HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Koulutuskeskus Salpaus kuntayhtymän vuoden 2021 henkilöstökertomus on järjestyksessään 23.

Lisätietoja:
Koulutuskeskus Salpaus
Henkilöstö- ja kehittämisjohtaja Jarmo Kröger

Sisällys

1 Rohkeita uuden rakentajia 2
2 Uskallusta ja uutta johtamista 3
3 Henkilöstö onnistumisen mahdollistajana 5
3.1 Henkilöstösuunnittelu- ja prosessin kehittäminen 6
3.2 Rekrytoinnit 7
3.3 Rekrytointimenetelmät ja prosessin kehitys 9
3.4 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo palkoissa 9
3.5 Työsuorituksen arviointijärjestelmän uudistaminen 10
4 Jatkuva oppiminen ja kehittämistyö varmistavat uudistavan osaamisen 12
4.1 Perehdytys - polku sujuvaan työhön 14
4.2 Hanketoiminta toteuttaa Salpauksen strategiaa 16
4.3 Korona-aika vahvistanut yhdessä tekemistä ja digitaitoja 17
4.4 Kansainväliseen liikkuvuuteen uusia virtuaalitoteutuksia 19
4.5 TAHTO-keskustelumallin käynnistäminen 20
5 Työhyvinvointi 22
5.1 Salpaus Syke -henkilöstökysely 22
5.2 ePassi henkilöstöetu on löytänyt käyttäjänsä 24
5.3 Terveyden, hyvinvoinnin ja työkyvyn edistäminen 24
5.4 Ikääntyvä henkilöstö huomioidaan myös hyvinvoinnin tukemisessa 25
5.5 Työterveyshuollon vuosisuunnitelman kehittämisen painopisteet 26
5.6 Sairauspoissaolojen kehittyminen ja kustannukset 26
5.7 Työsuojelu ja turvallisuus 29
6 Keskeiset tunnusluvut 31

1 Rohkeita uuden rakentajia

Koulutuskeskus Salpaus – kuntayhtymän henkilöstökertomus kokoaa henkilöstöjohtamisen keskeisiä havaintoja, kuvaa tehtyä toimintaa sekä nitoo tunnusluvut vuodesta 2021. Koulutuskeskus Salpaus täytti 20 vuotta. Juhlavuoden kunniaksi koottiin Salpauksen toiminnasta ja henkilöstöstä kertova historiikki, joka julkaistaan vuoden 2022 keväällä. Historiikista on havaittavissa henkilöstön merkitys päijäthämäläisen ammatillisen koulutuksen kehittyessä yhdeksi edistyksellisimmistä koulutusorganisaatioista. Tämä henkilöstökertomus on puolestaan 23. julkaisu, joten henkilöstöjohtamisen merkityksellisyyttä on tarkasteltu koko Salpauksen olemassaolon ajan. Historia ulottuu siis pitkälle.

Historiaa on tehty myös vuonna 2021, sen oltua koronapandemian kokonaan siivittämä vuosi. Henkilöstöjohtamisen näkökulmasta korona on asettanut monet aiemmin itsestään selvyytenä pidetyt toimintamallit uuteen valoon. Työn muutos on ollut, jos mahdollista, vieläkin nopeampaa, mitä olemme osanneet odottaa. Olemme oppineet. Hyödynnämme teknologiaa ja sen tuomia mahdollisuuksia. Olemme havahtuneet yhteisöllisuuden tärkeyteen ja yhdessä tekemisen voimaan.

Kiitos onnistumisestamme kuuluu jokaiselle Salpauslaiselle. Jokaisella työntekijällä on ollut tärkeä rooli siinä, että vaikeasti ennakoitavissa ollut vuosi on onnistuttu toteuttamaan ennakkoluulottomasti, yhdessä työskennellen ja toisiamme tukien. Yhteisenä tavoitteena on asiakkaidemme, opiskelijoidemme ja kumppaniemme tarpeet. Selkä suorana voimme todeta, että Salpaus on enemmän kuin koulu. Sen aikaansaa Salpauksen henkilöstö.

Henkilöstö- ja kehittämisjohtaja
Jarmo Kröger

2 Uskallusta ja uutta johtamista

Vuosi 2021 on jatkanut edellisenä vuonna alkanutta erittäin nopeaa työn muutosta. Koronapandemian vaikutukset työhön ovat olleen globaaleja ja muutokset ovat koskettaneet lähes kaikkia toimialoja ja tehtäviä, laajasti myös johtamista. Vuoden 2020 aikana saadut opit ja luodut käytänteet muuttuneissa työympäristöissä työskentelemisessä ja uusien työtapojen hyödyntämisessä ovat jalostuneet osaamiseksi.

Koulutuskeskus Salpauksen vuosille 2021–2025 päivitetty strategian mukainen toiminta käynnistyi ja takana on strategiakauden ensimmäinen vuosi. Päivitetyssä strategiassa painottuu Salpauksen palveluorganisaationa toimiminen. Aiempaa voimakkaammin strategia muodostuu laadukkaan arjen toiminnan varmistamisesta perinteisen vuosittaisen strategiaprosessin sijaan, vaikka strategiaohjelmien mukaisten kehittämistarpeiden varmistamisella on oma tärkeä roolinsa. Salpauksen ydinprosessien toimivuuden sekä laadukkaan, ammattimaisen ja korkeatasoisen asiakaskokemuksen tarjoavan toiminnan varmistaminen ovat menestyksemme tae ja kilpailuedun tuoja. On aiheellista todeta, että päivitetyn strategian toteuttamisessa tärkeimpänä ovat Salpauksen henkilöstö.

Salpauksen strategian yhtenä keskeisenä kantavana tavoitteena on keskittyä ydintoimintamme sujuvuuteen ja laadukkaan ammatillisen koulutuksen varmistamiseen. Vastaavasti asiakaslähtöisyys ja palveluorganisaationa toimimisen vahvistaminen ovat ohjanneet strategian toteuttamista sekä strategisten kehittämisryhmien työskentelyä. Strategiaa on toteutettu vuoden 2021 aikana henkilöstöä ja esihenkilöitä laajasti osallistaen. Tavoitteena on ollut kytkeä strategian toteuttaminen vahvasti osaksi kunkin vastuualueen, työyhteisön ja yksilön omaa työtä. Valintanamme on ollut välttää erillisiä kehityshankkeita. Strategiamme toteutuu kyllä, kun jokainen arvioi omaa onnistumistaan ja keskittyy siten myös yhdessä muiden kanssa varmistamaan toimivan arjen.

Salpauksen strategiapäivitystä valmisteltaessa yhdeksi keskeiseksi periaatteeksi tunnistettiin muutosten minimointi. Edeltäneiden vuosien myötä ammatillinen koulutus on kokenut mittavia uudistuksia merkittävien rahoitusleikkausten sekä lainsäädännön uudistamisen myötä. Tavoitteeksi tunnistettiin arjen sujuvuuden ja laadukkaan toiminnan varmistaminen.

Vaikka muutoksia on tietoisesti vältetty, yhteiskunta ympärillä muuttuu. Koronapandemia itsessään toi ennakoimattomia vaikutuksia koko kuntayhtymän ja ammatillisen koulutuksen toimintaan. Samanaikaisesti myös koulutuspoliittiset muutokset ovat tuoneet uutta huomioitavaa. Vuoden 2021 elokuussa astui voimaan oppivelvollisuuden laajentamista koskeva lakimuutos, jonka myötä oppivelvollisuus jatkuu siihen asti, kun opiskelija täyttää 18 vuotta. Tämän myötä oppivelvolliset jatkavat perusopetuksen jälkeen myös toisen asteen opinnoissa. Oppivelvollisuuden laajenemiseen liittyvä valmistautuminen on ollut kevään 2021 aikana laajaa ja osallistanut runsaasti henkilöstöä valmisteluun. Syksyn myötä on

saatu huomata, että valmistelut ovat olleet onnistuneita ja toiminta oppivelvollisten kanssa on käynnistynyt sujuvasti.

Etätyö ja sen hyödyntämisen laajeneminen on yksi koronapandemia-ajan merkittävimmistä vaikutuksista. Vaikka laajamittainen etätyöskentely Salpauksessakin on aloitettu pääosin koronapandemian pakottamana, on sen hyödyt huomattu jo nopeasti ensimmäisen koronavuoden aikana. Etätyön onnistumista ja mielekkyyttä sekä henkilöstön toiveita myös pandemia-ajan jälkeen selvitettiin useamman henkilöstökyselyn yhteydessä. Vuoden 2021 aikana Salpauksessa toteutettiin myös kartoitus etätyön johtamisesta osana it-koordinaattori Samuli Markkolan tekemää opinnäytetyötä. Opinnäytetyön havainnot vahvistivat monelta osin etätyön mukanaan tuomat hyödyt työn ja muun elämän jouhevoittamiseksi. Samalla tulokset tukivat myös käsitystä siitä, että etätyöskentelyn käytänteissä on huomioitava työyhteisöjen riittävä yhteisöllisyyden varmistaminen. Saatujen kokemusten perusteella muodostettiin Salpauksen etätyökäytänteet, jotka nimettiin monipaikkatyöohjeiksi. Monipaikkatyö on mahdollista niissä kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen sekä kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piirissä oleville henkilöille, joiden työtehtävät sen mahdollistavat. Monipaikkatyössä onnistuminen edellyttää työyhteisöiltä työtapojen uudelleen suunnittelua yhdessä.

3 Henkilöstö onnistumisen mahdollistajana

Vuonna 2021 on vahvistettu Salpauksen henkilöstöresursseja merkittävästi. Panostusten taustalla on Opetus- ja kulttuuriministeriön vuosina 2020 ja 2021 jakamat määräaikaiset lisämäärärahat, joita on kohdennettu erityisesti opetus- ja ohjaushenkilöstön vahvistamiseen sekä koronapandemiasta johtuneiden opiskelijoiden lisäohjauksen varmistamiseen.

Määräaikaista lisärahoitusta on kokonaisuudessaan saatu noin 8,3 miljoonaa euroa. Tämän myötä vuoden 2021 puolivälissä toteutettiin poikkeuksellinen henkilöstön rekrytointikampanja. Vuoden toisen neljänneksen aikana uusia lisärahoituksilla toteutettuja palkkauksia toteutettiin kaikkiaan noin 56 kappaletta. Kokonaisuudessaan erilaisia palkkauspäätöksiä toteutettiin pelkästään huhti-kesäkuun aikana 184 kappaletta. Toteutetuilla rekrytoinneilla on tavoitteena nostaa Salpauksen opetus- ja ohjaushenkilöstön resurssia hallitusti noin 50–60 henkilötyövuodella vuositasolla vuosille 2022–2023. Vuoden 2021 osalta tehtyjen panostusten vaikutus on ollut noin 45 henkilötyövuotta. Laaditun henkilöstösuunnitelman mukaisesti henkilöstöresurssit palautuvat vuoden 2021 alun tasolle arviolta 2024 vuoden loppuun mennessä. Kokonaisuudessaan tehdyt henkilöstöpanostukset tarkoittavat noin 150 henkilötyövuoden ja arviolta noin 8,8 miljoonan euron kokonaispanostusta vuosien 2021–2024 aikana. Henkilöstön luontainen vaihtuvuus kuitenkin osoittaa, että panostukset eivät toteudu täysimääräisinä.

Henkilöstöpanostuksen vaikutukset näkyvät Salpauksen henkilöstörakennetta tarkasteltaessa. Opetus- ja ohjaushenkilöstöön luettavien osuus koko henkilöstöstä oli noin 69,5 prosenttia, kun se oli vuonna 2020 hieman yli 68,6 prosenttia. Opetus- ja ohjaushenkilöstön osuus on jatkanut kasvanut muutaman edellisen vuoden ajan. Päätoimisen opetus- ja ohjaushenkilöstön määrä vuoden 2021 lopussa oli 462 henkilöä kun vastaava luku vuoden 2020 lopussa oli 437. Lehtorinimikkeellä vakituisesta opetushenkilöstöstä oli vuoden lopuissa kaikkiaan noin 82,5 prosenttia. Nimikkeistä suurimman ryhmän muodostavat lehtorit, päätoimiset tuntiopettajat, opinto-ohjaajat, erityisopettajat sekä opettajat, joiden osuus kaikkien käytössä olevien nimikkeisen osalta oli 54,6 prosenttia ja vuonna 2020 oli 54,1 ja vuonna 2019 52,8 prosenttia.

Kuva 1. Opetus- ja ohjaushenkilöstön osuus koko henkilöstöstä.

3.1 Henkilöstösuunnittelu- ja prosessin kehittäminen

Salpauksessa on vuoden 2021 aikana kehitetty kokonaisvaltaista säännöllistä toiminnanohjausta, jonka yhtenä tavoitteena on henkilöstösuunnittelun kytkeytyminen strategiasta johdettujen koulutusalojen ja eri tukitoimintojen toiminnan tavoitteiden seurantaan ja arviointiin sekä toiminnan suunnitteluun. Kokonaisvaltaisen toiminnanohjauksen kehittäminen on osa päivitetyn strategian toteuttamisesta ja liittyy vahvasti Salpauksen laadunhallinnan käytänteisiin.

Henkilöstösuunnittelutapaamisissa tarkastellaan koulutusalojen ja tukipalvelutoimintojen tavoitteita ja tulevaisuuden näkymiä, henkilöstön osaamistarpeita, työyhteisön toimivuutta ja työhyvinvointia sekä henkilöstörakennetta yhdessä vastuualuejohtajan, lähiesihenkilön sekä henkilöstö- ja talouspalveluiden asiantuntijoiden kanssa.

Käytännössä henkilöstösuunnittelu on jatkumoa työyhteisössä käytävää yhteiseen TAHTO-keskusteluun, joissa työyhteisöt muodostavat yhteisen näkemyksen alan tavoitteista ja kehittämistarpeista sekä näiden vaikutuksesta oman toiminnan osaamis- ja henkilöstötarpeisiin. Henkilöstösuunnittelua tehdään Salpauksen toiminnanohjauksen vuosikellon mukaisesti kaksi kertaa vuodessa. Äkillisesti muuttuvissa tilanteissa henkilöstösuunnittelua tehdään näiden säännöllisten tapaamisten lisäksi tarvelähtöisesti.

Vuoden 2021 henkilöstösuunnittelussa keskityttiin Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämien määräaikaisten lisärahoitusten käytön kohdentamiseen. Suunnitteluperiaatteena oli mahdollistaa määräaikaisella lisäresurssilla vakituisten uusien osaajien palkkaaminen tunnistettujen tulevien henkilöstöpoistumien tilalle. Osa määräaikaisesta lisärahoituksen käytöstä suunnattiin määräaikaisiin tehtäviin.

Henkilöstösuunnittelussa hyödynnetään henkilöstöraportoinnin tietovarastoa (HR-DW) sekä muista HR-järjestelmistä saatavia reaaliaikaisia raportteja, joita hyödynnetään laajasti johtamisen eri tarpeisiin. Salpauksessa on käytössä rekrytointiesitysmenettely sekä keskitetty rekrytointipalvelu. Keskitetyllä palvelutoiminnalla varmistetaan onnistunut kokemus työnantajakuvan vahvistamiseksi sekä työsopimusten ja viranhoitomääräysten yhdenmukaisuuden varmistamiseksi. Rekrytointeja tarkastellaan edelleen toiminnan- ja henkilöstösuunnittelun, talouden ja lain mukaisten työnantajavelvoitteiden täyttämisen näkökulmasta.

