

HENKILÖSTÖRAPORTTI

2025

LOUNAIS-SUOMEN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

Yhteistyötoimikunta 21.4.2026
Yhtymähallitus 28.4.2026
Yhtymävaltuusto 9.6.2026

Sisällysluettelo

1	Henkilöstön määrä, rakenne ja vaihtuvuus	2
1.1	Henkilöstö toimipaikoittain	2
1.2	Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet sukupuolen mukaan.....	2
1.3	Henkilöstö tehtäväryhmittäin.....	3
1.4	Vakinaisen henkilöstön määrä työaikamuodoittain.....	3
1.5	Henkilöstön ikärakenne ja vaihtuvuus	3
1.6	Henkilöstön vaihtuvuus, vakinaiset virat ja työsuhteet	3
1.7	Vakinaisen henkilökunnan palvelussuhteen kestoajat	4
1.8	Henkilöstön, vakinaiset ja määräaikaiset, palvelussuhteen laatu.....	4
1.9	Koko henkilöstön ikärakenne	4
1.10	Koko henkilöstön ikärakenne	5
2	Henkilöstökulut	5
2.1	Tilikauden palkat	5
2.2	Palkkojen jakautuminen toimialoittain	6
3	Palkkatasa-arvon toteutuminen	6
3.1	Palkkauksen tasa-arvo sukupuolen mukaisesti Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymässä	6
4	Henkilöstön poissaolot	7
4.1	Sairaus- ja tapaturmapoissaolot	7
4.2	Muut poissaolot yksiköittäin eriteltynä	7
4.3	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	8
5	Eläköityminen	8
5.1	Eläkkeelle siirtyneet	8
5.2	Kunnallisen eläkevakuutuksen kustannukset	9
6	Henkilöstön koulutustaso	10
6.1	Tutkinnot 31.12.2025	10
6.2	Opettajien kelpoisuus.....	11
7	Toimintojen laatu ja arviointi	11
	Asiakastyytyväisyys	12
7.1	Henkilöstökysely	14
7.2	Henkilöstökoukukset	15
7.3	Johtamisen kehittäminen	15
7.4	Sisäinen tiedottaminen.....	15
7.5	Työntekijän opas	16
8	Työkykyä ylläpitävä toiminta vuonna 2025	16
8.1	Työterveyshuollon toiminta	16
8.2	Työterveyshuollon kustannukset.....	17
8.3	Työhyvinvointia ylläpitävä toiminta (tyhy)	18
9	Työsuojelu	18
10	Kunnallisen palkkausjärjestelmän kehittäminen	20
11	Kuntayhtymän koko henkilöstö ammattiryhmittäin	21

1 Henkilöstön määrä, rakenne ja vaihtuvuus

1.1 Henkilöstö toimipaikoittain

Vuoden 2025 lopussa Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymän palveluksessa oli yhteensä 230 henkilöä. Vakinaisessa palvelussuhteessa oli 178 henkilöä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 52 henkilöä.

Henkilöstörakenne kuvastaa koulutustoiminnan luonnetta: valtaosa henkilöstöstä työskentelee opetus- ja ohjaustehtävissä, joita tukevat hallinnon, opiskelijapalveluiden, ruokapalveluiden ja kiinteistöpalveluiden tehtävät

Toiminnallinen yksikkö	Toistaiseksi palkatut	Määräaikaiset	Yhteensä	%
Kuntayhtymähallinto	10	0	10	4,3
Liedon toimipaikka	14	7	21	9,1
Loimaan toimipaikka	84	28	112	48,7
Lukio	17	0	17	7,4
Uudenkaupungin toimipaikka	53	17	70	30,4
Yhteensä	178	52	<u>230</u>	100,00

Virkavapaalla oli 31.12.2025 tilanteessa yksi henkilö. Vuoden aikana virkavapaalla on ollut useampia henkilöitä, mutta raportointitapa perustuu poikkileikkaustilanteeseen vuoden lopussa.

1.2 Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet sukupuolen mukaan

Palvelussuhde	Miehet	Naiset	Yhteensä
Vakinaiset	76	102	178
Määräaikaiset	22	30	52
Yhteensä	98	132	230

Henkilöstön toteutunut työpanos vuonna 2025 oli yhteensä **222,5 henkilötyövuotta (HTV2)**.

- Miesten osuus: 91 HTV
- Naisten osuus: 131,5 HTV

HTV2-luku kuvaa toteutunutta työpanosta palkallisten päivien perusteella ilman palkattomia poissaoloja.

1.3 Henkilöstö tehtäväryhmittäin

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Opettajat	119	48	167
Ruokapalvelut	10	2	12
Kiinteistönhoito	7		7
Hallinto- ja taloustoimisto	6		6
Opetuksen hallinto	21	1	22
Muut	15	1	16
Yhteensä	178	52	230

1.4 Vakinaisen henkilöstön määrä työaikamuodoittain

Toimistotyöaika	36
Yleistyöaika	34
Opetusvelvollisuustyöaika	15
Vuosityöaika	93
Yhteensä	178

1.5 Henkilöstön ikärakenne ja vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteet ovat vakaita ja verrattain pitkäikäisiä. Vaihtuvuusprosentti on laskenut vuonna 2025 vuoteen 2024 verrattuna. 10-15% vaihtuvuusprosenttia voidaan pitää melko normaalina tasona ja Novidan vaihtuvuusprosentti oli alle 5 %, mikä kertoo henkilöstön pysyvyydestä ja organisaation vakaudesta. Eläkkeelle siirtyi kuitenkin vain muutama henkilö, joten luonnollinen poistuma jäi tarkasteluvuonna vähäiseksi.

Henkilöstön keski-ikä Novida – ammattiopisto ja lukiossa oli 51,8 vuotta, mikä kuvastaa koulutusalalle tyypillistä, mutta suhteellisen korkeaa ikärakennetta. Henkilöstö painottuu selvästi yli 50-vuotiaisiin ja erityisesti 50–59-vuotiaiden osuus on merkittävä.

Ikärakenteen perusteella on kuitenkin ennakoitavissa, että eläköityminen tulee lisääntymään lähivuosina. Tämä korostaa ennakoivan henkilöstösuunnittelun, osaamisen siirron ja rekrytoinnin merkitystä organisaation toiminnan jatkuvuuden turvaamisessa.

