



# Henkilöstökertomus 2025

Käsittely:

hallitus 21.05.2026

yhtymäkokous 16.06.2026

<b>Sisällysluettelo</b>	<b>Sivu</b>
<b>1 Johdanto</b>	<b>1</b>
<b>2 Keskeiset henkilöstötunnusluvut</b>	<b>3</b>
2.1 Henkilöstön määrä ja palvelussuhteiden muoto	3
2.2 Henkilöstön ikärakenne ja eläköityminen	5
2.3 Henkilöstön vaihtuvuus ja saatavuuden varmistaminen	7
<b>3 Työhyvinvointi ja työkyky</b>	<b>8</b>
3.1 Työhyvinvointikysely	8
3.2 Työkyvyn ylläpitäminen ja työkykyjohtaminen	12
<b>4 Sairauspoissaolot</b>	<b>14</b>
4.1 Työterveyshuollon kustannukset	16
<b>5 Osaamisen kehittäminen</b>	<b>17</b>
5.1 Kehityskeskustelut	17
5.2 Opetushenkilöstön muodollinen kelpoisuus	17
5.3 Henkilöstön koulutuspäivät	17
<b>6 Yhteenveto</b>	<b>19</b>

# 1 Johdanto

Vuosi 2025 on ollut Luksiassa vakautumisen ja hallitun kehittämisen vuosi edellisvuoden sopeutustoimien jälkeen. Toimintaa on edelleen ohjannut julkisen talouden tiukka tilanne ja ammatilliseen koulutukseen kohdistuvat rahoituspaineet, mutta vuoden aikana on onnistuttu vakiinnuttamaan toimintamalleja sekä parantamaan useita keskeisiä henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja. Samalla katsetta on suunnattu entistä vahvemmin pitkän aikavälin kestävyYTEEN, vaikuttavuuteen ja strategisten tavoitteiden toteuttamiseen. Osa pidemmän aikavälin ennakkointia on ollut talouden sopeuttaminen ja tämän vuoksi on laadittu kasvun ja sopeuttamisen suunnitelma sekä käyty yhteistoimintaneuvottelut vuodenvaihteessa 2025–2026.

Henkilöstön kokonaismäärä vuoden 2025 lopussa oli 337 henkilöä, mikä tarkoittaa maltillista kuuden henkilön kasvua edellisvuoteen verrattuna. Samanaikaisesti henkilötyövuosien määrä kuitenkin laski 334,2 henkilötyövuoteen, mikä on 11,7 henkilötyövuotta vähemmän kuin vuonna 2024. Tämä kuvastaa edelleen jatkuvaa toiminnan tehostamista ja resurssien tarkkaa kohdentamista. Strategisesti tarkasteltuna kehitys osoittaa, että organisaatio on kyennyt sopeuttamaan toimintaansa ilman, että ydintehtävän toteuttamisedellytykset ovat heikentyneet.

Henkilöstön rakenne säilyi pitkälti ennallaan. Opetushenkilöstö muodostaa edelleen suurimman henkilöstöryhmän (66,7 %). Myös vakinaisten palvelussuhteiden osuus on edelleen korkea (89,9 %). Määräaikaisten palvelussuhteiden lievä kasvu kertoo varovaisesta rekrytointilinjasta ja toimintaympäristön epävarmuudesta. Samalla se heijastaa vuoden vaihteen tilannetta, jossa YT-neuvotteluiden takia ei vakituisia palvelussuhteita avattu rekrytointiin neuvottelujen ollessa käynnissä. Se heijastaa myös strategista pyrkimystä hallita riskejä ja säilyttää taloudellinen liikkumavara muuttuvassa toimintaympäristössä.

Henkilöstön keski-ikä oli 51 vuotta ja ikärakenne painottuu edelleen vanhempiin ikäluokkiin. Vuoden aikana eläköityi 13 henkilöä ja eläköitymiskehitys jatkuu lähivuosina merkittävänä. Tämä korostaa suunnitelmallisen henkilöstö- ja osaamisjohtamisen merkitystä sekä osaamisen siirtämisen varmistamista. Strategisesti keskeistä on ennakoiva rekrytointi, osaamisen uudistaminen sekä työurien pidentämiseen tähtäävät ratkaisut.

Henkilöstön vaihtuvuus väheni selvästi edellisvuodesta. Lähtövaihtuvuus laski 6,5 prosenttiin (13,6 % vuonna 2024), mikä kertoo henkilöstön sitoutuneisuuden vahvistumisesta. Rekrytoinneissa kiinnostus avoimia tehtäviä kohtaan säilyi hyvänä, vaikka hakijamäärä tehtävää kohden hieman laski. Tämä antaa hyvän pohjan osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiselle myös jatkossa, mutta edellyttää edelleen työnantajakuvan aktiivista kehittämistä ja kilpailukyvyn vahvistamista työmarkkinoilla.

Työhyvinvoinnin osalta kehitys oli pääosin myönteistä. Henkilöstön oma arvio työhyvinvoinnista saavutti tavoitetason (3,8) ja sitoutuneisuus työhön pysyi korkealla tasolla. Sairauspoissaolot vähenivät sekä kokonaismäärältään että erityisesti pitkien poissaolojen osalta, mikä kertoo työkykyjohtamisen toimenpiteiden vaikuttavuudesta. Strategisesti työhyvinvoinnin kehittäminen nähdään keskeisenä tuottavuustekijänä sekä keinona hallita henkilöstöriskejä.

Vuoden aikana panostettiin myös työkyvyn tukemiseen ja ennaltaehkäisyyn muun muassa uusien työkalujen ja toimintamallien käyttöönotolla yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Osaamisen kehittämisessä saavutettiin hyviä tuloksia, kuten kehityskeskustelutavoitteiden toteutumisasteen ylittäminen ja opetushenkilöstön korkean kelpoisuustason säilyttäminen. Samalla on tunnistettu tarve lisätä panostuksia osaamisen kehittämiseen, erityisesti digitalisaation, pedagogisen kehittämisen ja työelämäyhteistyön vahvistamisen osalta.

Kokonaisuutena vuosi 2025 osoittaa, että Luksiassa on pystytty yhdistämään taloudellinen sopeutuminen, toiminnan kehittäminen ja henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen. Strategisena tavoitteena on jatkossa vahvistaa organisaation kykyä ennakoida toimintaympäristön muutoksia, hyödyntää tietoon perustuvaa johtamista sekä kehittää toimintaa entistä vaikuttavammaksi ja asiakaslähtoisemmäksi. Jatkamalla suunnitelmallista kehittämistyötä ja tiivistä yhteistyötä henkilöstön kanssa voidaan varmistaa organisaation toiminnan laatu, vetovoimaisuus ja kestävyys myös tulevinä vuosina.