3.2 Rekrytoinnit

Vuosi 2021 oli Salpauksessa rekrytointien vuosi. Koulutuskeskus Salpauksessa oli vuonna 2021 yhteensä 98 avointa hakua, joilla haettiin 112 henkilöä erilaisiin tehtäviin. Hakijoita saimme yhteensä 946 henkilöä. Eniten avoimia tehtäviä oli sosiaali- ja terveysalalla, jonne haettiin lehtoria ja tuntiopettajaa (päätoiminen) 11 paikkaan. Näihin tehtäviin saatiin 204 hakemusta, joka on 22 % kaikista kuluneena vuonaan Salpaukseen hakeneista. Liiketoiminnan alalle oli avoinna kuusi lehtorin tai tuntiopettajan (päätoiminen) paikkaa, joihin hakijoita oli 109 henkilöä. Tekniikan aloille opetushenkilöstön palkkaamisessa on paljon haasteita. Kuluneena vuonna haettiin Salpaukseen tekniikan aloille (kone- ja tuotantotekniikka, sähkö- ja automaatiotekniikka, rakennus-, talotekniikka sekä puhtaus- ja kiinteistöpalveluala) yhteensä 18 henkilöä lehtorin tai tuntiopettajan (päätoiminen) tehtävään. Hakemuksia näihin tehtäviin saatiin vain 51 hakijalta.

Keväällä 2021 tehtiin kysely Salpauksen avoimia tehtäviä hakeneille hakuprosessin onnistumisesta. Tulosten perusteella on tarkoitus kehittää hakuprosessia edelleen. Hakijoilta kysyttiin hakuilmoittelun näkyvyydestä, hakuilmoituksen tietosisällön informatiivisuudesta, haun aikana sekä sen jälkeen tapahtuvan tiedottamisen- sekä haastattelutilanteen onnistumista. Kysely lähetettiin noin 300 hakijalle ja vastauksia saatiin 80 hakijalta. Vastanneista 80 % oli kokonaisuudessaan tyytyväinen hakuprosessiin. Sen sujuvuutta ja nopeaa etenemistä jopa kiiteltiin. Hakijat toivoivat enemmän palautetta osallistumisestaan hakuprosessiin ja siitä, mihin tulisi jatkossa kiinnittää huomiota, osallistuessaan hakuprosessiin. Sähköisen hakemuksen rajalliset mahdollisuudet tuottivat ongelmia hakijoille, lisäksi toivottiin anonyymia rekrytointia. Salpauksessa on käynnistymässä rekrytointijärjestelmän uudistaminen ja kehittäminen vuoden 2022 aikana, jonka myötä saadaan käyttöön kehittyneempi sähköinen rekrytointi.

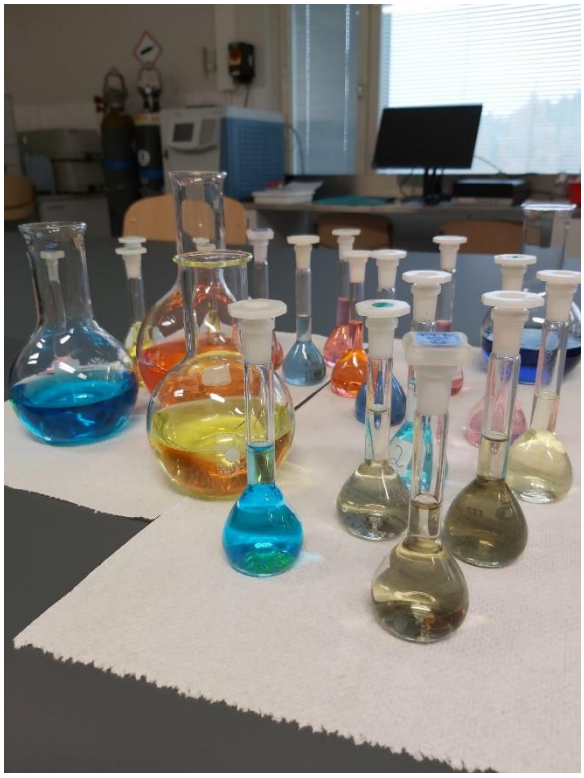
Salpauksessa valmisteltiin vuonna 2021 yhteensä 595 viranhoitomääräystä tai työsopimusta. Avoimien hakujen kautta tulleiden valintojen lisäksi tarvittiin lyhytaikaisiin tehtäviin henkilöstöä. Tuntiopettajan (sivutoiminen) palvelussuhteisiin valmisteltiin 175 viranhoitomääräystä. Asiantuntijoiden osaamista tarvittiin 114 kertaa. Lisäksi palkattiin henkilöstöä opetuksen tukipalveluihin. Palkkaukset lisääntyivät vuoden 2021 aikana edelliseen vuoteen verrattuna 36 %. Poikkeuksellisen laajaan palkkausten määrään vaikutti vuoden

2021 henkilöstösuunnittelussa huomioon otettu määräaikaisten lisärahoitusten käyttö.

Osaavan henkilöstön saanti ei opetusalalla kulje valtakunnan trendien kanssa samaan suuntaan. Aiemmin kuvatut hakijamäärät osoittavat kohtuullisen suurta vaihtelua eri ammattialojen rekrytointitilanteissa. Yleisesti voidaan todeta, että kilpailu asiantuntijatason tehtävissä on merkittävää. Tämä näkyy voimakkaasti esimerkiksi taloushallinnon asiantuntijoiden saatavuudessa.

Kilpailu osaavasta henkilöstöstä on vuosien mittaan kiristynyt ja se näkyy haasteina erityisesti niillä aloilla, joissa osaavasta työvoimasta kilpaillaan koko valtakunnan tasolla. Teknologia-alojen hyvä valtakunnallinen työllisyystilanne näyttäytyy haasteena löytää opetustyöstä kiinnostuneita hakijoita avoimiin tehtäviin. Toisaalta sosiaali- ja terveysala kärsii laajasta työvoimapulasta, mutta näillä aloilla osaajien kiinnostus suuntautuu opetustehtäviin.

Tilanne työmarkkinoilla on muutoksessa ja kilpailutilanne osaavista ammattilaisista on kiristynyt. Salpaus kilpailee osaavista ammatillisista opettajista ja muista työntekijöistä alueen työelämän sekä laajemmin jo Etelä-Suomen alueella toimivien muiden ammatillisen koulutuksen järjestäjien kanssa. Tämä haastaa Salpauksen vahvistamaan työnantajamielikuvaa sekä positiivista hakijakokemusta rekrytoinneissa.



3.3 Rekrytointimenetelmät ja prosessin kehitys

Henkilöstöpalvelut kehittivät vuoden 2021 aikana rekrytointiprosessia. Samalla kaksi henkilöä suoritti tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon. Proaktiivisessa kehittämisessä kuvattiin rekrytoinnin nykyprosessit ja kartoitettiin kehittämistarpeita haastattelemalla rekrytointeja tekeviä lähiesihenkilöitä sekä johtoryhmän jäseniä. Samassa yhteydessä laadittiin kilpailija-analyysi ja rekrytoinnin sidosryhmäkartta. Lisäksi tunnistettiin erilaiset hakijaprofiilit. Hakijakokemusta mitattiin kevään aikana hakijoilta ja saadun palauteen perusteella kehitystyötä jatkettiin.

Palvelumuotoilun avulla yhtenäistettiin henkilöstöpalveluiden keskitettyä rekrytointiprosessia luomalla toiminnanohjauksen seurantaväline. Sen avulla kaikki rekrytointia tekevät henkilöstöpalvelun asiantuntijat tietävät jokaisen rekrytoinnin sekä palkkauspäätösten ja työsopimusten sekä viranhoitomääräysten statuksen. Samalla rekrytoinnissa käytettävät viestipohjat yhtenäistettiin. Rekrytoinnin tuotteistamisessa suunniteltiin erilaisten rekrytoinnin palvelupolkujen ja -pakettien hahmottamisella. Tämä työ jatkuu yhdessä henkilöstö- sekä viestintä- ja markkinointipalveluiden kanssa vuoden 2022 aikana. Tavoitteena on saada tuotteistettua keskeisiin hakijaprofiileihin soveltuvat palvelupaketit rekrytointia tekeville esihenkilöiden käyttöön.

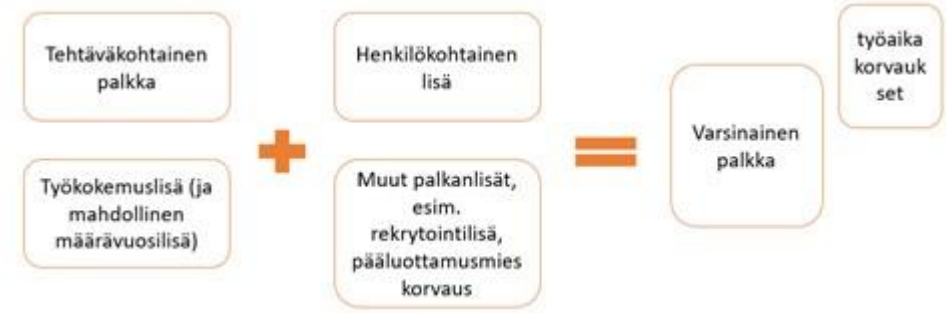
3.4 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo palkoissa

Salpauksen palkkausjärjestelmä ohjaa palkkatasa-arvon toteutumiseen. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen sekä kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen osalta henkilöstön palkat määräytyvät tehtäväkohtaisten palkkojen mukaisesti. Tehtäväkohtaisten palkkojenmuodostumisessa tavoitteena on, että samasta työstä maksetaan sama palkka. Palkan muodostuminen toteutetaan keskitetysti, mikä auttaa varmistamaan palkan muodostumisen oikeellisuutta. Myös kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen mukainen palkkarakenne pitää huolen palkkojen yhdenmukaisuudesta. OVTES:n palkat pohjautuvat taulukkopalkkaan, jossa huomioon otetaan henkilön koulutustaso sekä työkokemusvuodet kaikkien osalta yhdenmukaisin periaattein.

Kokonaisuudessaan Salpauksen maksamat henkilöstökulut kasvoivat vuoden 2021 aikana hieman yli 8 prosenttia verrattuna edelliseen vuoteen. Kasvun taustalla ovat olleet opetus- ja kulttuuriministeriön jakamat määräaikaiset lisärahoitukset, joiden käyttö ja vaikutukset henkilöstökuluihin on suunniteltu päättyvän vuoden 2024 aikana. KVTES henkilöstön varsinaisen palkan mukainen keskipalkka kasvoi noin 0,8 prosenttia edellisvuoteen verrattuna sen ollessa vuonna 2021 3201,29 euroa. OVTES henkilöstön osalta vuoden 2021 varsinaisen palkan keskiarvo oli puolestaan 4184,79, sen kasvettua edellisvuoteen verrattuna noin 1,8 prosenttia. Salpauksen henkilöstön keskiansiot ovat valtakunnallisen vertailun osalta lähellä keskiarvoa.

Salpauksen palkkausjärjestelmät:

KVTES

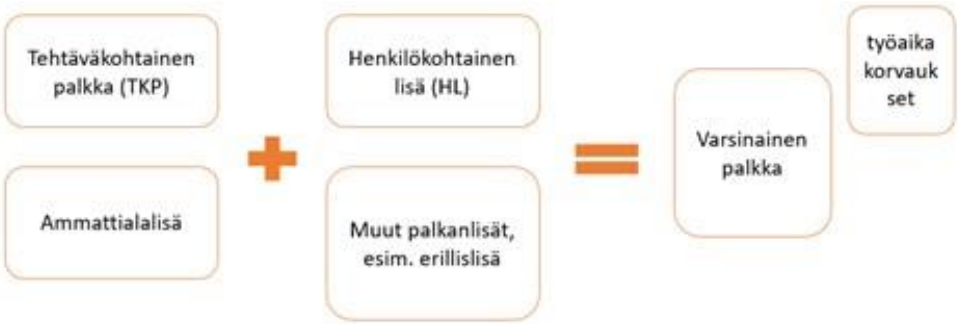


Kuva 2. KVTES palkkausjärjestelmä.

OVTES

Kuva 3. OVTES palkkausjärjestelmä.

TS



Kuva 4. TS palkkausjärjestelmä.

3.5 Työsuorituksen arviointijärjestelmän uudistaminen

Vuoden 2021 aikana Salpauksen palkkausjärjestelmää on kehitetty muun muassa työsuorituksen arviointijärjestelmä (TSA) uudistaen. Salpauksessa otettiin käyttöön 1.4.2021 uudistettu työsuorituksen arvioinnin (TSA) malli, joka pohjautuu työ- ja virkaehtosopimuksiin (KVTES, OVTES ja TS). Mallissa ovat

mukana kaikki muut palvelussuhteessa olevat, paitsi sivutoiminen henkilöstö ja johtoryhmän johtajajäsenet. Uusien työntekijöiden tai uuteen tehtävään siirtymisen jälkeen työsuoritus voidaan arvioida vuoden kestäneen työskentelyn jälkeen.

Työsuoritusta seurataan säännöllisesti ja sen arviointi on keskeisessä osassa palautteen antamista. Työsuorituksen arvioinnin lähtökohtina ovat henkilökohtainen ammatinhallinta ja työssä suoriutuminen. Salpauksessa näiden lisäksi painotetaan työsuorituksen arviointikriteereinä:

- aikaansaavuus ja vaikuttavuus
- ammattitaito ja osaaminen
- yhteistyökyky ja sosiaaliset taidot
- muutoskyvykkyys ja uudenlainen ajattelu

Jokaisella työyhteisön jäsenellä on oikeus palautteeseen omasta työstä ja tätä vahvistetaan myös TSA keskusteluilla. Työsuorituksen arviointikeskustelussa saadun palautteen on tavoitteena motivoida ja kannustaa oman työn arvostamiseen sekä tarvittaessa antaa mahdollisuuden keskustella suoritustason parantamisesta. Säännöllisellä palautteella on suuri merkitys myös työhyvinvoinnin ja työssä kehittymisen kannalta.

Salpauksessa kannustetaan perustehtävässä onnistumiseen, joita viitoittavat eettiset periaatteet; vastuullisuus ja tarttuminen, keskustelu ja yhteisen ymmärryksen rakentaminen sekä vaikuttavuus ja keskittyminen olennaiseen.

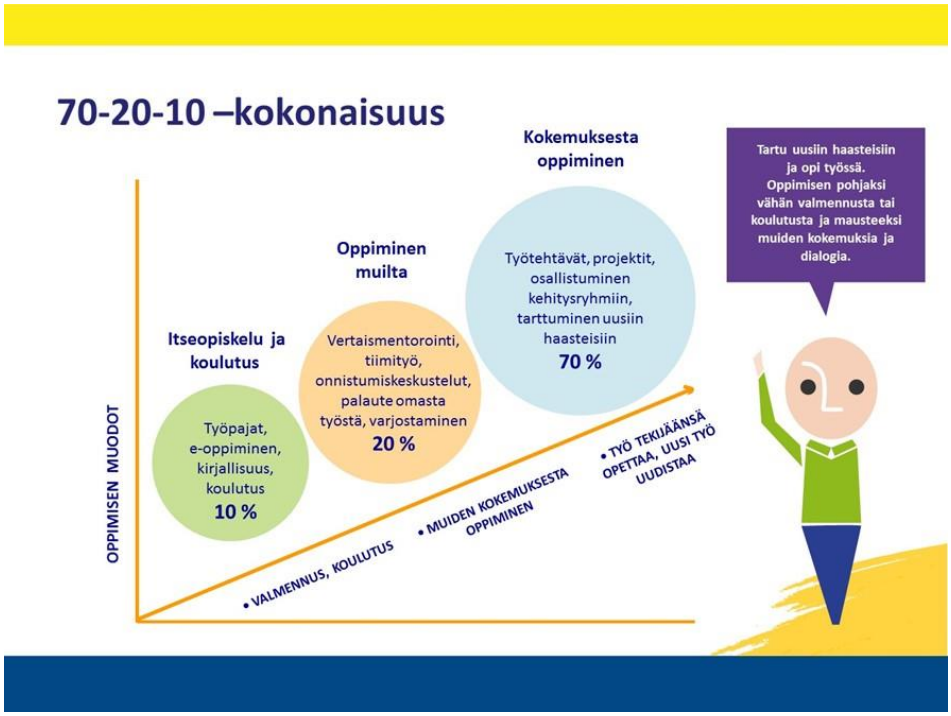
Työsuorituksen arviointiin perustuu henkilökohtainen lisä 1, jonka suuruus on 130 euroa ja se myönnetään toistaiseksi voimassa olevana lisänä. Ensimmäiset lisät olivat maksussa 1.4.2021.