1.6 Henkilöstön vaihtuvuus, vakinaiset virat ja työsuhteet

	2025		2024	
	Lukumäärä	Vaihtuvuus%	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Aloittaneet	11	4,78	25	14
Lopettaneet	3	1,69	18	10,1

1.7 Vakinaisen henkilökunnan palvelussuhteen kestoajat

	yli 30 v	25 - 29 v	20 - 24 v	15 - 19 v	10 - 14 v	5 - 9 v	alle 5 v
Henkilömäärä	3	6	8	14	28	39	80
Osuus%	1,7	3,4	4,5	7,9	15,7	21,9	44,9

1.8 Henkilöstön, vakinaiset ja määräaikaiset, palvelussuhteen laatu

	2025	%	2024	%
Kokoaikaiset	178	77	199	81,9
Osa-aikaiset	52	23	44	18,1

Osa-aikaisissa ovat opettajat, joiden tunnit ovat alle täyden opetusvelvollisuuden ja alle täyden vuosi-työtuntimäärän.

1.9 Koko henkilöstön ikärakenne



Kuntayhtymähallintoon kuuluvat johtava rehtori, talous- ja hallintojohtaja, kiinteistöpäällikkö, laatu- ja tietohallintopäällikkö, pääkirjanpitäjä, hallintosihteeri, laskentasihteeri ja palkkasihteerit.

Loimaan toimipaikkaan kuuluvat Myllykyläntien, Turuntien ja Hämeentien toimipisteet.

1.10 Koko henkilöstön ikärakenne

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	11	4,8
30-39	16	7,0
40-49	52	22,6
50-59	100	43,5
60-64	45	19,6
yli 65	6	2,6
Yhteensä	230	100,00

Keski-ikä	51,8
------------------	-------------

2 Henkilöstökulut

2.1 Tilikauden palkat

	2025	2024
Maksetut palkat ja palkkiot	11 257 022,89	11 531 981,52
Jaksotetut palkat	212 438,71	- 80 280,52
<i>Palkat ja palkkiot yhteensä</i>	11 469 461,60	11 451 701,00
KuEL-maksut	1 803 421,91	1 858 599,50
VaEL-maksut	46 922,39	54 022,02
<i>Eläkekulut yhteensä</i>	1 850 344,30	1 912 621,52
Muut henkilösivukulut	313 705,30	318 832,59
Jaksotetut henkilösivukulut	42 627,31	- 14 826,75
<i>Muut henkilösivukulut yhteensä</i>	356 332,61	304 005,84
Henkilöstökorvaukset	105 175,95	125 289,08
Henkilöstökulut yhteensä	13 570 962,56	13 543 039,28

	2025 Palkansaajien ko- konaislukumäärä	2024 Palkansaajien ko- konaislukumäärä
Päätoimiset	296	289
Sivutoimiset	65	144
Työkorvauksen saajat	14	13
Yhteensä	375	446

Henkilöstökulut kasvoivat tarkasteluvuonna varsin maltillisesti. Vuodesta 2024 vuoteen 2025 henkilöstökulut nousivat 0,21 %, kun edellisvuoden kasvu (2023–2024) oli 1,39 %. Kasvu-
vauhti on pysynyt hallittuna ja osoittaa kustannustason vakaata kehitystä.

Palkka- ja palkkiokulut säilyivät lähes ennallaan, mikä heijastaa henkilöstömäärän ja rakenteen pysyvyyttä. Eläkekulut, muut henkilösivukulut ja henkilöstökorvaukset laskivat jonkin verran tarkasteluvuonna.

Kokonaisuutena henkilöstökulujen kehitys on ollut maltillista ja melko ennakoitavaa. Ottaen huomioon henkilöstön korkean keski-ian, on kuitenkin todennäköistä, että eläköitymisen lisääntyminen vaikuttaa kustannusrakenteeseen tulevina vuosina.

2.2 Palkkojen jakautuminen toimialoittain

Opetus	Hallinto- ja toimisto	Ruoka-palvelut	Kiinteistö-palvelut	Projektit	Yhteensä
9 048 554	1 438 658	341 833	256 160	166 905	11 252 163
Prosentteissa					
80,4	12,8	3	2,3	1,5	100

Tämän taulukon yhteensä palkkasumma eroaa tilikauden palkat -taulukon luvuista johtuen siitä, että tässä taulukossa on mukana luontaisedut, mutta ei lomapalkkajaksoista.

Hallinto- ja toimistotyö sisältää kuntayhtymähallinnon lisäksi opinto-toimistojen, työelämäpalveluiden, oppisopimuksen ja atk-tuen henkilöä.

3 Palkkatasa-arvon toteutuminen

3.1 Palkkauksen tasa-arvo sukupuolen mukaisesti Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymässä

Opetus- ja muu henkilöstö

Opetushenkilöstön palkkauksessa noudatetaan suoraan Opetusalan virkaehtosopimusta. Sen mukaisesti palkkaus määräytyy kunkin pätevyyden mukaisesti kelpoisuusasetuksessa olevien määräysten perusteella ja tällöin sukupuolella ei ole erottelevaa merkitystä palkkauksessa.

Ansiotasot	KVTES		Opetusala	
	2025	2024	2025	2024
Miesten keskiansio e/kk	3384,31	3881,49	4223,64	4487,24
Naisten keskiansio e/kk	2858,77	3331,55	4346,19	4504,19

Muillakin sopimusaloilla palkkauksen osalta noudatetaan tasa-arvoista palkkapolitiikkaa, jonka mukaan samasta työstä maksetaan sama palkka henkilön sukupuolesta riippumatta.

Taulukon laskentatapa perustuu vuodelta 2025 tehtäväkohtaiseen palkkaan viranomais- ja työnantajaohjeiden mukaisesti.

4 Henkilöstön poissaolot

4.1 Sairaus- ja tapaturmapoissaolot

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä, myös tapaturmat) **Palkalliset sairauspoissaolot**

	Kalenteripäivät
1 - 7 pvä	456
8 - 29 pvä	466
30 -59 pvä	256
60 - 89 pvä	338
90 - 179 pvä	273
Yli 180 pvä	181
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	8,85

Sairauspoissaoloprosentti oli 3,4% vuonna 2025. Sairauspoissaolojen määrä pysyi tarkasteluvuonna hallittuna ja kokonaispoissaoloprosentti oli varsin maltillinen. Edellisvuoteen verrattuna sairauspoissaolojen taso säilyi alhaisena (2024: 4,1 %).

