoisuusasetus (A986/1998) antaa mahdollisuuden valita virkaan opettaja ehdolla, että hän suorittaa opettajan pedagogiset opinnot kolmen vuoden kuluessa palvelussuhteen alkamisesta. Moni aloittava opettaja suorittaakin ammatillisen opettajan pedagogiset opinnot ja hankkii muodollisen kelpoisuuden työn ohessa.

Taulukko 9. Muodollista kelpoisuutta vailla oleva opetushenkilöstö 31.12.2023.

	pedag. opinnot	vaadittu tutkinto	työkokeemus	pedag. ja työkokeemus	pedag. ja vaadittu tutkinto
Teknologia ja metsä	4				
Hyvinvointi ja liiketoiminta	4				
Yhteensä	8				

Opetushenkilöstö (OVTES)

2023	115	joista muodollinen kelpoisuus	93,0 %
2022	110	joista muodollinen kelpoisuus	89,1 %
2021	104	joista muodollinen kelpoisuus	93,3 %
2020	100	joista muodollinen kelpoisuus	95,0 %
2019	103	joista muodollinen kelpoisuus	95,2 %

Henkilöstön koulutus ja kehittäminen

Itä-Savon koulutuskuntayhtymässä laaditaan vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka toimii työvälineenä tiimien koulutustarpeiden kartoittamisessa ja toteutuksessa. Koulutushakemusten hallinnointi tapahtuu henkilöstön ESS7-järjestelmän avulla. ESS7 mahdollistaa koulutusraportoinnin tehtyjen tapahtumien pohjalta. Henkilöstön työajalla tapahtuviin koulutuksiin käytettiin yhteensä 1121 työpäivää, eli keskimäärin 5,6 pv/henkilö ja 5,8 pv/henkilötyövuosi. Vuoden 2023 talousarviovavoitteeksi asetetusta 6 koulutuspäivää per henkilö jäätin vain hieman alle tavoitteen.

Henkilöstökoulutukseen käytettiin yhteensä 115 863 € (sisältää osallistumismaksut, matka-, majoitus- ja päivärahakulut, mutta ei palkkakustannuksia). Henkilöstökoulutuksissa on päästy takaisin korona-vuosia edeltäneelle tasolle. Koulutuksiin osallistutaan pääsääntöisesti etäyhteyksien välityksellä ja kokonaisten koulutuspäivien sijaan on siirrytty yhä enemmän lyhempiin koulutustilaisuuksiin. Etäyhteydet ovat mahdollistaneet joustavammat osallistumismahdollisuudet, työajan tehokkaamman käytön sekä vihreämmän tavan ylläpitää omaa osaamista. Työllisyysrahaston koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä toteutui 497 ja niistä saadaan korvaus vuoden 2024 puolella.

Taulukko 10. Henkilöstön koulutuspäivät työpäivinä. Alle yhden päivän koulutukset on muutettu kokonaisiksi työpäiviksi (6 tuntia = 1 koulutuspäivä).

Yhtymäpalvelut	255
Koulutuspalvelut	887
Koulutukset yhteensä työpäivinä	1142
Koulutukset / hlö (31.12.2023)	5,6
Koulutuspäivät / henkilötyövuosi	5,8

Taulukko 11. Henkilöstökoulutusten kustannukset sekä koulutuspäivien jakautuminen sisäiseen ja ulkoiseen koulutukseen.

Henkilöstökoulutukseen (osallistumismaksut, matka- ja majoituskustannukset sekä päivärahat) käytettiin vuonna	2023	115 864 €	
	2022	50 400 €	
	2021	32 700 €	
	2020	29 174 €	
	2019	82 131 €	
vuosi	ulkoinen koulutus	sisäinen koulutus	yhteensä
2023	512	630	1142
2022	314	566	879
2021	251	712	963
2020	184	784	968
2019	288	901	1189

Henkilöstökustannukset

Itä-Savon koulutuskuntayhtymän henkilöstökustannukset on esitetty taulukossa 12. Henkilöstökulut olivat 66,5 % käyttötalouden bruttomenoista.

