



Henkilöstökertomus 2023

Käsittely:
hallitus 29.2.2024, § 7
yhtymäkokous 11.06.2024

Sisällysluettelo	Sivu
1 Johdanto	1
2 Keskeiset henkilöstötunnusluvut	2
2.1 Henkilöstön määrä ja palvelussuhteiden muoto	2
2.2 Henkilöstön ikärakenne ja eläköityminen	4
2.3 Henkilöstön vaihtuvuus ja saatavuuden varmistaminen	5
3 Esihenkilötyö	7
4 Työhyvinvointi ja työkyky	8
4.1 Työhyvinvoinnin tukeminen	8
4.2 Työkyvyn ylläpitäminen	10
4.3 Sairauspoissaolot	10
4.4 Työterveyshuollon kustannukset	12
5 Osaamisen kehittäminen	13
5.1 Kehityskeskustelut	13
5.2 Opetushenkilöstön muodollinen kelpoisuus	13
5.3 Henkilöstön koulutuspäivät	14
5.4 Henkilöstön osaamisen kehittämisen painopistealueet	15
6 Yhteenveto	16

1 Johdanto

Luksia on monialainen noin 380 asiantuntijan voimin toimiva ammatillisen koulutuksen asiantuntija Länsi-Uudellamaalla.

Talouden taantumana vuoksi Luksiassa joudutaan varautumaan suuriin muutoksiin, joista merkittävämmät ovat ammatillisen koulutuksen rahoituksen muuttuminen sekä kustannusten jyrkkä nousu. Lisäksi toiminnan tarkasteluun vaikuttavat myös hyvinvointialueiden muodostuminen sekä TE-uudistusten ja muiden kunnille siirtyvien tehtävien tuomat osaamisvaatimukset myös Luksian henkilökunnalle.

Henkilöstöresurssien kokonaismäärä pysyi vuoden 2023 aikana samalla tasolla edelliseen vuoteen verrattuna. Henkilöstön kehittäminen jatkui kuluneena vuonna uudenlaisten koulutusmuotojen takia lähinnä webinaareina. Opettajien kansainvälisyys- ja työelämäjaksojen määrä kasvoi, koska yritykset ja koulutuskumppanit avasivat taas ovensa. Henkilöstön hyvinvoinnin ja kehittämisen seuraamiseksi käyttöön otettu henkilöstöjärjestelmä Populus tulee auttamaan esimiehiä esimerkiksi ikääntyvän henkilöstön työssä jaksamisen suunnittelussa.

Suuri määrä luksialaisia (noin 22 %) saavuttaa eläkeiän viiden vuoden sisällä, minkä vuoksi henkilöstövoimavarojen suunnittelun ja koordinoinnin tarve on selkeästi lisääntymässä. Luksian henkilöstön keski-ikä on noussut hieman henkilökunnan vaihtumisesta huolimatta. Henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 oli 50,7 vuotta.

Henkilöstön määrä on pysynyt korkeana, vaikka rahoituksen perusteena olevat suoritteet ovatkin olleet laskussa. Osittain tähän on vaikuttanut kuluneena vuonna vielä pitkittyneestä koronasta johtunut tuen tarve. Valitettavasti nuorten kohdalla ikäluokkien koko on jyrkästi pienenemässä. Oppivelvollisuuden ikärajan nostaminen ei ole näkynyt opiskelijamäärien kasvuna. Koulutuksen painopiste siirtyy enemmän täydennyskoulutuksen suuntaan ja elinikäisen oppimisen vaatimukseen on nyt pystyttävä vastaamaan paremmin. Hyvin erikikäisten ja erilaisia perusvalmiuksia omaavien opiskelijoiden ohjaaminen nostaa henkilöstön osaamisvaatimusta.

Rahoitus on pirstaloitunut edellisten vuosien aikana tuntuvasti ja nyt meneillään olevien uusien oppimisympäristöjen rahoitus vaatii toimintaprosessien ja resurssien uudelleen tarkastelua. Henkilöstöresurssien tarkka suunnittelu sekä toiminnan tarkoituksenmukaisuuden varmistaminen pitävät Luksian kilpailukykyisenä sekä haluttuna työnantajana.

Luksian henkilökunnan osaaminen on tärkeä kilpailuvaltti Länsi-Uudellamaalla.

Jouko Lindholm
kuntayhtymän johtaja

2 Keskeiset henkilöstötunnusluvut

Luksian vuoden 2023 henkilöstökertomuksen tunnuslukujen laskenta ja raportointitapa on toteutettu Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n suosituksen mukaisesti.

Luksian organisaatio uudistui 1.1.2022. Tässä yhteydessä myös tulosalueet muuttuivat. Henkilöstökertomuksen tunnusluvut esitetään henkilöstökertomuksessa joko koko Luksian tasolla tai uuden organisaatiomallin mukaisten tulosalueiden tasolla. Vertailtavuuden vuoksi joissakin raporteissa esitetään myös vanhan organisaatiomallin mukaisia tunnuslukuja. Niissä hyvinvointi, palvelut ja teknologia -tulosalueet vastaavat uuden organisaatiomallin ammatillinen koulutus -tulosaluetta. Koulutuksen tukipalvelut -tulosalue vastaa nykyistä koulutuksen tuki ja kehittäminen -tulosaluetta.

Henkilöstökertomuksessa ei tehdä eroa työ- ja virkasuhteisen henkilöstön osalta, vaan tarkastelu tehdään yleisesti palvelussuhteiden perusteella. Sovellettavia virka- ja työehtosopimuksia on kolme; Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES) sekä Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS). Erottelu tehdään työ- ja virkaehtosopimuskohtaisesti silloin, kun se on tarkoituksenmukaista.

2.1 Henkilöstön määrä ja palvelussuhteiden muoto

Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymän palveluksessa oli 31.12.2023 sekä vakituista, että määräaikaista henkilöstöä yhteensä 381 henkilöä. Henkilöstömäärä kasvoi kolmella edellisvuoteen verrattuna. Viiden vuoden jaksolla tarkasteltuna henkilöstömäärä on kasvanut yhteensä 54 henkilöllä.

Suurin yksittäinen henkilöstöryhmä on opetushenkilöstö. Heitä on 234 henkilöä eli 61,4 % koko henkilöstöstä.

Luksia on varsin naisvaltainen työyhteisö. Naisten osuus koko henkilöstöstä on 63 %.

Suurin osa Luksian palvelussuhteista on vakinaisia (84 %) ja kokoaikaisia (88 %). Vuoden 2023 lopussa vakinaisessa palvelussuhteessa oli 320 henkilöä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 61 henkilöä. Määrissä ei tapahtunut merkittävää muutosta edellisvuoteen verrattuna.

Määräaikaisia palvelussuhteita käytetään virka- ja työvapaiden sijaisuuksissa, määräaikaisesti rahoitetuissa hanke- tai projektitoissa sekä tilapäisissä henkilöstötarpeissa. Opetuspuolella kelpoisuusasetus asettaa osaltaan rajoituksia sille, milloin opettaja voidaan palkata vakituiseen, ja milloin vain määräaikaiseen palvelussuhteeseen.