Pitkien poissaolojen osuus (yli 60 päivää) muodostaa kuitenkin merkittävän osan kokonaispoissaoloista, mikä on tyypillistä erityisesti ikääntyvässä henkilöstörakenteessa. Tämä korostaa varhaisen tuen, työkyvyn ylläpitämisen ja ennaltaehkäisevien toimenpiteiden merkitystä.

4.2 Muut poissaolot yksiköittäin eriteltyinä

	Kunta- yhtymä- hallinto	Liedon toimipaikka	Loimaan toimipaikka	Lukio	Uuden- kaupungin toimipaikka	Yh- teensä
Vuosilomat, kalenteripvt	417	212	1776	77	1095	3577
Perhevapaat, kalenteripvt	0	0	123	0	304	427
Opintovapaat	0	0	14	0	0	14

Opetusvelvollisuus- ja vuosityöajassa olevat opettajat eivät ole mukana vuosilomissa.

4.3 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

	Palkalliset koulutus- päivät yhteensä	Palkalliset koulutuspäivät / vaki- tuinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulu- tus / osaamisen kehittäminen	20	20
Koulutus, palkallinen	52	50
Työn edellyttämä koulutus	23	23

Lisäksi 1 palkaton koulutuspäivä.

5 Eläköityminen

5.1 Eläkkeelle siirtyneet

	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	1	68
Osittaiselle vanhuuseläkkeelle	1	65
Osittaiselle työkyvyttömyys- eläkkeelle	1	64

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2018	5	62,8
2019	8	63,3
2020	6	64,2
2021	6	64,0
2022	5	64,6
2023	7	65,2
2024	8	64,3
2025	3	65,7
Yhteensä	47	64,3

5.2 Kunnallisen eläkevakuutuksen kustannukset

KuEL		VaEL	
Työnantajan kokonaismaksuprosentti	24,4 %	Työnantajan kokonaismaksuprosentti	24,81 %
Työansio pohjainen eläkemaksuprosentti	23,7 %	Työansio pohjainen eläkemaksuprosentti	24,01 %
Työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti	0,7 %	Työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti	0,80 %
Työnantajan eläkemaksuprosentti alle 53-v ja 63-v täyttäneet	17,2 %	Työnantajan eläkemaksuprosentti alle 53-v ja 63-v täyttäneet	17,66 %
Työnantajan eläkemaksuprosentti 53-62-vuotiaat	15,7 %	Työnantajan eläkemaksuprosentti 53-62-vuotiaat	16,16 %
Laskennallinen työnantajan eläkemaksuprosentti	16,6 %	Laskennallinen työnantajan eläkemaksuprosentti	16,16 %
Työntekijän eläkemaksuprosentti alle 53-v ja 63-v täyttäneet	7,15 %	Työntekijän eläkemaksuprosentti alle 53-v ja 63-v täyttäneet	7,15 %
Työntekijän eläkemaksuprosentti 53-62-vuotiaat	8,65 %	Työntekijän eläkemaksuprosentti 53-62-vuotiaat	8,65 %
Kokonaismaksutaso (Sis. tasausmaksu, arvio)	26,75 %	Kokonaismaksutaso (Sis. tasausmaksu, arvio)	-

	2025	2024
Kevan jäsenyhteisön eläkemaksu yhteensä, keskimääräinen työnantajan osuus	16,85	19,58
Valtion eläkejärjestelmän kuntasektorin maksu, keskimääräinen työnantajan osuus	16,5	16,43
LSKKY:n KuEL-maksu%	16,52	16,63
LSKKY:n VaEL-maksu%	16,20	16,16
LSKKY:n KuEL-maksut	1 803 421,91 €	1 858 599,50 €
LSKKY:n VaEL-maksut	46 922,39 €	54 022,02 €
Eläkevakuutuksen KuEL/ VaEL kustannukset yhteensä	1 850 344,30 €	1 912 621,52 €
KuEL ansiot, joiden perusteella em. maksut	10 919 193,50 €	11 179 728,68 €
VaEL-ansiot, joiden perusteella em. maksut	289 393,95 €	334 293,88 €

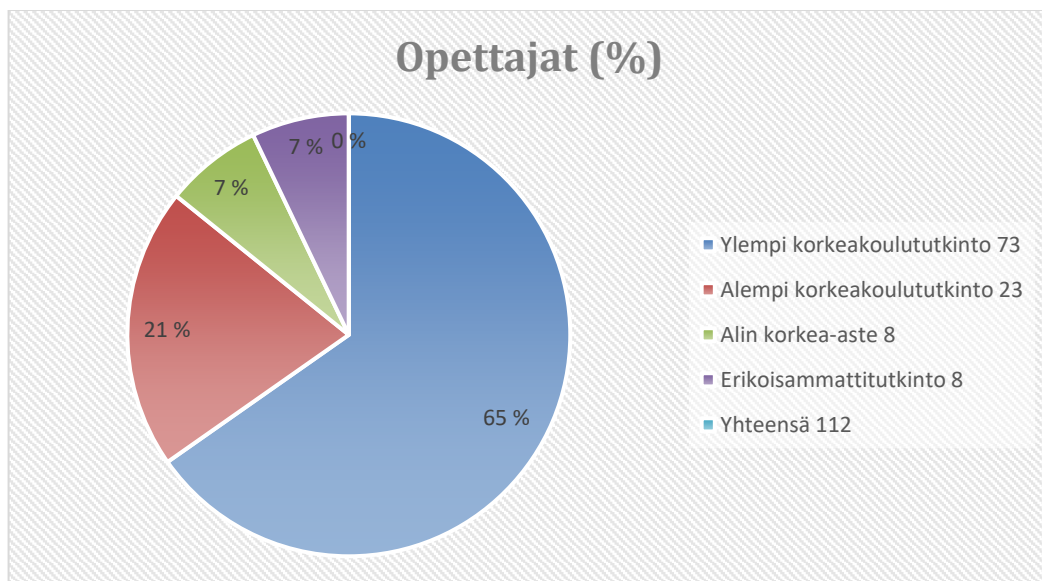
Eläkevakuutuskustannukset laskivat vuonna 2025 edellisvuoteen verrattuna. KuEL- ja VaEL-maksut olivat yhteensä 1,85 milj. euroa (2024: 1,91 milj. euroa), eli noin 3,3 % vähemmän. Laskuun vaikutti erityisesti Kevan keskimääräisen työnantajamaksun aleneminen, mikä johtuu ikärakenteen muutoksesta ja työkyvyttömyyseläkkeiden ennustetusta pienenemisestä.