Timo Hakkarainen  
kuntayhtymän johtaja

## 2 Keskeiset henkilöstötunnusluvut

Luksian vuoden 2025 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 eriteltyinä 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 31.12.2025 sekä vakituista että määräaikaista henkilöstöä yhteensä 337 henkilöä. Vuoden 2025 aikana henkilöstön kokonaismäärä kasvoi kuudella henkilöllä. Koulutuksen tulosalueen osuus koko henkilöstöstä oli 277 henkilöä eli 82,2 %. Tukipalveluiden osuus oli 60 henkilöä eli 17,8 %.

Henkilötyövuositasolla tarkasteltuna henkilöstöressurssiksi saadaan vuoden 2025 osalta 334,2 henkilötyövuotta (HTV2). Tämä oli 11,7 henkilötyövuotta edellisvuotta vähemmän. Vuonna 2024 henkilötyövuosien määrä oli 345,9.

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 aiempien vuosien tapaan 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 2025 osalta on kuvattu alle. Suluissa olevat luvut kertovat muutoksesta edelliseen vuoteen.

Tehdyn työn muoto	HTV2
Opetustyö	209,3 (-4,1)
Koulutuksen kehittämisen ja tuen työ	59,5 (-5,0)
Esihenkilöiden työ	9,4 (-1,6)
<b>Koulutuksen tulosalueen työ</b>	<b>278,2 (-10,7)</b>
Sisäisten palveluiden ja konsernipalveluiden työ	45,1 (-1,2)
Esihenkilöiden työ	10,9 (+0,2)

<b>Tukipalveluiden tulosalueen työ</b>	<b>56,0 (-1,0)</b>
<b>Luksia yhteensä</b>	<b>334,2 (-11,7)</b>

Kuntayhtymän suurin yksittäinen henkilöstöryhmä on opetushenkilöstö. Heitä on 66,7 % koko henkilöstöstä eli yhteensä 225 henkilöä. Opetushenkilöstön määrä kasvoi 6 henkilöllä edellisvuoteen verrattuna.

Naisten osuus koko henkilöstöstä on 63 %.

Luksia on matalan hierarkian organisaatio ja esihenkilöt muodostavat edelleen yhden pienimmistä henkilöstöryhmistä. Virassa olevia esihenkilöitä on 15. 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. Luksian keskimääräinen johtamisjänne on noin 17 johdettavaa per esihenkilö.

Tulosalue	Esihenkilöiden määrä			Henkilöstön määrä			Johtamisjänne		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Koulutus	9	10	12	268	275	314	30	27	26
Tukipalvelut	11	11	12	49	56	67	5	5	6
Luksia	20	21	24	337	331	381	17	16	16

Suurin osa Luksian palvelussuhteista on vakinaisia ja kokoaikaisia. Vuoden 2025 lopussa vakinaisessa palvelussuhteessa oli 293 henkilöä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 44 henkilöä. Vakinaisen henkilöstön määrä väheni kolmella henkilöllä ja määräaikaisen henkilöstön määrä kasvoi 12 henkilöllä.

Määräaikaisten palvelussuhteiden määrän kasvu selittyy osaltaan sillä, että henkilöstösuunnittelussa ja budjetoinnissa on noudatettu varovaisuutta. Rekrytointeja on tarkasteltu tapauskohtaisesti, ja ennen vakituisen henkilön palkkaamista on arvioitu toiminnan pysyvyys sekä resurssien riittävyys.

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

Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin sekä palvelussuhteiden muoto on kuvattu alle.

Tulosalue	Koko henkilöstö			Vakinaiset			Määräaikaiset		
	2025	2024	2023	2025	2023	2023	2025	2024	2023
Ammatillinen koulutus	232	226	250	199	199	199	33	27	49
Koulutuksen tuki ja kehittäminen	45	49	68	37	42	42	8	7	9
Tukipalvelut	60	56	63	57	55	60	3	1	3

<b>Luksia</b>	<b>337</b>	<b>331</b>	<b>381</b>	<b>293</b>	<b>296</b>	<b>322</b>	<b>44</b>	<b>35</b>	<b>61</b>
---------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	-----------	-----------	-----------

Palvelussuhteet voidaan jakaa prosentuaalisen 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.

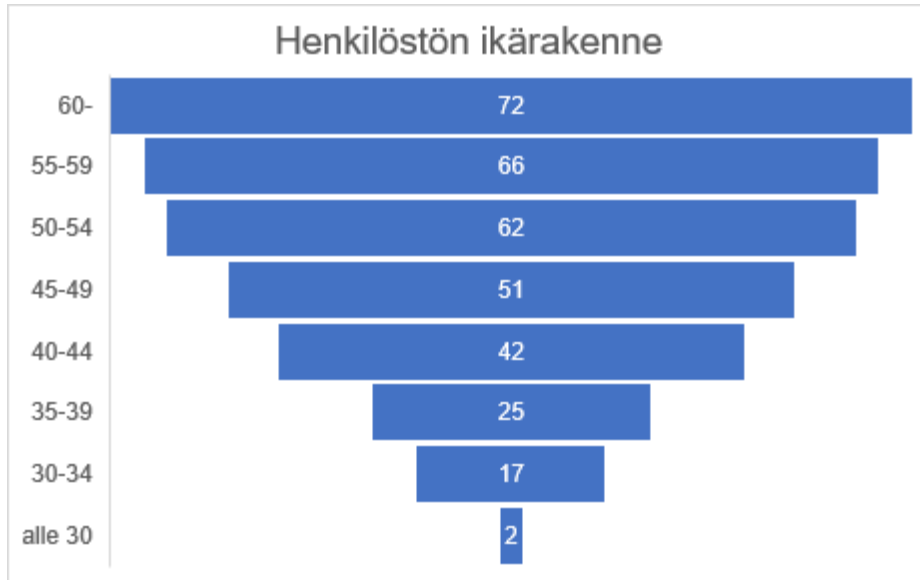
Sivutoimisten ryhmään kuuluvat sivutoimiset tuntiopettajat, joiden vuosityöaika on alle 800 tuntia vuodessa.

Tulosalue	Kokoaikaiset			Osa-aikaiset			Sivutoimiset		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Ammatillinen koulutus	<b>201</b>	198	207	<b>23</b>	20	28	<b>8</b>	8	15
Koulutuksen tuki- ja kehittäminen	<b>40</b>	45	67	<b>5</b>	3	1	-	1	-
Tukipalvelut	<b>55</b>	53	53	<b>5</b>	3	2	-	-	-
<b>Luksia</b>	<b>296</b>	<b>296</b>	<b>327</b>	<b>33</b>	<b>26</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>15</b>

## 2.2 Henkilöstön ikärakenne ja eläköityminen

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

Koko henkilöstön ikärakenne on kuvattu alle. Pyramidi-muotoinen graafi esittää Luksian henkilöstön ikärakenteen kuvaavasti kärjellään olevaksi pyramidiksi.



