



Henkilöstökertomus 2024

Käsittely:

hallitus 22.05.2025

yhtymäkokous 17.06.2025

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 Työhyvinvointi ja työkyky	7
3.1 Työhyvinvoinnin tukeminen, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	7
3.2 Työkyvyn ylläpitäminen	10
3.3 Sairauspoissaolot	11
3.4 Työterveyshuollon kustannukset	13
4 Osaamisen kehittäminen	14
4.1 Kehityskeskustelut	14
4.2 Opetushenkilöstön muodollinen kelpoisuus	14
4.3 Henkilöstön koulutuspäivät	15
4.4 Henkilöstön osaamisen kehittämisen painopistealueet	16
5 Yhteenveto	17

1 Johdanto

Vuosi 2024 on ollut Luksialle merkittävä muutosten ja sopeutumisen vuosi. Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) tekemät valtakunnalliset yhteensä noin 120M€ rahoitusleikkaukset ovat vaikuttaneet suoraan myös Luksian rahoitukseen. Leikkaukset ovat edellyttäneet myös henkilöstöön kohdistuvia sopeutustoimia ja toiminnan tehostamista. Henkilöstövähennykset ja resurssien uudelleen kohdentaminen ovat tehneet vuodesta haastavan, mutta samalla ne ovat pakottaneet tarkastelemaan prosessejamme kriittisesti ja etsimään uusia tehokkaampia toimintatapoja.

Vuoden 2024 tunnusluvut heijastelevat näitä muutoksia. Henkilöstön kokonaismäärä vuoden 2024 lopussa oli 331 henkilöä, mikä merkitsee 50 henkilön laskua edellisvuoden samasta tarkasteluajankohdasta. Samaan aikaan kuitenkin opiskelijamäärät ja suoritteet ovat kehittyneet suotuisasti, jolloin voidaan todeta tehtyjen uudistusten olleen oikeansuuntaisia ja henkilöstöresurssileikkausten oikein kohdennettuja. Henkilötyövuosina mitattuna henkilöresurssi pieneni noin 18 henkilötyövuotta 2024 aikana.

Henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2024 oli 51,1 vuotta, mikä kuvastaa henkilöstön ikärakennetta. Samaan aikaan vuoden 2024 aikana eläkkeelle siirtyi 19 henkilöä ja ennusteen mukaan seuraavan viiden vuoden kuluessa eläkeiän saavuttaa 72 henkilöä. Henkilöstön korkea keski-ikä ja eläköitymiset tulee huomioida tulevien vuosien henkilöstösuunnittelussa ja osaamisen johtamisessa. Näin voidaan varmistaa osaamisen siirtyminen sekä tarvittaessa tämä mahdollistaa myös resurssien uudelleen kohdentamisen.

Julkisen talouden tila ja tätä kautta ammatilliseen koulutukseenkin vaikuttavat taloudelliset supistuspaineet ovat korostaneet tarvetta organisaation rakenteiden ja toimintamallien uudelleenarviointiin. Vuonna 2024 tehtyjen toimenpiteiden sekä laaditun talouden tasapainottamiseen tähtäävän suunnitelman tavoitteena on varmistaa, että ydintehtävämme voidaan toteuttaa tehokkaasti ja vaikuttavasti myös tukevaisuudessa, vaikka käytettävissä olevat resurssit ovat entistä niukemmat.

Toiminnan tehostaminen ja uusien toimintamallien käyttöönotto on edellyttänyt tiivistä yhteistyötä henkilöstön kanssa. Jatkamalla avointa vuorovaikutusta ja yhteistyötä voimme jatkossakin kehittää ratkaisuja, jotka tukevat sekä työhyvinvointia että organisaation pitkän aikavälin kestävyyttä.

Timo Hakkarainen
kuntayhtymän johtaja

2 Keskeiset henkilöstötunnusluvut

Luksian vuoden 2024 henkilöstökertomuksen tunnuslukujen laskenta ja raportointitapa on toteutettu aiempien vuosien tapaan Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n suosituksen mukaisesti.

Henkilöstökertomuksen tunnusluvut esitetään henkilöstökertomuksessa joko koko kuntayhtymän tasolla tai eriteltynä tulosalueittain.

Henkilöstökertomuksessa ei tehdä eroa työ- ja virkasuhteisen henkilöstön välillä, 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 31.12.2024 sekä vakituista että määräaikaista henkilöstöä yhteensä 331 henkilöä. Henkilöstömäärä väheni 50 henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna. Henkilöstömäärän voimakas vähennys on seurausta vuoden aikana toteutetusta toiminnan ja talouden tasapainottamistyöstä, joka kohdisti henkilöstösuunnitteluun ja resurssien tarkoituksenmukaiseen kohdentamiseen 1,3 miljoonan euron vuosittaisen säästötavoitteen.

Toiminnan ja talouden tasapainottamistoimenpiteiden vaikutukset näkyvät osin myös vuoden 2024 henkilötyövuosien määrässä. Henkilötyövuosien määrä vuonna 2024 oli 18,5 henkilötyövuotta edellisvuotta pienempi. Osa henkilötyövuosivähennyksistä näkyy täysimääräisesti vasta vuoden 2025 luvuissa.

Henkilötyövuositasolla tarkasteltuna henkilöstöresurssiksi saadaan vuoden 2024 osalta 345,9 henkilötyövuotta (HTV2). Vuonna 2023 henkilötyövuosien määrä oli 364,4.

Henkilötyövuosien laskennassa on huomioitu kalenterivuoden osalta koko henkilöstön palkallinen työpanos mukaan lukien palkalliset vuosilomat ja opetushenkilöstön vapaajaksot sekä palkalliset poissaolot. Kaikki palkattomat poissaolojaksot 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.

Henkilötyövuosilaskenta on suoritettu tehdyn työn perusteella. 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 2024 osalta on kuvattu alle. Suluissa olevat luvut kertovat muutoksesta edelliseen vuoteen.

Tehdyn työn muoto	HTV2
Opetustyö	213,4
Koulutuksen kehittämisen ja tuen työ	64,5
Esihenkilöiden työ	11,0
Koulutuksen tulosalueen työ	288,9 (-13,3)
Sisäisten palveluiden ja konsernipalveluiden työ	46,3
Esihenkilöiden työ	10,7
Tukipalveluiden tulosalueen työ	57,0 (-5,0)
Luksia yhteensä	345,9 (-18,5)

Kuntayhtymän suurin yksittäinen henkilöstöryhmä on opetushenkilöstö. Heitä on 66,2 % koko henkilöstöstä eli yhteensä 219 henkilöä. Opetushenkilöstön määrä väheni 15 henkilöllä edellisvuoteen verrattuna.