6 Henkilöstön koulutustaso

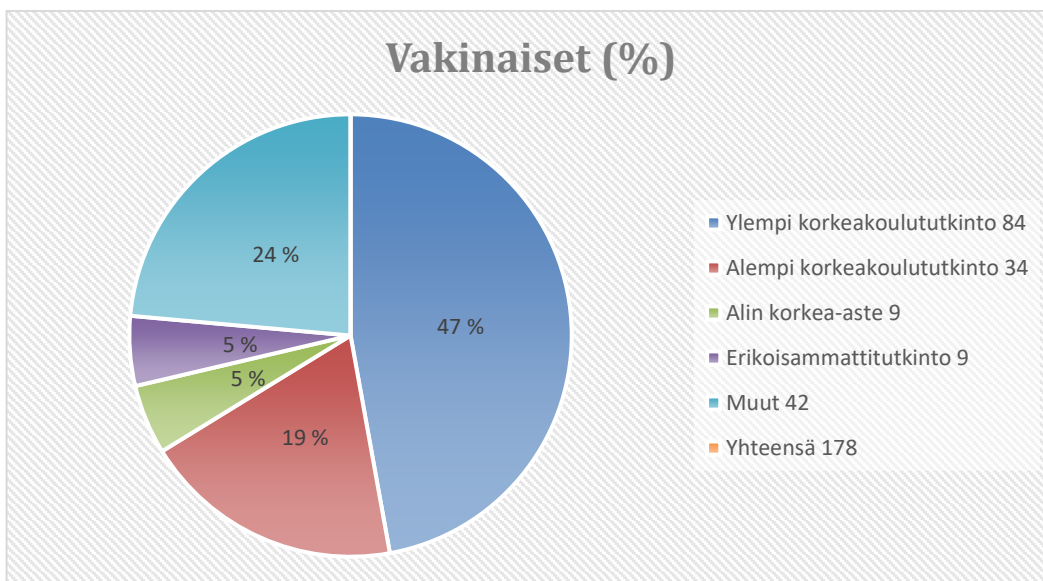
6.1 Tutkinnot 31.12.2025

Henkilöstön osaaminen ja sen kehittäminen ovat koulutuskuntayhtymässä keskeisessä roolissa. Koulutustietojen raportoinnissa on kuitenkin havaittu jonkin verran puutteita, sillä kaikkia toteutuneita koulutuksia ei ole kirjattu systemaattisesti koulutusrekisteriin. Tiedon laadun ja kattavuuden varmistamiseksi kirjaamiskäytäntöjä ja järjestelmien käyttöä kehitetään, jotta jatkossa koulutustiedot muodostavat entistä luotettavamman kokonaiskuvan henkilöstön osaamisen kehittämisestä.

Tutkinto	Opettajat (lkm)	Opettajat (%)
Ylempi korkeakoulututkinto	73	65,20 %
Alempi korkeakoulututkinto	23	20,50 %
Alin korkea-aste	8	7,10 %
Erikoisammattitutkinto	8	7,10 %
Muut	0	0,00 %
Yhteensä	112	~100 %



Tutkinto	Vakinaiset (lkm)	Vakinaiset (%)
Ylempi korkeakoulututkinto	84	47,20 %
Alempi korkeakoulututkinto	34	19,10 %
Alin korkea-aste	9	5,10 %
Erikoisammattitutkinto	9	5,10 %
Muut	42	23,60 %
Yhteensä	178	~100 %



Ylempään korkeakouluasteeseen luetaan ylemmät korkeakoulututkinnot. Alempaan korkeakouluasteeseen luetaan alemmat korkeakoulututkinnot sekä insinöörit.

6.2 Opettajien kelpoisuus

Yhteensä päätoimisia (opetusvelvollisuus yli 16 h/viikko) oli 136 henkilöä. Heistä 127 oli päteviä, mikä vastaa 93,38 % henkilöstöstä (edellisenä vuonna 92,14 %). Epäpäteviä oli 9 henkilöä eli 6,62 % (edellisenä vuonna 7,86 %).

7 Toimintojen laatu ja arviointi

LSKKY:n laatutyötä ovat ohjanneet johtoryhmä ja pedagoginen työryhmä, jotka ovat koordinoineet mm. tiedonkeruuta, arviointitoimintaa ja arviointien perusteella käynnistettäviä kehitystoimenpiteitä.

OKM:n laatima Ammatillisen koulutuksen laatustrategia vuoteen 2030 ohjaa ammatillisen koulutuksen kehitystyötä. Laatustrategiassa määritellyt keskeiset periaatteet on esitetty kuviossa 1.



Kuvio 1. Ammatillisen koulutuksen laadunhallinnan keskeiset periaatteet (OKM 2019).

Lukiokoulutuksessa noudatetaan lukiolakia ja -asetusta sekä OKM:n lukiokoulutukselle vuonna 2022 laatimaa laatustrategiaa. Laatustrategian osa-alueet ovat laadukas oppiminen, hyvinvointi ja osallisuus, kehittyvä toimintakulttuuri sekä lukiokoulutuksen saavutettavuus.

Novidan laadunhallinta perustuu toimintajärjestelmään, jonka ohjeiden, lomakkeiden ja prosessikuvauksien käyttöliittymänä toimii kuntayhtymän intranet (Novintra), joka uudistettiin vuoden 2023 aikana. Kokonaisuutta hallinnoidaan selainpohjaisessa IMS-järjestelmässä.

Novidan laadunhallinta perustuu toimintajärjestelmään, jonka ohjeiden, lomakkeiden ja prosessikuvauksien käyttöliittymänä toimii kuntayhtymän intranet (Novintra). Syksyllä 2025 otettiin käyttöön myös ammattiopiston opiskelijoille suunnattu intranet (Opintra). Kokonaisuutta hallinnoidaan selainpohjaisessa IMS-järjestelmässä.

