



SAVON

KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ



SAVON KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ
HENKILÖSTÖSUUNNITELMA
2026

KESTÄVÄN TULEVAISUUDEN TEKIJÄ



HENKILÖSTÖ- SUUNNITELMA 2026



SAVON
KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

Sisällys

Johdanto.....	4
Henkilöstö.....	5
Henkilöstön määrä ja rakenne vuosina 2026–2028	5
Henkilöstön eläköityminen.....	6
Rekrytointi	7
Periaatteet erilaisten palvelussuhdemuotojen käytöstä.....	8
Palvelussuhteen luonne	8
Osa-aikatyö	8
Henkilöstön työkyvyn tukeminen	9
Työterveyshuolto	12
Työsuojelu ja työturvallisuus.....	12
Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	14
Organisaation kyvykkyyksien kehittäminen	15
Henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelma	15
Perehdytys osana työkykyä, ammatillista kehittämistä ja kehittymistä	16
Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen.....	16
Opetus- ja ohjaushenkilöstön pedagogisen osaamisen kehittäminen.....	17
Henkilöstön vaikutuskanavat ja yhteistoiminta	19
Yhteistoiminta	19
Välitön yhteistoiminta.....	19
Edustuksellinen yhteistoiminta	19
Henkilöstösuunnitelman toteutumisen seuranta	20



JOHDANTO

Henkilöstösuunnittelun lähtökohtana ovat aina Savon koulutuskuntayhtymän strategia ja taloudelliset suuntaviivat. Yhdessä henkilöstön kanssa uudistettu strategia ohjaa ja tukee Sakkyn toimintaa vuoden 2027 loppuun saakka. Sakkyn arvoina ovat: arvostus, rohkeus ja vastuullisuus.

Sakkyn strategiaan on kirjattu kolme tavoitetta, joista yksi on: pidämme osaajistamme huolen. Tähän sisältyy konkreettisia toimenpiteitä ja periaatteita, jotka tukevat henkilöstön hyvinvointia, osaamista ja työssä viihtymistä. Keskeiset asiat tähän tavoitteeseen:

- Henkilöstömme on yleästi ammattilaisia! Luomme puitteet kannustavalle organisaatiokulttuurille ja mahdollisuuden itsensä toteuttamiselle sekä rohkeudelle toimia. Edistämme joustavia toimintamalleja ja -prosesseja.
- Varmistamme tulevaisuuden tarpeisiin vastaavan osaamisen – tuemme ja kannustamme henkilöstön ammatillisia kehittymismahdollisuuksia – edistämme kokeilukulttuuria työtavoissa ja teknologiassa.
- Arvostamme työtämme ja kannustamme toisiamme yhteistyötä tehden.

Henkilöstön rakennetta ja määrää suunnitellaan samanaikaisesti talouden suunnittelun kanssa. Suunnittelun keskiössä ovat henkilöstön määrälliset (henkilöstön määrä) ja laadulliset (työkyky ja osaaminen) tarpeet. Ennakoimme, kuinka paljon eri tehtävissä, toiminnoissa tai yksiköissä tarvitaan henkilöstöä ja miten tämä tarve voi muuttua. Kuntayhtymän henkilöstösuunnitelmassa määrällinen ennakointi esitetään kuntayhtymä- ja tulosaluetasoisesti. Vuosina 2026–2028 henkilöstön määrä pysyy lähes samana.

Henkilöstön työhyvinvointia kehitetään aktiivisesti yhteistyössä henkilöstön, esihenkilöiden, henkilöstöpalveluiden, työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa. Painopiste on työkyvyn tukemisessa ja ylläpitämisessä koko työuran ajan. Vuonna 2026 panostetaan henkilöstön ja esihenkilöiden osaamisen kehittämiseen, joka tukee tutkitusti myös henkilöstön työkykyä. Päivittäisen johtamisen lisäksi kuntayhtymässä työhyvinvointia ja työkykyä seurataan myös yhteistoimintaryhmässä. Työkykyjohtaminen on osa Sakkyn strategiaa, visiota ja arvoja. Työterveyshuollon palveluista solmitaan uusi sopimus vuosille 2026–2028. Työterveyshuolto seuraa aktiivisesti ja toimii ennakoivasti työkyvyn edistämiseksi. Työhyvinvoinnin keskeisiin osa-alueisiin kuuluu myös turvallisuus ja työsuojelu.

Henkilöstön osaamisen jatkuva kehittäminen on tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista ja organisaation kestävänsä tulevaisuuden rakentamista. Osaamisen kehittäminen on systemaattista ja ennakoivaa johtamistyötä, jolla varmistetaan henkilöstön ajantasainen osaaminen ja sen tehokas hyödyntäminen strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Jokainen työntekijä vastaa oman ammatillisen osaamisensa kehittamisestä ja ajankohtaisen tiedon hankkimisesta työtehtävänsä vaatimusten mukaisesti. Strategisessa Osaamisen kehittäminen -työryhmässä on laadittu henkilöstölle ja esihenkilöille osaamisen kehittämisen suunnitelma. Se perustuu organisaation kyvykkyyksiin ja kuvaa henkilöstön tärkeimmät osaamiset. Vuosittain esihenkilön kanssa käytävät vahvuus- ja tavoitekeskustelut määrittelevät henkilökohtaiset kehittämissuunnitelmat, jotka tukevat kuntayhtymän strategian toteuttamista.

Systemaattinen ennakointityö jatkuu sekä kuntayhtymätasolla että koulutusalaakohtaisesti, keskittyen toimintaympäristön muutoksiin ja työelämän uusiin osaamistarpeisiin. Ennakoinnista saatua tietoa hyödynnetään johtamisen ja päätöksenteon tukena sekä osaamisen kehittämisen suunnitelman laatimisessa.

HENKILÖSTÖ

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE VUOSINA 2026–2028

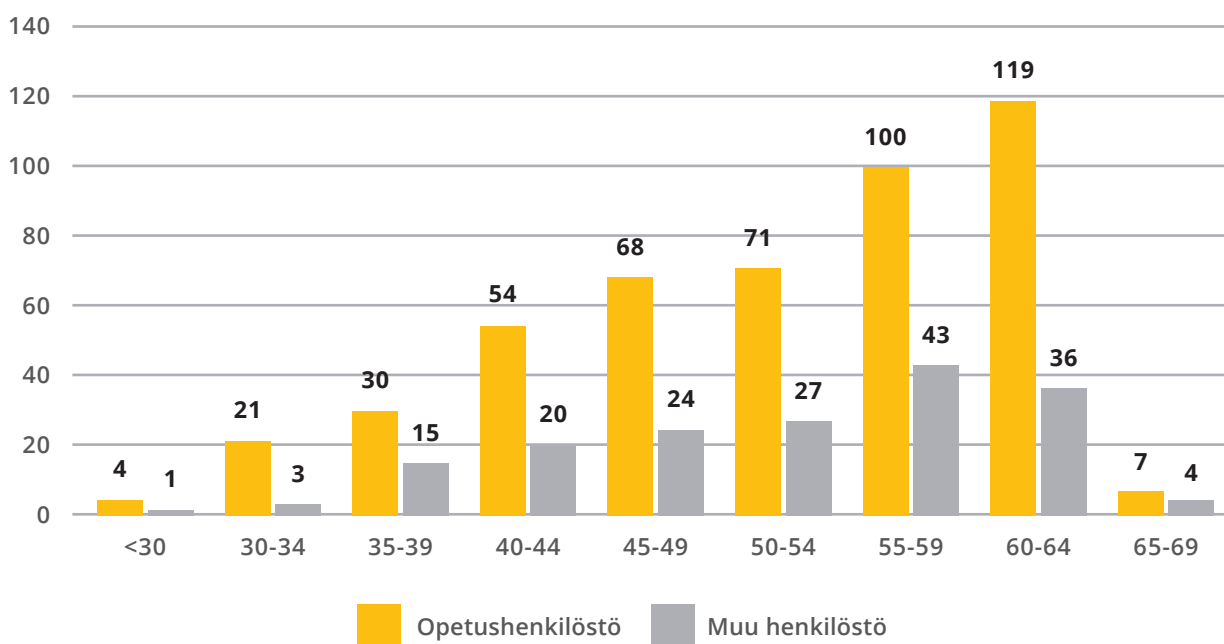
Kuntayhtymän henkilöstön kokonaismäärä pysyy lähes samana vuosina 2026–2028. Tulosaluekohtainen arviointi henkilöstömäärän kehitymisestä perustuu ennakkointiin oppimis- ja tukipalveluissa.