Tulosalue	Koko henkilöstö		Vakinaiset		Määräaikaiset	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Ammatillinen koulutus	250	238	201	198	49	40
Koulutuksen tuki ja kehittäminen	68	77	59	66	9	11
Tukipalvelut	63	63	60	58	3	5
Luksia	381	378	320	322	61	56

Tulosalue	Koko henkilöstö			Vakinaiset			Määräaikaiset		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Hyvinvointi	54	55	55	45	51	45	9	4	10
Palvelut	97	82	69	82	68	62	15	14	7
Teknologia	73	70	61	63	59	48	10	11	13
Koulutuksen tukipalvelut	93	89	78	80	75	70	13	14	8
Tukipalvelut	61	61	64	55	58	59	6	3	5
Luksia	378	357	327	325	311	284	53	46	43

Palvelussuhteet voidaan jakaa kokonaistuntimääränsä perusteella kolmeen ryhmään.

Kokoaikaisten ryhmään lasketaan KVTES:n ja TS:n piirissä oleva kokoaikatyötä tekevä henkilöstö, OVTES:n piirissä olevat kokoaikaiset opettajat ja lehtorit, joiden vuosityöaika on vähintään 1500 tuntia, sekä päätoimiset tuntiopettajat, joiden vuosityöaika on 800–1500 tuntia.

Osa-aikaiset ryhmään kuuluu henkilöstö, jonka työaika on alle 100 % täydestä kokoaikaisen työntekijän työajasta. Osa-aikaisen palvelussuhteen perusteena on usein työntekijän oma pyyntö tai esimerkiksi työeläkeyhtiön osakuntoutustuki.

Sivutoimisten ryhmään kuuluvat sivutoimiset tuntiopettajat, joiden vuosityöaika on alle 800 tuntia vuodessa.

Tulosalue	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset		Sivutoimiset	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Ammatillinen koulutus	207	213	28	12	15	13
Koulutuksen tuki- ja kehittäminen	67	73	1	4	-	-
Tukipalvelut	61	61	2	2	-	-
Luksia	335	347	31	18	15	13

Henkilötyövuositasolla tarkasteltuna henkilöstöresurssiksi saadaan 364,2 henkilötyövuotta (HTV2). Vuonna 2022 henkilötyövuosien määrä oli 361,1.

Henkilötyövuosien laskennassa on huomioitu kalenterivuoden osalta koko henkilöstön palkallinen työpanos, palkalliset vuosilomat, opetushenkilöstön vapaajaksot ja poissaolot mukaan lukien. Kaikki palkattomat jaksot ja poissaolot on jätetty laskennasta pois. Osa-aikainen henkilöstö on muutettu henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti ja osan vuotta palvelussuhteessa olleen työpanos on laskettu suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin.

Henkilötyövuosilaskentaa on viety aiempaa yksityiskohtaisemmalle tasolle. Laskennassa on huomioitu se, mille kustannuspaikalle tai mihin toimintoon tehty työ on kohdistunut. Tällöin esimerkiksi opetushenkilöstön hankkeelle tekemä työ on henkilötyövuosilaskennassa kohdistettu koulutuksen tukeen ja kehittämiseen, ei opetustyöhön.

Luksian henkilöstön henkilötyövuodet vuoden 2023 osalta jakautuivat seuraavasti:

Tehdyn työn muoto	HTV2
Opetustyö	212,8
Koulutuksen kehittämisen ja tuen työ	77,2
Esihenkilöiden työ	12,2
Koulutuksen tulosalueen työ	302,2
Sisäisten palveluiden ja konsernipalveluiden työ	51,3
Esihenkilöiden työ	10,7
Tukipalveluiden tulosalueen työ	62,0
Luksia yhteensä	364,2

2.2 Henkilöstön ikärakenne ja eläköityminen

Henkilöstön keski-ikä on 50,7 vuotta. Suurin ikäluokka naisten osalta ovat 45–49-vuotiaat ja miesten osalta yli 60-vuotiaat. Yli 50-vuotiaita on koko henkilöstöstä yhteensä 56 %.

Henkilöstön ikärakenne poikkeaa jonkin verran opetusalan henkilöstön (OVTES) ja muun henkilöstön (KVTES) välillä. Alla eroja on kuvattu tarkemmin.

OVTES	alle 30	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60-
lkm	2	6	18	27	52	36	49	61
KVTES	alle 30	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60-
lkm	5	9	13	17	19	20	23	24

OVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön keski-ikä on 51,6 vuotta. KVTES:n puolella keski-ikä on hieman alhaisempi, 48,9 vuotta.

Ikärakenteen vuoksi eläköityminen tulee kiihtymään tulevina vuosina. Vuonna 2023 kuntayhtymästä eläköityi 10 henkilöä. Näistä kahdeksan oli vanhuuseläkkeitä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 65,1 vuotta. Vuoden 2024 aikana vanhuuseläkeikään on tulossa yhdeksän henkilöä.

Keva laatii ennustetta arvioiduista eläköitymismääristä vuositasona. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Kevan ennuste luksialaisten eläköitymisestä seuraavien viiden vuoden aikana:

Vuosi	Vanhuuseläkkeet	Eläkkeet yhteensä
2024	9	13
2025	10	14
2026	12	16
2027	12	16
2028	13	17

Vuosien 2024–2028 aikana Luksiasta eläköityy Kevan ennusteen mukaan 84 henkilöä, näistä vanhuuseläkkeitä on arvion mukaan 64. Vanhuuseläkkeistä 47 kohdistuu opetusalan henkilöstöön.

Henkilöstön ikääntymisen myötä osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrä ja niiden tarve ovat lisääntyneet. Pyrimme mahdollistamaan henkilöstön työssä jatkamisen niissä tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on osittain heikentynyt, mutta hän ei ole vielä vanhuuseläkeiässä eikä siten eläkkeeseen oikeutettu. Osakuntoutustuella työskentelevät tekevät yleisimmin noin 50 %:n työaika ja heidän työkykyään seurataan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

2.3 Henkilöstön vaihtuvuus ja saatavuuden varmistaminen

Henkilöstön vaihtuvuutta on tarkasteltu vakinaisen, kokoaikaisen henkilöstön osalta KT:n suosituksen mukaisesti. Vuoden 2023 aikana kuntayhtymästä lähti 34 henkilöä ja taloon tuli 34 henkilöä. Talosta lähteneiden luvussa ovat mukana eläkkeelle siirtymisen vuoksi palvelussuhteesta irtisanoutuneet.

Tulosalue	Lähteneet		Tulleet	
	2023	2022	2023	2022
Ammatillinen koulutus	20	26	22	18
Koulutuksen tuki- ja kehittäminen	8	4	5	4
Tukipalvelut	6	8	7	10
Luksia	34	38	34	32

Vertailtavuuden vuoksi raportilla esitetään myös kolmen edellisen vuoden vastaavat luvut. Vuosina 2020–2021 ammatillisen koulutuksen nykyistä tulosaluetta vastaavat hyvinvointi, palvelut ja teknologia -tulosalueet ja koulutuksen tuki ja kehittäminen -tulosaluetta koulutuksen tukipalvelut -tulosalue.