Naisten osuus koko henkilöstöstä on 62 %.

Luksia on matalan hierarkian organisaatio ja esihenkilöt muodostavat edelleen yhden pienimmistä henkilöstöryhmistä. Virassa olevia esihenkilöitä on 16. Tukipalveluissa on lisäksi 5 työsuhteista esihenkilöä ns. välittömissä työnjohtotehtävissä.

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. Luksen keskimääräinen johtamisjänne on noin 21 johdettavaa per esihenkilö.

Tulosalue	Esihenkilöiden määrä			Henkilöstön määrä			Johtamisjänne		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Koulutus	10	12	12	275	314	312	27	26	26
Tukipalvelut	11	12	12	56	67	66	5	6	6
Luksia	21	24	24	331	381	378	16	16	16

Suurin osa Luksen palvelussuhteista on vakinaisia ja kokoaikaisia (89,4 %). Vuoden 2024 lopussa vakinaisessa palvelussuhteessa oli 296 henkilöä ja määräaikaissä palvelussuhteessa 35 henkilöä. Vakinaisen henkilöstön määrä väheni 24 henkilöllä ja määräaikaisen henkilöstön määrä 26 henkilöllä.

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

Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin sekä palvelussuhteiden muoto on kuvattu alle.

Tulosalue	Koko henkilöstö			Vakinaiset			Määräaikaiset		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Ammatillinen koulutus	226	250	238	199	201	198	27	49	40
Koulutuksen tuki ja kehittäminen	49	68	77	42	59	66	7	9	11
Tukipalvelut	56	63	63	55	60	58	1	3	5
Luksia	331	381	378	296	320	322	35	61	56

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		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Ammatillinen koulutus	198	207	213	20	28	12	8	15	13
Koulutuksen tuki- ja kehittäminen	45	67	73	3	1	4	1	-	-
Tukipalvelut	53	61	61	3	2	2	-	-	-
Luksia	296	335	347	26	31	18	9	15	13

2.2 Henkilöstön ikärakenne ja eläköityminen

Kuntayhtymän henkilöstön keski-ikä on 51,1 vuotta. Suurin ikäluokka naisten osalta ovat yli 60-vuotiaat ja miesten osalta 55–59-vuotiaat. Yli 50-vuotiaita on koko henkilöstöstä yhteensä 58 %.

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	1	5	17	22	44	35	47	46
KVTES	alle 30	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–
lkm	2	8	12	15	14	15	21	27

OVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön keski-ikä on 51,6 vuotta. KVTES:n puolella keski-ikä on hieman alhaisempi, 50,2 vuotta.

Eläköitymisen kiihtyminen konkretisoitui Luksiassa vuonna 2024. Vuoden aikana kuntayhtymästä eläköityi 19 henkilöä (10 henkilöä vuonna 2023). Eläkkeistä 16 oli vanhuuseläkkeitä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 65,0 vuotta. Vuoden 2025 aikana vanhuuseläkeikään on tulossa 14 henkilöä.

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

Kevan ennuste luksialaisten eläköitymisestä seuraavien viiden vuoden aikana on kuvattu alle.

Vuosi	Vanhuuseläkkeet	Eläkkeet yhteensä
2025	14	16
2026	13	15
2027	11	13
2028	11	13
2029	13	15

Vuosien 2025–2029 aikana Luksiasta eläköityy Kevan ennusteen mukaan 72 henkilöä, näistä vanhuuseläkkeitä on arvion mukaan 62. Vanhuuseläkkeistä 44 kohdistuu opetusalan henkilöstöön.

Henkilöstön ikääntymisen myötä osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrä ja niiden tarve ovat lisääntyneet. Uusia osatyökyvyttömyyseläkkeitä alkoi myös vuonna 2024. 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 työaikaa ja heidän työkykyään seurataan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Suurin osa kuntoutustukikokeiluista on ollut onnistuneita ja henkilö on kyennyt jatkamaan työskentelyä osa-aikaisesti vanhuuseläkeikään saakka.

Luksian työkyvyttömyyseläkkeen maksutaso on ollut vuonna 2024 vain 0,46 % palkkasummasta. Kevan verrokeilla (koulutuskuntayhtymät ja koulutustyönantajat) maksutaso oli 0,79 %. Vuoden 2025 työkyvyttömyyseläkkeen maksutason arvio on noussut lähes verrokkien tasolle 0,82 %:iin (verrokeilla 0,84 %). Luksian kokoisessa organisaatiossa yksikin tapaus näkyy merkittävästi tilastoissa. Osakuntoutustuki ennen täyden kuntoutustuen myöntämistä alentaa kustannusvaikutusta ja osaratkaisuihin saa aina hyvitystä työkyvyttömyyseläkemaksuista. Hyvää työkykyjohtamista ja aktiivista työterveyshuoltoyhteistyötä on tärkeää jatkaa.

2.3 Henkilöstön vaihtuvuus ja saatavuuden varmistaminen

Henkilöstön vaihtuvuutta on tarkasteltu vakinaisen, kokoaikaisen henkilöstön osalta KT:n suosituksen mukaisesti. Vuoden 2024 aikana kuntayhtymästä lähti 45 henkilöä ja taloon tuli 11 henkilöä. Talosta lähteneiden luvussa ovat mukana tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanotut ja eläkkeelle siirtymisen vuoksi palvelussuhteesta itse irtisanoutuneet.

Tulosalue	Lähteneet			Tulleet		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Ammatillinen koulutus	31	20	26	9	22	18
Koulutuksen tuki- ja kehittäminen	5	8	4	-	5	4
Tukipalvelut	9	6	8	2	7	10
Luksia	45	34	38	11	34	32

Kuntayhtymässä käytiin keväällä 2024 koko henkilöstöä koskeneet yhteistoimintaneuvottelut. Toiminnan ja talouden tasapainottamistyö kohdisti henkilöstösuunnitteluun ja resurssien tarkoituksenmukaiseen kohdentamiseen 1,3 miljoonan euron vuosittaisen säästötavoitteen. Yhteistoimintaneuvotteluiden alussa työnantaja ilmoitti alustavaksi irtisanomisten määräksi 40 henkilötyövuoden kustannussäästön.