Novida osallistui vuoden 2025 aikana seuraaviin Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) kansallisiin arviointeihin:

- Ammatillisen koulutuksen toiminnanohjauksen kokeiluun hakeutuminen
- Ammatillisesta koulutuksesta työllistyminen
- Kone- ja tuotantotekniikan perustutkinnon arviointi
- Pedagoginen johtaminen

Arviointien tulokset ja tarvittavat korjaavat toimenpiteet on käsitelty ja palautetta on hyödynnetty laadunhallinnan kehittämisessä.

Asiakastyytyväisyys

Ammatillisen koulutuksen asiakastyytyväisyyttä on seurattu valtakunnallisen opiskelija- ja työelämäpalautteen kautta. Tulokset ovat nähtävillä Novidan tietovarannossa ja opetushallinnon tilastopalvelussa <https://vipunen.fi/fi-fi/ammattilinen>.

Lukio-opiskelijat vastaavat vuosittain Novidassa opiskelunsa aloittavien ja päättävien opiskelijoiden kyselyyn. Yhteistyökumppaneille ja opiskelijoille on kohdistettu myös muita hankkeisiin liittyviä kyselyitä.

Palautekyselyiden tulokset ja tarvittavat korjaavat toimenpiteet on käsitelty. Palautetta on hyödynnetty laadunhallinnan kehittämisessä.

Opiskelijoilta saadut palautteet

Ammatillisen koulutuksen opiskelijapalautekyselyt muuttuivat 31.7.2018 valtakunnallisiksi ja pakollisiksi. Amispalaute kysytään kaikilta opiskelijoilta, joiden tavoitteena on suorittaa ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto tai näiden tutkintojen osa/osia. Kysely koskee myös oppisopimusopiskelijoita ja työhallinnon kautta hakeutuneita.

Aloituskyselyn ja päättökyselyn tulokset ovat seuraavat:

1.7.2024-30.6.2025

Aloituskysely:

Opiskelijapalaute - ammatillisen tutkintokoulutuksen aloittaneet 2024-2025: 49 % (527/1078)

- Novidan keskiarvo 4,4 49 %
- Koko Suomen keskiarvo 4,4

Päättökysely:

Opiskelijapalaute - ammatillisen tutkinnon suorittaneet 2024-2025: 45 % (325/720)

Opiskelijapalaute - ammatillisen tutkinnon osan tai osia suorittaneet 2024-2025: 44 % (45/103)

- Novidan keskiarvo 4,1
- Koko Suomen keskiarvo 4,3

Työelämältä saadut palautteet

Valtakunnallinen työelämäpalaute otettiin käyttöön heinäkuussa 2021. Työelämältä saadut palautteet vaikuttivat ensimmäistä kertaa vuoden 2023 rahoitukseemme. Rahoituksen määrä riippuu sekä vastausosuudesta että vastaajien antamasta numeerisesta palautteesta suhteutettuna muiden koulutuksen järjestäjien tuloksiin.

Työelämäpalaute koostuu työpaikkaohjaajakyselystä ja työpaikkakyselystä. OPH lähettää työpaikkaohjaajakyselyn vastauslinkit työpaikkaohjaajille automaattisesti aina opiskelijan työpaikkajakson päätyttyä. Työpaikkakyselyn vastauslinkit muodostuvat puolivuositain OPH:n järjestelmään noudettavaksi. Novida lähettää työpaikkakyselyn vastauslinkit työpaikkojen yhteyshenkilöille.

Työpaikkaohjaaja- ja työpaikkakyselyn tulokset tiedonkeruukaudesta 1.7.2024-30.6.2025:

Työpaikkaohjaajakysely (tulokset työpaikkajaksojen lkm mukaan)

- Novidan keskiarvo 4,3 35,8 % (1047/2927)
- Koko Suomen keskiarvo 4,2
- Vastaus-% 26,1 %

Työpaikkakysely (tulokset työpaikkojen lkm mukaan):

Työpaikkakysely oppilaitosyhteistyöstä 1.1.-28.2.2025 21 % (86/415)

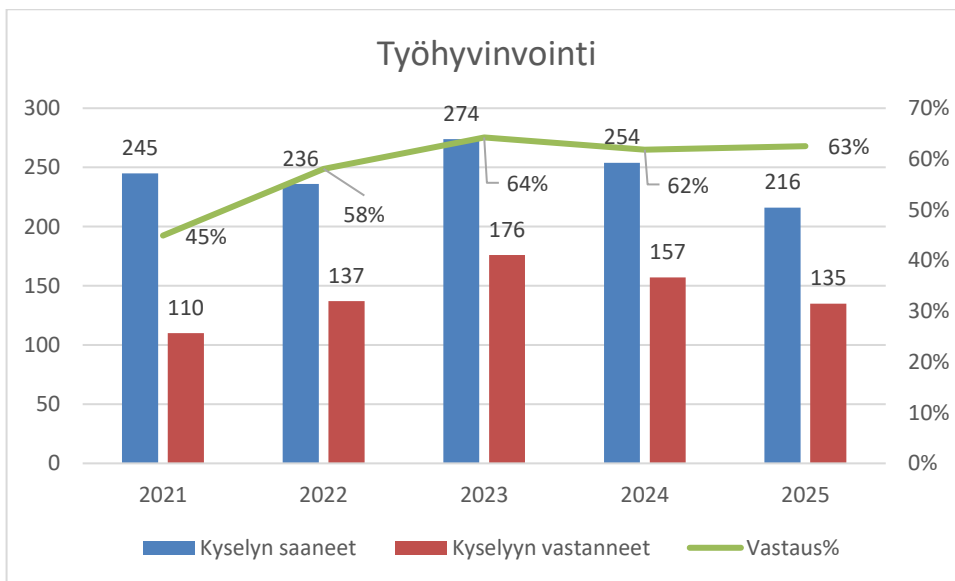
Työpaikkakysely oppilaitosyhteistyöstä 1.7.-31.8.2025 23 % (142/605)

- Novidan keskiarvo 4,1 22,4 % (228/1020)
- Koko Suomen keskiarvo 4,2
- Vastaus-% 29,8 %

7.1 Henkilöstökysely

Työhyvinvointikysely 2025

Työhyvinvointikyselyyn vastasi 135 henkilöä ja kysely saavutti 216 henkilöä. Vastausprosentti oli noin 63 %.