Henkilöstön ikärakenne poikkeaa jonkin verran opetusalan henkilöstön (OVTES) ja muun henkilöstön (KVTES, TS) 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	15	23	36	45	47	43
KVTES	alle 30	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60-
lkm	1	12	10	19	15	17	19	29

OVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön keski-ikä on 52 vuotta. KVTES:n puolella keski-ikä on hieman alhaisempi, 50 vuotta.

Eläköityminen jatkui vilkkaana vuonna 2025, mutta laski hieman edellisvuoteen verrattuna. Vuoden aikana kuntayhtymästä eläköityi 13 henkilöä (19 henkilöä vuonna 2024).

Eläkkeistä 11 oli vanhuuseläkkeitä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 65,1 vuotta. Vuoden 2026 aikana vanhuuseläkeikään on tulossa 13 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
2026	13	15
2027	11	13
2028	11	13
2029	13	15
2030	14	15

Vuosien 2026–2030 aikana Luksiasta eläköityy Kevan ennusteen mukaan 71 henkilöä, näistä vanhuuseläkkeitä on arvion mukaan 62. Vanhuuseläkkeistä 39 kohdistuu opetusalan henkilöstöön.

Henkilöstön ikääntymisen myötä osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrä ja niiden tarve ovat lisääntyneet. Uusia osatyökyvyttömyyseläkkeitä alkoi myös vuonna 2025. Pyrimme mahdollistamaan henkilöstön työssä jatkamisen niissä tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on osittain heikentynyt, mutta hän ei ole vielä vanhuuseläkeikässä eikä siten eläkkeeseen oikeutettu. Osakuntoutustuella työskentelevät tekevät yleisimmin noin 50 %:n työaika ja heidän työkykyään seurataan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Suurin osa kuntoutustukikokeiluista on ollut onnistuneita ja henkilö on kyennyt jatkamaan työskentelyä osa-aikaisesti vanhuuseläkeikänsä saakka.

Luksian työkyvyttömyyseläkkeen maksutaso oli vuonna 2025 yhteensä 0,72 % palkkasummasta. Kevan verrokeilla (koulutuskuntayhtymät ja koulutustyönantajat) maksutaso oli 0,73 %. Vuoden 2026 työkyvyttömyyseläkkeen maksutason arvio on noussut yli verrokkien 1,16 %:iin (verrokeilla 0,78 %). Luksian kokoisessa organisaatiossa yksikin tapaus näkyy merkittävästi tilastoissa. Osakuntoutustuki ennen täyden kuntoutustuen myöntämistä alentaa kustannusvaikutusta ja osaratkaisuihin saa 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 2025 aikana kuntayhtymästä lähti 22 henkilöä ja taloon tuli 17 henkilöä. Eniten vaihtuvuutta oli koulutuksen tulosalueella.

Tulosalue	Lähteneet			Tulleet		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Ammatillinen koulutus	16	31	20	12	9	22
Koulutuksen tuki- ja kehittäminen	2	5	8	-	-	5
Tukipalvelut	4	9	6	5	2	7
<b>Luksia</b>	<b>22</b>	<b>45</b>	<b>34</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>34</b>

Henkilöstön lähtövaihtuvuus laski huomattavasti edellisvuosiin verrattuna. Henkilöstön lähtövaihtuvuus (vakituisesta palvelussuhteesta lähteneiden lukumäärä suhteessa henkilöstömäärään) on kehittynyt seuraavasti:

Vuosi	Lähtövaihtuvuus %
<b>2025</b>	<b>6,5 %</b>
2024	13,6 %
2023	10,6 %
2022	11,8 %
2021	8,2 %

Vuoden 2025 aikana Luksiassa julkaistiin avoimeen hakuun yhteensä 30 työpaikkaa. Hakemuksia avoimena olleisiin tehtäviin tuli yhteensä 630 kappaletta.

Hakemusten määrä yhtä avointa paikkaa kohden laski hieman edellisvuoteen verrattuna.

Vuosi	2025	2024	2023	2022	2021
Avoimet paikat	30	27	73	86	92
Hakemukset	630	707	561	601	637
Hakijaa / avoin paikka	21,0	26,2	7,7	7	6,9

Hakemusten määrä kääntyi voimakkaaseen kasvuun vuonna 2024. Yleinen heikentynyt työtilanne näkyi hakijamäärissä myös vuonna 2025. Edellisvuosina selkeästi suurin osa hakijoista on ollut Lohja-Vihti akselilta, mutta vuonna 2025 hakemuksia tuli runsaasti myös Helsingin tai Espoon kotikunnakseen ilmoittaneilta hakijoilta, heitä oli yhteensä 18 % hakijoista.

Yksi kiinnostavimmista rekrytoinneista vuonna 2025 oli uuden rehtorin valinta ja siihen liittynyt valintaprosessi. Kumppanina rekrytointiprosessissa ja soveltuvuusarviointien toteutuksessa oli MPS Career Oy. Rehtorin tehtävä herätti laajaa kiinnostusta ja hakuajana saapui yhteensä 33 hakemusta. Hakijoista 31 täytti viran kelpoisuusehdot.

### 3 Työhyvinvointi ja työkyky

#### 3.1 Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely toteutettiin edellisvuosien tapaan Kevan tarjoamalla työkalulla, joten sen tulokset ovat vertailukelpoisia edellisvuosiin verrattuna. Henkilöstölle ja esihenkilöille oli omat, hieman eri sisältöiset kyselynsä.

Kyselyt toteutettiin sähköisenä kyselynä huhtikuussa 2025. Henkilöstökyselyyn vastasi yhteensä 217 työntekijää ja vastausprosentiksi muodostui 70 %. Esihenkilökyselyyn vastasi 17 esihenkilöä. Vastausprosentti oli 81 %. Arviointiasteikko kyselyssä oli 1–5.

Tuloskortin mittarina oleva oman työhyvinvoinnin arvio (tavoite 3,8) kasvoi kaikissa henkilöstöryhmissä:

- henkilöstö 3,8 (+0,1)
- koulutuksen esihenkilöt 4,3 (+0,5)
- tukipalveluiden esihenkilöt 4,4 (+0,3).

Työpaikan suosittelun ja omaan työhön sitoutumisen osalta tulokset olivat myös hyvät. Henkilöstöstä 69 % suosittelisi Luksiaa työpaikkana. Esihenkilöiden osalta tulokset olivat korkeammat; 75 % koulutuksen esihenkilöistä suosittelisi Luksiaa työpaikkana, tukipalveluiden esihenkilöiden osalta tulos oli 100 %.