Tulosalue	Lähteneet		Tulleet	
	2021	2020	2021	2020
Hyvinvointi	5	1	8	5
Palvelut	11	8	18	15
Teknologia	5	6	9	15
Koulutuksen tukipalvelut	6	4	9	11
Tukipalvelut	4	4	1	1
Luksia	31	23	45	47

Noudatamme edelleen varovaista linjaa henkilöstösuunnittelussa ja pyrimme kartoittamaan mahdollisuuksia täyttää pois lähtevä resurssi tehtävämuutoksilla tai muilla järjestelyillä rekrytoinnin vaihtoehtona.

Henkilöstön lähtövaihtuvuus (vakituisesta palvelussuhteesta lähteneiden lukumäärä suhteessa henkilöstömäärään) on kehittynyt seuraavasti:

Vuosi	Lähtövaihtuvuus %
2023	10,6 %
2022	11,8 %
2021	8,2 %
2020	6,4 %
2019	6,7 %

Vuoden 2023 aikana Luksiassa julkaistiin avoimeen hakuun yhteensä 73 avointa työpaikkaa. Hakemuksia avoimena olleisiin tehtäviin tuli yhteensä 561 kappaletta. Hakijoista 394 oli naisia ja 167 miehiä. Yli puolet hakijoista oli hakuhetkellä kokopäivätyössä muualla. Hakijoiden ikäjakauma on kuvattu alle.

< 20 v	20–29 v	30–39 v	40–49 v	50–59 v	>60 v
1	27	130	182	156	65

Hakemusten määrä yhtä avointa paikkaa kohden kasvoi hieman kolmeen edellisvuoteen verrattuna.

Vuosi	2023	2022	2021	2020	2019
Avoimet paikat	73	86	92	113	75
Hakemukset	561	601	637	745	601
Hakijaa / avoin paikka	7,7	7	6,9	6,6	8

Hakemusten määrissä on suuria toimiala- ja tehtäväkohtaisia eroja. Rekrytointihaasteet korostuvat edelleen erityisesti teknologia -alojen avointen opetustehtävien kohdalla. Haaste on valtakunnallinen ja kelpoisten ja soveltuvien hakijoiden määrät jäävät Luksiassakin selvästi alle muiden alojen hakemuskeskiarvon.

Avointen paikkojen markkinoinnissa käytetään Kuntarekryn ja TE-toimiston kanavien lisäksi harkinnanvaraisesti maksullisia kanavia ja sosiaalista mediaa. Ilmoitusten kävijädata osoittaa, että suurin osa (52 %) hakijoista ohjautuu ilmoitukselle Kuntarekryn omien sivujen kautta. Palvelun toimittaja on panostanut viimeisen vuoden aikana voimakkaasti julkisen puolen asiakkaidensa kokonaisvaltaiseen palvelemiseen ja alustan näkyvyyden ja vetovoimaisuuden lisäämiseen. Vuoden 2024 aikana on tavoitteena uudistaa Luksian työnantajaesittelysivu ja Luksian brändin mukainen urasivu. Tällä haetaan erottautumista muista työnantajaorganisaatioista ja pyritään lisäämään Luksian avointen paikkojen näkyvyyttä ja houkuttelevuutta. Samalla pääsemme mittaamaan myös hakijakokemusta.

3 Esihenkilötyö

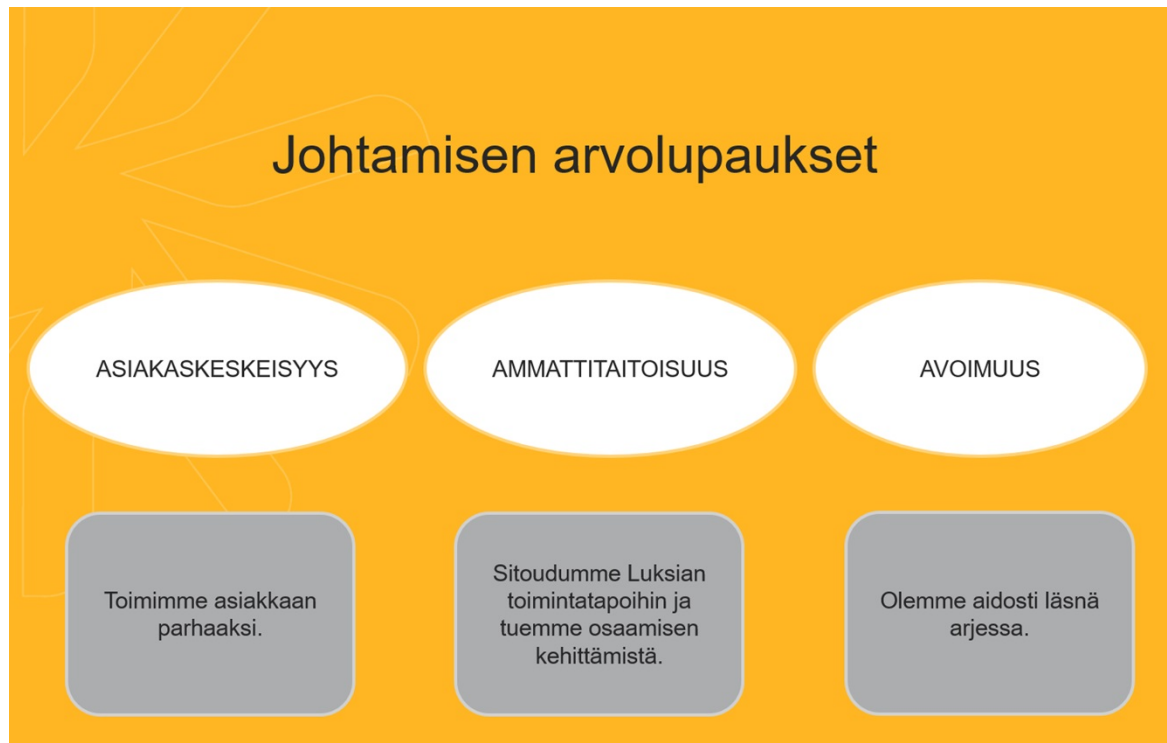
Luksia on matalan hierarkian organisaatio ja esihenkilöt muodostavat edelleen yhden pienimmistä henkilöstöryhmistä. Virassa olevia esihenkilöitä on 18. Tukipalveluissa on lisäksi 5 työsuhteista esihenkilöä.

Johtamisjänne, eli se kuinka monta henkilöä yhden esihenkilön johdettavana on, kertoo esihenkilön mahdollisuuksista toteuttaa johtamisprosessia ja esihenkilötyötä sekä sitouttaa ja kehittää henkilöstöä tuloskortin tavoitteiden saavuttamiseksi. Luksian keskimääräinen johtamisjänne on noin 21 johdettavaa per esihenkilö.