Kuntayhtymän henkilöstölle on toteutettu työsuojelutoimikunnan toimesta työhyvinvointikysely vuosittain vuodesta 2013 alkaen. Vuonna 2025 työhyvinvointikysely toteutettiin KEVA:n kyselypohjaa hyödyntäen. Kysely tehtiin erikseen työntekijöille ja esihenkilöille, mikä mahdollisti tulosten tarkastelun eri henkilöstöryhmien näkökulmasta. KEVA:n kyselypohjan avulla saadaan lisäksi vertailutietoa muiden kuntien ja kuntayhtymien vastauksista.

Esihenkilöiden kyselyyn saatiin 8 vastausta ja työntekijöiden kyselyyn 135 vastausta. Kysymysten vastaukset annettiin pääosin viisiportaisella asteikolla, jossa 1 tarkoittaa täysin eri mieltä ja 5 täysin samaa mieltä.

Kyselyn jatkotoimenpiteenä työsuojeluvastaavat lähestyivät edustamiaan henkilöstöryhmiä ja pyysivät konkreettisia kehittämissuhteita kyselyn tulosten pohjalta. Jokainen työsuojeluvastaava sai tehtäväkseen valmistella kolme kehittämistoimea, mitkä toimitettiin yhtymähallituksen esiteltäväksi.

Kyselyn tulokset on käsitelty työsuojelutoimikunnassa ja ne on esitelty kuntayhtymän johtoryhmälle. Tuloksia hyödynnetään työhyvinvoinnin, esihenkilötyön sekä koko organisaation toimintatapojen kehittämisessä. Kyselyn keskeiset tulokset on esitetty alla olevassa kuvassa.

Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymän henkilöstökysely 2025	KAIKKI (135/216 l. 62,5%)	Muu henkilökunta (28/49 l. 57%)	Ammatillinen, Opettajat ja ohjaajat (99/151 l. 66%)	Lukion henkilökunta (8/16 l. 50%)
Työn sujuminen työyhteisössä				
Työyhteisössäni huolehditaan perheyhtymisestä	3,1	3,2	3,1	2,8
Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja	3,1	3	3,1	3,4
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	3,1	3,1	3	4
Olen selvillä työyksikköni tavoitteista	3,7	3,6	3,7	4,1
Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin	3,2	3	3,3	2,6
Työyksikköissäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti	3,4	3,4	3,4	3,4
Jokainen työyksikköissäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat	3,6	3,4	3,6	4,3
Työtehtävät ja omat voimavarat				
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen	3,4	3,4	3,4	3,9
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti	3,8	3,7	3,8	4,3
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi	3,3	3,7	3,1	4,1
Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin	3,4	3,3	3,4	4,4
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni	3,7	3,5	3,7	4,3
Lähiesihenkilötyö				
Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	3,7	3,5	3,7	4,3
Esihenkilöni keskustelelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista	2,9	2,6	3	3
Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni	2,9	2,4	3,1	2,4
Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi	3,2	2,8	3,3	3
Esihenkilöni on innostava ja kannustava	3,2	3,1	3,3	2,6
Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen	3,4	3,1	3,4	3,9
Työnantajan toiminta				
Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme	3	2,8	3	3,3
Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen	2,3	1,8	2,4	3,1
Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan	2,4	2,1	2,4	2,9
Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyäni on heikentymässä	3	3	3	4,1
Asiakkaat ja yhteistyö				
Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme	3,3	3,3	3,3	3,5
Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisessä	2,9	2,7	2,8	3,9
Keskiarvo	3,2	3,1	3,2	3,6
Käsitys työnantajasta				
Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?	61	52	61	88
Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna?	35	39	33	38

7.2 Henkilöstökokoukset

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden aikana kaksi kertaa. Kokouksessa käsiteltiin mm. 2024 tilinpäätöstä, henkilöstökertomusta 2024 sekä KVTES-tasopalkkakjärjestelmää ja kehittämishjelmaerää 2025. Lisäksi yhteistyötoimikunnan jäsenet ovat pitäneet Teams-kokouksia tarvittaessa. Palkkaryhmä (talous- ja hallintojohtaja, johtava rehtori ja luottamusdustajat) kokoontui useasti vuoden aikana pohtimaan KVTES-tasopalkkakjärjestelmän käyttöönottoa.

Henkilöstökokouksia pidettiin vuoden aikana yksi, joka järjestettiin syyskauden avajaispäivänä. Lisäksi on pidetty opettajakokouksia rehtorien/koulutuspäälliköiden johdolla Uudessakaupungissa, Liedossa ja Loimaalla. Lukiossa pidettiin myös opettajakokouksia.

Henkilöstölle on säännöllisesti tiedotettu ajankohtaisista asioista Novintran kautta.

7.3 Johtamisen kehittäminen

Kuntayhtymän johto on aktiivisesti osallistunut erilaisiin johdon toimintaa tukeviin koulutustilaisuuksiin ja seminaareihin sekä yhteistyöverkostoihin.

7.4 Sisäinen tiedottaminen

Sisäisen viestinnän tavoitteena on varmistaa avoin ja ajantasainen tiedonkulku opiskelijoiden, henkilöstön ja luottamushenkilöiden kesken.

Viranhaltijoille/työntekijöille sisäistä tiedottamista tapahtuu päivittäin/viikoittain Novintran, sähköpostin ja Wilma-viestien välityksellä. Tiedottamista tapahtuu myös henkilöstökokousten, ajankohtaisinfojen sekä opettajainkokousten muodossa. Kaikissa toimipisteissä on käytössä info-TV:t, joissa myös tiedotetaan asioita.

Uudet viranhaltijat/työntekijät perehdytetään tehtäviinsä IMS-toimintajärjestelmään luodun prosessikuvauksen mukaisesti vakiolomakkeita käyttäen. Lisäksi esihenkilöt järjestävät yhteisiä tilaisuuksia perehdyttämisestä.

7.5 Työntekijän opas

Kuntayhtymällä on käytössä työntekijän opas, jossa on kerrottu mm. henkilöstöetuuksista, palkanmaksusta, työterveyshuollosta, palkallisten ja palkattomien vapaiden anomisesta, koulutukseen hakeutumisesta, matkakustannusten korvaamisesta ja päivärahojen maksamisesta. Työntekijän opas palvelee uuden viranhaltijan/työntekijän perehdyttämistä, mutta toimii myös henkilöstöasioiden hakuoppaana pitkään palvelussuhteessa olleillekin. Työntekijän opas löytyy kuntayhtymän Novintran ”Töissä meillä”-osiosta.