Henkilöstön sitoutuneisuus nykyiseen työhön on korkealla tasolla:

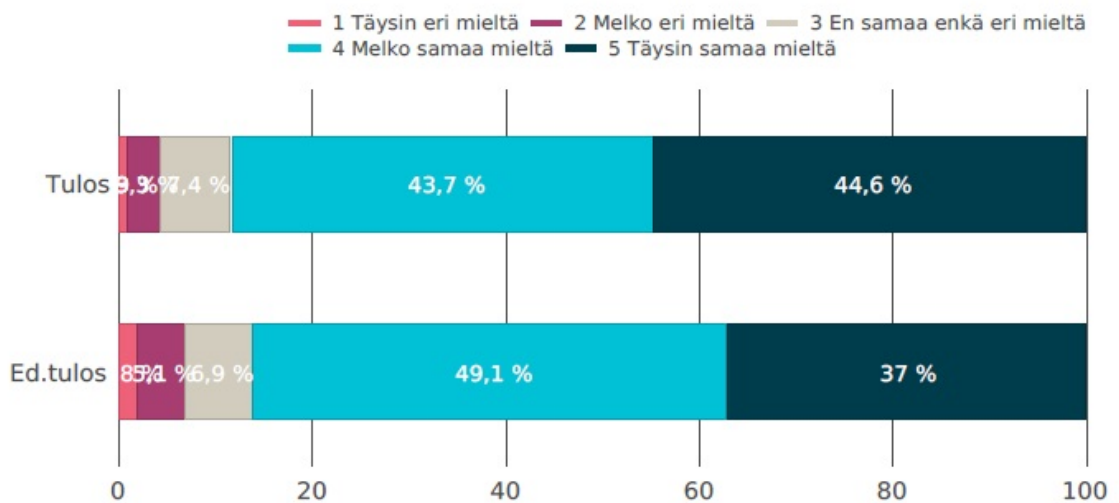
- henkilöstö 4,4 (+0,1)
- koulutuksen esihenkilöt 4,6 (+0,2)

- tukipalveluiden esihenkilöt 4,8 (+0,3).

Henkilöstölle suunnatussa kyselyssä keskihajonta vaihteli suuresti eri kysymysten välillä, keskihajonnaksi muodostui 1,1.

Pienin keskihajonta (0,8) oli oman osaamisen arvioissa, jossa tulokseksi muodostui 4,3.

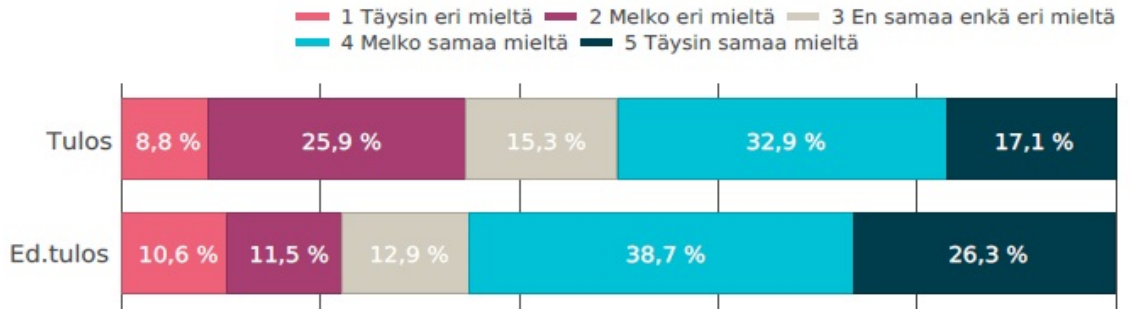
### Osaamiseni on mielestäni sopiva suhteessa työni vaatimuksiin



Suurin keskihajonta (1,3) oli esihenkilötyön arvioinneissa.

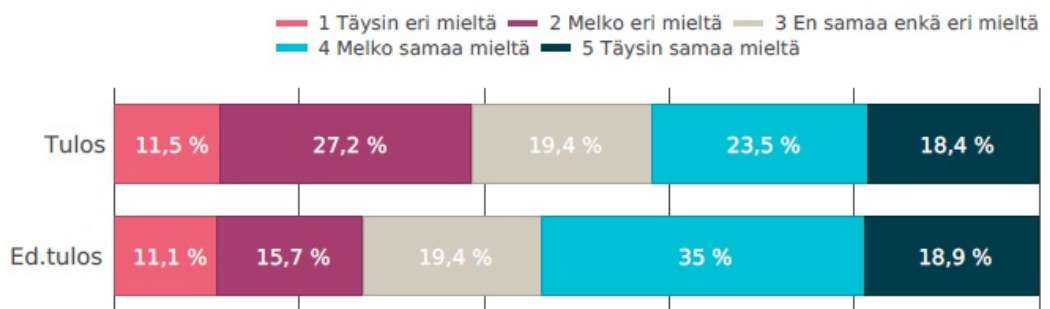
Esihenkilöni keskustelelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista sai tulokseksi 3,2. Laskua edelliseen kyselyyn oli -0,4.

## Esihenkilöni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista



Arvio esihenkilöltä saadusta palautteesta sai tulokseksi 3,1. Laskua edelliseen kyselyyn oli -0,3.

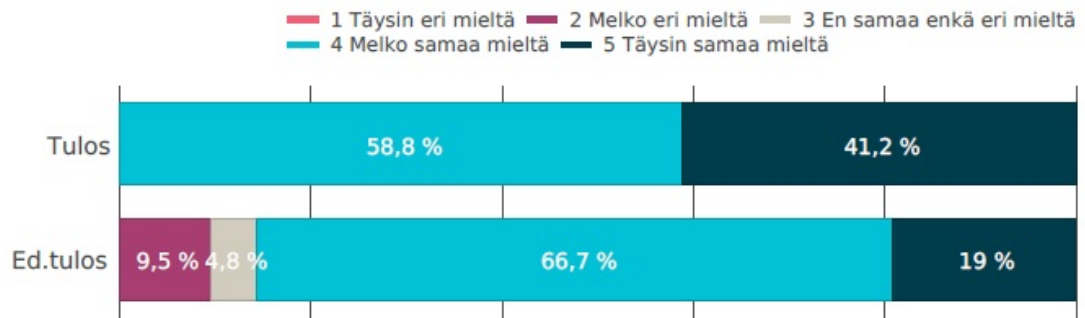
## Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni



Esihenkilöille suunnatussa kyselyssä keskihajonta oli 0,8.