Tarkasteltaessa henkilökohtaisten lisien jakautumista miehille ja naisille voidaan todeta, että jakautuminen toteutuu tarkoituksenmukaisessa suhteessa. KVTES:n osalta naisten osuus henkilöstöstä on noin 78 prosenttia ja henkilökohtaisen lisän saajia 82 prosenttia lisien saajista. Miesten osuus KVTES henkilöstöstä on noin 22 prosenttia ja osuus lisän saajista on 18 prosenttia. OVTES:n osalta naisten osuus henkilöstöstä on noin 59 prosenttia ja lisän saajista 65 prosenttia. Henkilökohtaisen lisän saajista miehiä on 35 prosenttia kun miesten osuus OVTES henkilöstöstä on noin 41 prosenttia.

4 Jatkuva oppiminen ja kehittämistyö varmistavat uudistavan osaamisen

Salpauksen osaamisen varmistamista on toteutettu vuosia 70–20–10-mallin mukaisesti. Viime vuosien ja erityisesti viime vuoden aikana mallin 20-osuus, eli toisilta ja toisten kanssa oppiminen on korostunut. Vertaisilta oppiminen on tehokas oppimisen muoto, jota on vahvistettu mm. luotsiopettajatoiminnalla. Luotsiopettajatoiminta on vakiintunut osaksi osaamisen varmistamisen rakenteita. Luotsien puoleen käännytään monissa eri tilanteissa, kun halutaan kysyä neuvoa ja vinkkejä opetukseen liittyvissä asioissa. Luotsiopettajatoiminnan myöstä on opittu siihen, että ”on ihan jees, että kaveri jeesaa”.

Luotsiopettajat pitivät miltei viikoittaisia vertaismentorointityöpajoja eli Verme-pajoja eri teemoista. Vuoden 2021 aikana luotsiopettajien pitämiä työpajoja oli 32 kpl. Työpajoissa edistetään myös 70–20–10-mukaista oppimista, sillä että työpajat eivät ole pelkästään luentoa, vaan niissä lähdetään ensisijassa osallistujien omista tarpeista ja kysymyksistä käsin, ratkaisukeskeisesti selvitetään ja opitaan asiaa yhdessä osallistujien kesken. Vertaismentorointipajoissa kannustetaan kokemusten ja ajatusten vaihtoon, jotta opitaan toimimaan 70–20–10 -mallin mukaisesti hyödyntäen kokemuksesta ja toisilta oppimista. Luotseille kuuluu suuri kiitos tästä mallin viemisestä käytäntöön.



Kuva 5. Salpauksen osaamisen varmistamisen 70–20–10-malli.

Osaamisen varmistamisen mahdollisuuksia henkilöstölle oli tarjolla runsaasti vuonna 2021. Luotsiopettajien Verme-pajojen lisäksi koulutusta, webinaareja ja työpajoja järjestettiin myös hankkeiden kautta. Teemoina on ollut mm. maahanmuuttajaopiskelijoiden ohjaaminen ja selkokielisyys, kestävä kehitys, liikkuva koulu ja yhteisöllisyyden lisääminen.

Digiosaamisen vahvistaminen jatkui myös vuonna 2021 keskeisenä osaamisen varmistamisen teemana. Erityisesti verkkopedagogista osaamista hankittiin Elsa Moodlen kantakurssityön tukemiseksi. Verkkopedagogiikan osaamisen varmistamiseksi järjestettiin kaksi valmennuskokonaisuutta, joihin osallistui yli 55 osallistujaa. Verkkopedagogiikan opiskelusta on ollut hyötyä myös ns. tavallisen luokkahuoneopetuksen suunnitteluun, kun pedagogiseen muotoiluun ja pedagogisen käsikirjoituksen tekemiseen on saatu uutta osaamista. Lisäksi Salpauksen sisäisiä Elsa Moodle pajoja järjestettiin 32 kpl tukeman kantakurssityötä. Lisäksi järjestettiin muita työpajoja digitaalisuuden hyödyntämiseen opetuksessa sekä digitaalisten välineiden käyttökoulutuksia.

Kerran kuukaudessa järjestetyt pedagogiset iltapäivät säilyttivät suosionsa. Pedagoginen iltapäivä on 1,5 tuntia kestävä oppimistapahtuma koko henkilöstölle Teamsin tai Zoomin välityksellä. Jokaiseen teemaan pyritään sisällyttämään osallistavia elementtejä mm. pienryhmäkeskusteluin ja erilaisia digitaalisia osallistamisen välineitä hyödyntäen. Aiheita vuonna 2021 oli: Simo Routarinteen vuorovaikutustaidot etätyöaikana, työelämäpalveluprosessin tunteminen sekä Perttu Pölösen johtama työelämään liittyvä paneelikeskustelu, opiskelijan digitaalinen kohtaaminen, työpajakokoelma erilaisista pedagogisista teemoista, Arto O. Salosen luento ja osallistava työskentely kestävästä kehityksestä, Marja-Liisa Mankan luento yhdessä tekemisen voimasta, TAHTO-keskusteluihin valmistautuminen, Lupa kehittää -teemainen hanketori, arvioinnin mukauttaminen sekä opiskelijoiden yhteisöllisyyden ja mielenterveyden tukeminen.

Henkilöstön tietosuoja-, tietoturva- ja saavutettavuusosaamista varmistettiin tarjoamalla kaikille helposti suoritettavat verkkokurssit Elsa Moodle -oppimisympäristössä. Nämä kurssit liitettiin osaksi uuden henkilöstön perehdytysohjelmaa, ja tavoite on saada koko henkilöstö suorittamaan ne. Uutena tullut saavutettavuuskurssin suoritti vuoden loppuun mennessä reilu puolet henkilöstöstä.

Henkilöstön ESSI -henkilöstötietojärjestelmässä myönnettyjä koulutuspäiviä oli vuonna 2021 yhteensä 634 päivää. Määrä on pysynyt suhteellisen samana viime vuosien aikana. Henkilöä kohden koulutuspäiviä on 0,95. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli 403. Koulutuskorvaukseen haettavia koulutuksia saa olla maksimissaan kolme päivää henkilöä kohden.

Oppimiseen ja osaamisen varmistamiseen käytettyä aikaa ei voi kuitenkaan mitata pelkillä koulutuspäivillä. Salpauksen osaamisen varmistamisen 70–20–10 -mallin mukaisesti oppimista tapahtuu paljon arjen työtehtävissä ja haasteisiin tarttumisen kautta sekä muilta ja muiden kanssa oppiessa. Näistä tilanteista ei tehdä koulutuskeskeytystä järjestelmiin, joten tätä osaamisen varmistamisen osuutta on haasteellista saada näkyviin. Korona-aika on tuonut aiempaa enemmän tarjolle ilmaisia ja helposti osallistuttavia lyhyitä webinaareja ja työpajoja. Lyhyistä koulutustilaisuuksista ei ole useinkaan tehty koulutuskeskeytystä, mikä selittää matalaa koulutuspäivien määrää.

Koulutuspäivien määrä käytännössä on 70–20–10-mallin 10 %:n osuus kokonaisesta osaamisen varmistamisen määrästä.

Henkilöstömme on omaksunut jatkuvan osaamisen kehittämisen ja oman osaamisidentiteetin rakentamisen osaksi työtä ja työuraa. Osaamis- ja kehittämismyönteisyys näkyy siinä, että sisäisiin ja ulkoisiin koulutuksiin osallistumisen lisäksi moni henkilöstöstämme suoritti tutkintoon johtavaa opiskelua työn ohella. Näistä opinnoista ei ole varsinaisesti lukumäärällistä tietoa, mutta siitä kertoo henkilöstön koulutustason nouseminen miltei 2 %:lla ylemmän korkeakoulututkinnon tai sitä korkeamman tutkinnon suorittaneissa, joita on kokonaisuudessaan reilu 40 % henkilöstöstämme. Salpauksessa mm. 11 henkilöä kehitti omaa työtä ja osaamistaan tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon suorittamisen avulla. Opintovapaata käytti 26 henkilöä tutkinnon suorittamiseen tai muuhun osaamisen varmistamiseen. Kehitysmyönteisyys näkyy myös erilaisiin kehittämishankkeisiin osallistuneiden henkilöiden määrässä.

Opettajien kelpoisuus koostuu opetettavalle alalle edellytettävästä soveltuvasta tutkinnosta, työkokemuksesta sekä opettajan pedagogisten opintojen suorittamisesta. Kelpoisuusaste vuoden 2021 lopussa oli 90,1 %. Lukumäärä on hieman vuoden 2020 lukua (93,1 %) alhaisempi. Osaavan työvoiman saamiseksi Salpauksessa on ryhdytty enemmän käyttämään asetuksen (986/1998) mukaista mahdollisuutta valita vakituiseen ehdolliseen virkasuhteeseen henkilö, joka sitoutuu suorittamaan opettajan pedagogiset opinnot kolmen vuoden kuluessa. Edellä mainittujen asetuksen mukaisten ehtojen mukaan valittuja henkilöitä oli 15.

4.1 Perehdytys - polku sujuvaan työhön

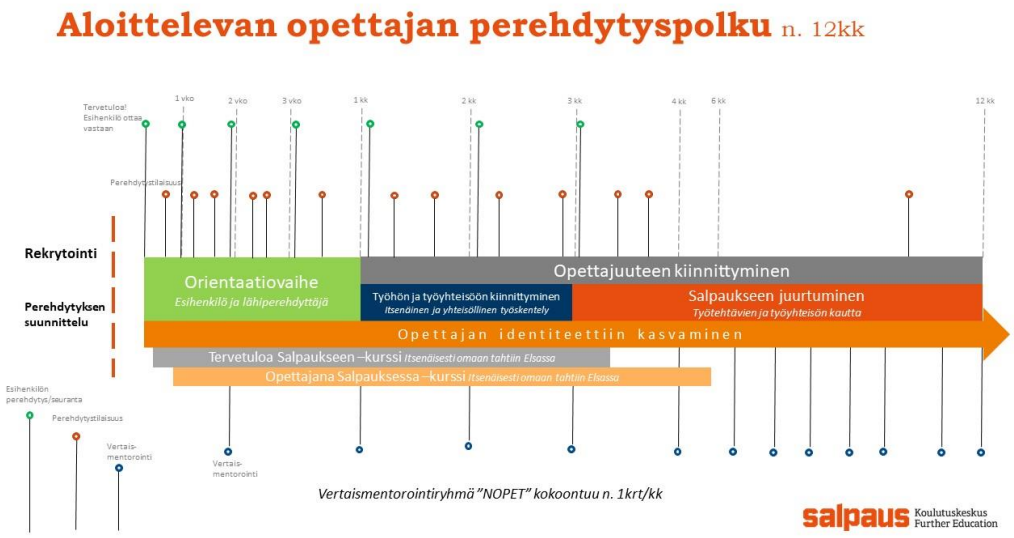
Onnistunut perehdytys luo uudelle työntekijälle hyvän pohjan suoriutua työtehtävissään onnistuneesti ja sitouttaa hänet organisaatioon ja työyhteisöön sekä yhteisiin tavoitteisiin.

Perehdyttämistä kehitettiin vuonna 2021 edelleen. Salpauksen perehdytysohjelma koostuu jokaiselle henkilökohtaisesti laaditusta perehdytysohjelmasta sekä Salpauksen yhteisistä perehdytystilaisuuksista. Esihenkilö ja työntekijä yhdessä seuraavat perehdytyksen toteutumista säännöllisesti.

Päivitettyihin perehdytysohjelmiin kuvattiin perehdytyspolut ja erityisesti panostettiin aloittelevien opettajien perehdytyspolkuun. Aloittelevien opettajien tueksi perustettiin NOPET-ryhmä, jossa uudet opettajat kokoontuvat kerran kuukaudessa reflektoimaan kokemuksiaan opettajina ja oppimaan toinen toisiltaan erilaisten arjessa eteen tulleiden tilanteiden kautta.

Perehdytysohjelman kuvaamisella ja säännöllisillä seurantakeskusteluilla on pyritty ohjaamaan ymmärrystä siihen suuntaan, että perehdytys on pidempi oppimisprosessi. Uuteen työhön, työympäristöön ja työyhteisöön sopeutuminen vie oman aikansa ja omaksumista tapahtuu asteittain. Perehdytysohjelmassa

tulee olla sopivasti väljyyttä, niin että opittua tietoa voi havaita ja kokeilla käytännössä ja keskustella asioista työyhteisön ja lähiperehdyttäjän kanssa.



Kuva 6. Aloittelevan opettajan perehdytyspolkuun on kuvattu kokonaisuutta, jolla uuden opettajan ammattiin kasvamista tuetaan perehdytyksen avulla.

Henkilökohtaisten perehdytysohjelmien lisäksi alkuvuodesta ja syksyllä järjestettiin Salpauksen yleiset perehdytystilaisuudet, joita oli noin 13 tilaisuutta, jotka järjestettiin samansisältöisinä kaksi kertaa. Syksyn suurien rekrytointien myötä perehdytettäviä oli paljon. Vuoden aikana noin 110 uutta henkilöä aloitti uudessa tehtävässään. Näistä suurin osa osallistui perehdytystilaisuuksiin, kukin henkilökohtaisten osaamistarpeidensa mukaan. Perehdytystilaisuudet ajoittuivat noin kahden kuukauden ajalle, jolloin joka viikko oli tarjolla perehdytystilaisuuksia.

Perehdytystilaisuuksia järjestettiin keskeisistä teemoista. Perehdytystilaisuuksia järjestivät mm. Luotsiopettajat, jotka luotsaavat opetus- ja ohjaushenkilöstöä Salpauksen toimintatapoihin ja ohjeisiin opetukseen liittyvissä asioissa, kuten lainsäädäntöön, HOKSin tekemiseen, työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen, osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen sekä virittävät ajatusta siihen, mitä opettajuus tänä päivänä meillä Salpauksessa on. Järjestelmäasiantuntijat perehdyttivät Wilmaan, tietohallinnon asiantuntijat digitaaliseen työ- ja oppimisympäristöön, viestintä- ja markkinointipalvelut opastivat Salpauksen markkinointi- ja viestintäohjeisiin, henkilöstöpalvelut palvelussuhteiden ehtoihin ja henkilötietojärjestelmiin, erityisen tuen ja opiskeluhuollon väki perehdyttivät Salpauksen ohjeisiin ja toimintatapoihin sekä työelämäpalvelut ohjeistivat opiskelija- ja työelämäpalautteisiin.

Perehdytystilaisuudet järjestettiin koronatilanteen takia Teamsissa, mutta se on todettu toimivaksi käytännöksi, kun eri toimipisteiden opettajat voivat helposti kokoontua yhteen omilta työpisteiltään. Perehdytystilaisuuksien tavoitteena oli myös tutustuttaa uusia työntekijöitä yli alojen.

Lisäksi omatoimiseen perehtymiseen on kaksi Moodle-oppimisympäristössä olevaa verkkokurssia, *Tervetuloa Salpaukseen* ja *Opettajana Salpauksessa*. Tervetuloa Salpaukseen -kurssilla oli perehtyjiä vuonna 2021 noin 130 henkilöä. Opettajana Salpauksessa kurssia suoritti noin 80 henkilöä.

Loppuvuodesta 2021 uusille aloittaneille tehtiin kysely perehdytyskokemuksista. Kyselyyn vastanneista (n=23) valtaosa oli tyytyväisiä perehdytykseen kokonaisuudessaan (4,35/5). Erityistä kiitosta sai lämmin vastaanotto (4,87/5). Avoimissa vastauksissa toistuivat maininnat monipuolisesta ja kattavasta perehdytyksestä sekä Elsa Moodlen perehdytyskursseista, jotka mahdollistivat ajasta ja paikasta riippumattoman perehdytyksen. Kehitettävänä kohtana mainittiin lähiperehdyttäjän antama perehdytys, osa vastaajista koki, että sille oli varattu liian vähän aikaa.