Taulukko 12. Käyttötalouden bruttokulut/henkilöstökustannukset 2022–2023

(1.000 €)	2023				
	Käyttötalous br	Palkat ja palkkiot	Ta:n eläke- ja muut sotumaksut	Henkilöstökustannukset yhteensä	%-osuus käyttötaloudesta
Yhtymäpalvelut	7 077	2 923	596	3 519	49,7 %
Koulutuspalvelut	11 076	7 093	1 454	8 547	77,2 %
Teknologia ja metsä	5 171	3 197	654	3 851	74,5 %
Hyvinvointi ja liiketoiminta	5 905	3 896	801	4 697	79,5 %
Kuntayhtymä yhteensä	18 153	10 016	2 050	12 066	66,5 %
(1.000 €)	2022				
	Käyttö-talous br	Palkat ja palkkiot	Ta:n eläke- ja muut sotumaksut	Henkilöstökustannukset yhteensä	%-osuus käyttötaloudesta
Yhtymäpalvelut	7 092	3 048	714	3 762	53,0 %
Koulutuspalvelut	10 059	6 314	1 500	7 814	77,7 %
Teknologia ja metsä	4 671	2 829	670	3 500	74,9 %
Hyvinvointi ja liiketoiminta	5 389	3 485	829	4 314	80,1 %
Kuntayhtymä yhteensä	17 151	9 361	2 214	11 576	67,5 %

Työterveyshuollon bruttomenot 2023	165 758 €
Työterveyshuollon kustannusten korvaus vuodelta 2022	52 756 €
Henkilöstökoulutusten kustannukset (kurssimaksut, päivärahat, matkakustannukset)	115 863 €
Henkilöstön virkistys- ja harrastustoiminnan kustannukset	59 991 €

Palkkauksen rakenne

Henkilöstön palkkauksen rakenne (keskimääräinen) on esitetty taulukossa 13. Palkkauksen rakenne on laskettu %-osuuksina joulukuun 2023 kokonaisansioista. Myös keski- ja mediaaniansiot on ilmoitettu joulukuun kokonaisansioista. Laskelmassa on mukana vain kokoaikaisten, koko kuukauden täyttä työaikaa tehneiden ja palkkaa saaneiden ansiot. OVTES:n Muut säännölliset työajan lisät sisältävät vuosityöajan (OVTES C) henkilökohtaisen vuosityöajan valinneiden vuosittaisen lisätyön.

Taulukko 13. Palkkauksen rakenne keskimäärin joulukuussa 2023.

	KVTES	OVTES
Tehtäväkohtainen palkka	93,57 %	97,93 %
Palveluaikaan sidotut lisät *)	4,71 %	0,00 %
Henkilökohtaiset lisät	1,54 %	0,35 %
Muut säännöllisen työajan lisät **)	0,18 %	0,41 %
Lisä- ja ylityökorvaukset	0,00 %	1,30 %
	100,00 %	100,00 %
Kokonaisansio keskimäärin (KA) euroa/kk	3 577,92	4 582,80
Muutos % edelliseen vuoteen	8,7 %	4,3 %
Mediaaniansio kk	2 900,16	4 702,21
Miesten keskiansio euroa/kk	3 353,56	4 453,28
Naisten keskiansio euroa/kk	3 702,56	4 659,34
Miesten mediaaniansio euroa/kk	2 806,54	4 344,53
Naisten mediaaniansio euroa/kk	3 116,40	4 733,89
Kuntayhtymän keskimääräinen kokonaisansio euroa kk		3 136,19
Kuntayhtymän mediaaniansio euroa kk		4 241,60

*) Opettajien ja opinto-ohjaajien palveluaikaan sidotut lisät ovat tehtäväkohtaisessa palkassa OVTES osio C:n hinnoittelutunnusten mukaisesti.

***) Sisältää OVTES osio C:n henkilökohtaisen vuosityöajan valinneiden vuosittaisen lisätyön.

Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisissa poissaoloissa on raportoituna työntekijän omasta sairaudesta johtuvat poissaolot, sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot on laskettu kalenteripäivinä. Terveysperusteiset poissaolot aiheuttavat kustannuksia ja työpanoksen menetyksiä. Poissaolojen määrää pyritään vähentämään analysoimalla poissaolojen syitä sekä mahdollisuuksien mukaan vaikuttamaan ennaltaehkäisevästi poissaolojen syntyyn. Terveysperusteisten poissaolojen ennaltaehkäisyssä ja vähentämisessä on avainasemassa avoin yhteistyö työntekijän, esihenkilön ja työterveyshuollon kesken. Itä-Savon koulutuskuntayhtymässä esihenkilö voi myöntää omailmoituksella lyhyet 1–3 päivän sairauspoissaolot. Työterveyshoitaja voi myöntää lisäksi 2 sairauslomapäivää, jonka jälkeen vaaditaan lääkärintodistus poissaoloon.