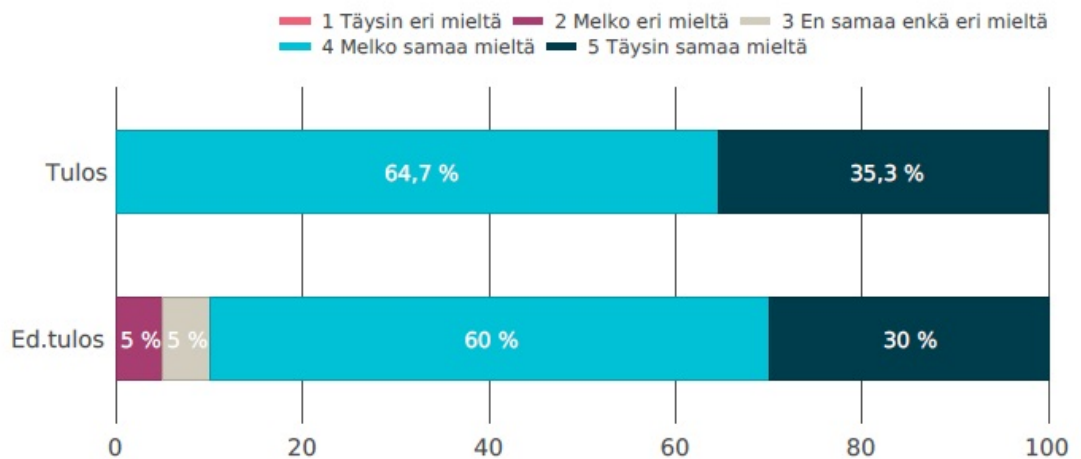
Esihenkilöt arvioivat, että heillä on hyvät edellytykset tehdä esihenkilötyötään. Tulos oli 4,4 ja parani 0,4 yksikköä edellisestä kyselystä. Vastausten keskihajonta oli vain 0,5.

Organisaatiossani on hyvät edellytykset tehdä omaa esihenkilötyötäni.



Myös esihenkilöiden arvio omista voimavaroista sai hyvän tuloksen 4,4 (kasvua edelliseen kyselyyn +0,2). Keskihajonta tässä oli 0,5.

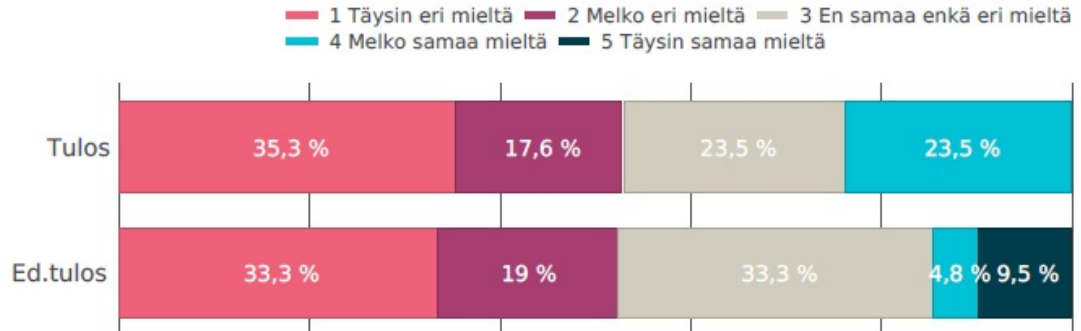
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni



Suurin keskihajonta esihenkilöiden osalta oli kysymyksissä, jotka kohdistuivat työnantajaan.

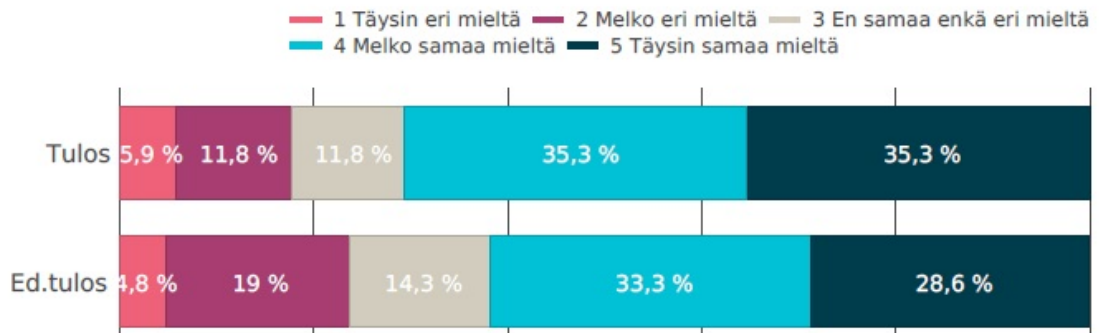
Työnantajan palkitsemiskäytäntöjä ei koeta kannustaviksi, sillä tulokseksi tuli matala 2,4. Tulos pysyi ennallaan edelliseen kyselyyn nähden. Keskihajonta oli 1,2.

### Työnantajani palkitsemiskäytännöt ovat kannustavia.



Keskihajonta oli korkeimmillaan myös kysymyksessä ”Työnantajani kannustaa minua kehittämään omaa osaamistani”. Siinä tulokseksi tuli 3,8 ja tulos parani hieman (+0,2) edelliseen kyselyyn verrattuna. Keskihajonta oli kuitenkin 1,2.

### Työnantajani kannustaa minua kehittämään osaamistani.



Organisaatiotason kysymykset ovat yhteneväiset niin henkilöstön kuin esihenkilöidenkin kyselyissä. Esihenkilöiden osalta tulokset paranivat, henkilöstön osalta pysyivät lähes ennallaan.

Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan:

- henkilöstö 2,7. Tulos ei muuttunut edelliseen kyselyyn verrattuna.
- esihenkilöt 3,7. Tulos parani +0,6.

Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen:

- henkilöstö 2,7. Tulos laski -0,1.
- esihenkilöt 3,5. Tulos parani +0,3.

### 3.2 Työkyvyn ylläpitäminen ja työkykyjohtaminen

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 tuli voimaan 1.4.2025. Samassa yhteydessä päivitettiin työterveyshuollon toimintasuunnitelma ajalle 1.4.2025-31.12.2029.

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. Työterveyshuolloilta edellytetään toimintamalleja työkykyriskien varhaiseen tunnistamiseen ja havaitsemiseen sekä tukea tilanteisiin, joissa työntekijän työkykyhaaste ei näy työnantajalle vielä esimerkiksi sairauspoissaolojen muodossa. Työterveyshuolloilta edellytetään myös toimintamalleja osatyökykyisten työntekijöiden työssä selviytymisen tukemiseen ja kuntoutusyhteistyöhön.

Vuoden 2025 aikana otimme käyttöön uusia toimintamalleja ja työkaluja työntekijöiden terveyden tukemiseen ja työkyvyn edistämiseen.

Työntekijöille suunnattu Työkykytutka 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 otimme 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 puolestaan työterveystiimin toteuttaman Luksia-tasoisien työkyvyn tuen entistä paremmin näkyväksi työnantajalle.

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 2025 aikana toteutettiin yhteensä 354 erilaista toimenpidettä osana TYÖkuntoon – mallia. Lukumäärä on edellisvuoden tasolla. Toimenpiteet olivat työterveyslääkärin, erikoislääkärin, työterveyshoitajan, työpsykologin tai työfysioterapeutin toteuttamia työhön paluuarvioita, työkykyarvioita, työkykytilanteen analysointeja, yhteydenottoja työntekijään tai työpaikalle työkyvyn tukemiseksi tai kuntoutusarvioita. Kaikilla näillä toimilla on pyritty

tukemaan työntekijöiden työkykyä ja mahdollistamaan heidän työssä jaksamisensa ja jatkamisensa.