4.2 Hanketoiminta toteuttaa Salpauksen strategiaa

Hanketoiminta tukee toiminnan ja henkilöstön osaamisen kehittämistä Salpauksen strategian mukaisesti. Vuonna 2021 järjestettiin vertaismentorointiryhmä opetus- ja ohjaushenkilöstölle HOKS-toimintaan liittyen. Verme-ryhmiä vetivät luotsiopettajat, ja niiden tarkoitus on vahvistaa ydinprosessien merkityksen ymmärrystä. Osallistujatavoite oli 90 eri henkilöä, josta hieman jäätiin. Verme-ryhmät jatkuvat vielä 2022 ja teemaksi tulee myös työelämän palveluprosessi.

Hanketoiminnan tavoitteita olivat myös mm. sähkö- ja automaatioalan ja sähköistyvään liikenteeseen liittyvän osaamisen kehittäminen, maahan muuttaneiden henkilöiden työllistymisen edistäminen, yritysten valmennusta kasvuun ja tuotekehitykseen, kestävän kehityksen ja ympäristövastuullisuuden edistäminen, laadunhallinnan osaaminen ja tiedolla johtamisen kehittäminen, opiskelijoiden yto-osaamisen lähtötasotestit, OPVA-toteutussuunnitelmat, opiskelijoiden perehdyttämisopas, opiskelijoiden erilaisten palvelupolkujen kuvaus ja opiskelijoiden yhteisöllisyyden ja aktiivisuuden edistäminen sekä podcastien tekeminen.

Hankkeissa toimitaan verkostoissa alueellisesti sekä kansallisella ja kansainvälisellä tasolla. Koronavuosi hankaloitti tapahtumien ja kansainvälisten liikkuvuuksien järjestämistä, mutta digitaalisia työvälineitä pystyttiin kuitenkin hyödyntämään erinomaisesti. Vuonna 2021 Salpauksessa oli käynnissä 42 eri kokoista ja eri rahoittajien hanketta.

-Henkilöstön on mahdollisuus kehittää sekä ammatillista osaamista että hanke- ja kehittämisosaamistaan osallistumalla projektityöhön. Vuonna 2021 noin 180 henkilön työaikaa on kirjattu hankkeisiin, osa henkilöistä toki toimii muutamassakin hankkeessa. Suurin osa on ollut opetus- ja ohjaushenkilöstöä. Hankkeet ovat vaikuttava instrumentti, toteaa kehittämiskoordinaattori Sannakaisa Raatikainen.

Rahoitus	käynnissä	budjetti
Kansalliset (Oph, OKM, AVI, Lahden kaupunki)	15	1,6 M€
EU-projektit (ESR, EAKR, Maaseutuohjelma, AMIF)	8	
Kv-kehittämishankkeet Erasmus+ KA2, KA 3, Adult Education	5	1,05 M€
Kv-liikkuvuushankkeet Erasmus+ Ka1 ja Oph	12	0,7 M€ (arvio)
Yhteensä	**40**	**3,35 M€**
Yhteistyökumppanuuksia omalla rahoituksella	2	
Yhteensä kaikki	**42**	

Kuva 7. Salpauksen hankekokonaisuus 2021

4.3 Korona-aika vahvistanut yhdessä tekemistä ja digitaitoja

Hius- ja kauneudenhoitoalan erikoisammattitutkintoa yhdessä opettavat lehtorit Mia Frondelius ja Mila Andersén ovat hyödyntäneet poikkeusajan ja siitä saadut kokemukset opetuksen kehittämiseen. Mia ja Mila kertovat, kuinka heidän työnsä on korona-aikana kehittynyt monella eri tasolla ja kuinka he ovat löytäneet toisistaan kehittämiskumppanin.

- Kädentaitoja vaativan ammatin oppimisessa etäopiskelu vaikutti luonnollisesti kädentaitojen kehittymiseen. Lähiopetuksessa ja työelämässä tapahtuvassa oppimisessa kirittiin kuitenkin käytännön harjoitusten kautta oppimista kiinni. Etäopetuksen aluksi digitaitoja piti harjoitella yhdessä opiskelijoiden kanssa, mutta kun vauhtiin päästiin, kaikki pysyivät hyvin opiskeluissa mukana, kertoo Mia.

Kuva 8. Mia Frondelius, kauneudenhoitoalan lehtori (kuvassa vas.) ja Mila Andersén, hiusalan lehtori.

Opettajilta on vaadittu ihan uudenlaista organisointikykyä etä- ja hybridiopetuksen toteuttamisessa. Opetuksen suunnittelua, ohjaamista ja arviointia on pitänyt tehdä eri tavalla, ja se on vaatinut pedagogista silmää. Mia ja Mila molemmat korostavat, että muutos on ollut pääosin positiivinen, sillä se on tuonut opetukseen moninaisuutta ja etä- ja verkko-opiskelu mahdollistaa opetuksen saatavuuden koko ajan. Hyvin toteutetut digitaaliset oppimistehtävät ja videot tuovat opiskelijalle tunteen opettajan läsnäolosta myös verkkototeutuksissa.

-Videoiden ja digitaalisien sovelluksien hyödyntämisessä opetuksessa on myös se etu, että videota voi katsoa aina uudelleen ajasta ja paikasta riippumatta. Erityisesti tällaiset videototeutukset huomioivat paremmin erilaiset opiskelijat, kun opetuksen ja opetusmateriaalien saavutettavuuteen ja ymmärrettävyyteen on nyt kiinnitetty erityisesti huomiota ja oppimisessa voi edetä helpommin omaan tahtiin, toteaa Mila.

Etäopiskelu tarjosi opiskelijoiden oppimiseen mahdollisuuden kehittää osaamista ihan uusista näkökulmista. Mia ja Mila kertovat, että digitaalisen opetuksen avulla opiskelijoita on osallistettu aiempaa enemmän, mm. tiedonhankintaa vaativien ryhmä- ja yksilötehtävien avulla.

-Opiskelijoiden esiintymistaidoissa näkyi huimaa kehitystä, kun esiteltiin oppimistehtäviä ja omia onnistumisia. Erilaisten digitaalisten välineiden käyttö ja

esitelmien pitäminen on antanut hyviä valmiuksia mm. jatkokoulutuksiin hakeutumisen kannalta, kertoo Mia.
-Myös hius- ja kauneudenhoitoalan ammateissa digitaaliset taidot ovat korostuneet valtavasti, lisää Mila.

Mila ja Mia toteavat, että koronapandemia antoi sysäyksen digitaalisuuden hyödyntämiseen opetuksessa, mutta myös hyvän tilaisuuden rohkeasti kokeilla uutta. Lähtökohtana opetuksen suunnittelussa on pedagogiikan järkeistäminen, on pohdittava mikä toimii opiskelijoiden opetuksen ja yksilöllisen oppimisen kannalta parhaiten. Erityisen toimivaksi digitaalisten välineiden hyödyntäminen on todettu näyttöjen arvioinnissa. Hyvät käytännöt ovat jääneet, eikä kummallakaan ole halua palata kokonaan vanhaan.

Erityisen innoissaan Mila ja Mia ovat siitä, mitä korona-aika on tuonut yhdessä tekemiseen. Milan ja Mian mukaan innovatiivisuuden käyttäminen työssä ja sen kehittämisessä on opetustyön suola.
-Parasta on, kun on yhtä innostunut työpari, jonka kanssa kehittää opetusta. Hulluimmistakin ideoista on jalostunut yhteisen tekemisen kautta helmiä. Yhteinen tekeminen on edistänyt työtä ja opetusta, kun molemmilla on samanlainen intohimo työhön ja energiat ruokkivat toisiaan ja työ on hauskaa, kertoo Mia.
-Ratkaisukeskeisesti on lähdetty viemään asioita eteenpäin, eikä samalla tavalla kuin aina ennen on tehty. Toki se on vaatinut muuntautumiskykyä, mutta antanut meille paljon, kertoo Mia.

Mila ja Mia ovat päässeet tekemään opetuksen yhteistoteutuksia eri alojen kanssa, esimerkiksi liiketoiminnan ja sosiaali- ja terveysalan kanssa. Vireillä on monenlaista yhteistyötä eri alojen kanssa sekä mm. LAB-ammattikorkeakoulun kanssa.
-Alojen ja oppilaitosten välisessä yhteistyössä on vielä valtavasti mahdollisuuksia, joiden avulla voimme tukea opiskelijoiden henkilökohtaisia oppimispolkuja ja saada työelämään uudistavaa osaamista, toteavat Mila ja Mia.

4.4 Kansainväliseen liikkuvuuteen uusia virtuaalitoteutuksia

Vuonna 2021 Salpauksesta osallistui 7 eri alojen opiskelijaa kansainväliselle liikkuvuusjaksolle, joita tehtiin Tanskaan, Turkkiin, Espanjaan ja Hollantiin. Salpaukseen tuli liikkuvuusjaksolle 5 jalometallialan opiskelijaa Tanskasta ja 2 logistiikka-alan ja 2 tekstiilialan opiskelijaa opiskelijaryhmiimme opiskelemaan Sloveniasta.

Salpauksesta 7 henkilöstön edustajaa oli ulkomailla. Kohdemaita olivat Hollanti, Espanja, Tanska ja Itävalta. Vierailevia asiantuntijoita Salpauksessa oli yksi jalometallialan opettaja Tanskasta, 2 kielten opettajaa Kroatiasta ja 1 opettaja Sloveniasta. Liikkuvuuksia on toteutettu eri hankkeilla ja lisäksi osalla Erasmus+ -kehittämisprojekteista on ollut työpaja ja projektikokous eri maissa. Koronapandemian vuoksi on myös työskennelty verkossa ja pidetty online-kokouksia enemmän kuin ennen koronaa.

Henkilöstön kansainvälisen osaamisen kehittämistä on pystytty toteuttamaan v. 2021 koronan takia maltillisesti matkustusrajoitusten vuoksi. Yksi kv-osaamisen kehittämisympäristö on Erasmus+- kv-kehittämisprojektit, joissa Salpauksella on aina alan osaajat mukana. Projektityöskentely sujui melko hyvin etänä, tavoitteisiin on päästy. Lähes kaikki projektikokoukset pidettiin etäkokouksina jokseenkin menestyksellisesti. Toki etäkokouksissa tutustuminen kollegaan jää heikommaksi, kun epävirallinen jutustelu jäi pois.

Kv-kumppaneiden kanssa on virtuaalista kansainvälistä yhteistyötä pilotoitu yksittäisten toimijoiden kanssa esittelemällä omaa osaamista ja koulutuksellisia ratkaisuja. Tämä ns. monimuotoisen kv-liikkuvuusjakson virtuaalijakso edeltää yleensä fyysistä liikkuvuutta (blended learning). Salpauksen pedagogisessa iltapäivässä lokakuussa oli tarjolla työpaja henkilöstölle “Osaamisen kehittäminen kv-yhteistyössä - Kv-verkostoyhteistyön kehittäminen ja kv-taitokilpailu partneriverkostossa”. Työpaja onnistuikin herättämään kiinnostusta kv-toimintaan uusien toimijoiden osalta.

4.5 TAHTO-keskustelumallin käynnistäminen

Vuoden 2021 aikana kehitettiin ja otettiin käyttöön uusi työyhteisöjen keskustelumalli, TAHTO-keskustelu. TAHTO-sana viittaa työyhteisöjen yhteiseen keskusteluun *Tavoitteista, Hyvinvoinnista, Toiminnasta ja Osaamisesta*.

Keskustelumallin rakentamisessa lähtökohtana oli saada säännöllinen rakenne toiminnanohjauksen tueksi, jossa työyhteisöt itse aktiivisesti arvioivat, suunnittelevat ja kehittävät toimintaansa. Tiedolla johtaminen nostettiin strategiseksi kehittämiskohteeksi ja TAHTO-keskusteluiden tavoite on lisätä työyhteisöjen yhteistä keskustelua alan tavoitteista ja kehittämistarpeista olemassa olevan palaute- ja suoritustietojen analysoinnin avulla.

TAHTO-keskustelumallilla tavoitellaan työyhteisöiden dialogitaitojen ja yhdessä tekemisen kulttuurin vahvistamista. Yhteisen ja osallistavan keskustelun tarkoituksena on saada jokaisen työntekijän ajatuksia, kokemuksia, osaamista ja ideoita hyödynnettyä entistä paremmin.

TAHTO-keskusteluiden tavoitteena on tuottaa tietoa ja näkymää työyhteisöjen toiminnasta, henkilöstö- ja osaamistarpeista toiminta-, talous-, ja henkilöstösuunnittelun tueksi. Keskusteluissa työyhteisö itse tunnistaa tulevia osaamis- ja kehittämistarpeita työelämästä saatujen impulssien sekä opiskelija, - ja työelämäpalautteiden perusteella. Näistä muodostuvat työyhteisöjen osaamisen varmistamisen suunnitelmat, joista kootaan Salpauksen yhteiset tarpeet henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan.

TAHTO-keskustelut korvasivat aiemmat ryhmäonnistumiskeskustelut. Erona ryhmäonnistumiskeskusteluihin oli mm. se, että TAHTO-keskusteluissa tiedolla johtamista ja dialogia painotettiin enemmän. Lisäksi keskusteluun saattoi osallistua toiminnan kannalta muita keskeisiä henkilöitä, kuten opetusalalla alan

resurssisuunnittelija, erityisopettaja ja opo. Näin saatiin kaikkien toiminnassa aktiivisesti mukana olevien ajatukset ja näkemykset yhteen toimintoja kehitettäessä. Keskusteluiden keskeinen ajatus oli varmistaa sujuva arki työyhteisöissä, joka on strategiamme ydin.

TAHTO-keskustelumallia oli suunnittelemassa työryhmä, joka osallisti esihenkilöitä ja johtoa suunnitteluun. Syyskuussa yhden pedagogisen iltapäivän aikana aihetta käsiteltiin henkilöstön kanssa yhdessä. Ensimmäinen keskustelukierros päätettiin aloittaa loppuvuodesta ja teemana ensimmäisessä keskustelussa oli lähteä harjoittelemaan yhdessä keskustelua tarkastelemalla nykytilaa. Työyhteisöiden tilanteet olivat hyvin erilaisia; joissain työyhteisöissä päästiin nykytilan arvioinnissa hyödyntämään olemassa olevaa tietoa toiminnan kehittämisessä, toisissa työyhteisöissä keskityttiin enemmän yhteisen keskustelun harjoittelemiseen ajankohtaisten kehittämisteemojen ympärillä.

Kehittämistyön tuloksena valmisteltiin keskusteluiden vuosikello, johon kuvattiin niin TAHTO-keskustelut, onnistumiskeskustelut, TSA-keskustelut sekä TAS-keskustelut esihenkilöiden johtamistyön tueksi. TAHTO-keskustelumallin kehittämistä jatketaan yhteistyössä esihenkilön ja johdon kanssa.

Vuoden aikana raportointityökaluja kehitettiin ja loppuvuodesta valmistuneet uudet PowerBi-raportit selkeyttivät ja helpottivat palaute- ja mittaritietojen käsittelyä. Vuoden 2022 TAHTO-keskustelussa tullaan keskittymään ensimmäistä enemmän saadun tiedon tarkastelemiseen ja analysoimiseen.

TAHTO-keskustelut on tarkoitus pitää jatkossa kaksi kertaa vuodessa ja niin, että eri keskustelukerroilla voidaan painottaa eri asioita, kuten osaamista, hyvinvointia tai muuta ajankohtaista asiaa. Henkilökohtaiset onnistumiskeskustelut säilyvät, jotta henkilöllä on mahdollisuus saada henkilökohtaista tukea tavoitteiden, osaamisen ja hyvinvoinnin varmistamiseen. TAHTO-keskusteluiden tavoite on kuitenkin rohkaista työyhteisöjä avoimesti keskustelemaan näistä kaikista teemoista, jolloin henkilökohtaisten onnistumiskeskusteluiden rooli voisi olla pienempi.