Yhteistoimintaneuvotteluiden kohteena olivat kaikki henkilöstön vähentämistoimia korvaavat tai supistavat vaihtoehdot; avoimeksi tulleiden tehtävien täyttämättä jättäminen, määräaikaisten palvelussuhteiden jatkumisen kriittinen arviointi, työ- ja työaikajärjestelyt, tehtävämuutokset, henkilöstöetuuksien supistaminen, toiminnan ja prosessien kehittäminen sekä muut tehostamistoimet. Yhteistoimintaneuvotteluiden tuloksena irtisanottiin 26 henkilöä ja osa-aikaistettiin 6 henkilöä. Osalle irtisanotuista on löytynyt irtisanomisen vaihtoehtona tai takaisinottovelvoitteen perusteella toinen työtehtävä Luksiasta.

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

Vuosi	Lähtövaihtuvuus %
2024	13,6 %
2023	10,6 %
2022	11,8 %
2021	8,2 %
2020	6,4 %

Vuoden 2024 aikana Luksiassa julkaistiin avoimeen hakuun edellisvuosia selvästi vähemmän työpaikkoja, yhteensä 27 kappaletta. Hakemuksia avoimena olleisiin tehtäviin tuli yhteensä 707 kappaletta. Hakijoista 420 oli naisia ja 287 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	61	113	195	230	106

Hakemusten määrä yhtä avointa paikkaa kohden kasvoi huomattavasti aiempiin vuosiin verrattuna.

Vuosi	2024	2023	2022	2021	2020
Avoimet paikat	27	73	86	92	113
Hakemukset	707	561	601	637	745

Hakijaa / avoin paikka	26,2	7,7	7	6,9	6,6
------------------------	------	-----	---	-----	-----

Hakemusten määrän kasvun taustalla näkyi selkeästi heikentynyt työtilanne esimerkiksi tietyillä teollisuuden toimialoilla ja myös kaikkia ammatillisen koulutuksen järjestäjiä koskenut paine talouden ja toiminnan tasapainottamiseen. Aiempina vuosina teknologia-alojen avoimiin opettajan tehtäviin on ollut valtakunnankin tasolla vaikea löytää osaavaa työvoimaa. Luksiassa osa vuoden 2024 eläköitymisistä kohdistui juuri näille haastaville aloille, mutta saimme avoimiin paikkoihin poikkeuksellisen runsaasti hakemuksia ja onnistuimme tekemään niihin hyviä rekrytointeja.

Yksi kiinnostavimmista rekrytoinneista vuonna 2024 oli uuden kuntayhtymän johtajan valinta ja siihen liittynyt valintaprosessi. Kumppanina rekrytointiprosessissa ja soveltuvuusarviointien toteutuksessa oli MPS Career Oy. Kuntayhtymän johtajan tehtävä herätti laajaa kiinnostusta ja hakuaikana saapui yhteensä 28 hakemusta. Hakijoista 24 täytti viran kelpoisuusehdot.

3 Työhyvinvointi ja työkyky

3.1 Työhyvinvoinnin tukeminen, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Vuosi 2024 oli henkilöstölle raskas. Keväällä käynnistyneet yhteistoimintaneuvottelut ja niihin liittynyt huoli omasta tulevaisuudesta painoi monen mieltä. Osa henkilöstöstä joutui irtisanomisen kohteeksi ja jouduimme karsimaan kustannuksia myös henkilöstöeduista ja henkilöstön virkistystoiminnasta. Henkilöstöetujen osalta kysimme henkilöstön näkemystä siitä, mitkä edut tulisi säilyttää, vaikka osasta joutuisimmekin luopumaan. Henkilöstö nosti tärkeimmiksi asioiksi työterveyshuollon sopimuslaajuuden ja Smartum kulttuuri- ja liikuntaedun säilyttämisen. Näihin emme leikkauksia kohdistaneet.

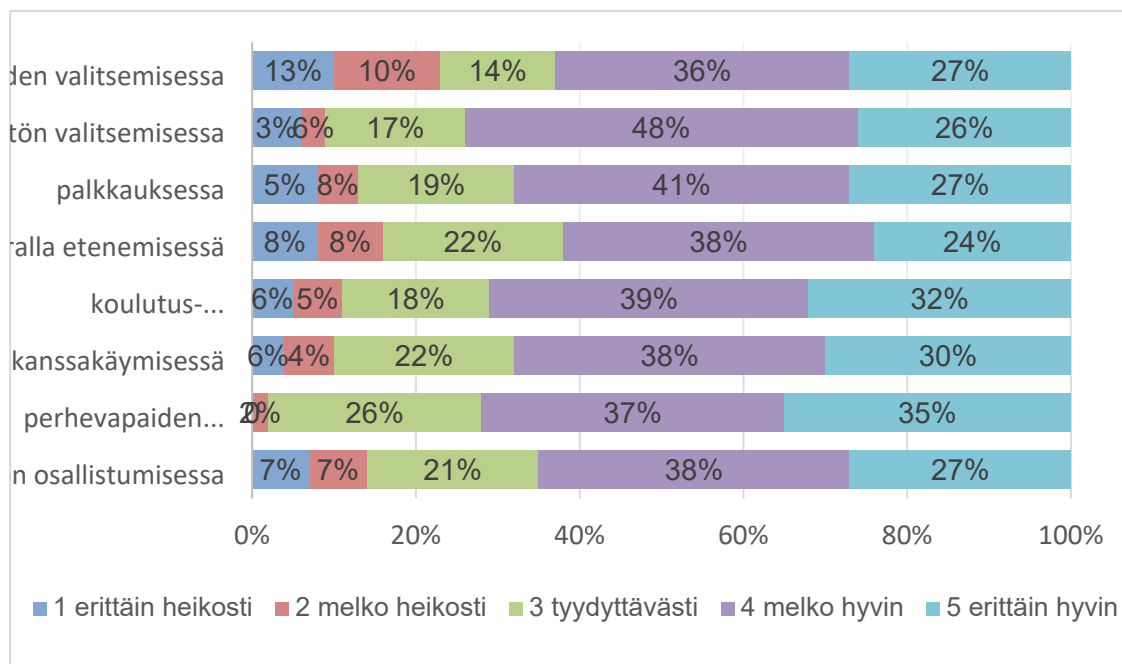
Luksian henkilöstöllä on käytössään Mehiläisen laaja mielen hyvinvoinnin palvelupaketti sekä pääsy yksilöllisiin työkyvyn ja terveyden ylläpitämisen ohjelmiin. Henkilöstöllä on mahdollisuus myös työpsykologin palveluiden käyttöön, niin yksilötukeen kuin ryhmämuotoiseen tukitoimintaan. Mehiläinen on pystynyt vastaamaan hyvin Luksian henkilöstön tarpeisiin erityisesti työpsykologin palveluiden osalta. Näiden palveluiden käyttö lisääntyi hieman vuoden 2024 aikana.