Tulosalueet	2026	2027	2028
Oppimispalvelut	553	552	552
Tukipalvelut	110	106	106
Kuntayhtymän johto	7	7	7
Koko kuntayhtymä	670	665	665

Taulukko 1. Arvio henkilöstömäärästä tulosalueittain vuosina 2026–2028
(kokoaikaiset ja osa-aikaiset).

Henkilöstön keski-ikä on 52 vuotta (Populus 16.9.2025). Kaaviossa 1 on esitetty jakauma ikäryhmittäin opetushenkilöstö / muu henkilöstö (Populus 16.9.2025). Sekä opetushenkilöstön että muun henkilöstön osalta suurin ikäryhmä ovat 55–64-vuotiaat. Ikärakenteen kehitykseen vaikuttavat eläköitymiset ja rekrytoitun henkilöstön ikä.

IKÄJAKAUMA



Kaavio 1. Henkilöstön ikärakenne opetushenkilöstö / muu henkilöstö (Populus 16.9.2025).

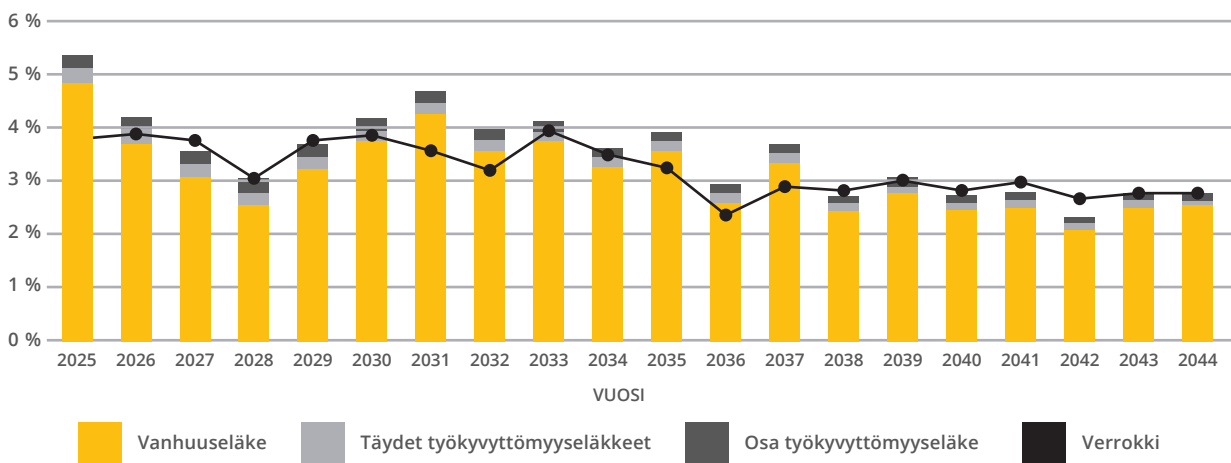
HENKILÖSTÖN ELÄKÖITYMINEN

Henkilöstön eläköitymisen perusteella voidaan arvioida luonnollisen poistuman vaikutuksia henkilöstön määrään tulevina vuosina. Vanhuuseläkkeelle voi pääsääntöisesti jäädä 63 ja 68 ikävuoden välillä. Vuonna 1959 ja sitä ennen syntyneillä viranhaltijoilla/työntekijöillä on henkilökohtainen eläkeikä, jos palvelussuhde on alkanut ennen 1.1.1993 ja jatkuu eläkeikään saakka. Se lasketaan painotettuna päivän tarkkuudella 63–65 vuoden välille. Vanhuuseläkeikä on sitä lähempänä 63 vuotta, mitä enemmän työvuosia henkilöllä on ollut ennen vuotta 1995. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. Eläkeikä ei välttämättä ole sama kuin eläkkeelle siirtymisikä.

Kaavio 2 kuvaa Kevan ennustetta Sakkyn työntekijöiden arvioidusta eläköitymisestä eläkelajin mukaan. Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2024 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Kevan ennusteen mukaan vuosina 2026–2028 vanhuuseläkkeelle siirtyy yhteensä 67 henkilöä (9,2 % henkilöstöstä) ja vuosina 2026–2030 yhteensä 117 henkilöä (16,1 % henkilöstöstä).

ELÄKÖITYMISENNUSTE ELÄKELAJEITTAIN



Lähde: Kevan Avaintiedot, Savon Koulutuskuntayhtymä

Kaavio 2. Keva eläköitymisennuste eläkelajeittain henkilömäärinä vuoteen 2044 saakka.

REKRYTOINTI

Savon koulutuskuntayhtymän rekrytointia ohjaavat yhteisesti sovitut toimintamallit sekä periaatteet: yhdenvertaisuus, tasa-arvo, avoimuus ja vastuullisuus. Toimintamme perustuu strategiaamme 2027 asti kirjattuihin arvoihin – arvostukseen, rohkeuteen ja vastuullisuuteen.

Rekrytoinnit toteutetaan lainsäädännön, hallintosäännön sekä rekrytointiohjeen mukaisesti.

Koulutuskuntayhtymässä työtehtävät ovat monipuolisia, ja avoimiin tehtäviin voi hakeutua erilaisilla koulutus- ja osaamistaustoilla. Rekrytoinnin tavoitteena on löytää jokaiseen tehtävään pätevimmät ja tehtävään parhaiten soveltuvat osaajat. Prosessin tukena käytämme Kuntarekryjärjestelmää, joka mahdollistaa sujuvan, läpinäkyvän ja luotettavan rekrytoinnin.

Kehitämme rekrytointiprosessia jatkuvasti. Ajankohtaisia kehittämiskohteita ovat muun muassa valintalomakkeen siirtäminen Kuntarekryjärjestelmään, anonyymirekrytoinnin pilotointi sekä uusien rekrytointimarkkinoinnin työkalujen käyttöönotto. Työnantajamielikuvaa ja rekrytointimarkkinointia vahvistamme tiiviissä yhteistyössä markkinointipalveluiden kanssa.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on keskeinen osa rekrytointia. Työnantajana sitoudumme edistämään yhdenvertaisuutta ja:

- kannustamaan kaikkia hakeutumaan avoimiin tehtäviin sukupuolesta riippumatta
- edistämään tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja luomaan yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- kehittämään työoloja niin, että ne soveltuvat kaikille ja tukevat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista
- huolehtimaan siitä, ettei kukaan joudu työssään sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.