Talousarvion 2023 tavoitteeksi asetettiin sairauspoissaolojen osalta 10 päivää/henkilö. Terveysperusteiset poissaolot toteutuivat tavoitetta reilusti pienempänä, ollen keskimäärin 7,7 päivää/henkilö ja 9,0 päivää/henkilötyövuosi. Vuonna 2022 sairauspoissaoloja oli 9,0 pv/hlö ja 10,7 pv/henkilötyövuosi.

Kevan tietojen mukaan kunta-alan sairauspoissaolot ovat lisääntyneet kaikissa ikäryhmissä. Kunta-alalla sairastetaan keskimäärin 16,5 päivää vuodessa (2022) ja sairauspoissaolot ovat myös pitkittyneet. Kunta-alan sairauspoissaoloista pitkiä, 8–29 päivää kestäviä poissaoloja on 34 % ja yli 30 päivää kestäviä poissaoloja n. 14 %.

Taulukko 14. Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä 1.1.–31.12.2023

	Sairauspoissaolot yhteensä	- josta palkalliset poissaolopäivät	- josta palkattomat poissaolopäivät
1 - 7 päivää	606	606	
8 - 29 päivää	383	372	11
30 - 59 päivää	342	342	
60 - 89 päivää	135	135	
90 - 179 päivää	294	151	143
Yli 180 päivää			
Yhteensä	1760	1606	154
Sairauspoissaoloprosentti kuvaa terveysperusteisten poissaolojen prosentuaalista osuutta, palvelussuhteessa olleiden henkilöiden teoreettisesta työpäivien yhteismäärästä.			
Terveysperusteiset poissaolot/henkilö		7,7	
Terveysperusteiset poissaolot/henkilötyövuosi		9,0	
Sairauspoissaoloprosentti		2,35 %	
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)		46,1 %	

Samiedun terveysperusteisista poissaoloista 34,4 % oli lyhyitä 1–7 päivän poissaoloja. Pidempiä 8–29 päivää kestäviä poissaoloja oli 21,8 %. Pitkiä yli kuukauden mittaisia poissaoloja oli 10 kappaletta ja ne muodostivat 43,8 % kaikista poissaoloista. Yleisimmät sairauspoissaolojen syyt ovat olleet omailmoitteiset lyhyet poissaolot ja infektiot, tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyden häiriöt.

Työterveyshuolto analysoi potilastietojärjestelmän dataa poissaoloista, vastaanottokäynneistä, vastaanottoikäynneillä tehdyistä tutkimuksista (esim. AUDIT päihdekysely) ja Terveyskyselyn tuloksista. Näiden perusteella Samiedun suurimpia työkykyriskiä ennakoivia ilmiöitä ovat tuki- ja liikuntaelindiagnoosit, mielenterveysdiagnoosit, uni- ja vireystilan häiriöt sekä ylipaino. Työnantaja tekee aktiivista yhteistyötä työterveyshuollon kanssa ja poissaolojen syihin pyritään vaikuttamaan niiltä osin kuin työnantaja voi niihin vaikuttaa. Lisäksi

työnantaja kannustaa aktiivisuuteen, mm. tarjoamalla Smartum-etua, kuntosalin käyttömahdollisuutta, liikuntavuoroja ja mahdollisuutta polkupyöräetuun. Samiedu on myös saanut vuodelle 2024 oman Kelan KIILA-kuntoutuksen, jonka painopisteenä on henkinen hyvinvointi ja oman työn hallinnan lisääminen.

Erimittaisissa palvelussuhteissa työskenteli vuoden aikana 228 päätoimista kuukausipalkkaista henkilöä, joista 46,1 % ei ollut lainkaan terveysperusteisia poissaoloja. Koko kalenterivuoden palvelussuhteessa olleita oli 180, joista 77:lla (42,8 %) ei ollut yhtään terveysperusteisia poissaoloja.