Luksiassa toteutettiin loppuvuonna 2024 henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely. Kyselyn tuloksia hyödynnetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman teossa. Perinteinen hyvinvointikysely toteutetaan keväällä 2025.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn vastasi 106 henkilökunnan jäsentä, näistä 73 % koulutuksen toimialalta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä vertailua tehdään naisten ja miesten välillä, eri ikäisten henkilöiden välillä sekä vähemmistöjen (työkyvyltään, seksuaaliselta tai sukupuoliselta suuntautuneisuudeltaan, etniseltä tai kulttuuriselta taustaltaan, uskonnoltaan, vakaumukseltaan tai arvomaailmaltaan erilaisten) osalta.

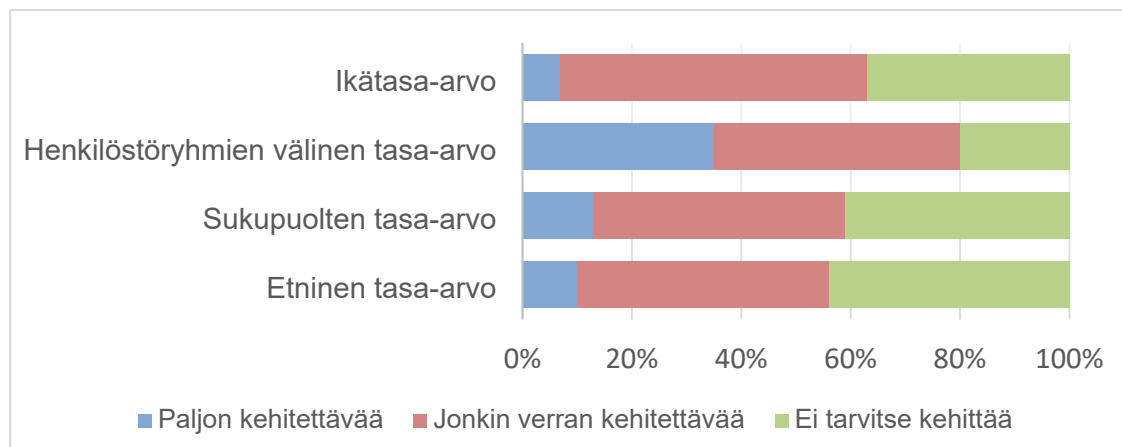
Naisten ja miesten välisen tasa-arvon koetaan toteutuvan parhaiten perhevapaiden käyttömahdollisuuksissa, henkilöstön valitsemisessa ja koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa. Heikoiten naisten ja miesten välisen tasa-arvon nähdään toteutuvan johdon ja esihenkilöiden valitsemisessa sekä uralla etenemisessä. Tulokset olivat hyvin samansuuntaiset vertailtaessa myös eri ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutumista. Vähemmistöjen osalta kaikki vastaukset olivat 3,7–3,9 välillä (asteikolla 1–5).

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani



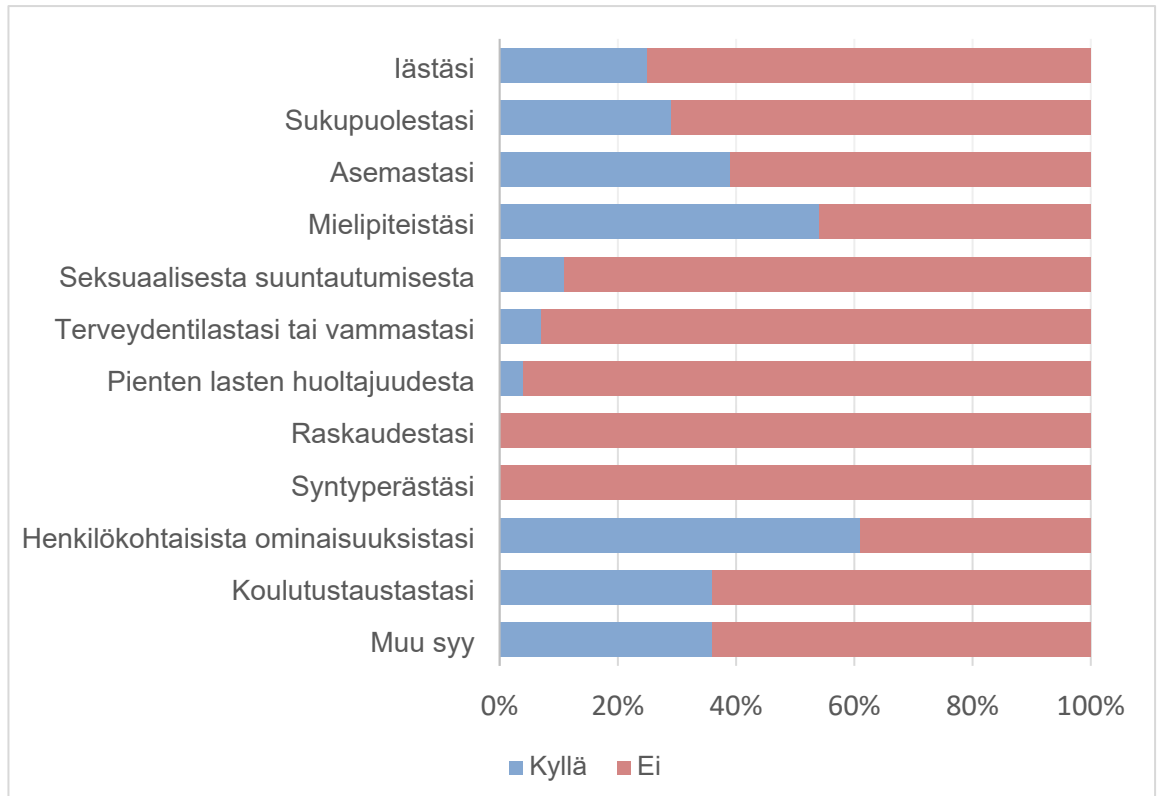
Kysyttäessä, mitä tasa-arvon osa-alueita Luksiassa tulisi kehittää, 80 % vastaajista nosti tärkeimmäksi osa-alueeksi eri henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon kehittämisen.

Mitä tasa-arvon osa-alueita tulisi työpaikallasi kehittää?



Kyselyyn vastaajista 74 % ei ollut kokenut eriarvoista kohtelua tai syrjintää. Ne, jotka olivat eriarvoista kohtelua tai syrjintää kokeneet, olivat kokeneet sitä pääosin joko työmäärän jakautumisessa tai työtehtävien jaossa. Huomattavaa oli, että vastaajat arvioivat eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän johtuvan henkilökohtaisista ominaisuuksistaan tai mielipiteistään.