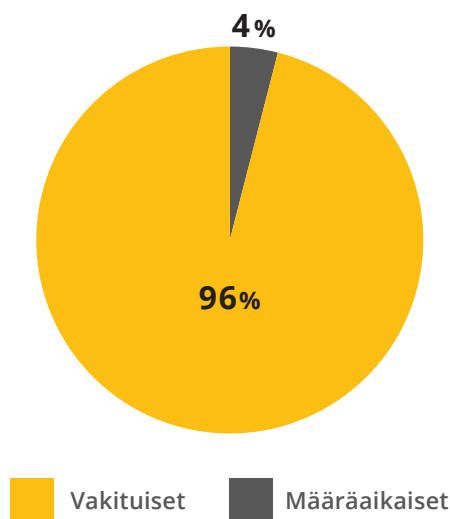


PERIAATTEET ERILAISTEN PALVELUSSUHDEMUOTOJEN KÄYTÖSTÄ

PALVELUSSUHTEEN LUONNE

Pysyviin tehtäviin henkilöstö palkataan toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen. Määräaikaisen palvelussuhteen perusteena pitää olla perusteltu syy, esimerkiksi sijaisuus, joka on aina ilmoitettava työsopimuksessa tai viranhaitomääräyksessä. Kaavio 3 osoittaa kuntayhtymän henkilöstön palvelussuhteen luonteen prosentteina syyskuussa 2025. Vuonna 2026 suhdeluissa ei tapahdu merkittäviä muutoksia.

VAKITUINEN JA MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ



Kaavio 3. Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö prosentteina (Populus 16.9.2025).

OSA-AIKATYÖ

Palvelussuhde voi olla osa-aikainen sopimuksen perusteella tai työnantajan päätöksellä. Viranhaltijalla/työntekijällä on tietyissä tilanteissa oikeus siirtyä osa-aikatyöhön, esimerkiksi perhevapaalta osittaiselle hoitovapaalle. Harkinnanvaraisissa tilanteissa esihenkilö tekee päätöksen huomioiden kokonaistilanteen tehtävän hoidon suhteen. Vuonna 2022 käyttöön tullut perhevapaaudistus on lisännyt molempien vanhempien mahdollisuutta jäädä lapsen syntymän jälkeen perhevapaalle.

Palvelussuhteen osa-aikaistaminen on mahdollista taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla silloin, kun tarjolla oleva työ on vähentynyt, eikä viranhaltijalle/työntekijälle voida enää tarjota koko-aikaista työtä. Palvelussuhteen osa-aikaistaminen on tällöin mahdollista irtisanomisaikaa noudattaen. Ennen kuin työnantaja päättää osa-aikaistamisesta on asiaa käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Mikäli työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä osa-aikatyöntekijälle sopiviin tehtäviin, on työtä tarjottava ensisijaisesti osa-aikatyöntekijöille. Lisätyön tarjoamisvelvollisuus osa-aikaiselle työntekijälle ohittaa taloudellista ja tuotannollista syistä irtisanotun takaisinottovelvollisuuden.

HENKILÖSTÖN TYÖKYVYN TUKEMINEN

Sakkyyn menestyksekkäs toiminta perustuu henkilöstön hyvinvointiin, riittävään työkykyyn ja ajantasaiseen osaamiseen. Strategiassa 2027 on asetettu keskeiseksi tavoitteeksi huolehtia osaajistamme – tämä toteutuu terveellisissä, turvallisissa ja nykyaikaisissa työympäristöissä sekä kannustavan organisaatio-kulttuurin myötä. Luomme edellytykset itsensä toteuttamiselle ja rohkealle toiminnalle. Arvostamme työtämme ja vahvistamme yhteistyötä – kannustamme toisiamme onnistumaan yhdessä.

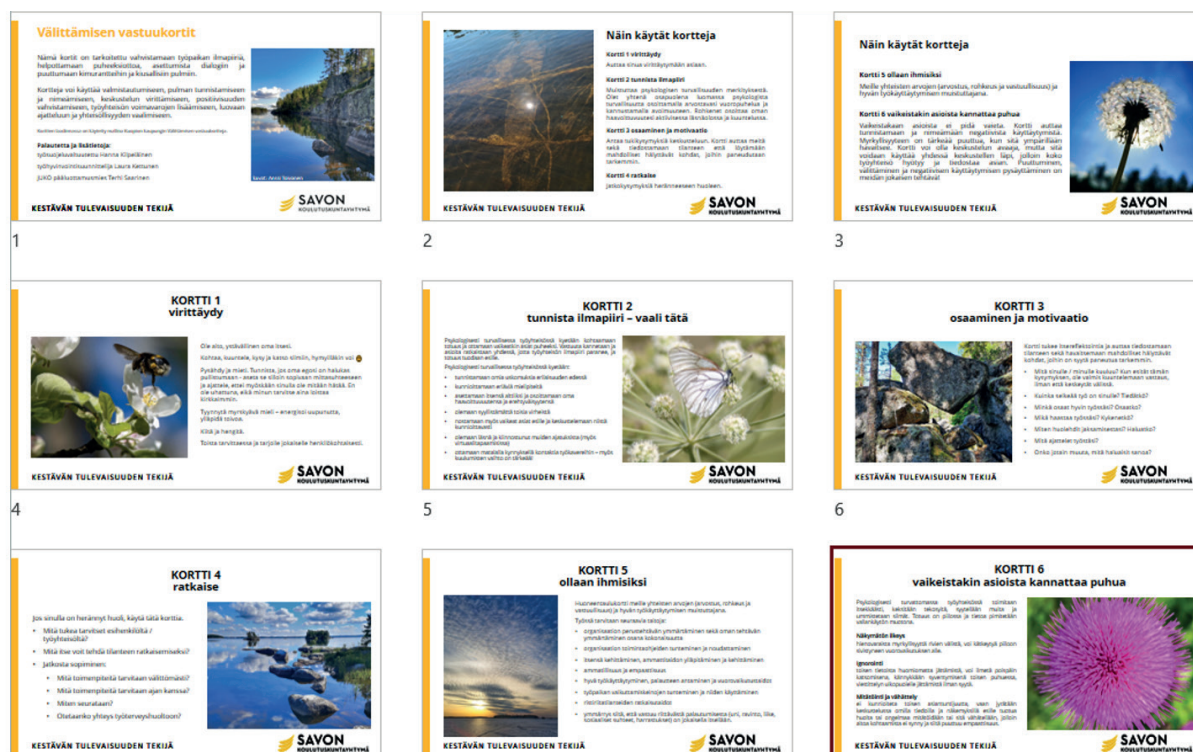
Strategian mukaisesti edistämme joustavia toimintamalleja ja -prosesseja. Vuonna 2026 keskitymme erityisesti tulevaisuuden osaamistarpeiden tunnistamiseen ja hankkimiseen. Tuemme henkilöstön ammatillista kehittymistä ja kannustamme kokeilukulttuuriin niin työtavoissa kuin teknologian hyödyntämisessä.

Työkyky on ihmisen voimavarojen ja työn välistä yhteensopivuutta ja tasapainoa. Vastuu työkyvystä jakautuu yksilön, työyhteisön, työnantajan ja yhteiskunnan kesken. Työkykyjohtaminen on työhyvinvoinnin aktiivista ja suunnitelmallista johtamista. Sen tavoitteena on ennakoida työkyvyn haasteita, tukea henkilöstöä työkyvyn heiketessä ja ehkäistä työkyvyttömyysriskejä. Työkykyjohtaminen perustuu toimiviin prosesseihin ja on olennainen osa henkilöstövoimavarojen, palveluiden ja talouden kokonaisuutta. Sen avulla ylläpidetään työkykyä tukevaa toimintakulttuuria, joka edistää hyvinvointia ja kestävästä työelämästä. Sakkyssä työkykyjohtamista toteutetaan ja kehitetään työkykypuu-mallin mukaisesti.