Taulukko 15. Terveysperusteisten poissaolojen palkkakustannukset ja osuus laskennallisesta työajasta 1.1.–31.12.2022

Terveysperusteiset poissaolot	poissaolot kalenteripäivinä	%-osuus laskennallisesta työajasta	sairauslomajan palkat	% palkkakustannuksista
Poissaolon pituus 1–7 päivää	606	0,81 %	73 430	0,7 %
Poissaolon pituus 8–29 päivää	383	0,51 %	44 710	0,5 %
Poissaolon pituus 30–59 päivää	342	0,46 %	36 057	0,4 %
Poissaolon pituus 60–89 päivää	135	0,18 %	18 275	0,2 %
Poissaolon pituus 90–179 päivää	294	0,39 %	17 410	0,2 %
Poissaolon pituus yli 180 päivää				
Yhteensä	1760	2,35 %	189 882	1,9 %

Työaika on laskettu palvelussuhteen keston mukaan, kokonaisina kalenteripäivinä. Palkkakustannukset on laskettu keskimääräisenä päiväpalkkana, käyttäen jakajana koko kalenterivuoden (365 pv) tai vuotta lyhyemmissä palvelussuhteissa palvelussuhteen keston mukaista kalenteripäivien lukumäärää. Sairauspoissaolojen palkkakustannusten ja työajan menetyksen lisäksi muodostuu kustannuksia työ- ja sijaisjärjestelyistä, näitä ei ole huomioitu laskelmassa.

Työhyvinvoinnin edistäminen

Työyhteisökysely 2023

Samiedussa on pitkä historia työyhteisökyselyjen tekemisestä. Kyselyjä on toteutettu aina kahden vuoden välein. Vuonna 2021 toteutettiin Työterveyslaitoksen Parempi Työyhteisö ParTy-kysely, jonka käyttöä ei kuitenkaan voitu enää jatkaa, kyselyn lakkauttamisen vuoksi. Siirryimme syksyllä 2023 takaisin TOB-työyhteisökyselyyn, josta saamme Samiedutasoista vertailutietoa aikaisemmilta vuosilta sekä vertailutietoa yhteistyöoppilaitoksiin nähden. TOB-kysely on jaettu kuuteen eri indeksiin, jotka ovat:

Johtaminen

- Tiedonkulku ja vuorovaikutus
- Työn kehittävyys
- Esihenkilötyö

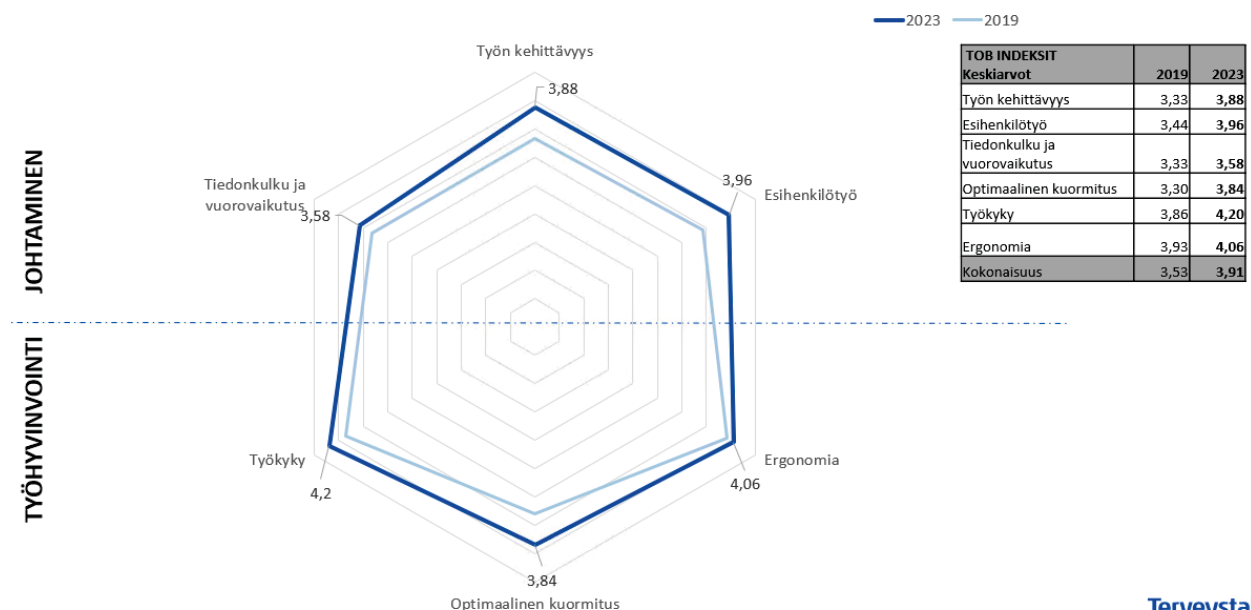
Työhyvinvointi

- Työkyky
- Optimaalinen kuormitus
- Ergonomia

Lisäksi kyselyyn on sisällytetty kysymyksiä strategiasta, työkuultuurista, osaamisen kehittämisestä, työhyvinvointiin liittyvistä eduista sekä tiedonkulusta.

Vuoden 2023 TOB-työyhteisökysely toteutettiin syys-lokakuussa ja Samiedutasoisista tuloksista raportoitiin marraskuun henkilöstöfoorumissa. Kyselyn teknisestä toteutuksesta vastasi Terveystalo. 2023 vuoden vastausprosentti oli Samiedun historian paras 87,5 %. Kyselyn tulokset ovat siis kattavat ja antavat luotettavaa tietoa Samiedusta työyhteisönä ja hyvän pohjan tiimikohtaiselle kehittämiselle. Kokonaisuutena voidaan todeta, että tulokset ovat hyvät. Kyselyn indeksien keskiarvo on parantunut kaikilla osa-alueilla (Kuvio 7), ollen 3,91 (3,52/2019). Erityisesti kokemus työn kehittävydestä, esihenkilötyöstä ja työn optimaalisesta kuormituksesta ovat parantuneet. Samalla tulee huomioida ja tunnistaa, että eri tiimien välisissä keskiarvoissa on suuria eroja. Osa tiimeistä tarvitsee muita tiimejä enemmän tukea ja panostusta työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Kuvio 7. Samiedun TOB-kyselyn indeksit 2023 ja 2019



Työyhteisökysely on osa jatkuvaa kehittämisen prosessia. Se on läpileikkaus yhden hetken koetusta tilanteesta. Kyselyn tulokset tulee muuttaa aktiiviseksi toiminnaksi, edelleen paremmin toimivan työyhteisön rakentamisessa. Työyhteisökyselyn tiimikohtaiset purkutilaisuudet käynnistettiin marraskuussa ja vuoden loppuun mennessä kyselyjen tulokset oli käyty läpi 17 tiimin kanssa. Purkutilaisuudet jatkuvat tammikuussa 2024. Todettuja tuloksia tärkeämpää on yhteinen keskustelu ja tiimien omat, tiimikohtaisista kehittämistarpeista laaditut kehittämissuunnitelmat. Tiimit laativat omat kehittämissuunnitelmansa vuosille 2024–2025. Suunnitelmien toteutumisen edistymistä tarkastellaan noin vuoden kuluttua ja seuraava työyhteisökysely tullaan toteuttamaan syksyllä 2025.

Työterveyshuolto

Kuntayhtymän henkilöstön työterveyshuollosta on vastannut syksystä 2021 alkaen Terveystalo. Työterveyshuollon palveluihin kuuluvat lakisääteinen työterveyshuolto ja yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Terveystalon Ammattiopisto Samiedun työterveyshuollon tiimiin on nimetty kaksi työterveyshoitajaa, kaksi työterveyslääkärinä sekä kaksi työfysioterapeuttia ja työterveyspsykologia. Samiedulaisten käytettävissä on myös etälääkäripalvelut. Jokainen uusi, vähintään 6 kuukauden mittaiseen palvelussuhteeseen tuleva, käy työnantajan kustantamassa työhöntulotarkastuksessa, josta saatava todistus esitetään työnantajalle (korvaa T-todistuksen). Työhöntulotarkastukset käydään pääsääntöisesti Terveystalon Savonlinnan toimipisteessä. Määräaikaistarkastukset suoritetaan 2 vuoden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta ja sen jälkeen työtehtävän perusteella 3 tai 5 vuoden välein sekä yli 50- vuotiailla 3 vuoden välein. Ikäryhmätarkastuksissa käytetään Terveystalon seulovaa terveystarkastusta, jonka perusteella määritetään tarkastukseen saapuvan tarpeiden mukainen tarkastuksen sisältö. Työterveyshuolto toteuttaa työpaikkaselvityksiä vähintään 3–5 määrävuosivälein sekä työskentelyolosuhteiden muuttuessa oleellisesti. Työpaikkaselvitykseen kuuluu työpsykologin tekemä toimi-/työpiirteen esihenkilön haastattelu. Perustason sairaudenhoitopalvelut ovat käytettävissä kaikissa Suomen Terveystalon toimipisteissä.