Mistä arvelet eriarvoisen kohtelun johtuvan?



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia käsitellään työsuojelutoimikunnassa, joka myös päättää tulosten jatkokäsittelystä ja toimenpiteistä sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnasta.

Työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen huomioiminen työterveyshuollon kilpailutuksessa

Henkilöstöpalvelut kilpailutti työterveyshuollon palvelut loppuvuonna 2024. Kilpailutuksessa huomioitiin henkilöstön esiin nostama toive palvelutason säilyttämisestä ennallaan. Kilpailutus toteutettiin Hanselin yhteishankinnan kautta ja sopimustoimittajana jatkaa kilpailutuksen voittanut Mehiläinen Oy. Uusi työterveyshuollon sopimus tulee voimaan 1.4.2025.

Luksian työterveyshuoltotyössä korostuu erityisesti työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn tukeminen ja varmistaminen sekä sairauspoissaolojen hallinta. Työterveyshuollon kilpailutuksessa korostettiin tarvetta tunnistaa työkykyä uhkaavat haitat varhaisessa vaiheessa, reagoida niihin ja etsiä keinoja niiden ennaltaehkäisemiseen hyvässä yhteistyössä. Työterveyshuollolta edellytetään toimintamalleja työkykyriskien varhaiseen tunnistamiseen ja havaitsemiseen sekä tukea tilanteisiin, joissa työntekijän työkykyhaaste ei näy työnantajalle vielä esimerkiksi sairauspoissaolojen muodossa. Työterveyshuollolta edellytetään myös toimintamalleja osatyökykyisten työntekijöiden työssä selviytymisen tukemiseen ja kuntoutusyhteistyöhön.

Vuoden 2025 aikana otamme käyttöön uusia toimintamalleja työntekijöiden terveyden tukemiseen ja työkyvyn edistämiseen. Alkukartoitusvaiheessa työterveyshuollon toimittaja tekee analyysin Luksian työympäristöstä, työntekijöiden terveydentilasta ja mahdollisista

riskeistä. Tämä auttaa työterveyshuoltoa tunnistamaan ennaltaehkäisevien toimien tarpeen. Kartoituksen pohjalta kehitetään räätälöityjä ohjelmia, jotka keskittyvät terveystieteiden vähentämiseen. Näihin ohjelmiin voi kuulua esimerkiksi ergonomiakoulutusta, stressinhallintatyöpajoja ja terveellisten elintapojen edistämistä.

Uusina työkaluina otamme käyttöön työntekijöille suunnatun Työkykytutkan, joka antaa kohdennettua tukea oman terveyden ja työkyvyn edistämiseen. Työkykytutka auttaa myös työterveyshuoltoa tunnistamaan ennakoivasti henkilöitä, joilla on kohonnut riski tulla työkykyä tukevien toimenpiteiden piiriin.

Työkykytutkan lisäksi otamme käyttöön myös Mehiläisen Kompassi-työkalut esihenkilöiden ja henkilöstöhallinnon käyttöön. Esihenkilö-kompassi varmistaa varhaisen tuen mallin mukaista toimintaa ja tukee esihenkilöitä henkilöstön työkykyjohtamisessa.

Henkilöstöhallinnolle suunnattu Kompassi-työkalu tuo työterveystiimin toteuttaman työkyvyn tuen entistä paremmin näkyväksi työnantajalle.

3.2 Työkyvyn ylläpitäminen

Mehiläinen on tärkeä kumppani henkilöstön terveyden, hyvinvoinnin ja työkyvyn tukemisessa. Luksian työntekijöiden työkyvyn ylläpitoa tuetaan Mehiläisen TYÖkuntoon – mallin mukaisesti. Mallissa tarkastellaan samanaikaisesti sekä työntekijää sairauksineen ja jäljellä olevine työmahdollisuuksineen, että työpaikkaa kuormituksineen ja kehittämismahdollisuuksineen.

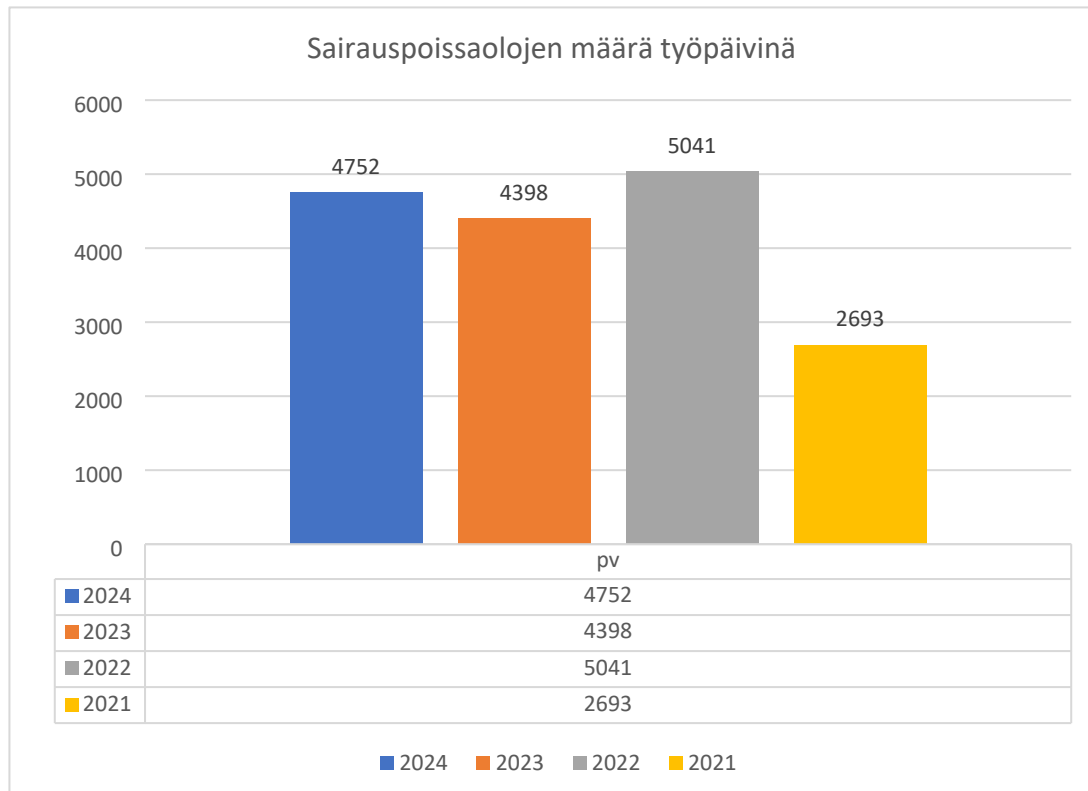
Vuoden 2024 aikana toteutettiin yhteensä 359 erilaista toimenpidettä osana TYÖkuntoon – mallia. Toimenpiteet olivat työterveyslääkärin, erikoislääkärin, työterveyshoitajan, työpsykologin tai työfysioterapeutin toteuttamia työhön paluuarvioita, työkykyarvioita, työkykytilanteen analysointia, yhteydenottoja työntekijään tai työpaikalle työkyvyn tukemiseksi tai kuntoutusarvioita. Kaikilla näillä toimilla on pyritty tukemaan työntekijöiden työkykyä ja mahdollistamaan heidän työssä jaksamisensa ja jatkamisensa.