Sakkyssä työkykyä johdetaan kokonaisvaltaisesti ja siten, että

- johtaminen, toimintatavat ja prosessit tukevat hyvinvointia ja työkykyä
- esihenkilöt tunnistavat varhaiset signaalit työkyvyn heikkenemisestä ja toimivat aktiivisesti niiden ratkaisemiseksi
- yhteistyö työterveyden, johdon ja työsuojeluorganisaation kanssa on aktiivista ja edistää terveen työpaikan rakentumista ja
- työkykyjohtaminen tukee pitkiä työuria ja eläkekustannusten hallintaa.

Työhyvinvoinnin kehittäminen konkretisoituu tulos- ja osaamisalueiden omissa kehittämissuunnitelmissa. Kuntayhtymän tulos- ja osaamisalueet laativat vuosittain oman kehittämissuunnitelmansa palaute-tiedon pohjalta käytävän yhteisen keskustelun perusteella. Tietoa kehittämissuunnitelmaan tuottavat henkilöstökyselyt (työhyvinvointi- ja pulssikyselyt sekä vaarojen kartoituksen pohjalta tehty riskien arviointi), työpaikkaselvitykset, tilasto korvaavan työn käytöstä, Kevan tilasto eläköitymistilanteesta sekä työ-terveyshuollon työkykyjohtamisen toiminnanohjausjärjestelmä. Kevan Avaintiedot-palvelusta saadaan tietoa työkykyjohtamisen tueksi entistä tarkemmin. Kehittämissuunnitelmaan kirjataan ne konkreettiset toimenpiteet, joiden avulla työyhteisön työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa, toteuttamiselle asetettu aikataulu ja vastuuhenkilö sekä tapa, jolla sovitun asian toteutumista seurataan. Esihenkilöiden työkykyjohtamisen osaamista ja kehittämistä vahvistetaan erilaisilla koulutuksilla ja valmennuksilla. Tukea työkykytilanteiden kohtaamiseen saa työterveyshuollon lisäksi myös työsuojelun sekä henkilöstöpalvelujen toimijoilta. Lisäapuna toimivat myös Sakkyllä rääätelöityt Välittämisen vastuukortit (Kuva 1). Kortit on tarkoitettu vahvistamaan työpaikan ilmapiiriä, helpottamaan puheeksi ottoa, asettumista dialogiin ja puuttumaan kimurantteihin ja kiusallisiin pulmiin. Kortteja voi käyttää valmistautumiseen, pulman tunnistamiseen ja nimeämiseen, keskustelun virittämiseen, positiivisuuden vahvistamiseen, työyhteisön voimavarojen lisäämiseen, luovaan ajatteluun ja yhteisöllisyyden vaalimiseen.



Kuva 1. Välittämisen vastuukortit.

Henkilöstön käyttöön laadittu Työhyvinvointiohjelma 2024–2027 pohjautuu Sakkyn strategiaan ja toimii konkreettisena työhyvinvointia tukevana työkaluna. Työhyvinvointiohjelma vastaa osaltaan strategiamme kohtaan pidämme osaajistamme huolen. Ohjelma huomioi työntekijän työkaaren eri vaiheet ja sen vaatimukset. Ohjelma sisältää kuntayhtymätasoiset työhyvinvointiin liittyvät tavoitteet ja toimenpiteet jaoteltuna henkilöstölle (Kuva 2) ja esihenkilöille (Kuva 3). Toimenpiteet ja tavoitteet kohdistuvat sekä yksilön että työyhteisön toimintaan. Työhyvinvointiohjelman taustalla on Sakkyn näköiseksi muokattu Kevan työkykykuva-malli, joka on sovellettu Työterveyslaitoksen Työkykytalosta. Siinä työntekijän työkykyä kuvataan puuna vehreine lehtineen kasvu- ja elinympäristössään.



Oman työhyvinvoinnin KEHITTÄMISSUUNNITELMA henkilöstölle				
Kehitettävä asia	Kehittämistoimenpide	Toimenpiteen aikataulu	Toimenpiteen vastuuhenkilö	Seuranta, mittarit
kognitiivinen-, fyysinen- ja tilaergonomia (= tilan vaikutus hyvinvointiin ja tehokkuuteen tilan vuorovaikutuksen kautta)	• ergonomian kehittäminen työtä tukeväksi	jatkuva	jokainen omasta ergonomiastaan, ergonomiatoimijat	sairauspoissaolot, työhyvinvointi- ja pulssikyselyt, terveys%, työterveyshuollon data
oman työkyvyn johtaminen	• kampanjat oman työkyvyn ylläpitämiseksi • osaamisen kehittämisen suunnitelma • VahTa-keskustelut	jatkuva	• henkilöstöpäällikkö • esihenkilöt • tyhyohjelma-tiimi • jokainen omasta työkyvystään	sairauspoissaolot, työhyvinvointi- ja pulssikyselyt, terveys%, työterveyshuollon data
työuran ja osaamisen kehittämisen suunnittelu	• VahTa-keskustelut • perehdytys	jatkuva	• henkilöstöpäällikkö • esihenkilöt • Osaamisen kehittämisen -työryhmä • henkilöstö	VahTa-keskustelujen toteutumis% ja vaikuttavuus, työhyvinvointikysely
työyhteisötaidot	• selkeät toimintamallit (välittämisen vastuukortit, hyvä työkäyttäytyminen • Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittelyohjeen käyttäminen tarvittaessa • positiivinen vuorovaikutus • positiivisuuden työsuojeluviikko	syksy 2025 >>	• esihenkilöt • työsuojeluhenkilöstö	työhyvinvointi- ja pulssikyselyt

Kuva 2. Sakkyn työhyvinvointiohjelma 2024–2027, kehittämissuunnitelma henkilöstölle.

Työkykyjohtamisen KEHITTÄMISSUUNNITELMA esihenkilöille				
Kehitettävä asia	Kehittämistoimenpide	Toimenpiteen aikataulu	Toimenpiteen vastuuhenkilö	Seuranta, mittarit
johtamisosaamisen lisääminen, tiimijohtaminen ja yhteisöohjautuvuus	osaamisen kehittämisen suunnitelma	2025-2026	henkilöstöpäällikkö	osaamisen kehittämisen suunnitelman toteuttaminen
esihenkilön ohjeet: työkykytilanteissa työyhteisötilanteissa erilaisuus voimavaraksi	laaditaan ohjeet ja otetaan ne käyttöön	syksy 2025 >>	tyhyohjelma-tiimi	ohjeet tehty ja käytössä
työkykyinfot esihenkilöille työkyvyn tuen perusteet	esihenkilöinfot	jatkuva	henkilöstöpalvelut	infot pidetty
henkilöstölle ajan ja palautteen antaminen saavutettavuus tavoitteiden ja ohjeiden noudattamisen seuraaminen	johtamisosaamisen kehittäminen	2025-2026 jatkuva	Osaamisen kehittämisen -työryhmä	työyhteisö- ja pulssikyselyt

Kuva 3. Sakkyn työhyvinvointiohjelma 2024–2027, kehittämissuunnitelma esihenkilöille.

Sujuvaa ergonomiaa Sakkys -toiminta ergonomian puolesta jatkuu edelleen. Ergonomian osa-alueita ovat fyysinen, kognitiivinen ja organisatorinen ergonomia. Ergonomia on työn ja toimintaympäristön ennakoivaa suunnittelua ja kokonaisvaltaista kehittämistä. Sillä tavoitellaan hyviä työkäytäntöjä ja -ympäristöjä, sujuvia työprosesseja sekä helppokäyttöisiä työvälineitä ja järjestelmiä, jotka ovat edellytyksiä hyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle. Ergonomiatoimijoina toimii vajaa kymmenkunta Sakkylaista eri kampuksilla ja eri toimi- ja vastuualueilla.