Tulosalue	Esihenkilöiden määrä		Henkilöstön määrä		Johtamisjänne	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Koulutus	12	12	314	312	26	26
Tukipalvelut	6	6	67	66	11	11
Luksia	18	18	381	378	21	21

Tulosalue	Virassa olevat esihenkilöt			Henkilöstön määrä			Johtamisjänne		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Hyvinvointi	3	3	3	54	55	55	18	18	18
Palvelut	4	4	4	97	82	69	24	21	17
Teknologia	2	3	3	73	70	61	37	23	20
Koulutuksen tukipalvelut	3	4	4	93	89	78	31	22	20
Tukipalvelut	5	4	4	61	61	64	12	15	16
Luksia	17	18	18	378	357	327	22	20	18

Jokaisen esihenkilön työtä ohjaavat esihenkilöiden yhdessä laatimat johtamisen arvolupaukset.



Kuntayhtymän tuloskorttitasolla asetetaan tavoitteet talous-, asiakas-, prosessi- sekä henkilöstönäkökulmille ensin kuntayhtymätasolta tulosaluetasolle ja siitä edelleen opintoala- / toimintayksikötasolle asti. Operatiivisen johtamisen tueksi on laadittu lisäksi

käytänteitä ja toimintamalleja, joiden tarkoitus on varmistaa selkeä, yhdenmukainen ja tasalaatuinen johtamisen toimintatapa läpi koko organisaation.

Toimintamalleja ja käytänteitä sekä niiden toimivuutta ja tarkoituksenmukaisuutta tarkastellaan vuoden aikana eri yhteyksissä. Uudistetuilla kokouskäytänteillä on tavoiteltu selkeyttä ja yhdenmukaisuutta. On pyritty siihen, että esimerkiksi kaikki toimialan esihenkilöt yhteen kokoavissa palavereissa kaikki saavat saman tiedon samaan aikaan. Esihenkilöiltä saadun palautteen pohjalta tulee kuitenkin tarkastella myös sitä, missä määrin asiat ovat nimenomaan kokousasioita, missä määrin tiedotusasioita ja miten paljon kokoukset vievät esimerkiksi esihenkilön työaikaa.

4 Työhyvinvointi ja työkyky

4.1 Työhyvinvoinnin tukeminen

Vuoden 2023 alussa toteutetun henkilöstökyselyn tulosten yhteenveto esitettiin vuoden 2022 henkilöstökertomuksessa.

Kyselyn tuloksia on käsitelty toimialoittain ja toimialat ovat päässeet valitsemaan ne asiat, joita he lähtevät kehittämään tai joihin he lähtevät hakemaan muutosta. Luksia-tasolla tuloksia on käsitelty arviointikeskusteluiden yhteydessä. Kysely toteutetaan uudestaan vuoden 2024 aikana, jolloin saadaan ensimmäistä kertaa myös tulosten vertailu.

Luksia-tasoiseen tulosten käsittelyyn tarvitsemme vielä strukturoidumpaa mallia ja viestinnällisiä keinoja tuoda valittuja konkreettisia kehittämiskohteita ja -toimenpiteitä näkyväksi koko henkilöstölle. Nyt saadun palautteen pohjalta toimet jäävät henkilöstölle vieraiksi ainakin Luksia-tasolla.

Hyvinvointia on rakennettu yhteisöllisyys -teeman alla eri tilaisuuksissa. Henkilöstö on kokoontunut yhteen niin kasvokkain kuin verkonkin välityksellä. Kampus-kahvit kokoavat henkilöstön yhteen toimipisteittäin vaihtuvien teemojen alle. Aiemmat Johto linjoilla-verkkokokoonnot on muutettu Luksia linjoilla -muotoon ja näin henkilöstön jäsenetkin ovat päässeet esittäytymään ja kertomaan oman toimialansa tai vastualueensa ajankohtaisista asioista. Tilaisuudet ovat olleet suosittuja ja niiden anti on nähty hyödylliseksi.

Syksyn aloitusta vietettiin perinteisen Luksia-päivän merkeissä 2.8.2023 Nummelan kampuksella. Päivään oli ilmoittautunut 236 luksialaista. Päivän teemat liikkuvat yhteisöllisyyden, ajankohtaisten asioiden ja oppilaitosturvallisuuden ympärillä.

Virkistysjaoston toimesta järjestettiin erilaista toimintaa ja matkoja; mm. Runeberg-risteily Porvooseen elokuussa, kulttuurimatka Tallinnaan lokakuussa ja leivontailta marraskuussa. Liikuntaa tuetaan edelleen Smartum kulttuuri- ja liikuntaedun kautta sekä järjestämällä ohjattua liikunnallista toimintaa henkilöstölle. Käyttöön saadut uudet hienot ulkokuntosalit Lohjalla ja Nummelassa on otettu myös henkilöstön keskuudessa tyytyväisinä käyttöön.

Paitsi henkilöstöeduilla, tuetaan henkilöstön hyvinvointia myös henkilöstön muistamisen kautta. Vuoden aikana kahviteltiin useiden merkkipäivien ja eläköitymisten merkeissä, nautittiin talon tarjoama upea joululounas, kukitettiin lisäkoulutuksia suorittaneita henkilökunnan jäseniä ja huomioitiin ansiotunutta kunnallista palvelusta Kuntaliiton ansiomerkeillä.

Henkilöstön hyvinvointia tuetaan myös Mehiläisen Mielen hyvinvoinnin palveluilla. Niiden avulla on mahdollista saada asiantuntijan apua terveyteen, hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Aloitetoiminta

Vuoden 2023 aikana aloitteita tehtiin seitsemän kappaletta. Aloitteista yksi palkittiin. Aloitepalkkio on 100 euron suuruinen. Kaikki tehdyt aloitteet käsitellään yhteistyötoimikunnassa, joka tekee myös päätöksen niiden palkitsemisesta.



4.2 Työkyvyn ylläpitäminen

Mehiläinen on tärkeä kumppani henkilöstön terveyden, hyvinvoinnin ja työkyvyn tukemisessa. Työterveyshuollon toiminnan painopiste on ensisijaisesti lakisääteisessä, ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Luksian työterveyshuollon sopimus kattaa kuitenkin osittain myös sairaanhoidon palvelut.

Luksian työntekijöiden työkyvyn ylläpitoa tuetaan Mehiläisen TYÖkuntoon –mallin mukaisesti. Mallissa tarkastellaan samanaikaisesti sekä työntekijää sairauksineen ja jäljellä olevine työmahdollisuuksineen, että työpaikkaa kuormituksineen ja kehittämismahdollisuuksineen.

Vuoden 2023 aikana toteutettiin yhteensä 361 erilaista toimenpidettä osana TYÖkuntoon –mallia. Toimenpiteet olivat työterveyslääkärin, erikoislääkärin, työterveyshoitajan, työpsykologin tai työfysioterapeutin toteuttamia työhön paluuarvioita, työkykyarvioita, työkykytilanteen analysointeja, yhteydenottoja työntekijään tai työpaikalle työkyvyn tukemiseksi tai kuntoutusarvioita. Aiempien vuosien tapaan vuoden 2023 aikana toteutettiin myös ryhmäohjauksia eri henkilöstöryhmille / tiimeille työpsykologin johdolla. Kaikilla näillä toimilla on pyritty tukemaan työntekijöiden työkykyä ja mahdollistamaan heidän työssä jaksamisensa ja jatkamisensa.