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. 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 sovittun määrääjän jälkeen omaan varsinaiseen tehtäväänsä.

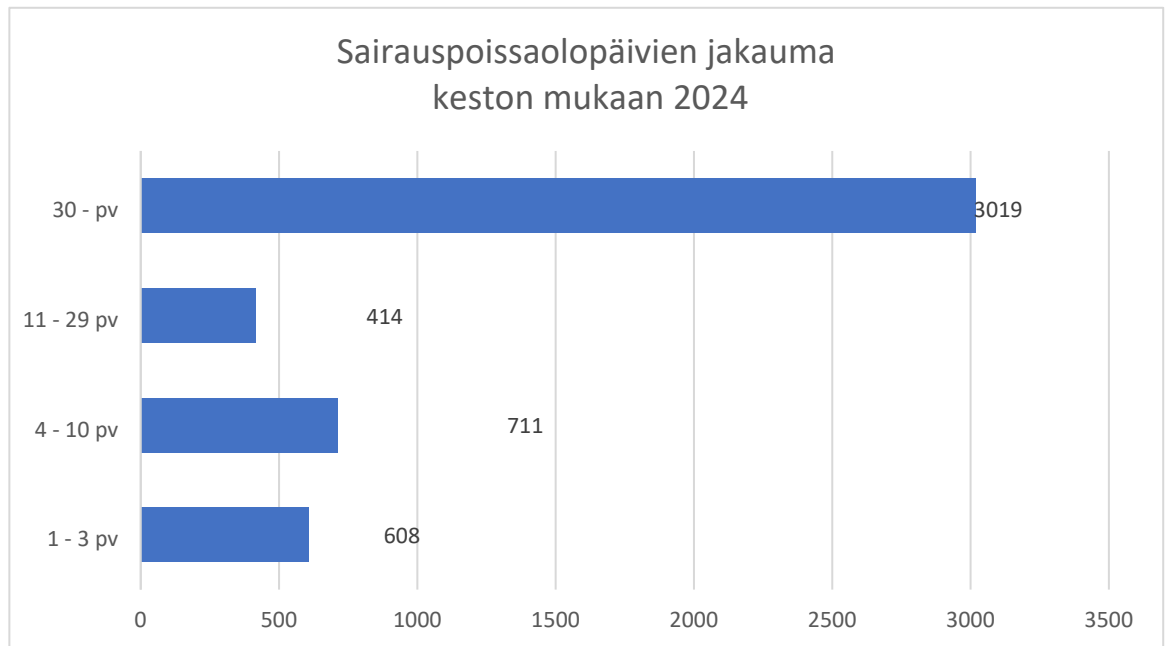
3.3 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen kokonaismäärä nousi vuoden 2024 aikana. Koko henkilöstön (määräaikaiset mukaan lukien) sairauspoissaoloja kertyi vuoden 2024 aikana yhteensä 4 752 työpäivää. Nousua edelliseen vuoteen oli 354 työpäivää. Sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohden oli 13,79 päivää. Vuonna 2023 vastaava luku oli 11,85 päivää. Luksian henkilöstön sairauspoissaolopäivien määrä ylittää Mehiläisen vertailuarvona olevan julkisen sektorin sairauspoissaolopäivien 12,5 päivän keskiarvon.



Merkittävää nousua tapahtui pitkien, yli 30 päivän pituisten sairauspoissaolojen määrässä. Niiden kokonaismäärä oli vuonna 2024 yhteensä 3 019 päivää, joukossa oli myös kokonaisen vuoden kestäneitä poissaoloja. Vuonna 2023 pitkiä sairauspoissaoloja oli 2 148 päivää. Edellisvuosien tapaan pitkät sairauspoissaolot olivat lähinnä tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvia. Näissä tilanteissa työntekijät pääsevät yleensä palaamaan töihin normaalisti tai työterveyshuollon järjestelyjen avulla. Joissakin tapauksissa ratkaisuna voi olla Kevan myöntämä työkyvyttömyyseläke.

Kaikissa lyhyempien sairauspoissaolojen ryhmissä tapahtui lievää laskua.



Sairauspoissaolojen diagnoosijakauma esitetään päädiagnoosiluokkien mukaan.

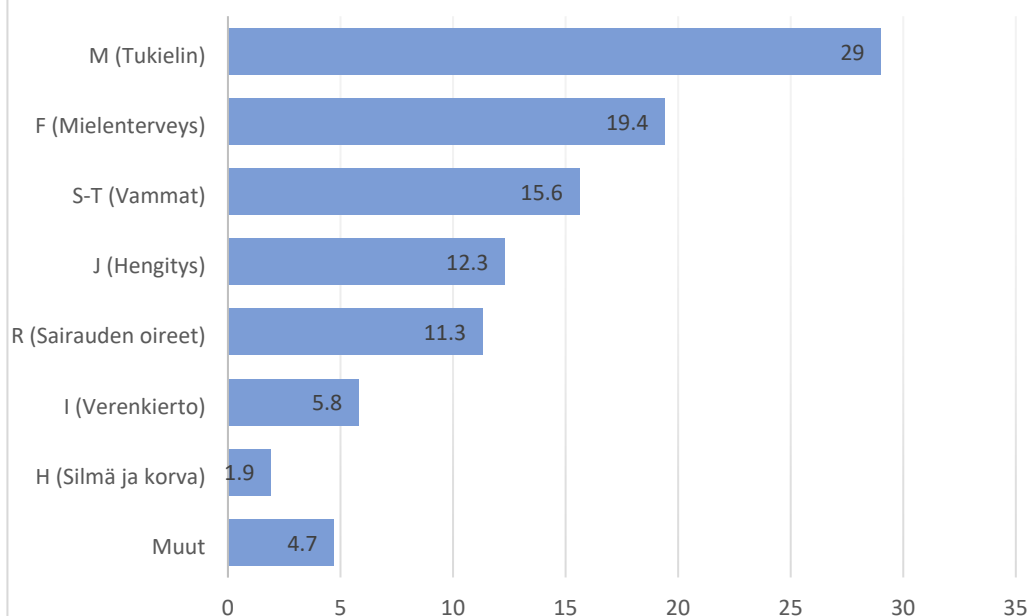
Suurimman ryhmän muodostavat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, joiden vuoksi sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 1 377 päivää. Mehiläisen työfysioterapeutin mukaan yli puolet näistä ns. tules-poissaoloista liittyy selkävaivoihin sekä nivelongelmiin. Oireilua esiintyy yleisimmin niissä ammattiryhmissä, joissa työ on fyysisesti kuormittavaa.