Henkilöstön työkyvyn tukemiseen liittyviä asiakirjoja intrassa:

- Työhyvinvointiohjelma 2024–2027
- Välittämisen vastuukortit
- Mielenterveystalon omahoito-ohjelmia
- Työkyvyn tukeminen
- Ohje työkyvyn ylläpitämiseksi
- Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittely
- Päihdeasioiden käsittely
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025–2027.



TYÖTERVEYSHUOLTO

Kuntayhtymän työterveyshuollon palvelut on hankittu Terveystalo Oyj:stä. Palveluihin sisältyvät lakisääteinen ennaltaehkäisevä työterveyshuolto sekä yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Palvelusopimuksen painopiste on työkyvyn tukemisessa ja ennaltaehkäisevässä työterveystoiminnassa. Sairaanhoidossa noudatetaan hyvää työterveyshuoltokäytäntöä ja tehdään yhteistyötä perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon ja kuntoutuksen kanssa. Työterveyshuollon palveluntuottajia on kilpailutettu, ja uusi määräaikainen sopimus solmitaan kolmeksi vuodeksi. Uuden sopimuksen kattavuudessa pyritään huomioimaan ennaltaehkäisevä ja yksilöllisempi terveydenhoito kustannustehokkaasti. Hyvinvoinnin haasteita muuttavat muun muassa digitaalinen ympäristö, mielenterveysongelmat ja liikkumattomuus.

TYÖSUOJELU JA TYÖTURVALLISUUS

Työsuojelulla pyritään ehkäisemään, vähentämään ja poistamaan työssä ja työoloista aiheutuvia vaaroja. Työsuojelu on osa työyhteisön johtamista ja kehittämistä, jonka tavoitteena on turvallisen ja häiriötömän toiminnan, asioinnin ja työskentely- ja oppimisympäristöjen takaaminen. Työsuojelun toiminta-ohjelma ja painopisteet perustuvat strategian mukaisiin arvoihimme. Työsuojelun toimintaohjelmassa painotetaan erityisesti ennaltaehkäisevää työsuojelua, vaarojen ja riskien arviointia ja organisaation muutostilanteiden hallintaa. Kuntayhtymän työsuojelutoiminta on osa henkilöstösuunnitelmaa, jossa on kuvattu yhteistoimintamenettelyn ja työsuojelun tehtävät.

Jokaisen työyhteisön jäsenen tulee käytettävissään olevin keinoin huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden työoloista, turvallisuudesta ja terveydestä. Työsuojeluorganisaatio toimii asiantuntijana ja sen tehtävänä on tukea ja auttaa työyhteisöjä tiedottamalla ja kouluttamalla työsuojeluun liittyvissä ajankohtaisissa asioissa. Työsuojeluyhteistyötä varten yhteistyöryhmässä valitut henkilöt toimivat linjaorganisaation tukena varmistamassa ja edistämässä työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan riittävän järjestelmällisesti selvittämään ja tunnistamaan työstä ja työympäristöstä työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Kuntayhtymässä tehdään sähköisesti vaarojen tunnistamista ja arviointia. Näiden arviointien pohjalta esihenkilö laatii kehittämissuunnitelman johtamaansa työyksikköön. Työterveyshuollon kanssa tehdään työpaikkaselvitykset 3–5 vuoden välein riippuen alan työturvallisuusriskeistä ja niissä käydään läpi työntekijöiden

jaksamista sekä psykososiaalisten ja kognitiivisten kuormitustekijöiden jatkuvaa seuranta osana henkilöstön hyvinvointia.

Työtapaturmista ja turvallisuushavainnoista tehtyjen ilmoitusten käsittelyssä käytetään tapaturman tutkintamallia. Tämän mallin avulla selvitetään yhteistyössä esihenkilöiden, henkilöstön ja työsuojelun kanssa, miten vaaratilanne tai tapaturma voidaan jatkossa estää. Tavoitteena on vähentää työstä johtuvia tapaturmia ja ennaltaehkäistä työmatkatapaturmia sekä hyödyntää tutkintamallin kautta saatuja tietoja työtapaturmien ennaltaehkäisemiseksi ja tehostaa työtapaturmien käsittelyä osaamisalueittain.



HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön osaamista kehitetään työn vaatimuksista nousevien osaamistarpeiden mukaan. Henkilöstön osaaminen koostuu sekä organisaation toiminnassa tarvittavasta osaamisesta (organisaatio-osaaminen) että oman ammatin osaamisvaatimuksista (ammattillinen osaaminen). Henkilöstöltä vaadittava osaaminen pohjaa työelämän ja opiskelijoiden tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Samanaikaisesti ennakoitaan ja huomioidaan toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset (teknologia, lainsäädäntö, ympäristön muutokset, talouden kehitys, sosiaaliset tekijät eli asiakkaiden ja muiden sidosryhmien vaatimukset ja odotukset) ja työelämän toimialakohtaiset muuttuvat osaamistarpeet, ja näiden vaikutus oman henkilöstön osaamisen kehittämiseen.

Henkilöstön osaaminen ja sen jatkuva kehittäminen ovat tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista ja organisaation kestävänsä tulevaisuuden rakentamista. Osaavat ihmiset ovat merkittävin resurssi tuotettaessa työelämän tarvitsemaa osaamista tuloksellisesti ja vaikuttavasti. Osaamisen kehittäminen on systemaattista ja ennakoivaa johtamistyötä, jolla varmistetaan henkilöstön osaamisen ajantasaisuus ja sen tehokas hyödyntäminen niin, että strategiset tavoitteet saavutetaan. Jokaisella työntekijällä on vastuu oman osaamisensa kehittämisestä ja ajankohtaisen tiedon hankkimisesta.

Jatkuva oppiminen turvaa osaamisen kehittymisen ja säilymisen myös tulevaisuudessa, kun työelämä, teknologia ja ympäröivä maailma muuttuvat yhä nopeammin. Ennakoimme työelämän tulevaisuuden osaamistarpeita, ja etsimme uusia ratkaisuja näihin tarpeisiin. Tähän linkittyy tiiviisti myös henkilöstön osaamisen varmistaminen ja uudistaminen. Laaditut toimintaympäristöanalyysit ovat koko kuntayhtymän henkilöstön hyödynnettävissä. Toimintaympäristöanalyysi sisältää tietoa muun muassa keskipitkän aikavälin työvoima-, koulutus- ja osaamistarpeista. Hyvää taustatietoa saadaan myös muun muassa Pohjois-Savon liiton, Opetushallituksen osaamisen ennakkointifoorumin (OEF) ja Sitran tuottamasta tilasto- ja ennakkointitiedosta. Täsmätietoa Pohjois-Savon ennakkoidusta työvoimatarpeesta tarjoaa loppuraportti: **Pohjois-Savon työvoimatarpeen määrällinen ennakkointi** - Kärkialojen työvoiman tarjonta ja kysyntä vuosien 2022–2040 aikana Pohjois-Savossa. Loppuraportti on tuotettu osana Pohjois-Savon Liiton toteuttamaa EIPS (Ennakkointitiedon integraatio Pohjois-Savossa) -hanketta.

Teemme Saksyssa, niin kuntayhtymätasoisista kuin myös alakohtaista ennakkointityötä. Olemme tunnistanee ne oleellimmat, omaan toimintaamme ja eri koulutusaloihimme vaikuttavat toimintaympäristön muutokset ja työelämän uudet osaamistarpeet. Näiden pohjalta kehitämme uusia innovatiivisia toimintatapoja ja ratkaisuja, ja panostamme strategian mukaisesti vahvasti myös oman osaamisen kehittämiseen. Tähän hyödynnämme yhtenä keinona henkilöstön työelämäjaksoja.