Työterveyshuoltoyhteistyön keskeisenä tavoitteena on sairauksien varhainen toteaminen ja ennaltaehkäisy. Samiedun työterveyden toimintasuunnitelma on laadittu Terveystalon Terve Työpaikka-mallin mukaisesti. Sen tarkoituksena on vahvistaa työntekijän ja työyhteisön toimintakykyä luoden pohjaa työkyvyn ylläpitämiselle ja työkyvyttömyyden ehkäisylle. Toimintamalli rakentuu neljän teeman ympärille:

- Terve työ: Työpaikan turvallisuus ja terveyttä tukevat työolot ovat terveen työn perusta.
- Hyvinvoiva ihminen: Hyvinvoiva ihminen kantaa vastuuta omasta terveydestään ja saa siihen myös tarvittaessa tukea.
- Toimiva työyhteisö: Olennainen työhyvinvoinnin ja työkyvyn lähde on toimiva ja kannustava työyhteisö.
- Aktiivinen johtaminen: on tavoitteellista työtä työntekijöiden onnistumisen ja organisaation menestyksen mahdollistamiseksi.

Työterveyshuollon bruttokustannukset olivat 165 758 €. Vuonna 2022 kustannukset olivat 153 798 €, joista saatiin vuoden 2023 aikana Kelan kustannustenkorvausta 52 756 €. Kelakorvattavan ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon (KL1) osuus oli 51 % kustannuksista. Työterveyshuollon käyntejä ja kirjauksia toteutui vuonna 2023 yhteensä 1978 kpl. Työterveyden käyntejä ja kirjauksia tehtiin ennaltaehkäisevästä työterveyshuollosta (esim. yksilöneuvonta, työterveystarkastukset ja työkykyneuvottelut) 498 kpl, sairauskäynneiltä 556 kpl, muista terveyden- ja sairaudenhoitoon liittyvistä kirjauksista (puheluista, lausunnoista, reseptien uusimisesta ym.), 924 kpl.

Käynnit ja kirjaukset Kelan korvausluokittain:

Korvausluokka 1	905 kpl
Korvausluokka 2	905 kpl
Ei korvattava	168 kpl

Varhaisen tuen malli

Samiedun varhaisen tuen mallin tavoitteena on tunnistaa ja löytää ratkaisuja työkyvyn ja työmotivaation heikkenemiseen mahdollisesti johtaviin tekijöihin. Avainasemassa on aktiivinen arviointi, havainnointi, palaute ja reagointi. Malliin on koottu työhyvinvointia tukevat toimenpiteet ja toimintamallit, sekä toimijoiden roolit varhaisen tuen ennaltaehkäisevästä toiminnasta tehostettuun tukeen sekä työhön paluun tukemiseen. Varhaisen tuen toimintamallia toteutetaan kiinteässä yhteistyössä työterveyshuoltotiimin kanssa. Käytössä on myös Terveystalon varhaisten työkykyriskisignaalien seuranta työkyvyn tukemisessa.

Työkyky ja virkistystoiminta

Työkykyä ylläpitävään toimintaan, sisältäen henkilökunnan virkistys- ja harrastustoiminnan, kilpailutoiminnan, sekä kulttuuri- ja liikuntaedun ja hierontaedun, käytettiin 59 991 € (ed. 58 148 €) eli noin 305 €/henkilötyövuosi (304 € vuonna 2022). Henkilöstön Smartum-etuus oli 100 €/henkilö. Etu ladattiin tammikuussa ja syyskuussa. Lisäksi henkilöstö sai ylimääräistä Smartum-etua 20 € syyskuussa ja 150 € joulukuussa.