Kevan myöntämällä kuntoutustuella tehtiin Luksiassa vuonna 2023 yhteensä 251 työpäivää keskimäärin 50 %:n työajalla. Työkokeilun päiviä oli yhteensä 41.

Luksian sisäisen varhaisen tuen toimintamallin mukaan esihenkilön tulee käydä keskustelu työntekijän kanssa, mikäli työntekijällä on sairauspoissaoloja vähintään 5 kertaa viimeisen puolen vuoden aikana tai yhteensä 30 työpäivää sairauspoissaoloja viimeisen 12 kuukauden aikana. HR-järjestelmä Populus muistuttaa esihenkilöä automaattisesti keskustelusta, kun raja tulee täyteen. Keskustelut myös dokumentoidaan ja kuitataan käydyiksi järjestelmään. Poissaolojen hälytysrajan täyttyminen ei kuitenkaan ole ainoa tilanne, missä varhaisen tuen mallin mukaisia keskusteluita käydään. Niitä tulee käydä myös työntekijän aloitteesta tai esihenkilön aloitteesta, mikäli työntekijän työkyvystä tai työhyvinvoinnista herää huoli.

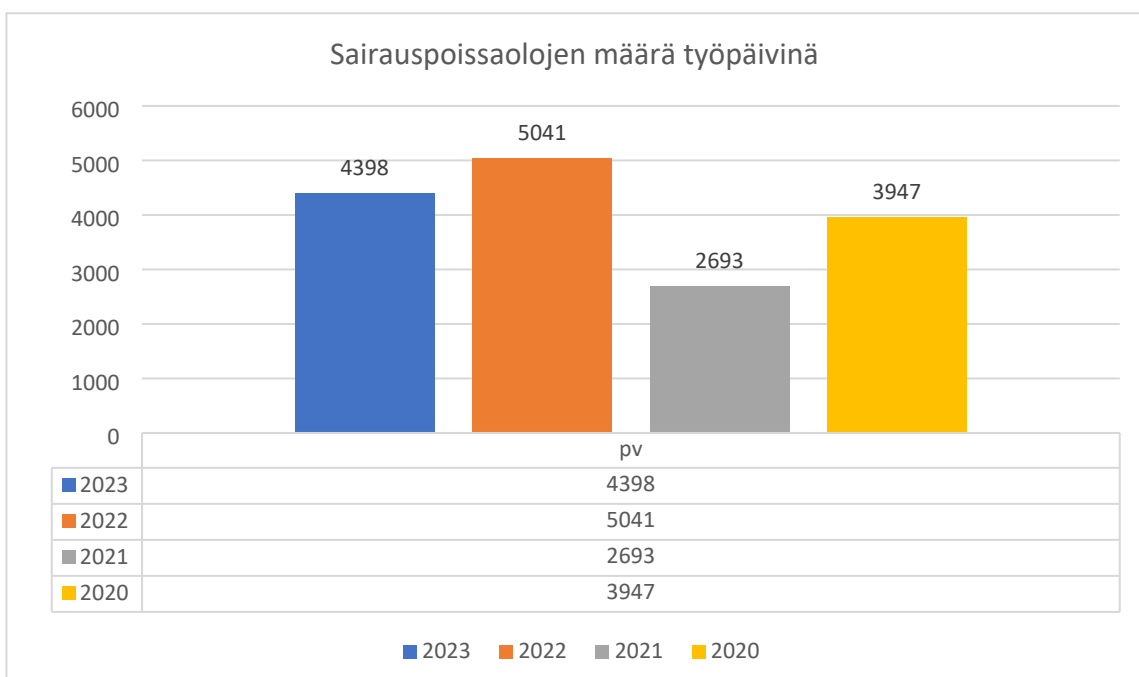
Kuntayhtymässä on ollut vuodesta 2020 alkaen käytössä korvaavan / kevennetyn työn malli osana varhaisen tuen keinovalikoimaa. Sillä ennaltaehkäistään pitkittyviä sairauspoissaoloja, ennenaikaista eläköitymistä sekä työelämästä syrjäytymistä. Korvaavalla / kevennetyllä työllä pyritään edistämään työntekijän työkyvyn palautumista ja mahdollistamaan työssä jatkaminen. Korvaava / kevennetty työ on vaihtoehto sairauslomalle ja siitä sovitaan aina tapauskohtaisesti yhdessä työntekijän, työterveyshuollon ja työnantajan kanssa. Työ on tilapäistä ja työntekijä palaa sovitun määräjän jälkeen omaan varsinaiseen tehtäväänsä.

4.3 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen määrä kääntyi vuoden 2023 aikana laskuun edellisvuoden voimakkaan kasvun jälkeen. Vuonna 2022 koronapandemia näkyi selkeästi Luksian henkilöstön sairauspoissaolomäärissä, mutta tilanne alkoi normalisoitua vuoden 2023 aikana.

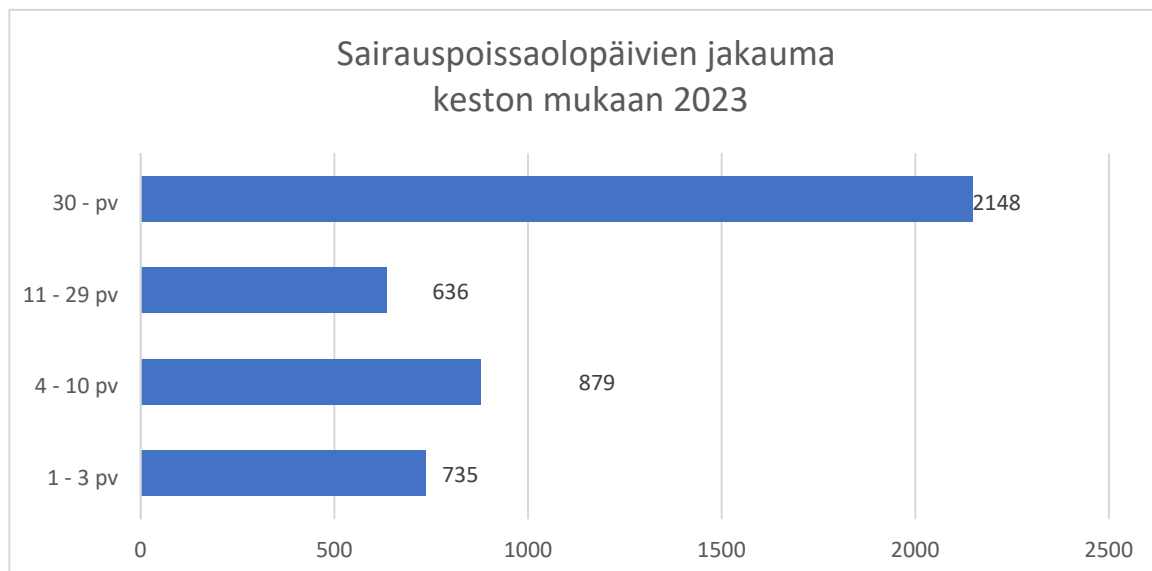
Koko henkilöstön (määräaikaisten mukaan lukien) sairauspoissaoloja kertyi vuoden 2023 aikana yhteensä 4 398 työpäivää. Laskua edelliseen vuoteen oli 643 työpäivää.

Sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohden oli 11,85 päivää. Vuonna 2022 vastaava luku oli 13,01 päivää. Luksian henkilöstön sairauspoissaolopäivien määrä alittaa Mehiläisen vertailuarvona olevan julkisen sektorin sairauspoissaolopäivien 13,5 päivän keskiarvon.



Pitkien, yli 30 päivän sairauspoissaolojen kokonaismäärä oli 2 148 päivää (2 140 päivää vuonna 2022). Edellisvuosien tapaan pitkät sairauslomat olivat lähinnä tuki- ja liikuntaelinsairauksia ja niihin liittyviä operaatioita. Työntekijät pääsevät yleensä palaamaan töihin normaalisti tai työterveyshuollon järjestelyjen avulla. Joissakin tapauksissa ratkaisuna voi olla Kevan myöntämä työkyvyttömyyseläke.

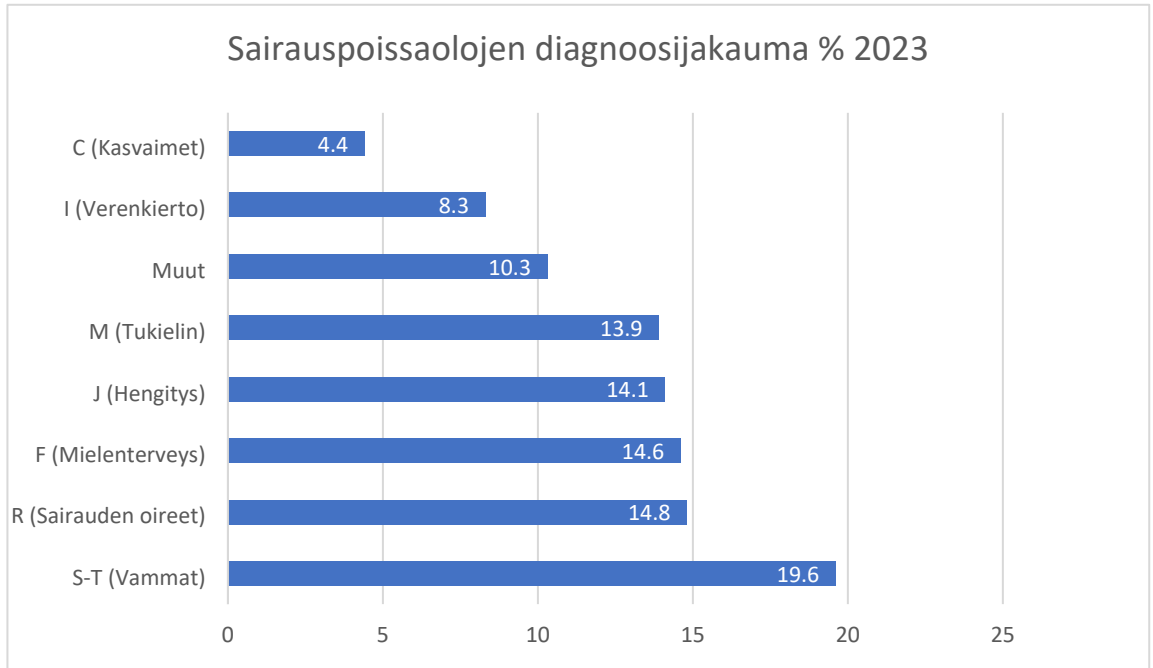
Merkittävää laskua tapahtui 4–10 päivän pituisten sairauspoissaolojen määrässä. Niiden kokonaismäärä oli vuonna 2023 yhteensä 879 päivää. Vastaava luku vuonna 2022 oli 1 309 päivää.



Sairauspoissaolojen diagnoosijakauma muodostaa raportin päädiagnoosiluokkien mukaan. Suurimman ryhmän muodostavat edelleen vammat, joiden vuoksi sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 860 päivää. Mehiläisen työfysioterapeutin mukaan yli puolet näistä ns. tulespoissaoloista liittyy tilanteisiin ennen operaatiota tai välittömästi sen jälkeen. Selkeää työperäisyyttä ei työfysioterapeutin mukaan nouse näissä poissaoloissa esille. Oireilua esiintyy yleisimmin niissä ammattiryhmissä, joissa työ on fyysisesti kuormittavaa.

Mielenterveys -diagnoosiluokassa (F) poissaolopäiviä oli yhteensä 644. Vuoden 2022 vastaava luku oli 423. Kasvun syistä on käyty keskustelua työterveyshuollon kanssa ja tarvittavista toimenpiteistä on henkilötasolla sovittu. Luksian työntekijöiden käytössä ovat Mehiläisen kattavat Mielen hyvinvoinnin palvelut.

Hengitystieinfektioiden vaikutus näkyy niin hengitysdiagnoosiluokassa (J), kuin myös luokassa R, sairauden oireet. Viimeksi mainittuun luokkaan kirjautuvat kaikki esihenkilön luvalla olleet poissaolot.



Työtapaaturmien määrä lisääntyi edellisvuodesta. Poissaolopäiviä tapaturmista aiheutui yhteensä 370 päivää.

Työtapaaturmien lukumäärä				
2023	2022	2021	2020	2019
26	17	12	12	17

4.4 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat yhteensä 250 206 euroa. Kustannuksissa oli kasvua edelliseen vuoteen 27 881 euroa. Henkilöä kohden kustannuksia oli 674 euroa. Kustannuksista 54 % muodostui ennaltaehkäisevästä, lakisääteisestä työterveyshuollosta (Kela I) ja 46 % sairaanhoidosta (Kela II). Osasta kustannuksia saadaan Kela-palautus.

Luksiassa on käytössä malli, jossa esihenkilö voi myöntää luvan 1–5 päivän poissaoloon sairauden vuoksi. Työterveyshuollon käyttö on kuitenkin yleistä myös lyhyisiin sairauspoissaoloihin liittyen, sillä 53 % kaikista sairauspoissaoloista tulee työterveyshuollon kautta.

5 Osaamisen kehittäminen

5.1 Kehityskeskustelut

Luksian kehityskeskusteluprosessia uudistettiin vuoden 2022 aikana ja uusi malli otettiin käyttöön vuonna 2023. Uudistetussa mallissa keskustelussa asetetut tavoitteet tuodaan konkreettiselle tasolle, ne dokumentoidaan selkeästi ja niiden toteutumista seurataan. Vuoden 2023 osalta tuloskortin mittarina ei tämän kehitystyön tuloksena ole enää käytyjen kehityskeskusteluiden prosentuaalinen toteuma kuten aiempina vuosina, vaan kehityskeskustelussa asetettujen tavoitteiden toteuma-aste.