Ennakkointi on strategisen johtamisen perusta. Toimintaympäristön ja työelämän tulevaisuuden muutokset heijastuvat näkyviin hiljalleen heikkojen signaalien kautta, tuottaen meille tärkeää tietoa, jota hyödynnämme osana omaa koulutuspoliittisen suunnittelun kenttäämme. Hyödynnämme ennakkointitietoa johtamisen ja päätöksenteon tukena, varmistaen näin ammatillisen koulutuksen entistä parempaa tuloksellisuutta, vaikuttavuutta ja laatua. (Hallitusohjelma: Vahva ja välittävä Suomi **Hallitusohjelma (valtioneuvosto.fi)**)

ORGANISAATION KYVYKKYYKSIEN KEHITTÄMINEN

Organisaation kriittisinä menestystekijöinä pidetään organisaation kyvykkyyksiä, joiden toteuttamiseen tarvitaan yleensä yhdistelmä prosesseista ja toimintamalleista, henkilöstöstä ja sen osaamisesta sekä tiedosta ja tietojärjestelmistä. Kyvykkyys perustuu johtamisprosessien toimivuuteen, toiminnan prosesseihin, henkilöstön osaamiseen ja verkostojen hyödyntämiseen.

Saklyn strategiassa päätavoitteeseen, pidämme osaajistamme huolen, liittyviksi keskeisiksi kyvykkyyksiksi on valittu hyvinvointi, johtaminen ja uudistumiskyky. Yhteiset toimintatavat määritellään toiminnan ohjausjärjestelmiin (IMS ja intra). IMS-järjestelmään kuvataan tärkeimmät prosessit ja kirjataan niihin liittyvät ohjeet. Ydinprosessimme ovat: ammatillisen opiskelijan polku, lukion opiskelijan polku ja yritysasiakkaiden palvelut. Näitä täydentävät tukiprosessit ja johtamisen prosessit. Intra on ohjeiden julkaisu-alusta, jonka käyttöön henkilöstöä koulutetaan ja kannustetaan.

Tietojohdamista kehitetään edelleen. Tietojohdaminen pitää sisällään tiedon johtamisen (muun muassa järjestelmät ja kirjauskäytännöt sekä datan kokoaminen ja luokittelu) ja tiedolla johtamisen (muun muassa tietojen esittäminen, johtopäätökset ja päätöksenteko), joita kumpiakin huomioidaan kehittämisessä. Intrassa olevan RapSan kehittämistä jatketaan. Kehitämme tulokortin mittareiden lisäksi muita prosessimittareita, joiden avulla pystymme entistä paremmin seuraamaan ydinprosessimme, ammatillisen opiskelijan polku, toimivuutta sekä sen tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta.

HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMISSUUNNITELMA

Osaamisen kehittämisen -työryhmä on laatinut henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelman, jonka perustana ovat organisaation kyvykkyydet. Suunnitelmaan on kuvattu henkilöstön tärkeimmät osaamiset (osa-alueet) ja se toimii henkilöstölle järjestettävien koulutusten lähtökohtana. Suunnitelmassa on tavoitteena myös kriittisten kyvykkyyksien tarkastelu suhteessa strategiaan lähtökohtiin ja taustaoletuksiin. Nykytilan ja osaamistarpeiden tarkastelun pohjalta voidaan esittää mahdollisia muutosehdotuksia, esim. toimijaryhmiin, tehtäväkuviin tai tarvittaviin osaamistasoihin. Osaamisen kehittämisen -työryhmä on koostanut myös osaamisen kehittäminen ja johtaminen -prosessikuvauksen.



Henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelmaan osa-alueet:

- koko henkilöstön osaamista edistävät koulutukset (työyhteisöosaaminen)
- esihenkilötaitoja ja johtamisosaamista lisäävät koulutukset
- opetushenkilöstön osaamista lisäävät koulutukset
- tukipalveluhenkilöstön osaamista lisäävät koulutukset.

Intran koulutuskalenteriin kootaan kyseisten osa-alueiden koulutukset, joita järjestetään organisaation omana toimintana. Koulutusilmoituksissa ilmaistaan aiempaa selkeämmin kohderyhmä, kenelle kyseinen koulutus on suunnattu. Henkilöstö osallistuu myös muiden organisaatioiden järjestämiin koulutuksiin.

PEREHDYTYKSEN OSANA TYÖKYKYÄ, AMMATILLISTA KEHITTÄMISTÄ JA KEHITTYMISTÄ

Työntekijän osaamista vahvistetaan muun muassa oikea-aikaisella, suunnitelmallisella ja laadukkaalla perehdyttämällä. Se on myös osa työkyvyn ylläpitoa, turvallisuutta ja vahvistaa työhyvinvointia ja sitoutumista työhön. Hyvällä perehdytyksellä vahvistamme työntekijän valmiuksia tehdä työtään, ja uusien työntekijöiden kohdalla myös kiinnittymistä osaksi organisaatiota ja työyhteisöä. Jotta tämä onnistuu, tarvitaan siihen perehtyjän lisäksi koko työyhteisön sekä esihenkilön toimia.

Palvelussuhteen alussa työntekijää opastetaan työtiloihin, -käytäntöihin ja -tehtäviin. Perehdyttämisen tukena käytetään perehdytysuunnitelmaa (HR-Populus) sekä perehdytysmateriaalia, kuten intran sisältöä. Työyhteisössä jokaisella on velvollisuus auttaa ja tukea uutta työyhteisön jäsentä. Uudella työntekijällä puolestaan on vastuu aktiivisesti perehtyä työhönsä ja organisaatioon sekä tutustua työyhteisöön. Organisaatio saa työntekijältä työpanoksen lisäksi käyttöönsä erilaista osaamista, uusia käytäntöjä ja ideoita. Onnistunut perehdytys tuottaa työntekijälle myös onnistumisen kokemuksia, joka edistää omanarvontuntoa, itseluottamusta sekä oppimista ja osaamista. Päävastuu perehdyttämisen toteutuksesta ja onnistumisesta on esihenkilöllä.



Henkilöstön perehdytysohjelma uusille työntekijöille sisältää:

1. perehdytyksen kuntayhtymään ja organisaatioon
2. perehdytyksen yhteisiin yleisiin asioihin
3. perehdytyksen koulutusalaan, tiimiin ja työyhteisöön.

Lisäksi oppimispalvelujen henkilöstölle on useita muita perehdytettävä sisältöjä, muun muassa: erinomaisen opetuksen ja ohjauksen toimintamalli, oppimisen tuen toimintamallit, vuosityöaika, oppivelvollisuus, koulutuksen järjestäjän lainsäädäntö, opiskeluhuolto sekä tutkinnon muodostuminen ja arviointi. Maahanmuuttajamentorit järjestävät infoja aloille myös maahanmuuttajakoulutuksesta.

Oman osaamisen syventäminen ja uuden oppiminen luovat työn imua ja ovat tärkeitä voimavaratekijöitä jokaisen työssä. Perehtyminen ja uuden oppiminen jatkuu läpi koko työntekijän työuran, huomioiden työelämän, työtehtävien ja -tapojen sekä työvälineiden muuttuminen ja kehitys. Vastuu ja velvoite osaamisen kehittämiseen on kaikilla työntekijöillä. Perehtymiselle ja perehdyttämiselle on varattava riittävästi aikaa ja henkilöresursseja.