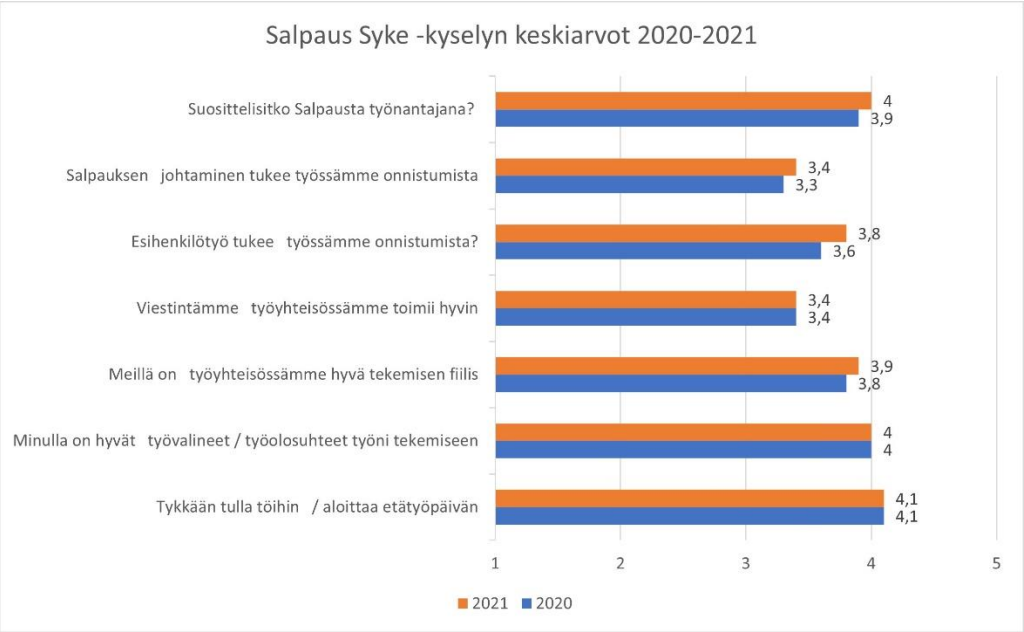
Henkilökohtaiset onnistumiskeskustelut käytiin 529 henkilön kanssa, joka on 88 % vakituisesta henkilöstöstä. Onnistumiskeskustelun yhteisenä teemana oli asiakaslähtöisyys, jota jokaisen kanssa pohdittiin oman työn näkökulmasta. Lisäksi pohdittiin oman työn osuutta ydinprosessien toimivuuteen ja laadukkaan asiakaskokemuksen syntymiseen.

5 Työhyvinvointi

Salpauksen henkilöstö on toiminut poikkeusoloissa koko vuoden 2021 ajan koronapandemian jatkuessa edelleen. Pandemia on tuonut mukanaan uusia toimintatapoja työyhteisöjen sekä kunkin henkilöstön jäsenen työhön. Työskentelytapoihin on aidosti tullut mukaan monipaikkatyö niiden henkilöiden osalta, joille se on ollut työn luonteen mukaisesti mahdollista. Huoli terveydestä ja turvallisuudesta ovat niin ikään haastaneet henkilöstöä laajasti. Vuoden 2021 aikana tärkeä hyvinvointia tukeva tekijä pandemiasta johtuen on ollut edelleen ajantasainen, riittävän yksityiskohtainen sekä oikea-aikainen viestintä ja tiedottaminen. Viestintää on toteutettu yhdessä Salpauksen eri toimijoiden kanssa, ja tavoiteltu selkeyttä vaikeasti ennakoiduissa koronaohjeistuksissa.

5.1 Salpaus Syke -henkilöstökysely

Salpaus Syke -henkilöstökysely toteutettiin vuonna 2021 toista kertaa nykymuotoisena. Vastausprosentti oli 61,77 %. Vastaajia oli 404 henkilöä. Kysymysten tulokset olivat keskiarvoiltaan hyvin samanlaiset vuoteen 2020 nähden. Hienoista parannusta tuloksissa oli seuraavissa kysymyksissä: Suosittelisitko Salpausta työnantajana, Salpauksen johtaminen tukee työssämme onnistumista, esihenkilötyö tukee työssämme onnistumista ja meillä on työyhteisöissä hyvä tekemisen fiilis.



Kuva 9. Salpaus Syke-kyselyn keskiarvot vuosina 2020–2021

Työvälineiden ja työolosuhteiden osalta avoimissa vastauksissa näkyivät maailmanlaajuiset toimitusongelmat, uusia koneita tai muita työvälineitä on jouduttu odottelemaan. Pääosin työvälineisiin oltiin tyytyväisiä ja ne saivat kiitosta. Opetustilojen ahtaus tuli esiin osassa vastauksia. Osa kaipasi enemmän rauhallisia työ- ja opetustiloja, erityisesti nostettiin esille, ettei opiskelijoiden

ohjaushetkille löydy aina rauhallista paikkaa. Etäopetus ja etäpalaverit yhteisessä työhuoneessa koettiin kuormittavana. Kuitenkin moni vastaajista kertoi saaneensa etätyöstä rauhaa työn tekoon.

Suurin osa vastaajista koki yhteisen tekemisen meiningin olevan hyvällä tasolla työyhteisöissä. Pääsääntöisesti työyhteisö koettiin voimaannuttavaksi ja sen vuorovaikutus avoimeksi ja toimivaksi. Vastauksissa tekemisen hyvää fiilistä lisäsi se, että työyhteisön jäsenten koettiin olevan tehtäväänsä sitoutuneita ja motivoituneita. Vastaavasti taas hyvää fiilistä esti joidenkin huonompi motivaatio tai kokemus työtehtävien eriarvoisuudesta. Osa myös toivoi lisää yhteisöllisyyttä.

Viestintä on perinteisesti haastavaa suuressa organisaatiossa ja se näkyi myös vuoden 2021 matalimpana keskiarvona kysytyistä kohdista. Erityisesti opetushenkilöstö koki, ettei viestit aina tavoita ja ettei työn äärellä ehdi lukea Santraa (henkilöstöintra). Vastauksissa tuli esiin työntekijöiden erilaiset mieltymykset hoitaa viestintää. Esimerkiksi osa koki, että Santrasta on vaikea löytää ohjeita, mutta osa taas mainitsi Santran selkeänä. Samoin osa koki sähköpostit kuormittavina, kun taas osa taas toivoi enemmän sähköpostitse viestimistä. Työyhteisön viestintää tuki vastaajien mielestä erityisesti Whatsup-ryhmäviestit, hyvä ja avoin ilmapiiri, kohtaamiset ja kahvitauot, jolloin ehtii jakaa tietoa ajankohtaisista asioista epävirallisesti. Myös toimivat Teams-käytännöt ja kokousmuistiot auttoivat viestinnässä.

Esihenkilötyössä näkyi henkilöstölle esihenkilöiden työmäärä ja kiire. Osa koki, että esihenkilöllä ei ole riittävästi aikaa tukea työntekijää. Osa taas toi esiin esihenkilön antamaa erinomaista tukea työlle arjessa ja haastavissa tilanteissa. Osassa vastauksissa oltiin erityisen tyytyväisiä esihenkilön antamaan luottamukseen ja vapauteen hoitaa omaa tehtäväänsä.

Johtamisen keskiarvo oli parantunut vuoden takaisesta. Erityisen tyytyväisiä oltiin siihen, että johtajia näkyi enemmän aloilla. Toisaalta taas johdon näkymistä "kentällä" toivottiin vieläkin lisää. Myös yhteistä vuoropuhelua kaivattiin lisää, ja osa koki, ettei johto täysin ymmärrä millaisia asioita ja haasteita (opetus)arjessa on.

Vuoden 2021 Syke-kyselyssä perusteemojen lisäksi kysyttiin työn kuormittavuudesta. Henkilöstöryhmistä keskiarvollisesti kuormittavimpina työnsä koki opetushenkilöstö ja muu henkilöstö. Opetushenkilöstö koki, että keskustelua työstä ja tavoitteista käydään esihenkilön kanssa vähemmän. Eniten keskustelua tehtävistä ja tavoitteista käytiin keskiarvollisesti vähiten kuormittuneimpien henkilöstöryhmien, eli esihenkilöiden ja ohjaushenkilöstön kanssa. Erityisesti henkilöstön poissaolot ja niistä aiheutuvat sijaistukset kuormittavat, myös entistä haastavammat opiskelijat, epäselvät ohjeet ja prosessit. Opiskelijaryhmien suuruus, työn sirpaleisuus, kiire, epätasainen työnkuormitus ja jatkuvat muutokset toistuivat vastauksissa. Esihenkilön kanssa keskustelua työnkuvasta ja tavoitteista suurimmaksi estäväksi asiaksi nostettiin esihenkilön kiire. Suurin osa kuitenkin oli tyytyväisiä siihen, että näistä asioista keskustellaan säännöllisesti ja työ ja työnkuva on mielekäs.

5.2 ePassi henkilöstöetu on löytänyt käyttäjänsä

Henkilöstön motivointiin ja kannustamiseen tarkoitettu ePassi Flex henkilöstöetuus oli vuonna 2021 edellisvuoden tavoin 300 euroa vuodessa henkilöä kohti. Etuus säilytettiin korotettuna haasteellisen koronavuoden vuoksi ja sillä haluttiin antaa henkilöstölle mahdollisuus hyödyntää kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointipalveluja laajasti oman kiinnostuksensa mukaisesti.

Henkilöstöedusta on saatu vuosittain hyvää palautetta. Palvelua käytti vuoden 2021 aikana kaikkiaan 624 eri henkilöä, mikä on noin 85 % edun saaneista 734 työntekijästä. Työntekijämäärässä näkyvät myös määräaikaiset työntekijät, joilla etuus oli 25 euroa kuukaudessa. Työnantajan myöntämästä edusta käytettiin vuonna 2021 lähes 89 % ja ePassin käyttökohteet keskittyivät lähinnä hyvinvointi- ja kulttuuripalveluita tarjoaviin yrityksiin. Käyttökohteissa on nähtävissä koronapandemian vaikutus monien palveluiden ollessa suljettuina pandemian aikana.

Henkilöstöä on kannustettu omaehtoiseen liikuntaan Salpauksen omia liikuntatiloja hyödyntäen ja järjestetty esimerkiksi kuntosaliohjauksia Ståhlberginkatu 10 uudella kuntosalilla. Syyskuussa järjestetyssä työhyvinvointiaamupäivässä ohjaukseen osallistui 19 henkilöä. Työmatkaliikuntaa silmällä pitäen henkilöstön käytössä olevia pukuhuone- ja suihkutiloja on kartoitettu kiinteistöpalveluiden toimesta.

5.3 Terveyden, hyvinvoinnin ja työkyvyn edistäminen

Työterveyshuollon kanssa toteutettava yhteistyö osoittautuu vuosi vuodelta tärkeämmäksi kumppaniksi henkilöstön terveyden, hyvinvoinnin ja työkyvyn tukemisessa. Koulutuskeskus Salpaus hankkii työterveyshuoltopalvelut Työterveys Wellamo Oy:stä. Salpauksen työterveyshuoltosopimus sisältää lakisääteisen työterveyshuollon ja yleislääkäritasoisen työterveyshuoltopainotteisen sairaanhoidon. Painopiste palveluissa on ennaltaehkäisevässä työterveyshuoltopalvelussa.

Työterveyshuollon toiminnan painopiste on ensisijaisesti ennaltaehkäisevässä toiminnassa (lakisääteinen työterveyshuolto). Tähän sisältyvät mm. työpaikkakäynnit, terveystarkastukset, työ- ja toimintakyvyn arviointi, työkykyä ylläpitävä toiminta, työsuojeluyhteistyö, päihdetyö, vajaakuntoisen työntekijän seuranta sekä työkyvyn edistäminen sekä osallistuminen ensiapuvalmiuden järjestämiseen. Ennaltaehkäisevää toimintaa halutaan edelleen vahvistaa suunnitelmallisesti ja sen osuutta työterveyshuollolta hankituista palveluista kasvattaa.

Työterveyspalveluja tuottava Työterveys Wellamo on kehittänyt palvelujaan aktiivisesti myös vuoden 2021 aikana. Seuraavat koronapandemiankin vuoksi hyväksi havaitut toimintamallit ovat olleet käytössä vuoden aikana:

- Etävastaanotot ja sähköinen asiointi
- Terveystarkastukset, neuvottelut ja konsultaatiot videovälitteisesti tai puhelinvastaanottona
- Lääkärin vastaanotto etänä asiakkaan kotoa käsin asiakkaan koneelta ns. kotisohvapalveluna
- eWellamo-sähköinen asiointi

Myös ryhmätoimintaa pystyttiin toteuttamaan terveysturvallisuus huomioiden. Koronapandemian vuoksi Työterveys Wellamo keskitti osaksi vuotta 2021 hengitystieoireisten vastaanoton Nastolan toimipisteeseen ja toteutti koronatestausta drive-in periaatteella Saimaankadun toimipisteessä. Koronarokotuksia niin 1. rokotteita kuin tehosterokotteitakin annettiin työterveyden toimesta yhteensä yli 800 kpl vuonna 2021. Työterveys Wellamo on ollut vahvasti tukemassa Salpausta myös koronapandemian aiheuttamien terveysturvallisuusarviointien toteuttamisessa.

Työterveys Wellamossa on suunnitteilla ottaa käyttöön vaikuttavuustyökalu, jonka avulla työnantajan on mahdollista seurata henkilöstön sairauspoissaolojen syitä ja kestoja. Vaikuttavuustyökalun kattavamman hyödyn saavuttamiseksi mahdollisuutta muidenkin kuin Työterveys Wellamon myöntämien sairauslomien kirjaamiseen työkaluun selvitetään yhteistoiminnassa vuoden 2022 alussa.

5.4 Ikääntyvä henkilöstö huomioidaan myös hyvinvoinnin tukemisessa

Vuonna 2021 Salpauksen henkilöstöstä naisia oli 442 (64,7 %) ja miehiä 241 (35,3 %) henkilöä. Keski-ikä oli 50,5 vuotta, mikä on vastaava kuin edellisenä vuonna. Aiemmin Salpauksen henkilöstön keski-ikä on noussut tasaisesti, mutta vuonna 2021 tehdyt laajamittaiset rekrytoinnit ovat osaltaan vaikuttaneet ikärakenteeseen.

Eniten henkilöstöä oli ikäluokissa 50–59-vuotiaat (yhteensä 273 henkilöä) ja 40-49 -vuotiaat (yhteensä 196 henkilöä). Tunnusluvut ikä- ja sukupuolijakauman osalta myötäilevät aiempien vuosien mukaista jakautumista. Eroa jakaumissa havaitaan, jos tarkastellaan koko Salpaustason sijaan opetusalojen välisiä eroja. Henkilöstön ikäjakaumasta voidaan päätellä, että haasteet osaavan henkilöstön saatavuudesta lisääntyvät tulevina vuosina. Seuraavan vajaan kymmenen vuoden aikana laskennallisen eläkeiän vakituisesta henkilöstöstä saavuttaa arviolta noin 256 henkilöä, mikä on noin 40 prosenttia nykyisestä henkilöstöstä. Viiden vuoden aikaikkunassa laskennallisen eläkeiän saavuttaa vakituisesta henkilöstöstä 115 henkilöä. Henkilöstön ikääntyminen on huomioitu monin tavoin myös työterveyshuollon kanssa tehtävässä yhteistyössä.