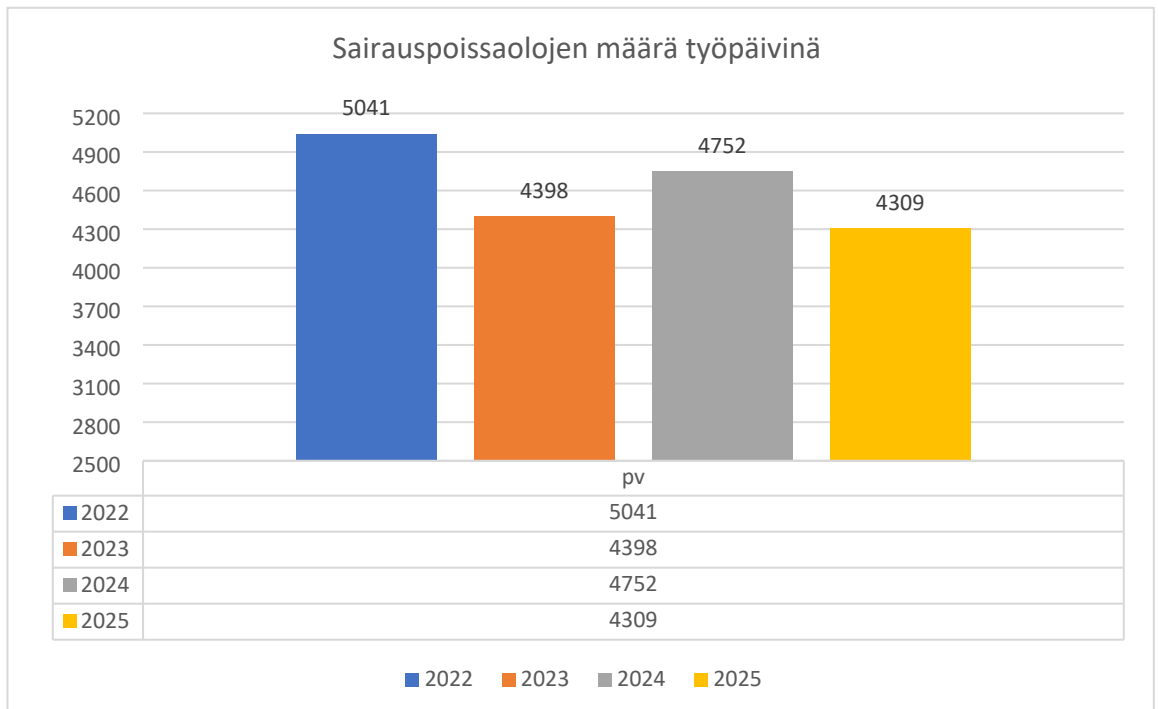
Luksian sisäisen varhaisen tuen toimintamallin mukaan esihenkilön tulee käydä keskustelu työntekijän kanssa, mikäli työntekijällä on sairauspoissaoloja vähintään 5 kertaa viimeisen puolen vuoden aikana tai yhteensä 30 työpäivää sairauspoissaoloja viimeisen 12 kuukauden aikana. Mehiläisen Kompassi-työkalu muistuttaa esihenkilöä automaattisesti keskustelusta, kun raja tulee täyteen. Varhaisen tuen toimintamallin mukaisia keskusteluita käydään myös työntekijän aloitteesta tai esihenkilön aloitteesta, mikäli työntekijän työkyvystä tai työhyvinvoinnista herää huoli.

Kompassi-työkalu lisää näkyvyyttä työntekijän työkyvyn kokonaistilanteeseen ja tarvittaviin toimenpiteisiin. Se mahdollistaa työterveyshuollon kytkemisen varhaisen tuen malliin jo alkuvaiheessa sekä tukee esimerkiksi yhteydenottopyyntöjen välittämistä työterveyshuoltoon.

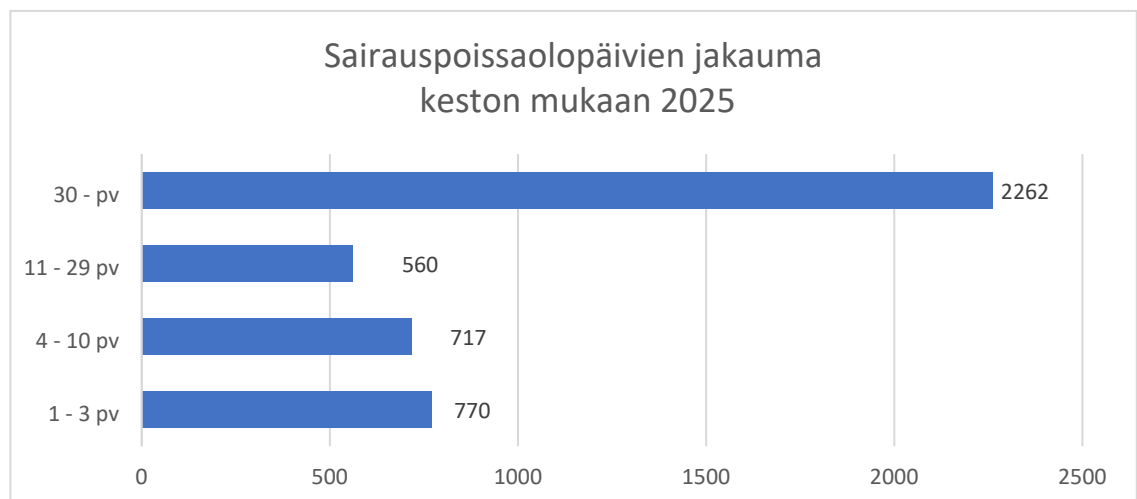
Kuntayhtymässä on ollut vuodesta 2020 alkaen käytössä korvaavan / kevennetyn työn malli osana varhaisen tuen keinovalikoimaa. Sillä ennaltaehkäistään pitkittyviä sairauspoissaoloja, ennenaikaista eläköitymistä sekä työelämästä syrjäytymistä. Korvaavalla / kevennetyllä työllä pyritään edistämään työntekijän 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 määräajan jälkeen omaan varsinaiseen tehtäväänsä.

#### **4 Sairauspoissaolot**

Sairauspoissaolojen kokonaismäärä laski vuoden 2025 aikana. Koko henkilöstön (määräaikaiset mukaan lukien) sairauspoissaoloja kertyi vuoden 2025 aikana yhteensä 4 309 työpäivää. Laskua edelliseen vuoteen oli 443 työpäivää. Sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohden oli 13,3 päivää. Vuonna 2024 vastaava luku oli 13,8 päivää.