Vuoden 2023 aikana järjestettiin kaksi työhyvinvointipäivää. Toukokuun tyhy-päivää vietettiin Urheilupuisto Tanhuvaarassa. Aamupäivän tietopuolisen osuuden teemana olivat aivoergonomia ja terveellinen ravitsemus. Iltapäivän urheilullisessa osuudessa jokainen sai valita mieleisensä lajit ja mennä liikkumaan Tanhuvaaran ammattilaisten vetämänä. Syyskuun tyhy-päivä sai jokainen viettää haluamallaan tavalla yksin, perheen tai työkavereiden kanssa. Ilahduttavan moni päätyi viettämään yhteistä tyhy-päivää työkavereiden kanssa. Tyhy-päivän toteutukseen annettiin myös Smartum-etua. Samiedun henkilöstön pikkujouluja vietettiin mukavissa merkeissä Ravintola Konewerstaalla. Hyvän seuran ja ruuan lisäksi ohjelmasta vastasi bilebandi Rai Rai Company.

Henkilökunnalla on mahdollisuus käyttää maksutta Pohjolankadun kuntosalia aina, kun se ei ole opetuskäytössä. Liikuntasalivuoroja on varattu 3 kertaa viikossa. Keskiviikon ryhmäliikuntavuoroa on vetänyt vuoden ajan liikuntaohjaajaopiskelija Aada Laamanen. Syksyllä 2023 starttasi myös henkilöstön break dance-ryhmä, jota veti tanssinopettaja Michael Geppert. Henkilöstö voi esittää omia ideoitaan ja toiveitaan tyhy-toimintaan. Esitykset käsitellään yhteistyötoimikunnassa, yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.

Yhteistoiminta

Itä-Savon koulutuskuntayhtymään on nimetty yhteistoimintalain (449/2007) mukainen yhteistoimintaelin, yhteistyötoimikunta.

Yhteistyötoimikunnan jäsenet vuonna 2023

Työntekijän edustajat, 4 henkilöä

Ahti Putkonen pääluottamusmies JHL

Riitta Härkönen pääluottamusmies, JUKO

Heidi Venäläinen työsuojeluvaltuutettu, opetus

Petri Ikonen työsuojeluvaltuutettu, tukipalvelut

varalla Timo Auravuo

varalla Sari Sirén

varalla Saara Parkkinen

Työnantajan edustajat, 4 henkilöä

Jukka Mustonen, kuntayhtymän johtaja / rehtori

Taina Juuti, hallintojohtaja

Taru Pulkkinen, henkilöstöasiantuntija (pj)

Eetu Nissinen, työsuojelupäällikkö

Yhteistyötoimikunnan sihteerinä ja pöytäkirjanpitäjänä toimi hallintojohtaja Taina Juuti.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden aikana neljä kertaa.

Tärkeimpiä asioita olivat lausuntojen antaminen mm. henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta ja tyhy-toimintaan liittyvistä kysymyksistä. Yhteistyötoimikunnassa kuultiin kuntayhtymän, koulutuspalveluiden, talous-, ja henkilöstöpalveluiden sekä työsuojelun ajankohtaiskatsauksia.

Henkilöstön tunnuslukuja - yhteenveto

vertailu 2021–2023

	2023	2022	2021
Henkilöstön määrä	204	200	191
vakinaiset	190	182	157
määräaikaiset	14	18	34
Opetushenkilöstön muodollinen kelpoisuus	93,0 %	89,1 %	93,3 %
Henkilöstön koulutusmenot	115 864 €	50 400 €	32 700 €
Henkilöstön koulutuspäivien määrä	1 142	879	963
pv / hlö	5,6	4,4	5,0
(sisältää sisäisen koulutuksen)			
Henkilöstön keski-ikä	49,6	49,4	50,5
naiset	49,2	48,9	49,7
miehet	50,4	50,1	51,6
Henkilöstön sairaspoissaolot %-työajasta	2,4 %	2,8 %	3,5 %
sairauspoissaolot (kalenteripv) keskimäärin hlö	7,7	9,0	10,7
sairauspoissaolot (kalenteripv) keskim./henkilötyövuosi	9,0	10,7	13,5
Työterveyshuollon bruttomenot	165 758 €	153 800 €	109 349 €
työterveyshuollon menot € /hlö	813 €	769 €	573 €
Henkilöstökulut käyttötaloudesta	66,5 %	67,5 %	66,3 %
yhtymäpalvelut	49,7 %	53,0 %	50,4 %
koulutuspalvelut	77,2 %	77,7 %	74,2 %