Vuosisuunnitelman mukaisesti Työterveys Wellamo toteutti tänä vuonna 55-, 58- ja 60-vuotiaille eTERVEYS-kyselyn, jonka ansiosta työterveyden tukitoimet on mahdollista kohdistaa jokaiselle henkilölle juuri hänen tarvitsemaansa kohteeseen. Kyselyiden tulosten perusteella Työterveys Wellamo toteutti Salpaukselle räätälöidyn Fyysinen kunto ja palautuminen -ryhmän, jossa viiden kokoontumiskerran teemoina olivat sekä keholliset että kognitiiviset harjoitukset.

Harjoittelun ja yhteisten tapaamisten yhdistelmä kehitti osallistujien työkykyä ja tarjosi heille keinoja palautumiseen. Ryhmään osallistui maksimimäärä 14 osallistujaa.

5.5 Työterveyshuollon vuosisuunnitelman kehittämisen painopisteet

Työterveyshuollon vuosisuunnitelman kehittämisen painpisteet vuonna 2021 muodostuivat seuraavasti:

Yksilön ja työyhteisön hyvinvoinnin tukeminen jatkuvassa monipistetyöskentelyssä

- Kognitiivisen ja fyysisen ergonomian alustus- ja ryhmäkeskustelukäynnit, tavoitteena tuoda keinoja kognitiivisen ja fyysisen ergonomian kuormitustekijöiden tunnistamiseen
- Kognitiivisen ja fyysisen ergonomian arviointikäynnit yksilöllisesti tai ryhmille
- Viestinnän ja ohjeistuksen toteuttaminen yhdessä
- Palautumisen tukemisen -työpajat työfysioterapeutin ja työterveyspsykologin yhteistoteutuksena

Ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamisen tukeminen

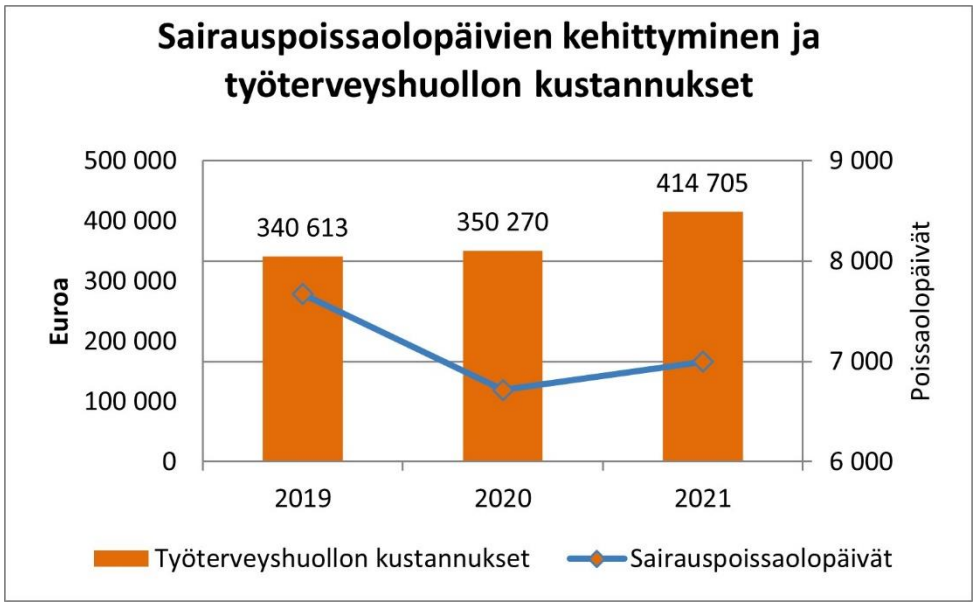
- Sähköinen terveyskysely säännöllisesti ja niiden jatkotoimenpiteet yksilölliseen terveysriskiin perustuen, kohdennetusti yli 55-vuotiaille
- Työntekijän oma vastuu työkyvystään, oma terveyssuunnitelma
- Työterveyshuollon ryhmätoiminnan vuosikellon ryhmiin osallistuminen
- Työkykyjohtamisen kehittäminen: työterveysneuvottelun kokonaisuuden kehittäminen osana varhaisen tuen toimintamallin aktiivista käyttöä
- Palautumisen työpaja: fyysiset ja psyykkiset keinot työssäjaksamisen ja palautumisen tukemiseksi ja kuormitustekijöiden hallitsemiseksi/Teamsillä
- Esimiesten työkykyryhmä/esimies TANO työpaikalla/Teamsillä

5.6 Sairauspoissaolojen kehittyminen ja kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset jakautuvat kahteen eri luokkaan (korvausluokat I ja II), joista haetaan vuosittain Kelalta korvauksia. Korvausluokka I sisältää työterveyshuollon ennaltaehkäisevän toiminnan kustannukset (työpaikkakäynnit, neuvonta, ohjaus) ja korvausluokka II sisältää sairaanhoidon kustannukset. Tavoitteena on, että työterveyshuollon palvelut ja siten kustannukset kohdistuvat pääosin ennaltaehkäisevään palveluun.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset Koulutuskeskus Salpauksessa kasvoivat edellisten vuosien tasoon verrattuna. Kokonaiskustannukset olivat vuonna 2021 noin 415 000 euroa kun vuonna 2020 ne olivat noin 350 000 euroa. Nousseista kustannuksista noin 19 000 euroa muodostuu korona- ja influenssarokotuksista. Muilta osin kustannusten nousu muodostuu eri vastuualueiden osalta aika tasaisesti jakautuen. Ainoa poikkeus on oppimis- ja koulutuspalvelut.

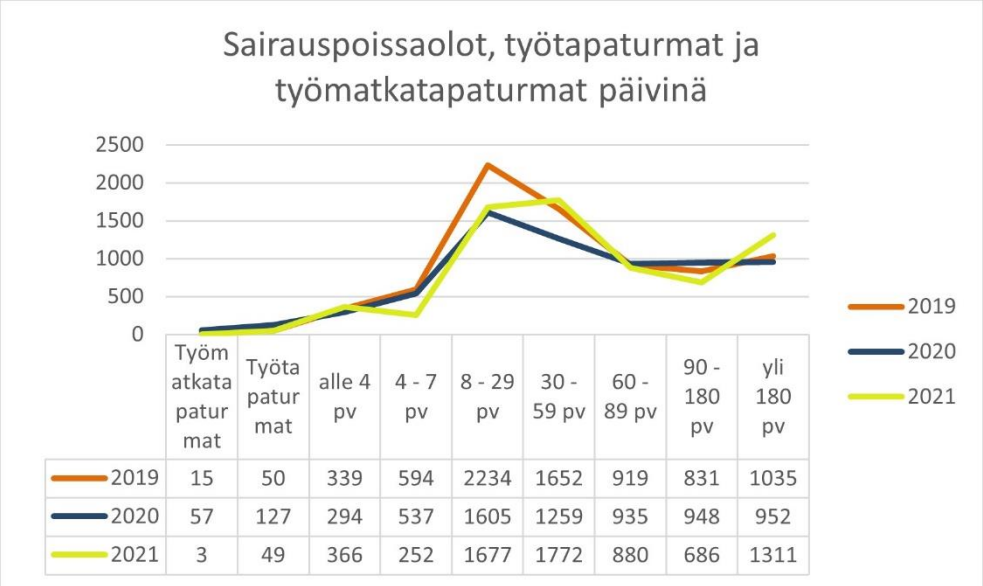
Henkilöstömäärän lisääminen oppimis- ja koulutuspalveluissa näkyy myös työterveyshuollon kustannuksissa. Siellä ovat yksittäiset suurimmat nousut korvausluokassa 1 (lakisääteinen työterveyshuolto), kokonaisuudessaan yli 44 000 euroa.



Kuva 10. Sairauspoissaolopäivien kehittyminen ja työterveyshuollon kustannukset

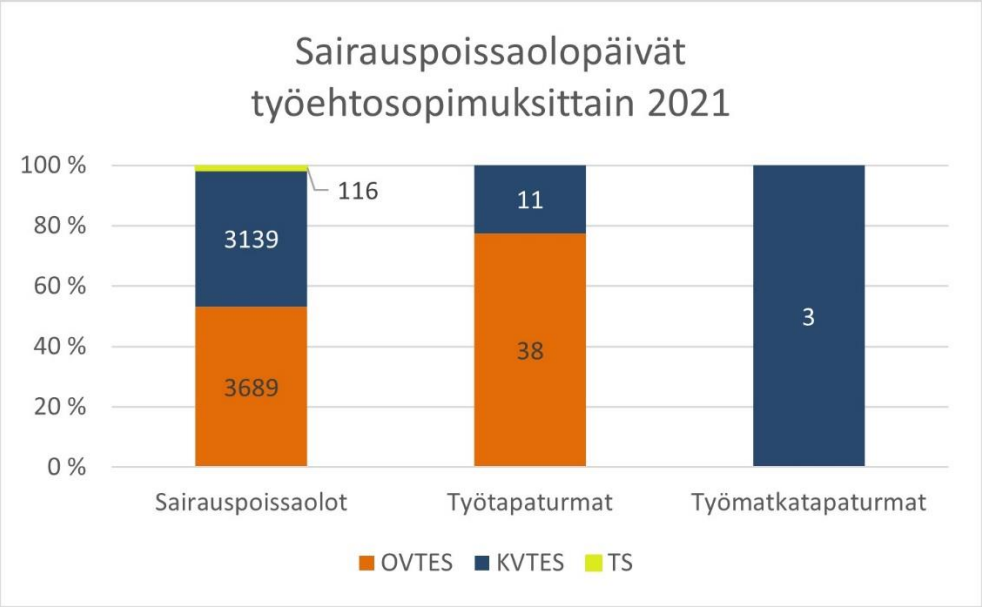
Salpauksen työterveyshuoltokustannukset ovat korkeampia verrattuna moneen toiseen kunnalliseen toimijaan. Syy tähän on siinä, että Salpaus on tietoisesti halunnut järjestää henkilöstölleen lakisääteisen työterveyshuoltopalvelun lisäksi myös sairaanhoidon palvelut. Moni kunnallinen toimija on luopunut tästä.

Sairauspoissaolojen määrä Koulutuskeskus Salpauksessa vuonna 2021 oli noin 10,5 kalenteripäivää henkilöä kohden. Edellisvuoteen verrattuna luku on säilynyt ennallaan. Koronapandemian vaikutus sairauspoissaoloissa näkyy edelleen poissaoloherkkyytenä, vaikka etätyömahdollisuuden hyödyntäminen onkin yleistynyt. Toisaalta on huomattava, että sairauspoissaolopäivät henkilöä kohti on palautunut tasolle, jota on voitu pitää melko vakiintuneena. Näin ollen koronapandemian vaikutus poissaoloihin on jäänyt vähäiseksi.



	Työmatkatapaturmat	Työtapaturmat	alle 4 pv	4 - 7 pv	8 - 29 pv	30 - 59 pv	60 - 89 pv	90 - 180 pv	yli 180 pv
2019	15	50	339	594	2234	1652	919	831	1035
2020	57	127	294	537	1605	1259	935	948	952
2021	3	49	366	252	1677	1772	880	686	1311

Kuva 11. Sairauspoissaolot, työtapaturmat ja työmatkatapaturmat päivinä.



Kuva 12. Sairauspoissaolot työehtosopimuksittain 2021.

Jo muutaman vuoden aikana pitkien sairauspoissaolojen suhteelliseen vähenemiseen ovat vaikuttaneet muun muassa vakiintunut työterveysneuvottelumalli sekä 30–60–90 mallin käyttöönotto. Pitkiin poissaoloihin reagoimisen malli on tullut tutummaksi erityisesti lähiesihenkilöille, jotka poissaolojen seurannassa ja henkilöstön työkyvyn tukemisessa ovat avainasemassa. Keskittymällä erityisesti siihen ryhmään, joissa sairauspoissaolot kohdistuvat 15–59 kalenteripäivän haarukkaan, voidaan tehokkaasti löytää ennaltaehkäiseviä toimia ja välttää pitkittyviä poissaolojaksoja.

5.7 Työsuojelu ja turvallisuus

Henkilöstö- ja opiskelijaturvallisuuteen liittyvä riskienhallinta on jatkuvaa ja säännönmukaisesti kehittyvää. Keskeinen rooli on ajantasaisella ohjeistuksella sekä osaamisen kehittämisellä. Turvallisuuden ylläpitoa ja kehittämistä varten Salpauksessa on kriisiryhmä, turvallisuusasioiden ohjausryhmä sekä toimipistekohtaiset turvallisuusryhmät. Turvallisuusriskien hallintaan sisältyvät kriisitoimintamalli ja kriisiviestintäsuunnitelma sekä toimipisteisiin laaditut pelastussuunnitelmat. Turvallisuusohjeiden ajantasaisuutta ylläpidetään säännöllisesti ja toimintamalleja harjoitellaan.

Työturvallisuusvaarojen arvioinnit päivitetään vuosittain ajan tasalle toimipistekohtaisesti. Työturvallisuuden hallinnassa huomioidaan sekä henkilöstö että opiskelijaturvallisuus. Kuntayhtymässä on käytössä Audits-työturvallisuusriskien arviointijärjestelmä. Työturvallisuuden hallintaan sisältyy myös kone- ja laiteturvallisuuden ylläpito sekä kemikaaliturvallisuuden hallinta.

Henkilöstö- ja opiskelijaturvallisuutta, erityisesti kriisiviestintää ja –johtamista tuetaan jatkuvalla toimintamallien ja –välineiden kehittämisellä. Salpauksessa päätettiin vuoden 2021 aikana käynnistää Secapp kriisiviestintäjärjestelmän käyttöönottoprojekti, jota jatketaan vuoden 2022 aikana.

Kuntayhtymän sisäilmatyöryhmä on toiminut aktiivisesti ja Salpauksessa on käytössä toimintamalli sisäilma-asioiden selvittämisessä. Toimintamallissa on kuvattu menettelytavat, joiden mukaan havaitun sisäilmaongelman käsittely toteutetaan.

Työsuojelun yhteistoimintakausi vietiin päätökseen

Lehtori Armi Lehtinen on toiminut kahdeksan vuotta työsuojeluvaltuutettuna ja siirtyi 31.1.2022 ansaituille eläkepäiville. Hän aloitti työt Salpausta edeltäneessä kuntayhtymässä Tuoterenkaalla v. 2004, josta siirtyi Salpaukseen v. 2008 ympäristöhoitajien opettajaksi. Kyselimme häneltä työsuojeluvaltuutetun kokemuksia eläkkeelle siirtymisen kynnyksellä.

"Työsuojelu on muuttunut vuosien saatossa yhä enemmän luontevaksi osaksi arkea. Enää ei koeta, että työsuojelussa ovat vastakkain työnantaja ja työntekijä, vaan asioita hoidetaan yhdessä. Työsuojeluasioiden hoidolle ilmapiiri Salpauksessa on ollut hyvä. Työsuojelulla on ollut kuitenkin turhan matala profiili ja toiminta on jäänyt osalle henkilöstöstä vieraaksi, jos erityisiä ongelmia ei ole ollut. Tähän liittyen toivoisinkin jatkossa parannusta, koska työsuojelu ja työhyvinvointi on meidän kaikkien yhteinen asia" sanoo Armi Lehtinen.

Ympäristöalalla käynnissä olevat esim. kestävään kehitykseen liittyvät asiat jaksavat edelleen kiinnostaa Armia. Hän kokee, että koulumaailmassa paljon puhuttujen sisäilma-asioiden ymmärrys ja hoito ovat menneet eteenpäin niin yleisesti kuin myös Salpauksessa. Salpauksen kiinteistöpalveluissa löytyy aiheeseen liittyvää osaamista ja heidän kanssaan tehty hyvä yhteistyö onkin ollut antoisaa.