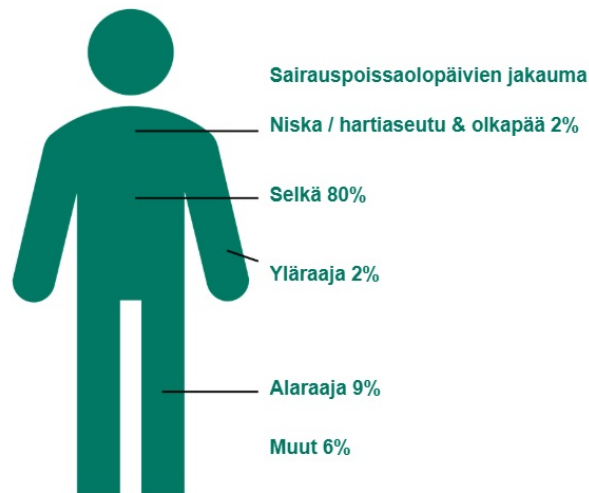


Merkittävää laskua tapahtui pitkien, yli 30 päivän pituisten sairauspoissaolojen määrässä. Niiden kokonaismäärä oli vuonna 2025 yhteensä 2262 päivää. Laskua edellisvuoteen oli 757 päivää. Edellisvuosien tapaan pitkät sairauspoissaolot olivat lähinnä tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvia. Näissä tilanteissa työntekijät pääsevät yleensä palaamaan töihin normaalisti tai työterveyshuollon järjestelyjen avulla. Joissakin tapauksissa ratkaisuna voi olla Kevan myöntämä työkyvyttömyyseläke.



Sairauspoissaolojen diagnoosijakauma esitetään päädiagnoosiluokkien mukaan. Suurimman ryhmän muodostavat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, joiden vuoksi sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 1 458 päivää. Sairauspoissaolon pituus oli keskimäärin 4,2 päivää. Mehiläisen työfysioterapeutin mukaan yli puolet näistä ns. tules-poissaoloista liittyy selkävaivoihin sekä nivelongelmiin. Oireilua esiintyy yleisimmin niissä ammattiryhmissä, joissa työ on fyysisesti kuormittavaa.

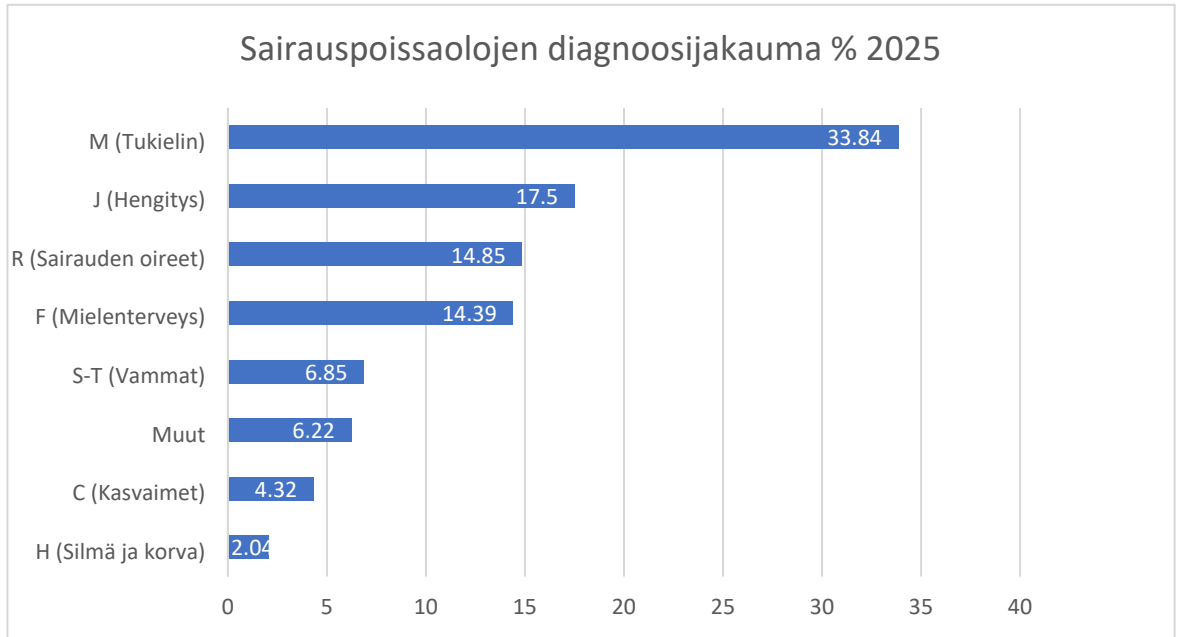
Tuki- ja liikuntaelinsairauksien aiheuttamien sairauspoissaolopäivien tarkempi jakauma on kuvattu alle.



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 614. Osa näistä poissaoloista oli kestoaltaan yli 30 päivän mittaisia. Vuoden 2024 vastaava luku oli 921. 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.



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

Työtapaturmien lukumäärä				
2025	2024	2023	2022	2021
17	19	26	17	12

#### 4.1 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat vuonna 2025 yhteensä 243 711 euroa. Työntekijää kohden työterveyshuollon kustannukset olivat 723 euroa / henkilö. Palvelukäytöstä merkittävä osa on lääkärikäyntejä. Työterveyshuollon mukaan Luksiassa lääkärikäyntien määrä on toimialaan verrattuna suurempaa.

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 %.

Vuoden 2025 työterveyshuollon kokonaiskustannukset (243 711 euroa) jakautuivat eri korvausluokkiin seuraavasti:

- 46 % ennaltaehkäisevä, lakisääteinen Kela I, yhteensä 112 992 euroa.
- 54 % sairaanhoito Kela II, yhteensä 130 719 euroa.

Luksiassa on käytössä toimintamalli, jossa esihenkilö voi myöntää työntekijälle luvan 1–5 päivän poissaoloon sairauden vuoksi. Työterveyshuolto arvioi, että esihenkilön avulla poissaolokäytäntö on tuonut kustannussäästöjä vuositasolla noin 16 000 euroa.

## 5 Osaamisen kehittäminen

### 5.1 Kehityskeskustelut

Tuloskortin 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 2025 osalta on 76 %. Tuloskortissa asetettu 75 %:n tavoite ylittyi hieman.

### 5.2 Opetushenkilöstön muodollinen kelpoisuus

Opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimukset määräytyvät asetuksen (986/98) mukaisesti. Opettajan kelpoisuus koostuu opetettavalla alalla 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 on ollut Luksiassa suhteellisen korkea. Opetushenkilöstön muodollisen kelpoisuuden aste vuonna 2025 pysyi edellisvuoden tasolla, ollen 92 %. Tuloskortissa asetettu 90 %:n tavoite ylitettiin.