Asetetut tavoitteet luokitellaan niiden sisällön perusteella ammattialan sisällön hallintaan, digitaitoihin, hanke- tai projektityöhön, johtamiseen / esihenkilötyöhön, järjestelmäosaamiseen, muodollisen kelpoisuuden hankkimiseen, kehittämiseen, pedagogiikkaan, suunnitteluun, talousosaamiseen, tiedolla johtamiseen ja työelämäosaamiseen. Kunkin työntekijän kohdalla asetetut henkilökohtaiset tavoitteet riippuvat tehtävästä ja työn sisällöstä, osaamisen tasosta ja siinä ilmenneistä kehittymistarpeista, henkilön omasta mielenkiinnosta ja toiveesta kehittää osaamistaan jollain tietyllä osa-alueella sekä opintoalan tai työyksikön tarpeista. Tavoitteille asetetaan aikataulu ja uuden kehityskeskustelun alussa otetaan erikseen kantaa jokaisen aiemmin asetetun tavoitteen toteuma-asteeseen.

Ensimmäinen raportti kehityskeskusteluissa asetettujen tavoitteiden toteumasta tuottaa toteuma-asteeksi 70,5 %. Tulokortissa asetetusta 75 %:n tavoitteesta jäädään siis hieman. Ensimmäistä kertaa meillä on kuitenkin konkreettista tietoa siitä, että tavoitteiden toteutumiseksi on tehty toimenpiteitä, henkilöstö on lähtenyt niitä toteuttamaan ja tämä on Luksia-tasolla mahdollistettu. Siihen nähden tulosta voi pitää hyvänä.

5.2 Opetushenkilöstön muodollinen kelpoisuus

Opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimukset määräytyvät asetuksen (986/98) mukaisesti. Opettajan kelpoisuus koostuu opetettavalle alalle edellytettävästä soveltuvasta tutkinnosta, työkokemuksesta sekä opettajan pedagogisten opintojen suorittamisesta. Opettajan, jolla ei ole kelpoisuusasetuksen mukaista kelpoisuutta, palkkaa alennetaan OVTES:n mukaan 6–20 %. Luksian soveltama epäpätevyysalennus on 6 %.

Kelpoisuuden laskennassa on huomioitu sekä pedagoginen pätevyys että tutkintotaso. Kelpoisuusprosentin laskuun Luksiassa pitkällä aikavälillä ovat vaikuttaneet paitsi yleiset rekrytointihaasteet, myös henkilöstön vaihtuvuus, jossa kelpoisen Luksiasta pois lähteneen henkilön tilanne on palkattu henkilö, jolta kelpoisuus puuttuu. Muodollisesti kelpoisten opettajien puute on valtakuntatasoinen haaste mm. teknologian opetusaloilla.

Osaavan työvoiman saamiseksi käytämme kelpoisuusasetuksen mukaista mahdollisuutta valita vakituisen palvelussuhteeseen henkilö ehdolla, että hän suorittaa opettajan pedagogiset opinnot kolmen vuoden kuluessa palvelussuhteen alusta.

Vuoden 2023 aikana useampi luksialainen opettaja suoritti vakituisen palvelussuhteensa ehtona olleet pedagogiset opinnot ja epäpätevyys ja sen mukainen 6 %:n palkanalennus poistui heidän osaltaan. Opetushenkilöstön (määräaikaiset mukaan lukien) muodollinen kelpoisuus kääntyi kasvuun ja se oli lopulta neljä prosenttia suurempi kuin edellisvuonna. Luksian opetushenkilöstön muodollisen kelpoisuuden aste vuonna 2023 oli 88 %. Tulokortissa asetettu 90 %:n tavoite jäi kuitenkin vielä saavuttamatta.

Kelpoisuus %						Tulokortin tavoite
vuosi	2023	2022	2021	2020	2019	2023
%	88	84	88	89	91	90

5.3 Henkilöstön koulutuspäivät

Raportoituja henkilöstön koulutuspäiviä kertyi vuoden 2023 aikana yhteensä 768 päivää, mikä on 64 päivää enemmän kuin vuonna 2022.

Vaikka koulutuspäivien määrä on kääntynyt kasvuun, emme kuitenkaan ole vielä saavuttaneet koronapandemiaa edeltävää tasoa. Silloin koulutuspäivien kokonaismäärä oli yli tuhannen päivän vuositasolla. Koronapandemian aikana omaksuttu webinaari- ja etäkouluttaminen ovat vakiintuneet normaaliksi henkilöstökoulutusten järjestämistavaksi. Koulutukset järjestetään usein tiiviimpinä ja kestoiltaan lyhyempinä koulutuksina ja niiden osallistumismaksut ja muut oheiskustannukset ovat pienentyneet.

Henkilöstökertomuksessa tarkastelu tehdään kokonaisten päivien tasolla ja osapäivän koulutukset huomioidaan kestoiltaan (tuntimäärä) osalta. Kustannuksissa huomioidaan palkkojen lisäksi osallistumismaksut ja esimerkiksi kilometrikorvaukset. Muutos henkilöstökoulutusten järjestämistavassa tarkoittaa sitä, etteivät nykypäivän luvut ole täysin verrattavissa koronapandemiaa edeltäneen ajan lukuihin.

Vuonna 2023 Luksiassa oli keskimäärin 2,0 koulutuspäivää per henkilö.

Koulutuspäivät per henkilö					
vuosi	2023	2022	2021	2020	2019
pv / hlö	2	1,9	1,3	2	3

Koulutuskustannuksia vuoden 2023 aikana kertyi yhteensä 90 380 euroa. Tässä luvussa ovat mukana mm. osallistumismaksut ja kilometrikorvaukset. Luvussa ei kuitenkaan ole huomioitu Luksian sisäisten koulutusten kustannuksia, joiden määrä on kasvanut ja joiden merkitys tulee kasvamaan myös tulevina vuosina.

Vuoden 2023 tulokortissa opetushenkilöstön työelämäjaksojen lisäksi mitattiin myös kansainvälisten jaksojen lukumäärää. Koronaepidemian väistyminen mahdollisti sen, että opetushenkilöstön oli mahdollista päästä työelämäjaksoille yrityksiin niin kotimaassa kuin ulkomailla. Tavoitteeksi asetettu 10 henkilön määrä ylittyi selvästi, työelämä- ja kv-jaksoilla oli vuoden 2023 aikana yhteensä 27 opettajaa. Työelämäjaksoja oli 12 opettajalla, kansainvälisiä jaksoja 15 opettajalla.

Työelämä- ja kansainväliset jaksot						Tulokortin tavoite
vuosi	2023	2022	2021	2020	2019	2023
henkilöä	27	3	1	4	18	10

Opintovapaata käytti vuoden 2023 aikana 14 luksialaista. Opintovapaapäiviä kertyi yhteensä 1 361.

Henkilöstön kehittämiseen käytettyjen menojen (koulutus- ja palkkakulut) osuus kaikista henkilöstömenoista kasvoi ja oli vuoden 2023 osalta 1,4 %. Tulokortissa asetettua vähimmäistavoitetta (2,0 %) ei saavutettu.