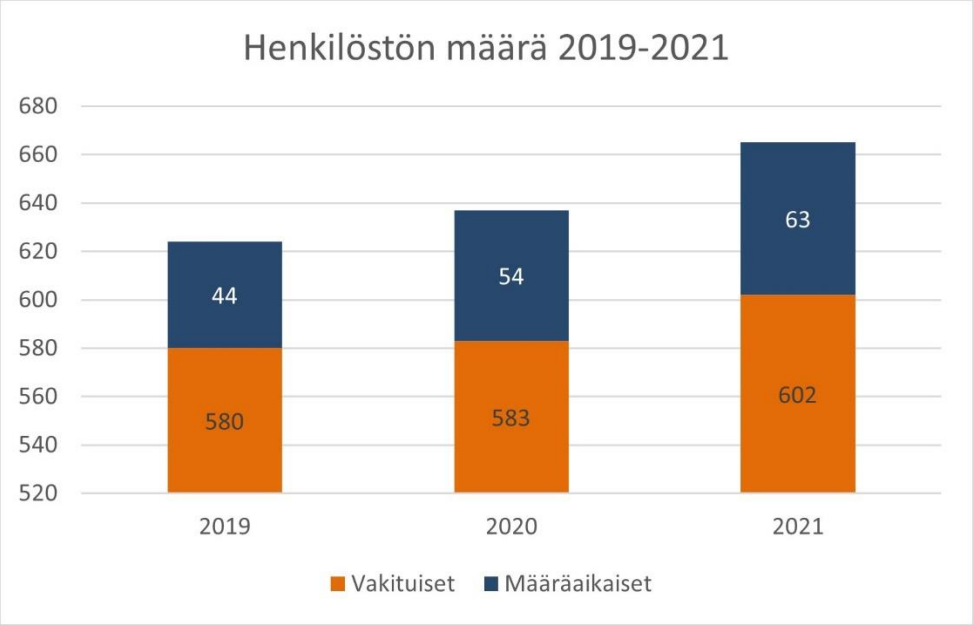
Eri koulutusalojen kesken tehtävää yhteistyötä on osaltaan hankaloittanut tiedonkulku. Oman työpisteen läheinen sijainti opetusalajohtajien kanssa on osaltaan helpottanut asioiden eteenpäin viemistä. Matalalla kynnyksellä tapahtuva asioiden käsittely on ollut hyödyksi. Myös yhteisten toimintatapojen sopiminen salpaustasoisesti vaikkapa ensiapuvälineiden hankinnassa selkeyttää kaikkien työtehtäviä.

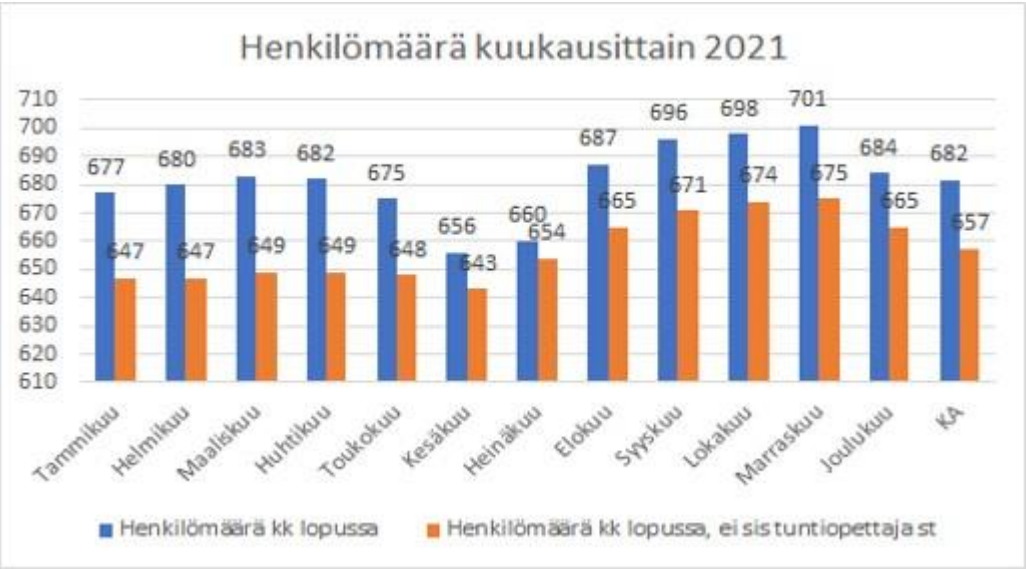
Armi kokee, että työsuojeluvaltuutettuna toimiminen on muuttanut muotoaan jatkuvasti ja hän itse on oppinut matkan varrella tuntemaan toimintaa Salpauksessa laajemmin ns. näköalapaikalta.

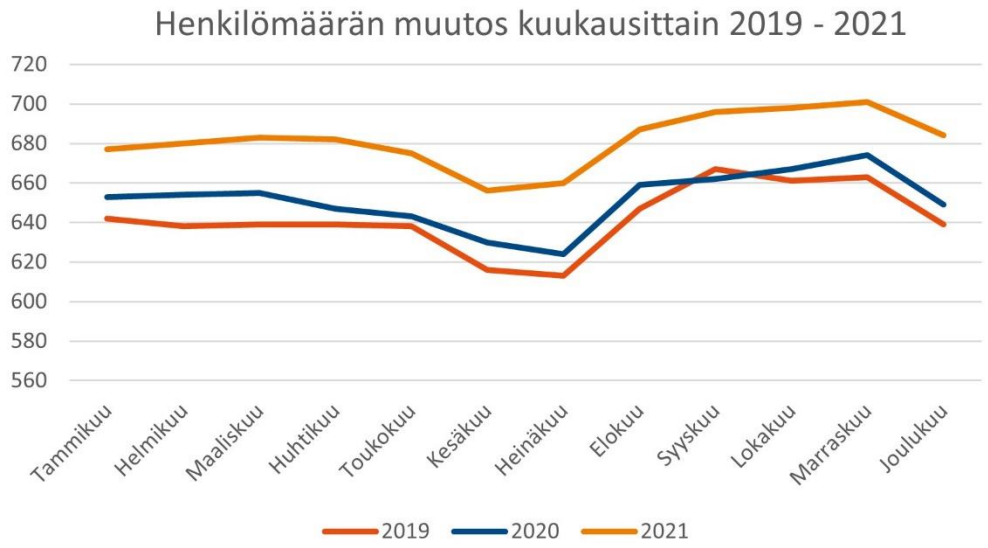
Kysyttäessä ajatuksia ja suunnitelmia eläkkeelle jäämisestä Armi vastaa: "Jätän hyvillä mielin työsuojeluvaltuutetun tehtävän seuraajalleni. Kiitos kaikille hyvästä yhteistyöstä! Tulevista matkoista koronan hellittäessä on mukava haaveilla. Jokin hyväntekeväisyystyyppinen tekeminen voisi olla myös kivaa, sellaista yhdessä tekemistä."

6 Keskeiset tunnusluvut

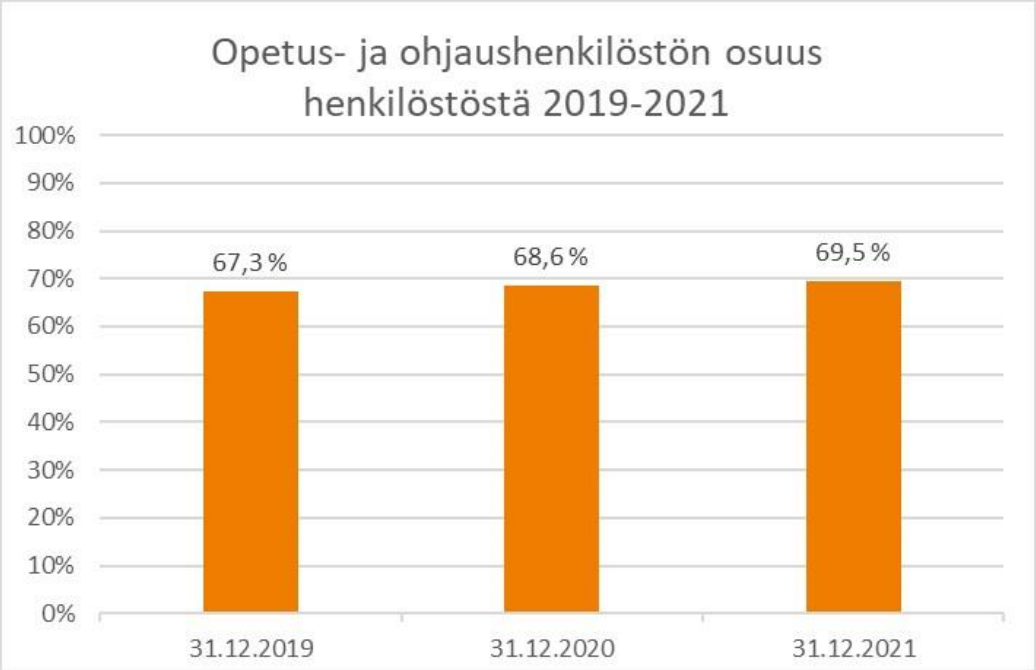
Henkilöstömäärä




Henkilömäärä kuukausittain 2021
710
700
690
680
670
660
650
640
630
620
610
677
647
680
647
683
649
682
649
675
648
656
643
660
654
687
665
696
671
698
674
701
675
684
665
682
657
Tammikuu
Helmikuu
Maaliskuu
Huhtikuu
Toukokuu
Kesäkuu
Heinäkuu
Elokuu
Syyskuu
Lokakuu
Marraskuu
Joulukuu
KA
Henkilömäärä kk lopussa
Henkilömäärä kk lopussa, ei sis tuntiopettaja st

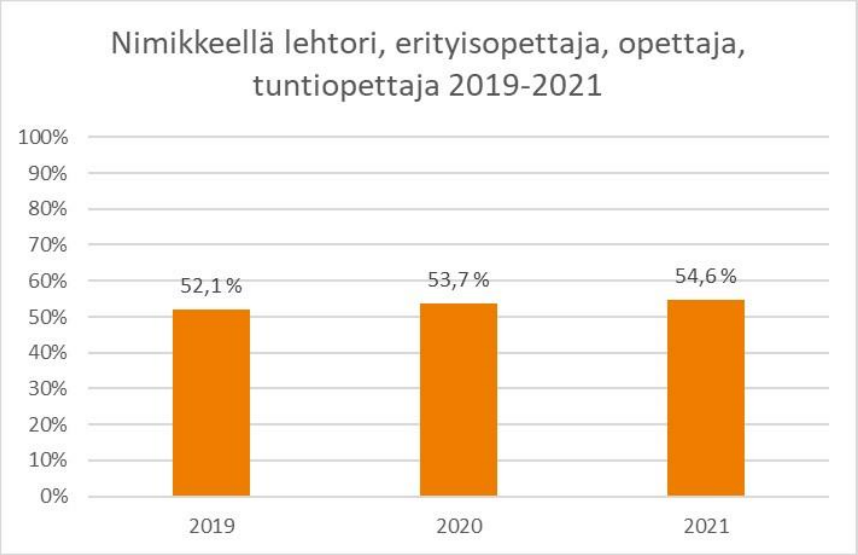

Henkilömäärän muutos kuukausittain 2019 - 2021
720
700
680
660
640
620
600
580
560
Tammikuu
Helmikuu
Maaliskuu
Huhtikuu
Toukokuu
Kesäkuu
Heinäkuu
Elokuu
Syyskuu
Lokakuu
Marraskuu
Joulukuu
2019
2020
2021

Henkilötyövuodet 31.12.2021	Teoreettinen 2021	Toteutunut 2021	Teoreettinen 2020	Toteutunut 2020
Oppimis- ja koulutuspalvelut	**515,7**	**496,7**	**478,8**	**452,9**
Vastuualue 1 / Pedagoginen johtaminen, opiskelijapalvelut ja erityinen tuki, valmentava ja maahanmuuttajakoulutus, kansainvälisyys ja kilpailutoiminta	117,7	114,6	85,1	80,1
Vastuualue 2 / Tekniikan ja luonnonvara-alojen koulutuspalvelut	208,6	200,4	213,5	201,0
Vastuualue 3 / Palvelu-, hyvinvointi- ja kulttuurialojen koulutuspalvelut	168,7	161,1	180,2	171,7
Vastuualue 4 / Yritys- ja työelämäpalvelut	20,6	20,6		
Oppilaitospalvelut	**108,3**	**105,2**	**109,1**	**103,2**
Kiinteistöpalvelut	43,2	42,6	43,5	42,2
Ravintolapalvelut	38,1	37,3	40,6	36,7
Tietohallintopalvelut	27,1	25,3	25,0	24,3
Johtamis- ja kehittämispalvelut	**43,4**	**42,4**	**55,8**	**51,9**
Yhteensä	**667,4**	**644,3**	**643,7**	**607,9**

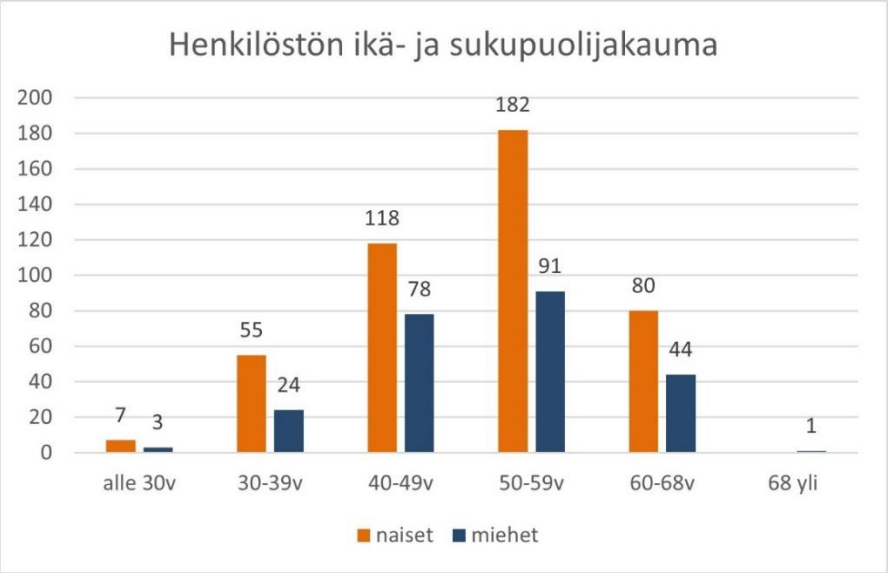


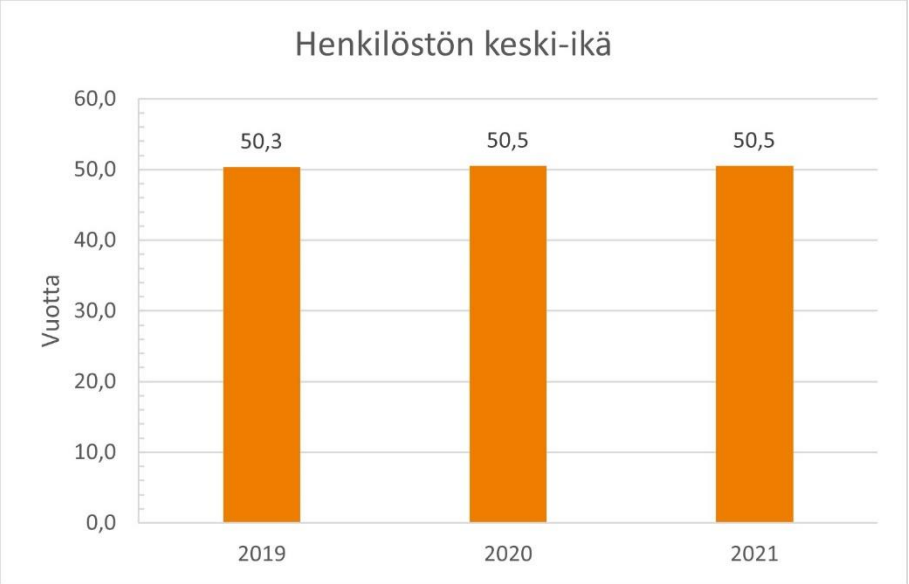
Kymmenen yleisintä käytössä olevaa nimikettä.