Kelpoisuus %						Tuloskortin tavoite
vuosi	2025	2024	2023	2022	2021	2025
%	92	92	88	84	88	90

### 5.3 Henkilöstön koulutuspäivät

Raportoituja henkilöstön koulutuspäiviä kertyi vuoden 2025 aikana yhteensä 672 päivää, mikä on 155 päivää vähemmän kuin vuonna 2024. On huomattava, että luvussa eivät ole mukana sisäiset pajat tai perehdytykset, eivätkä myöskään esimerkiksi digitaaliset osaamismerkit. Osaamismerkkin voi suorittaa esimerkiksi tietoturvasta ja tietosuojasta, Windows ympäristössä toimimisesta, Wilma- ja Moodle -järjestelmistä sekä kestävyysosaamisesta ja kielitietoisuudesta.

Henkilöstökertomuksessa koulutuspäivätarkastelu 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 2025 Luksiassa oli keskimäärin 2,0 koulutuspäivää per henkilö.

Koulutuspäivät per henkilö					
vuosi	<b>2025</b>	2024	2023	2022	2021
pv / hlö	<b>2,0</b>	2,5	2	1,9	1,3

Henkilöstön osaamisen kehittämisenä korostuivat ennen kaikkea digiosaaminen ja sen ajantasaisuus, turvallisuusosaaminen, kestävä kehitys sekä tutkinnon ohjaajien ja työpaikalla järjestettävän koulutuksen ohjaajien osaaminen.

Henkilöstön kehittämiseen käytettyjen menojen (koulutus- ja palkkakulut) osuus kaikista henkilöstömenoista oli vuoden 2025 osalta 1,3 %. Luvussa oli pieni kasvu edellisvuoteen verrattuna, mutta tulokortissa asetettua vähimmäistavoitetta (2,0 %) ei saavutettu.

Henkilöstön kehittämiseen käytetty resurssi (montako prosenttia henkilöstökuluista)						Tulokortin tavoite
vuosi	<b>2025</b>	2024	2023	2022	2021	<b>2025</b>
%	<b>1,3</b>	1,2	1,4	0,8	0,8	<b>2</b>

Vuoden 2025 tulokortissa mitataan opetushenkilöstön työelämä- ja kansainvälisten jaksojen lukumäärää. Tavoitteeksi asetettua 10 henkilön määrää ei saavutettu.

Raportoinnin mukaan työelämä- ja kv-jaksoilla oli 4 henkilöä.

Työelämä- ja kansainväliset jaksot						Tulokortin tavoite
vuosi	<b>2025</b>	2024	2023	2022	2021	<b>2025</b>
henkilöä	<b>4</b>	10	27	3	1	<b>10</b>

Opintovapaata käytti vuoden 2025 aikana 10 luksialaista. Opintovapaapäiviä kertyi yhteensä 730. Luvut pienenevät huomattavasti edellisvuodesta, jolloin opintovapaata käytti yhteensä 18 luksialaista (yhteensä 2591 päivää).

## 6 Yhteenveto

### YHTEENVETO KESKEISISTÄ HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUISTA 2025

Henkilöstömäärä 31.12.2025

Tulosalue	Koko henkilöstö	Vakinaiset	Määräaikaiset	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Sivutoimiset
Ammatillinen koulutus	232	199	33	201	23	8
Koulutuksen tuki ja kehittäminen	45	37	8	40	5	-
Tukipalvelut	60	57	3	55	5	-
<b>Luksia</b>	<b>337 (+6)</b>	<b>293 (-3)</b>	<b>44 (+9)</b>	<b>296 (+/-0)</b>	<b>33 (+7)</b>	<b>8 (-1)</b>

Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin ja tehdyn työn määrä henkilötyövuosina

Henkilöstöryhmä	Lukumäärä	%-osuus koko henkilöstöstä	Tehdyn työn muoto	HTV2
Opetushenkilöstö	225 (+6)	66,7	Opetustyö	209,3 (-4,1)
Muu koulutuksen henkilöstö	<b>43 (-3)</b>	12,8	Koulutuksen kehittämisen ja tuen työ	59,5 (-5,0)
Koulutuksen esihenkilöt	9 (-1)	2,4	Esihenkilöiden työ	9,4 (-1,6)
<b>Koulutuksen tulosalue yhteensä</b>	<b>277 (+2)</b>	<b>82,2</b>	<b>Koulutuksen tulosalueen työ</b>	<b>278,2 (-10,7)</b>
Tukipalveluiden henkilöstö	49 (+4)	14,5	Sisäisten palveluiden ja konsernipalveluiden työ	45,1 (-1,2)
Tukipalveluiden esihenkilöt	11 (+/-0)	3,3	Esihenkilöiden työ	10,9 (+0,2)
<b>Tukipalveluiden tulosalue yhteensä</b>	<b>60 (+4)</b>	<b>17,8</b>	<b>Tukipalveluiden tulosalueen työ</b>	<b>56,0 (-1,0)</b>
<b>Luksia yhteensä</b>	<b>337 (+6)</b>	<b>100</b>	<b>Luksia yhteensä</b>	<b>334,2 (-11,7)</b>

Henkilöstön keski-ikä

- 51,0 vuotta.
  - OVTES-soveltamisalalla 52,0 vuotta.
  - KVTES, TS-soveltamisaloilla 50,0 vuotta.

Eläköityminen ja tulevien vuosien eläköitymisennuste

- Vuonna 2025 eläköityi 13 henkilöä, näistä 11 oli vanhuuseläkkeitä.
- Eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 65,1 vuotta.

- Vuosien 2026–2030 aikana Luksiasta eläköityy Kevan ennusteen mukaan 71 henkilöä, näistä vanhuuseläkkeitä on 62.

#### Henkilöstön vaihtuvuus

- vakituisesta palvelussuhteesta lähteneet 22 ja vakituiseen palvelussuhteeseen tulleet 17.
  - lähtövaihtuvuus 6,5 % (vuonna 2024 lähtövaihtuvuus oli 13,6 %).
- avoimessa haussa yhteensä 30 työpaikkaa.
  - hakemusten määrä 21,0 hakemusta / avoin tehtävä (26,2 hakemusta vuonna 2024).

#### Tuloskortin henkilöstömittareiden toteuma

		Tavoite 2025	Toteuma 2025
<b>Ammattitaitoinen henkilöstö</b>	Henkilöstön kehityssuunnitelmien toteutumisaste (u)	75 %	76 %
	Opettajien muodollinen kelpoisuus	väh. 90 %	92 %
	Henkilöstön kehittämiseen käytetty resurssi	väh. 2 % henkilöstökuluista	1,3 %
	Henkilöstö- ja hyvinvointikyselyt (u)	3,8 (asteikko 1–5)	3,8 (asteikko 1–5)
	Opettajien toteutuneet työelämä- ja kansainväliset jaksot	väh. 10 opettajaa	4

#### Sairauspoissaolot ja työterveyshuollon kustannukset

- sairauspoissaoloja yhteensä 4 309 työpäivää
  - henkilöä kohden 13,3 päivää.
- työterveyshuollon kustannukset 243 711 euroa.
  - henkilöä kohden 723 euroa.