Henkilöstön kehittämiseen käytetty resurssi (montako prosenttia henkilöstökuluista)						Tuloskortin tavoite
vuosi	2023	2022	2021	2020	2019	2023
%	1,4	0,8	0,8	1,1	1,5	2

5.4 Henkilöstön osaamisen kehittämisen painopistealueet

Henkilöstön osaaminen ja sen ajantasaisuus ovat kriittinen tekijä paitsi työn tulosten ja laadun kannalta, myös henkilöstön työn hallinnan kokemuksen kannalta. Vuoden 2023 aikana olemme rakentaneet henkilöstön osaamisen arvioinnin ja kehittämisen kokonaisuutta yhteistyössä eri toimijoiden kanssa Luksian sisällä.

Henkilöstökoulutusten kokonaisuutta on rakennettu koulutussuunnitelman muotoon. Sen keskeiset osa-alueet ovat digitaaliset perustaidot, turvallisuusosaaminen sekä tutkinnonohjaajien ja työpaikalla järjestettävän koulutuksen ohjaajien osaaminen.

Digiosaaminen

Digitaidot on määritelty Luksia-tasolla keskeiseksi osaamisalueeksi ja näiden taitojen varmistaminen ja ylläpitäminen nähdään tärkeäksi. Henkilöstön digitaalisten osaamista tunnustetaan ja tunnustetaan digitaalisten osaamismerkkien avulla. Digitaalinen osaamismerkki on konkreettinen, sähköinen todiste osaamisesta.

Luksiassa on tarkasteltu henkilöstön digiosaamista sekä tunnustettu siihen liittyviä puutteita ja määritelty vähimmäistavoitteita. Tämän pohjalta on luotu Luksian omat digitaaliset osaamismerkit. Niitä on pilotoitu vuoden 2023 aikana muutamalla alalla.

Tulevina vuosina digitaaliset osaamismerkit ovat osa Luksian toimintatapaa henkilöstön osaamisen arvioinnissa ja kehittämisessä. Ensivaiheessa on keskitytty rakentamaan osaamismerkit digitaalisten osaamismerkkien käyttöä tullaan laajentamaan muuhunkin osaamiseen.

Luksiaan on hankittu henkilöstön käyttöön Eduhousen toteuttama digitaalisten koulutusten verkkopalvelu. Henkilöstö voi hyödyntää alustaa ja siellä olevaa koulutustarjontaa vapaasti oman osaamisen ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Opettajat voivat lisäksi hyödyntää tarjontaa omien opiskelijaryhmiensä tarpeisiin.

Koulutustarjontaan sisältyy mm. tietosuojaan ja tietoturvaan, MS365 sovelluksiin, tekoälyyn, ajanhallintaan ja sosiaalisen median käyttöön liittyviä koulutuskokonaisuuksia. Eduhousea on jatkossa tarkoitus hyödyntää monipuolisemmin ja järjestelmällisemmin henkilöstön perusosaamisen varmistamisessa, osaamisen ylläpitämisessä ja sen kehittämisessä.

Turvallisuusosaaminen

Turvallisuusosaaminen on jaoteltu kuuden, Luksian tarpeisiin räätälöidyn teemakoulutuksen alle. Lisäksi uusille työntekijöille on luotu oma perehdytyskoulutuksensa. Koko henkilöstö suorittaa vuosittain 1–2 teeman mukaista koulutusta. Pilottikoulutukset hätäensiavusta järjestettiin syksyllä 2023. Vuonna 2024 koulutukset toteutetaan kokonaisuutena suunnitelman mukaan. Kouluttajat tulevat Luksian sisältä.

Tutkinnon ohjaajien ja työpaikalla järjestettävän koulutuksen ohjaajien osaaminen

Molempiin osa-alueisiin on laadittu vuosittain toistuva koulutuskokonaisuus, jossa sisällöt on jäsennelty osaamistasoittain ja erilaisin toteutustavoin. Osaamisen arvioinnin tueksi on laadittu osaamiskartta ja itsearviointityökalu. Osa-alueisiin on valmisteltu myös digitaaliset osaamismerkkit.

6 Yhteenveto

YHTEENVETO KESKEISISTÄ HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUISTA 2023

Henkilöstömäärä 31.12.2023

Tulosalue	Koko henkilöstö	Vakinaiset	Määrä-aikaiset	Koko-aikaiset	Osa-aikaiset	Sivutoimiset
Ammatillinen koulutus	250	201	49	207	28	15
Koulutuksen tuki ja kehittäminen	68	59	9	67	1	-
Tukipalvelut	63	60	3	61	2	-
Luksia	381	320	61	335	31	15

Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin ja tehdyn työn määrä henkilötyövuosina

Tehdyn työn muoto	HTV2
Opetustyö	212,8
Koulutuksen kehittämisen ja tuen työ	77,2
Esihenkilöiden työ	12,2
Koulutuksen tulosalueen työ	302,2
Sisäisten palveluiden ja konsernipalveluiden työ	51,3
Esihenkilöiden työ	10,7
Tukipalveluiden tulosalueen työ	62,0
Luksia yhteensä	364,2

Henkilöstön keski-ikä

- 50,7 vuotta.
 - OVTES 51,6 vuotta.
 - KVTES 48,9 vuotta.

Eläköityminen ja tulevien vuosien eläköitymisennuste

- Vuonna 2023 eläköityi 10 henkilöä, näistä 8 oli vanhuuseläkkeitä.
- Eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 65,1 vuotta.

- Vuosien 2024–2028 aikana Luksiasta eläköityy Kevan ennusteen mukaan 84 henkilöä, näistä vanhuuseläkkeitä on 64.

Henkilöstön vaihtuvuus

- vakituisesta palvelussuhteesta lähteneet 34 ja vakituisen palvelussuhteeseen tulleet 34.
 - lähtövaihtuvuus 10,6 %.
- avoimessa haussa yhteensä 73 työpaikkaa.
 - hakemusten määrä 7,7 hakemusta / avoin tehtävä.

Tuloskortin henkilöstömittareiden toteuma

		Tavoite 2023	Toteuma 2023
Ammattitaitoinen henkilöstö	Henkilöstön kehityssuunnitelmien toteutumisaste (u)	75 %	70,5 %
	Opettajien muodollinen kelpoisuus	väh. 90 %	88 %
	Henkilöstön kehittämiseen käytetty resurssi	väh. 2 % henkilöstökuluista	1,4 %
	Henkilöstö- ja hyvinvointikyselyt (u)	kyselyt käytössä koko henkilöstölle, numeraalista tavoitetta ei ensimmäiselle vuodelle	Kysely tehty – erikseen esimieskysely ja henkilöstökysely
	Opettajien toteutuneet työelämä- ja kansainväliset jaksot	väh. 10 opettajaa	27

Sairauspoissaolot ja työterveyshuollon kustannukset

- sairauspoissaoloja yhteensä 4 398 työpäivää
 - henkilöä kohden 11,85 päivää.
- työterveyshuollon kustannukset 250 206 euroa.
 - henkilöä kohden 674 euroa.