8 Työkykyä ylläpitävä toiminta vuonna 2025

8.1 Työterveyshuollon toiminta

Voimavarat	Työpaikkaselvitys	Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus		Terveystilan ja työ- ja toimintakyvyn seuranta	
	Työpaikkaselvitys (t)	Ryhmän neuvonta ja ohjaus (t)	Yksilön neuvonta ja ohjauskäynnit (kpl)	Terveystarkastuskäynnit erityisen sairastumisen vaaran perusteella (kpl)	Muiden terveystarkastusten käynnit (kpl)
Ammattihenkilöt					
Lääkärit	14,5	14,5	17	10	85
Terveystarkastajat	53,5	2,0	23	28	55
Fysioterapeutit	16,0	1,0	57	2	24
Etäpalvelut					
Lääkärit	1,5	3,0	7		109
Terveystarkastajat	1,0	9,0	52	5	66
Fysioterapeutit			13		10
Asiantuntijat					
Psykologit	9,0		37		11
Erikoislääkärit					7
Etäpalvelut					
Psykologit	0,5	3,5	5		
Muut asiantuntijat					
Ravitsemus			27		1
Sosiaaliala					4
Tutkimukset					
Laboratorio				32	155
Kuvantaminen					11
Yhteensä	96,0	33,0	238	77	538

Voimavarat	Sairaanhoito	Muu terveydenhuolto
	Sairaanhoito-käynnit (kpl)	Muun terveydenhuollon käynnit (kpl)
Ammattihenkilöt		
Lääkärit	288	
Terveydenhoitajat	27	3
Etäpalvelut		
Lääkärit	269	
Terveydenhoitajat	40	
Asiantuntijat		
Psykologit	1	
Erikoislääkärit	59	
Tutkimukset		
Laboratorio	510	
Kuvantaminen	43	
Yhteensä	1237	3

8.2 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset vuodelta 2024

	korvausluokka I ennalta- ehkäisevää €	korvausluokka I ennalta- ehkäisevää %	korvausluokka II sairaanhoito €	korvausluokka II sairaanhoito %	yhteensä korvausluokka I + II
Lieto ja UKI	44 333,17 €	49,4 %	45 490,15 €	50,6 %	89 823,32 €
Loimaa	105 633,72 €	69,3 %	46 846,87 €	30,7 %	152 480,59 €
yhteensä	149 966,89 €	61,9 %	92 337,02 €	38,1 %	242 303,91 €

Työterveyshuollon kustannukset vuodelta 2025

	korvaus- luokka I ennalta- ehkäisevää €	korvaus- luokka I ennalta- ehkäisevää %	korvaus- luokka II sairaanhoito €	korvaus- luokka II sairaanhoito %	yhteensä korvaus- luokka I + II
Lieto ja Uusikaupunki	45 330,68 €	49,4 %	46 446,81 €	50,6 %	91 777,49 €
Loimaa	77 995,95 €	60,0 %	51 940,93 €	40,0 %	129 936,88 €
yhteensä	123 326,63 €	55,6 %	98 387,74 €	44,4 %	221 714,37 €

KELA korvaa työterveyshuollon kustannuksista I korvausluokassa 60 % ja II korvausluokassa 50 %.

Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta.

Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Maksettavan korvauksen enimmäismäärä on korkeintaan 50 % tai 60 % kustannusten laskennallisesta enimmäismäärästä. Työnantajalle maksettava korvaus ei voi ylittää työntekijäkohtaista korvauksen enimmäismäärää.

Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Työnantajalle maksettava korvaus ei voi ylittää työntekijäkohtaista korvauksen enimmäismäärää.

Työntekijäkohtainen kustannusten yhteinen enimmäismäärä on 483,00 € (KL I + KL II). Korvausluokka I = ehkäisevä työterveyshuolto ja Korvausluokka II = sairaanhoito.

8.3 Työhyvinvointia ylläpitävä toiminta (tyhy)

Yhteiset retket/virkistäytymistilaisuudet ym. tapahtumat

Koko kuntayhtymä teki miniristeilyn Viking Linellä 6.6.2025. Alat esittäytyivät ja jaettiin kunniakirjoja ja mainintoja.

Pikkujoulut järjestettiin paikkakunnittain.

Omaehtoisen liikunnan tukeminen

Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymässä on vuonna 2025 ollut käytössä ns. Smartum-sovellus omaehtoisen liikunnan- ja kulttuurin harrastamisen tukemisessa. Etuutta on voinut käyttää myös hierontaan ja hammaslääkäripalveluihin. Sovellusta käytettiin eri yksiköissä vuonna 2025 yhteensä 47 562 € arvosta. Sovellusrahaa on voinut käyttää enintään 240 euroa per henkilö per vuosi.

Muu toiminta

Työterveyspalvelut on ostettu Loimaan toimipaikan henkilökunnalle Terveystalo Oyj:stä. Liedon ja Uudenkaupungin henkilökunnalle työterveyspalvelut on hankittu Mehiläinen Työelämäpalveluilta.

Kuntoutus

Yhtymähallitus on päättänyt 18.5.2010, että yksi viikko on palkallista ammatillisista ja lääkinnällisistä kuntoutuskursseista, jotka työterveyshuolto on katsonut tarpeelliseksi henkilön työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tai henkilön kuntouttamiseksi työkykyiseksi.

9 Työsuojelu

Kunnallisen alan työsuojelu- ja työympäristösopimuksen mukaisesti kuntayhtymässä on työsuojelupäällikkö, varatyösuojelupäällikkö, kaksi työsuojeluvaltuutettua ja kolme varavaltuutettua sekä työsuojelutoimikunta.

Työsuojelupäällikkönä toimi 4.8.2025 asti tietohallintopäällikkö Juha Skyttälä ja varatyösuojelupäällikkönä rehtori Timo Kulmala. 5.8.2025 lähtien työsuojelupäällikkönä toimi rehtori Timo Kulmala ja varatyösuojelupäällikkönä koulutus­päällikkö Aleks­i Lehikoinen.