Nimike	Miehet	Naiset	Yhteensä	Prosenttiosuus
lehtori	120	133	253	38,0 %
tuntiopettaja	32	55	87	13,1 %
taitovalmentaja	8	38	46	6,9 %
opinto-ohjaaja	4	22	26	3,9 %
laitoshuoltaja		22	22	3,3 %
erityisopettaja	4	15	19	2,9 %
opintosihteeri	1	18	19	2,9 %
kokki	1	17	18	2,7 %
opetusalapäällikkö	8	10	18	2,7 %
suunnittelija	2	12	14	2,1 %
Yhteensä	180	342	522	78,5 %

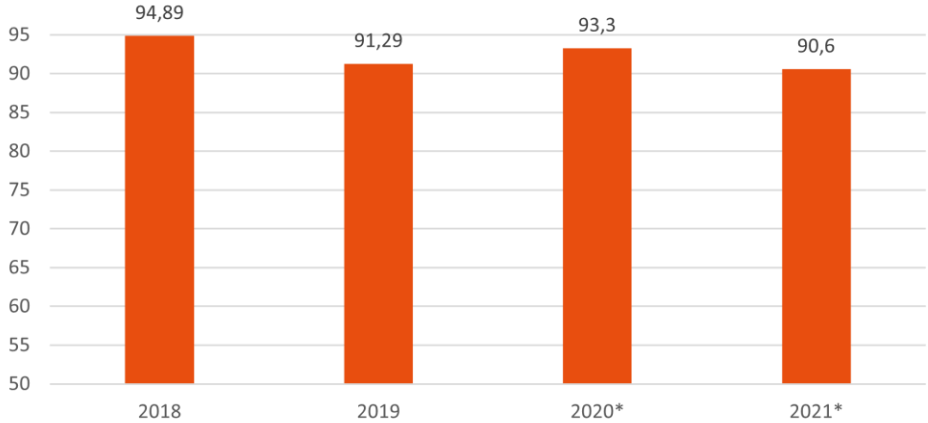


Henkilöstörakenne





Henkilöstön kelpoisuus (%)



Henkilöstön koulutustaso

Henkilöstön tutkinnot vuodelta 2021 ja vertailuprosentti vuodelta 2020.

Tutkintotaso	**2021**	**2020**	**2019**	**2021**	**2020 (%)**
Perusaste	7	9	7	1,1 %	1,4 %
Keskiaste	139	134	148	20,9 %	21,0 %
Alin korkea-aste	90	98	97	13,5 %	15,4 %
Alempi korkeakouluaste	156	153	145	23,5 %	24,0 %
Ylempi korkeakouluaste	265	242	226	39,8 %	38,0 %
Lisensiaatti (tutkijakoulutus)	2	1	1	0,3 %	0,2 %
Muu koulutus tai tuntematon	6			0,9 %	
Henkilöstö (vak+ma)	665	637	624	100,0 %	100,0 %

Henkilöstön koulutuspäivät

Poimintoja sisäistä koulutuksista, työpajoista ja valmennuksista

Koulutus / Työpaja	Määrä
Vertaismentorointipajoja	32
Elsa Moodle perehdytyspajoja	32
Simulaatio-oppimisen pajoja	8
Tiitus työpajoja	10
Liikkuva opiskelu -koulutuksia	7
Yhteisöllisyys verkossa webinaarit	3
Kestävän kehityksen webinaareja	4
Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden ohjaaminen, selkokielisyys	9
Osaamismerkkeihin liittyvä koulutus	8
Verkkopedagogiikan valmennus 5 op	1
Pedagogisen muotoilun valmennus 5 op	1
Arvioinnin mukauttamisen työpajoja	2
Pedagogisia iltapäiviä	10
Arjen tietosuojakurssi koko henkilöstölle	
Saavutettavuuskurssi koko henkilöstölle	
Esihenkilövalmennuspäiviä	5

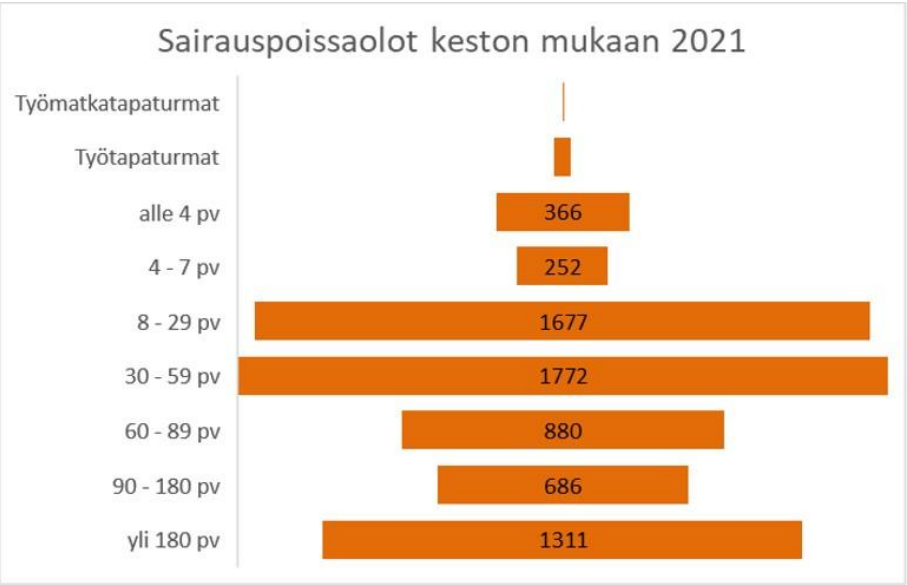
Henkilöstön vaihtuvuus

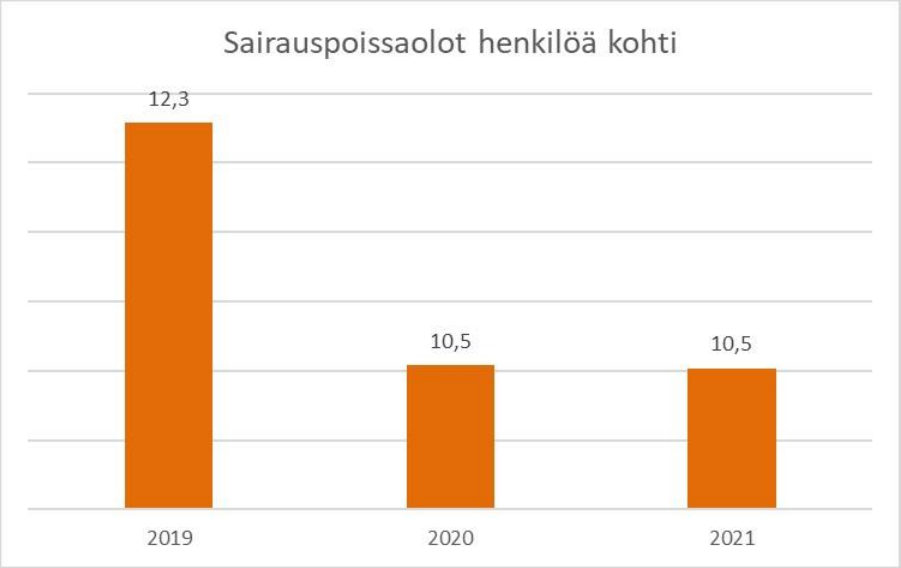
Henkilöstön vaihtuvuus			
Eron syy	**2021**	**2020**	**2019**
Irtisanottu tuotannollisin ja taloudellisin syin	3	5	1
Palvelussuhteen purkaminen	4		
Irtisanoutunut	23	35	19
Eläkkeelle**	19	26	21
Kuollut		1	1
Yhteensä	49	67	42
Prosenttiosuus koko henkilömäärästä	7,4	10,5	6,7
** sis. vanhuus- ja työkyvyttömyyseläke			

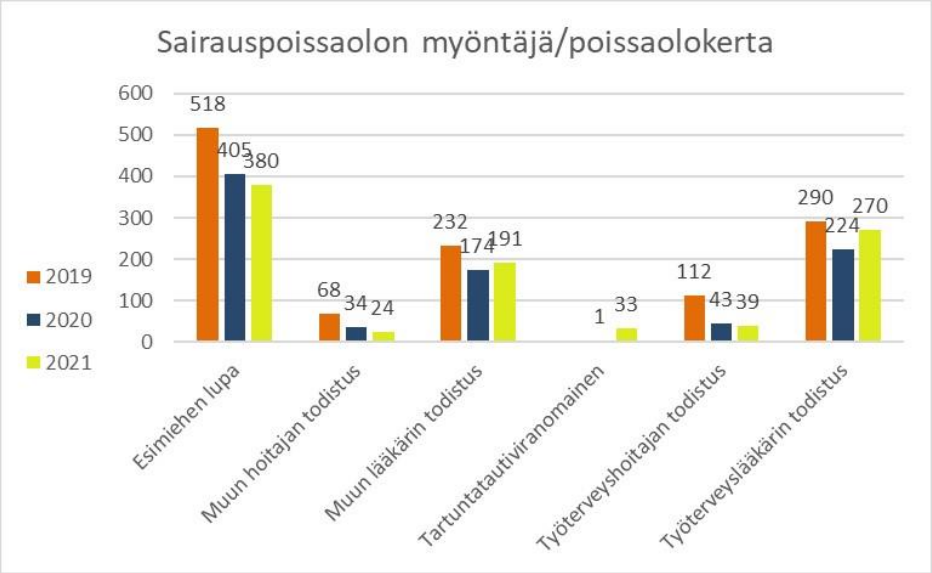
Palkkauspäätökset vuonna 2021

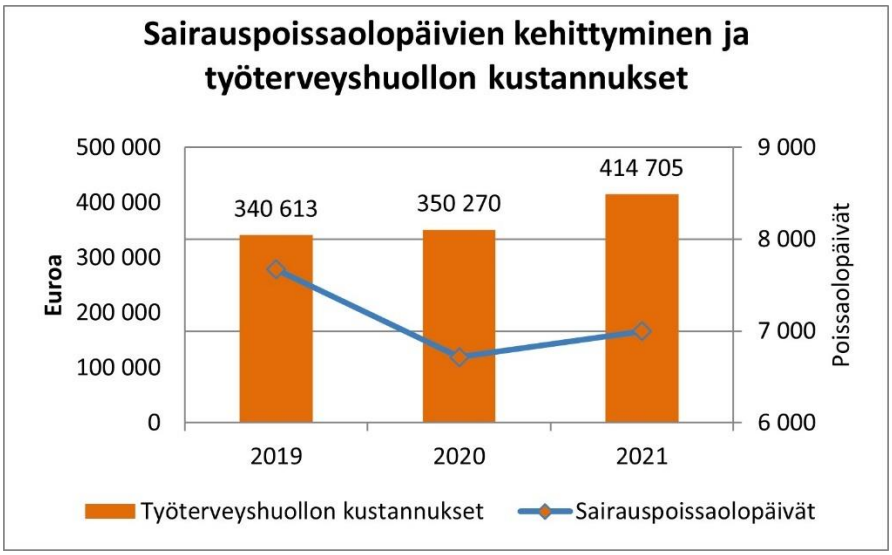
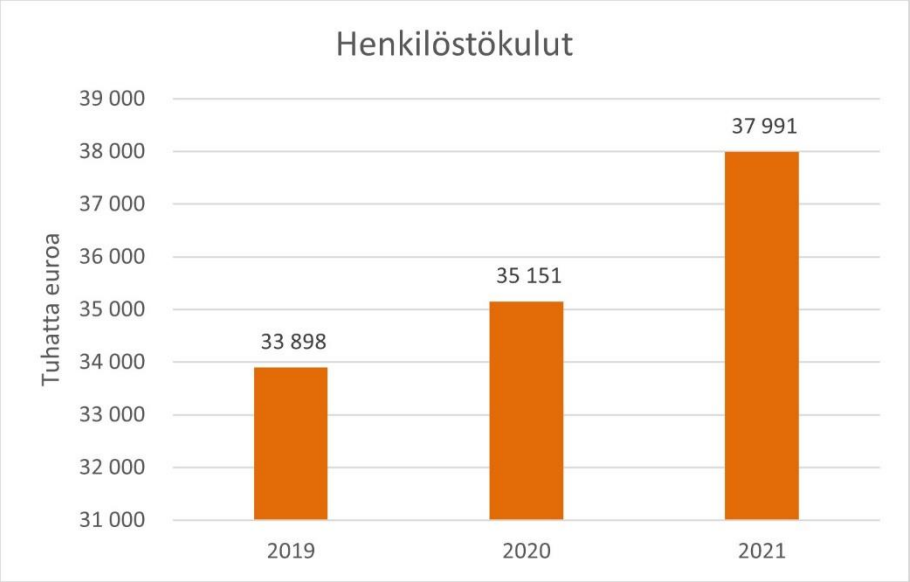
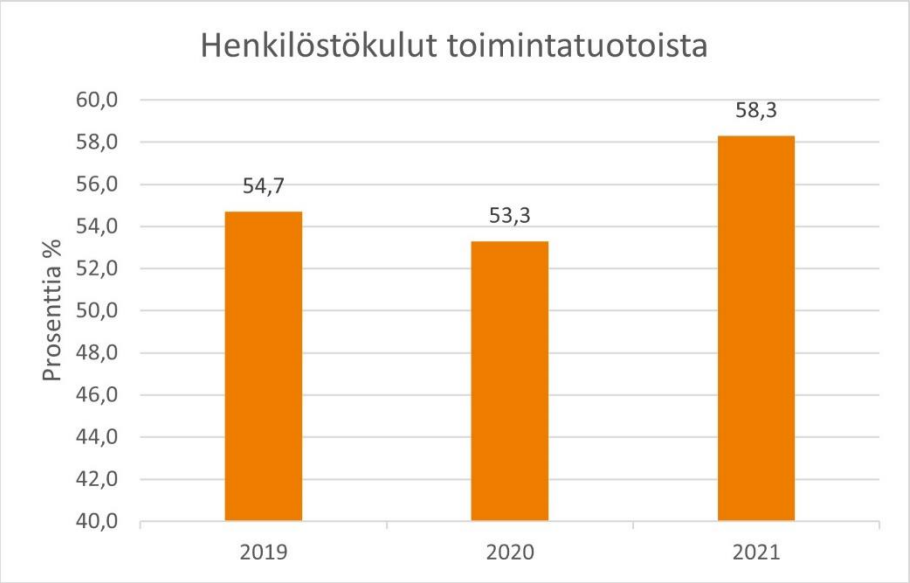
2021			
Sopimusala	**Vakituinen**	**Määräaikainen**	**Yhteensä**
OVTES	83	289	372
KVTES	39	64	103
TS	2	2	4
Palkkiosopimukset		116	116
Yhteensä	124	471	595

Sairauspoissaolot


Sairauspoissaolot keston mukaan 2021
Työmatkatapaturmat
Työtapaturmat
alle 4 pv
366
4 - 7 pv
252
8 - 29 pv
1677
30 - 59 pv
1772
60 - 89 pv
880
90 - 180 pv
686
yli 180 pv
1311


Sairauspoissaolot henkilöä kohti
12,3
10,5
10,5
2019
2020
2021


Sairauspoissaolon myöntäjä/poissaolokerta
600
500
400
300
200
100
0
2019
2020
2021
518
405
380
68
34
24
232
174
191
1
33
112
43
39
290
224
270
Esimiehen lupa
Muun hoitajan todistus
Muun lääkärin todistus
Tartuntatautiviranomainen
Työterveyshoitajan todistus
Työterveyslääkärin todistus


Sairauspoissaolopäivien kehittyminen ja työterveyshuollon kustannukset
500 000
400 000
300 000
200 000
100 000
0
Euroa
9 000
8 000
7 000
6 000
Poissaolopäivät
340 613
350 270
414 705
2019
2020
2021
Työterveyshuollon kustannukset
Sairauspoissaolopäivät

Henkilöstökulut