Työfysioterapeutti korostaa toimenpide-ehdotuksissaan entistä varhaisempaa vaikuttamista ennaltaehkäisyyn, työn muokkausta sopivaksi sekä liikkumisen ja terveiden elintapojen tukemista ja niihin kannustamista. Luksian työntekijöillä on mahdollisuus fysioterapiahoitoihin ja työfysioterapeutin vastaanottokäynteihin kaikissa tuki- ja liikuntaelinvaivoissa.

Mielenterveys -diagnoosiluokassa (F) poissaolopäiviä oli yhteensä 921. Osa näistä poissaoloista oli kestoaltaan yli 30 päivän mittaisia. Vuoden 2023 vastaava luku oli 644. Työpsykologi nostaa toimenpide-ehdotuksissaan esiin työntekijöiden yksilötuen ja ryhmämuotoisen tuen mahdollistamisen merkityksen. Hän korostaa myös esihenkilöiden työn tukemisen tärkeyttä työkyvyn uhan merkkien tunnistamisessa ja niihin reagoimisessa.

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

Sairauspoissaolojen diagnoosijakauma % 2024



Työtapaturmina raportoidaan sellaiset henkilöstön tapaturmat, jotka ovat tapahtuneet joko työpaikalla, työ- tai virkamatkalla tai kodin ja työpaikan välisellä matkalla. Työtapaturmien määrä väheni edellisvuodesta. Vakavaksi luokiteltuja tapaturmia oli yksi.

Työtapaturmien lukumäärä				
2024	2023	2022	2021	2020
19	26	17	12	12

3.4 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat vuonna 2024 yhteensä 257 512 euroa. Kustannuksissa oli kasvua edelliseen vuoteen 7 306 euroa. Työntekijää kohden työterveyshuollon kustannukset olivat 743 euroa / henkilö (kasvua edelliseen vuoteen 69 euroa / henkilö).

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon (Kela I), sairaudenhoitoon (Kela II) ja muihin kustannuksiin. Työnantaja saa Kelasta palautusta Kela I ja Kela II -luokan kustannuksista. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (Kela I) osalta palautus on 60 % hyväksytyistä kustannuksista, sairaanhoidon (Kela II) osalta 40 %.

Työterveyshuollon tulisi painottua ennaltaehkäisevään ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävään toimintaan. Näin on aiempina vuosina ollut myös Luksiassa. Vuonna 2024 tilanteessa tapahtui selkeä muutos ja työterveyshuollon kustannukset painottuivat sairaanhoitoon ennaltaehkäisevän toiminnan sijaan. Vuoden 2024 työterveyshuollon kokonaiskustannukset (257 512 euroa) jakautuivat seuraavasti:

- 40 % ennaltaehkäisevä, lakisääteinen Kela I, yhteensä 103 267 euroa.
- 52,5 % sairaanhoito Kela II, yhteensä 135 291 euroa.

- 7,5 % muut kustannukset Kela 0, yhteensä 18 954 euroa.

Kustannusten kasvun ja kustannusten painotuksen muutoksen taustalla vaikuttavat mm. kuvantamistoimenpiteiden ja fysioterapian sekä yleislääkäripalveluiden lisääntynyt käyttö, pitkittyneiden tuki- ja liikuntaelinvaivojen edellyttämä sairaanhoito, työterveyshuollon lausuntojen lisääntynyt määrä sekä ns. kivijalkakäyntien lisääntyminen Mehiläisen toimipisteissä.

Luksiassa on käytössä toimintamalli, jossa esihenkilö voi myöntää työntekijälle luvan 1–5 päivän poissaoloon sairauden vuoksi. Työterveyshuollon käyttö on kuitenkin yleistä myös lyhyisiin sairauspoissaoloihin liittyen, sillä 68 % kaikista sairauspoissaoloista tulee työterveyshuollon kautta.

4 Osaamisen kehittäminen

4.1 Kehityskeskustelut

Luksian kehityskeskusteluprosessia uudistettiin vuoden 2022 aikana ja uusi malli otettiin käyttöön vuonna 2023. Tulokortin mittarina on 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.

Kehityskeskusteluissa asetettujen tavoitteiden toteuma-aste vuoden 2024 osalta on 71 %. Tulokortissa asetetusta 75 %:n tavoitteesta jäädään hieman.

4.2 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 %.

Opetushenkilöstön (määräaikaiset mukaan lukien) muodollinen kelpoisuus kääntyi kasvuun vuonna 2023 ja suuntaus oli sama myös vuonna 2024. Luksian opetushenkilöstön muodollisen kelpoisuuden aste vuonna 2024 oli 92 %. Tulokortissa asetettu 90 %:n tavoite ylitettiin.

Kelpoisuus %						Tulokortin tavoite
vuosi	2024	2023	2022	2021	2020	2024

%	92	88	84	88	89	90
---	----	----	----	----	----	----

4.3 Henkilöstön koulutuspäivät

Raportoituja henkilöstön koulutuspäiviä kertyi vuoden 2024 aikana yhteensä 827 päivää, mikä on 59 päivää enemmän kuin vuonna 2023.

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 kestoltaan lyhyempinä koulutuksina ja niiden osallistumismaksut ja muut oheiskustannukset ovat pienentyneet.

Henkilöstökertomuksessa tarkastelu tehdään kokonaisten päivien tasolla ja osapäivän koulutukset huomioidaan keston (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 2024 Luksiassa oli keskimäärin 2,5 koulutuspäivää per henkilö.

Koulutuspäivät per henkilö					
vuosi	2024	2023	2022	2021	2020
pv / hlö	2,5	2	1,9	1,3	2

Koulutuskustannuksia vuoden 2024 aikana kertyi yhteensä 88 172 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 tulevinä vuosina.