HENKILÖSTÖN AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Työntekijöiden osaamisen kehittämisestä huolehditaan koulutuksen, työnohjauksen, mentoroinnin ja vahvuus- ja tavoitekeskustelujen avulla. Työntekijän vuosittainen vahvuus- ja tavoitekeskustelu ja osaamisen arviointi esihenkilön kanssa ohjaavat osaamisen kehittämistarpeiden määrittelemisessä ja kehittämistoimenpiteiden valinnassa. Vahvuus- ja tavoitekeskustelussa määritellään henkilökohtaiset sekä kuntayhtymän strategian toteutumista tukevat tavoitteet. Samalla varmistetaan, että osaaminen on riittävällä tasolla työnkuvan onnistuneeseen toteuttamiseen. Vahvuus- ja tavoitekeskustelussa käydään läpi työntekijän työuran suunnitelma, ammatillisen osaamisen kehittämisen tavoitteet ja laaditaan tulevaisuuslähtöisesti kehityssuunnitelma niiden toteuttamiseksi. Vahvuus- ja tavoitekeskustelujen, osaamisen arviointien, työelämäfoorumien ja muun ennakkoinnin tuottamat osaamisen kehittämistarpeet kirjataan osaamisen kehittämissuunnitelmaan, joka julkaistaan intrassa ja jota päivitetään vuosittain.

Strategisen osaamisen kehittämisen -työryhmän tavoitteena on tunnistaa strategiasta nousevat henkilöstön osaamisen kehittämistarpeet ja hyödyntää ennakoitietoa suunnittelussa.

Työryhmä tekevät:

- Kokooa henkilöstön osaamisen kehittämistarpeet ja toimenpiteet yhteiseen kehittämissuunnitelmaan.
- Laatii mittarit kehittämissuunnitelman toteutumisen seuraamiseksi.
- Raportoi suunnitelman toteutumisesta johtoryhmälle puolivuositain.
- Laatii toiminnastaan viestintäsuunnitelman henkilöstölle.



Vahvuus- ja tavoitekeskustelun ja osaamisen arvioinnin sisältöä hyödynnetään osaamisen kehittämisen suunnitelmassa. Tarkoituksena on nostaa vahvemmin esiin työntekijän osaaminen (vahvuudet, onnistumiset) sekä sopia yhdessä esihenkilön kanssa kehittämistä vaativat osaamisalueet. Keskustelussa on luontevaa ottaa puheeksi organisaation ja työntekijän tavoitteet sekä niiden yhteensovittaminen, työturvallisuus ja -hyvinvointi, työyhteisön toiminta ja palautteen saaminen ja sen antaminen. Työuran eri vaiheissa keskusteluissa painottuvat eri asiat ja hyvin toteutettuna keskusteluista hyötyvät kaikenikäiset. Työuran loppuvaiheessa vahvuus- ja tavoitekeskusteluissa suunnitellaan viimeisiä työvuosia ja hiljaisen tiedon sekä osaamisen siirtämistä ja valmistaudutaan eläkkeelle jäämiseen. Onnistunut keskustelu vaatii muun muassa osapuolien huolellista valmistautumista, aktiivista vuorovaikutusta sekä sovittujen asioiden viemistä käytäntöön.

Hyvässä vahvuus- ja tavoitekeskustelussa työntekijän ja esihenkilön luottamuksellinen suhde korostuu, koska se helpottaa työntekijän elämäntilanteen sekä kehittymistarpeiden puheeksi ottamista. Esihenkilön tulee kuunnella sekä kannustaa ja rohkaista uusien toimintatapojen kehittämiseen. Työntekijä on osaltaan vastuussa, että oma osaaminen vastaa työn nykyvaatimuksia. Kokeneidenkin työntekijöiden osaamista kehittämällä voidaan ehkäistä osaamisvajeesta johtuvaa työkyvyn heikkenemistä ja ennenaikaista työuran päättymistä, mikä on tärkeää työntekijän itsensä lisäksi myös yhteiskunnan kannalta.

OPETUS- JA OHJAUSHENKILÖSTÖN PEDAGOGISEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Opettajan tulee olla oman alansa ja pedagogiikan osaaja. Substanssiosaaminen koostuu opettajan ammatillisesta tietotaidosta eli hänen ammattiosaamisensa tiedoista ja taidoista. Substanssiosaamisen ylläpitäminen edellyttää opettajalta sekä muuntautumiskykyä että tulevaisuusorientaatiota. Ajantasainen osaaminen on pohjana hyvälle pedagogiikalle >> opetukselle, ohjaamiselle ja oppimiselle. Jokaisella työntekijällä on vastuu oman osaamisensa kehittämisestä sekä ajankohtaisen tiedon hankkimisesta. Opettajan osaaminen ei ole muuttumatonta. Jokaisen opettajan osaaminen määritellään yhdessä esihenkilön kanssa. Erittäin tärkeää on myös eri tavoin toteutettava vuoropuhelu ja yhteistyö työelämän kanssa, jota vahvistamme muun muassa työelämäjaksojen toteuttamisella.

Pedagogiikalla tarkoitetaan tässä tapoja, joilla toteutetaan opetusta ja ohjausta. Opetushenkilöstön osaamisen kehittämistoimissa huomioidaan kuntayhtymän uudistuvan strategian mukaiset linjaukset ja vahvistamme organisaatiomme pedagogista kyvykkyyttä. Kehitämme asiakasymmärrystä ja -osaamista hyödyntämällä entistä enemmän asiakkaisiin liittyvää tietoa. Tiedon pohjalta laadimme organisaatiotasoisia palvelumalleja ja tavoitteena on päästä pilotoimaan uusien palvelupolkujen toteutuksia,

joiden suunnittelu on alkanut syksyllä 2025. Vahvistamme kaikilla opintoaloilla tietoisuutta opiskelijan tukemiseksi tarkoitetuista toimintamalleista (työnjako ja vastuut) oppimisen tuen säädöspohjan uudistuessa syksyllä 2026. Tuotamme mahdollisuuksia vertaistukeen ja keskusteluun muun muassa erityisen tuen sekä muiden pedagogisten aiheiden osalta. Vahvistamme opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamista opiskelijoiden työelämään ja jatko-opintoihin siirtymisen tukemisessa tulevan rahoitusmallin mukaisesti sekä yrittäjyystaitojen edistämässä.



Opetuksen/ohjauksen kehittämistä ovat esimerkiksi oikea-aikainen ja opiskelijan tarpeiden mukainen ohjaus eri oppimisympäristöissä sekä osaaminen oppimisympäristöjen hyödyntämisessä huomioiden erilaiset oppijaryhmät. Opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laadintaa ja muun muassa osaamisen tunnustamisen tekemistä pyritään tukemaan eri toimijoiden roolien vahvistamisella ja myös teknisillä ratkaisuilla. Ammatillisten ja yhteisten opintojen integraatiota kehitämme

opettajien yhteistyötä lisäämällä. Teknologia- ja digiosaamisen tarve lisääntyy kaikilla aloilla tulevaisuudessa. DigiSakky-ohjelma on laadittu tukemaan strategiaa ja sen toimenpiteitä viedään eteenpäin. Ohjelmassa asetetaan tavoitteita muun muassa pedagogiikalle ja opetusteknologialle tulevaisuudessa. Oppimispalvelujen henkilöstön digiosaaminen on yksi tärkeimmistä oman osaamisen kehittämisen painopisteistä ammatillisen ja pedagogisen osaamisen ohella. Verkkototeutukset haastavat opettajia sekä tekniikan mutta erityisesti pedagogiikan hallinnassa. Tuemme oppimis- ja tukipalvelujen henkilöstöä esimerkiksi tekoälyn käyttöönottamisessa ja hyödyntämisessä.

Pedagogisen osaamisen kehittämisellä varmistamme, että:

- oppimisen, ohjauksen ja tuen suunnittelu ja toimintatavat ovat joustavia ja monipuolisia – erinomainen opetus ja ohjaus
- oppiminen on monipuolista, laadukasta ja vastaa tutkintojen perusteita sekä koulutus- ja oppimistavoitteita
- digitaalisuus mahdollistaa ja tukee kaikissa oppimisympäristöissä oppimista ja ohjausta asiakastarpeen mukaisesti – myös ajasta ja paikasta riippumatta.

Pedagogisen osaamisen kehittämisen keskeiset toimet:

1. pedagoginen ohjelma ohjaa pedagogiikkamme kehittämistä strategiaamme mukaisesti ja toimintaympäristön muutokset huomioiden
2. koulutamme sekä tuemme pedagogisessa toiminnassa keskeisiä toimijaryhmiä, kuten esimerkiksi tutoropettajia, mentoreita, suunnitteluun osallistuvia ja esihenkilöitä
3. toteutamme pedagogisten painopisteiden mukaisia koulutuksia säännöllisesti ja tarjoamme mahdollisuutta yhteiseen pedagogiseen keskusteluun.

Jatkamme Erinomaisen opetuksen ja ohjauksen -toimintamallin kehittämistä ja seurantaa, muun muassa sisäisellä auditoinnilla sekä saadun asiakaskokemuksen palautekyselyn uudistamisella.

HENKILÖSTÖN VAIKUTUSKANAVAT JA YHTEISTOIMINTA

Sakkyn toimintaa kehitetään yhdessä henkilöstön kanssa. Useisiin toimintaamme liittyviin asioihin toivotaan henkilöstön aktiivista vuorovaikutusta ja osallistumista sekä tarjotaan mahdollisuuksia vaikuttaa. Käytössä on muun muassa sähköinen palautekanava intrassa, jonka kautta henkilöstö voi tehdä aloitteita ja reklamaatioita sekä jättää kehittämisehdotuksia.

YHTEISTOIMINTA

Yhteistoiminnalla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön välistä jatkuvaa vuorovaikutusta ja neuvottelua asioista, jotka vaikuttavat henkilöstön asemaan ja työhön. Se on osa henkilöstöjohtamista; toimintatapa, jolla työyhteisön asioita hoidetaan. Yhteistoiminta on kaikkien vastuulla.

Kuntayhtymän ja sen henkilöstön välinen yhteistoiminta järjestetään yhteistoimintamenettelystä tehdyn yleissopimuksen ja sen soveltamisohjeita noudattaen. Yhteistoiminnan tarkoituksena on kuntayhtymän tuloksellisen opetuksen ja ohjauksen kehittäminen ja edistäminen sekä henkilöstön työhyvinvoinnin parantaminen antamalla henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun.

Yhteistoimintaa kuntayhtymässä säätelee lait työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa, työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta sekä kunta- ja hyvinvointialan työsuojelun yhteistoimintaa koskeva työ- ja virkaehtosopimus.

VÄLITÖN YHTEISTOIMINTA

Välittömässä yhteistoiminnassa henkilöstölle annetaan mahdollisuus osallistua toiminnan kehittämiseen ja omaan työyhteisöön vaikuttaviin tekijöihin. Yhteistoiminta on työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän välistä vuorovaikutusta. Välitöntä yhteistoimintaa on myös yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden käsittely esimerkiksi työpaikkakokouksessa. Työntekijän/työntekijöiden pyynnöstä asioiden käsittelyyn voivat osallistua myös henkilöstön luottamusedustajat ja/tai työsuojeluvaltuutettu. Yhteistoiminnan toimintamuotoja voivat olla muun muassa vahvuus- ja tavoitekeskustelut, tiimipalaverit ja muut yhteiset palaverit. Sakkysssä välitön yhteistoiminta tarkoittaa työstä, muutoksista ja työn pulmista keskustelemista työyhteisönä, tiiminä yhdessä esihenkilön kanssa.

EDUSTUKSELLINEN YHTEISTOIMINTA

Sakkysssä työyhteisöasioita käsitellään edustuksellisessa yhteistoimintaryhmässä, jossa työntekijöiden ja työnantajan edustajat toimivat yhdessä luottamukseen ja avoimeen vuorovaikutukseen perustuen. Yhteistoimintaryhmä toimii myös kuntayhtymän työsuojelutoimikuntana. Yhteistoiminnalla tuetaan myös kuntayhtymän strategian toteutumista.

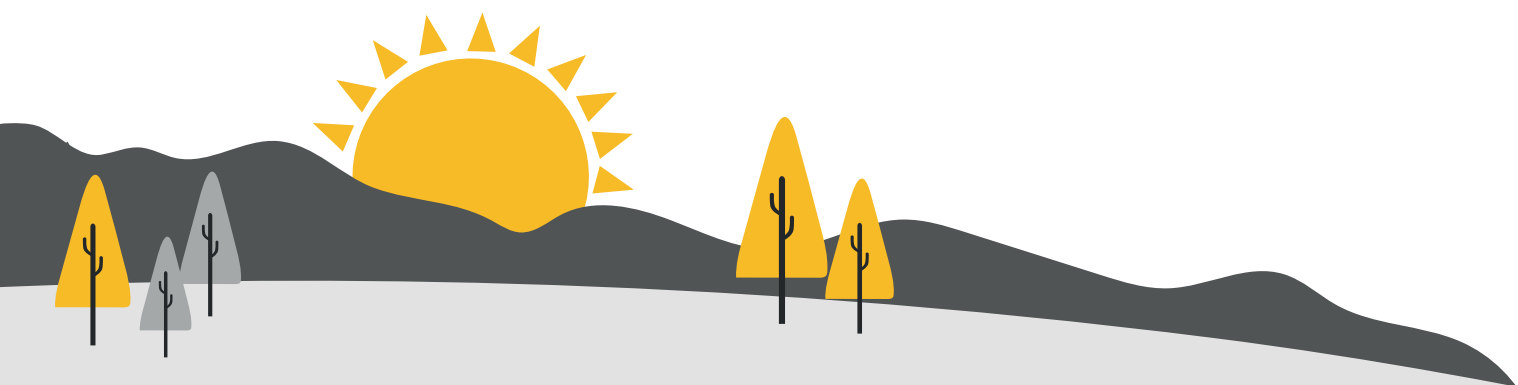
Kuntayhtymässä toimii myös kuntayhtymätasoisia kehittämisryhmiä, jotka antavat henkilöstölle ja opiskelijoille vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. Strategisten tiimien jäsenet koostuvat monipuolisesti henkilöstön edustajista. Lisäksi Sakkysssä toimii työryhmiä turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin koordinoimiseksi. Strategisten tiimien toiminta ja kokoonpano päivitetään vuonna 2026.

HENKILÖSTÖSUUNNITELMAN TOTEUTUMISEN SEURANTA

Henkilöstösuunnitelman toteutumista seurataan säännöllisesti sekä esihenkilötyössä että kuntayhtymän johtoryhmässä. Tulokortissa henkilöstönäkökulman mittarit ovat yksi keskeinen seikka toteutumisen jatkuvassa seurannassa. Lisäksi vuosittain laadittavassa henkilöstökertomuksessa suunnitelman toteutumisesta raportoidaan vertailutietoina aiempien vuosien toteutum tiedot.

Kuntayhtymässä kehitetään henkilöstöprosesseja ja otetaan käyttöön digimenetelmiä, muun muassa henkilöstön työkyvyn ylläpitämiseen ja osaamisen lisäämiseen. Esimerkiksi henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja voi seurata RapSassa. Yhtenäisten toimintatapojen avulla tiedonkeruu on luotettavaa ja ajantasaista, mikä tukee muun muassa tietojohtamista.





KESTÄVÄN TULEVAISUUDEN TEKIJÄ



**SAK
KY.FI**



SAVON
KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