Henkilöstön kehittämiseen käytettyjen menojen (koulutus- ja palkkakulut) osuus kaikista henkilöstömenoista oli vuoden 2024 osalta 1,2 %. Tulokortissa asetettua vähimmäistavoitetta (2,0 %) ei saavutettu.

Henkilöstön kehittämiseen käytetty resurssi (montako prosenttia henkilöstökuluista)						Tulokortin tavoite
vuosi	2024	2023	2022	2021	2020	2024
%	1,2	1,4	0,8	0,8	1,1	2

Vuoden 2024 tulokortissa mitataan opetushenkilöstön työelämä- ja kansainvälisten jaksojen lukumäärää. Tavoitteeksi asetettu 10 henkilön määrä saavutettiin, mutta lukumäärällisesti jaksoja oli selvästi edellisvuotta vähemmän.

Työelämä- ja kansainväliset jaksot						Tulokortin tavoite
vuosi	2024	2023	2022	2021	2020	2024
henkilöä	10	27	3	1	4	10

Opintovapaata käytti vuoden 2024 aikana 18 luksialaista. Opintovapaapäiviä kertyi yhteensä 2 591.

4.4 Henkilöstön osaamisen kehittämisen painopistealueet

Henkilöstön osaaminen ja sen ajantasaisuus ovat kriittinen tekijä paitsi työn tulosten ja laadun kannalta, myös henkilöstön työn hallinnan kokemuksen kannalta. Henkilöstön osaamisen keskeiset painopistealueet 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 taitojen osaamista tunnustetaan ja tunnustetaan digitaalisten osaamismerkkien avulla, jotka otettiin laajasti käyttöön vuoden 2024 aikana. Digitaalinen osaamismerkki on konkreettinen, sähköinen todiste osaamisesta. Digitaalisen osaamismerkin voi suorittaa tietoturva- ja tietosuojasta, Windows-ympäristössä toimimisesta, Wilma-järjestelmästä, Outlookin ja Teamsin käytöstä sekä Moodle-järjestelmän käytöstä opetuksessa.

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. tietosuojan ja tietoturvaan, MS365 sovelluksiin, tekoälyyn, ajanhallintaan ja sosiaalisen median käyttöön liittyviä koulutuskokonaisuuksia. Eduhousea hyödynnetään henkilöstön perusosaamisen varmistamisessa, osaamisen ylläpitämisessä ja sen kehittämisessä.

Turvallisuusosaaminen

Turvallisuusosaaminen on jaoteltu neljän, Luksian tarpeisiin räätälöidyn teemakoulutuksen alle; työturvallisuus, ensiapu, haastavat asiakastilanteet sekä palo- ja pelastusturvallisuus. Koko henkilöstö suorittaa vuosittain 1–2 teeman mukaista koulutusta. Koulutukset toteutetaan henkilöstöryhmittäin ja kouluttajina toimivat Luksian omat opettajat.

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 osaamismerkit.

5 Yhteenveto

YHTEENVETO KESKEISISTÄ HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUISTA 2024

Henkilöstömäärä 31.12.2024

Tulosalue	Koko henkilöstö	Vakinaiset	Määrä-aikaiset	Koko-aikaiset	Osa-aikaiset	Sivutoimiset
Ammatillinen koulutus	226	199	27	198	20	8
Koulutuksen tuki ja kehittäminen	49	42	7	45	3	1
Tukipalvelut	56	55	1	53	3	-
Luksia	331 (-50)	296 (-24)	35 (-26)	296 (-39)	26 (-5)	9 (-6)

Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin ja tehdyn työn määrä henkilötyövuosina

Henkilöstöryhmä	Lukumäärä	%-osuus koko henkilöstöstä	Tehdyn työn muoto	HTV2
Opetushenkilöstö	219 (-15)	66,16	Opetustyö	213,4
Muu koulutuksen henkilöstö	46 (-22)	13,90	Koulutuksen kehittämisen ja tuen työ	64,5
Koulutuksen esihenkilöt	10 (-2)	3,02	Esihenkilöiden työ	11,0
Koulutuksen tulosalue yhteensä	275 (-39)	83,08	Koulutuksen tulosalueen työ	288,9 (-13,3)
Tukipalveluiden henkilöstö	45 (-10)	13,60	Sisäisten palveluiden ja konsernipalveluiden työ	46,3
Tukipalveluiden esihenkilöt	11 (-1)	3,32	Esihenkilöiden työ	10,7
Tukipalveluiden tulosalue yhteensä	56 (-11)	16,92	Tukipalveluiden tulosalueen työ	57,0 (-5,0)
Luksia yhteensä	331 (-50)	100	Luksia yhteensä	345,9 (-18,5)

Henkilöstön keski-ikä

- 51,1 vuotta.
 - OVTES 51,6 vuotta.
 - KVTES 50,2 vuotta.

Eläköityminen ja tulevien vuosien eläköitymisennuste

- Vuonna 2024 eläköityi 19 henkilöä, näistä 16 oli vanhuuseläkkeitä.
- Eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 65 vuotta.
- Vuosien 2025–2029 aikana Luksiasta eläköityy Kevan ennusteen mukaan 72 henkilöä, näistä vanhuuseläkkeitä on 62.

Henkilöstön vaihtuvuus

- vakituisesta palvelussuhteesta lähteneet 45 ja vakituisen palvelussuhteeseen tulleet 11.
 - lähtövaihtuvuus 13,6 % (vuonna 2023 lähtövaihtuvuus oli 10,6 %).
- avoimessa haussa yhteensä 27 työpaikkaa.
 - hakemusten määrä 26,2 hakemusta / avoin tehtävä (7,7 hakemusta vuonna 2024).

Tuloskortin henkilöstömittareiden toteuma

		Tavoite 2024	Toteuma 2024
Ammattitaitoinen henkilöstö	Henkilöstön kehityssuunnitelmien toteutumisaste (u)	75 %	71 %
	Opettajien muodollinen kelpoisuus	väh. 90 %	92 %
	Henkilöstön kehittämiseen käytetty resurssi	väh. 2 % henkilöstökuluista	1,2 %
	Henkilöstö- ja hyvinvointikyselyt (u)	3,8 (asteikko 1–5)	Toteutetaan kevään 2025 aikana johtoryhmässä sovitun mukaisesti
	Opettajien toteutuneet työelämä- ja kansainväliset jaksot	väh. 10 opettajaa	10

Sairauspoissaolot ja työterveyshuollon kustannukset

- sairauspoissaoloja yhteensä 4 752 työpäivää
 - henkilöä kohden 13,79 päivää.
- työterveyshuollon kustannukset 257 521 euroa.
 - henkilöä kohden 743 euroa.