Työsuojeluorganisaatio vuodelle 2025 (kaudella 2022–2025) on seuraava

Työsuojeluvaltuutetut: Ville Toivonen (Loimaa)
Eveliina Hyytiä (Uusikaupunki)
Mika Kortelainen (Lieto)

Varavaltuutetut

1. varavaltuutettu Eija Ronkola (Loimaa)
Paul-Erik Hakkarainen (Uusikaupunki)
2. varavaltuutettu Jari Heino (Uusikaupunki)

Työsuojelutoimikunnan muut jäsenet

Koulutuskuntayhtymän edustajat Jukka Haapala ja Hannu Lahti
Työntekijöiden edustajat Jarno Hellsten (Lieto)
Lasse Alisaari (Loimaa)
Kirsi Toivola (Lukio)
Eero Hyvärinen (Uusikaupunki)

Pöytäkirjanpitäjä Jenni Nieminen

Työterveyshoitajat Mia Viskari/Liedon työterveys, Ulla Nyman/Loimaan työterveys ja Jonna Junnila/Uudenkaupungin työterveys ovat myös osallistuneet työsuojelutoimikunnan kokouksiin.

Työsuojeluvaltuutetut toimivat Loimaalla, Liedossa ja Uudessakaupungissa. Työsuojeluvaltuutetuilla on henkilökohtaiset varavaltuutetut, jotka ovat ensimmäinen varavaltuutettu ja toinen varavaltuutettu. Henkilökohtainen ensimmäinen varavaltuutettu osallistuu työsuojelutoimikunnan kokoukseen vain siinä tapauksessa, jos työsuojeluvaltuutettu on estynyt ja toinen varavaltuutettu osallistuu, jos työsuojeluvaltuutettu ja ensimmäinen varavaltuutettu ovat estyneet.

Työsuojelutoimikunta on vuosittain valinnut kehityskohteen työhyvinvointikyselyn perusteella sekä työsuojelun toimintaohjelmasta aihealueen, jonka mukaisesti työsuojelun toimintaa on painotettu. Vuoden 2025 kyselystä toimintakauden 2026–2029 työsuojelutoimikunta nosti kyselystä esille seuraavat kehittämiskohteet:

Lieto: Johtamisen avoimuuden lisääminen, yhteisöllisyyden lisääminen ja asiakaspalautteen hyödyntäminen

Loimaa: Tasapuolinen ja avoin johtaminen, sekä riittävä opetuksen ja ohjauksen määrä

Uusikaupunki: Yhdenmukainen ja avoin johtaminen, työn kuormituksen tasaaminen ja työkyvyn arviointi, sekä yhteisöllisyyden lisääminen

Esihenkilöt: Työn joustavuuden lisääminen, palkitsemiskäytänteiden kehittäminen ja pitkäjänteinen organisaation kehittäminen

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden 2025 aikana yhteensä kolme kertaa.

Työtapaturmat ja ammattitaudit

		2025	2024	2023	2022	2021	2020
Henkilökunta	Työtapaturma	3	9	16	6	4	2
	Ammattitautiepäily	0	1	0	0	0	0
Opiskelijat	Työtapaturma	9	8	15	13	8	20
	Ammattitautiepäily	0	0	0	0	0	0
Yhteensä	Työtapaturma	12	17	31	19	12	22
	Ammattitautiepäily	0	1	0	0	0	0

10 Kunnallisen palkkausjärjestelmän kehittäminen

1.2.2025 Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä) KVTES 0,35% ja OVTES 0,40% sekä TS 0,3%..

1.6.2025 Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä) KVTES 0,45 % ja OVTES 0,40 % sekä TS 0,50%.

OVTES:n piirissä kehittämishjelmaerä kohdennettiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Ammattiopiston rehtoreille kohdennettiin vastuiden ja tehtävien lisääntymisen myötä osuus. Loput jaettiin tasan kaikille - tavoitteena parantaa henkilöstön saatavuutta ja työpaikkojen kilpailukykyä.

TS:n piirissä kehittämishjelmaerä jaettiin puoliksi tehtäväkohtaisiin palkkoihin kiinteistöhoitajalle ja kiinteistöpäällikölle.

KVTES:n piirissä puolet kehittämishjelmaerän korotuksista jaettiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin laitoshuoltajille, opiskelupalvelupäällikön, palkkasihteerien ja laskentasihteerien kesken. Loput kehittämishjelmaerästä annettiin henkilökohtaisina lisiinä.

1.10.2025 KVTES tasopalkkajärjestelmä käyttöön.

11 Kuntayhtymän koko henkilöstö ammattiryhmittäin

Tehtävänimike	UKI	Lieto	Lukio	Loimaa	Vakinaiset	Määräaikaiset
Agronomi	0	0	0	1	1	0
Ammatillinen ohjaaja	9	3	0	6	10	8
Ammattiaineiden opettaja	0	0	0	1	1	0
Asiantuntija	1	0	0	0	0	1
Atk-suunnittelija	0	0	0	2	2	0
Erityisluokanopettaja/erityisopettaja	0	0	0	1	1	0
Erityisopettaja	0	0	0	1	1	0
Erityisopettaja-ammattilliset yht. aineet	1	1	0	0	2	0
Hallintosihteeri	0	0	0	1	1	0
Hanketyöntekijä	0	0	0	1	0	1
Historian ja yhteiskuntaopin lehtori	0	0	1	0	1	0
It-pääsuunnittelija	1	0	0	0	1	0
Johtava rehtori	0	0	0	1	1	0
Keskusvarastonhoitaja	0	0	0	1	1	0
Kiinteistönhoitaja	0	0	0	1	1	0
Kiinteistöpäällikkö	0	0	0	1	1	0
Koulutuskoordinaattori	0	0	0	2	2	0
Koulutuspäällikkö	2	1	0	3	6	0
Koulutussihteeri	1	0	0	2	3	0
Koulutussuunnittelija	0	2	0	0	2	0
Koulutustarkastaja	1	0	0	0	1	0
Laatupäällikkö	0	1	0	0	1	0
Laitoshuoltaja	0	0	0	5	5	0
Laskentasihteeri	0	0	0	1	1	0
Lehtori	2	3	1	10	16	0
Lehtori (englanti ja espanja)	0	0	1	0	1	0
Lehtori, fysiikka ja matematiikka	0	0	1	0	1	0
Lehtori, äidinkieli ja kirjallisuus	0	0	2	0	2	0
Liikenneopettaja	1	0	0	0	0	1
Liikunnan ja terveystiedon lehtori	0	0	1	0	1	0
Lukion erityisopettaja	0	0	1	0	1	0
Lukion lehtori	0	0	1	0	1	0
Lukion rehtori	0	0	1	0	1	0
Maantiedon ja biologian lehtori	0	0	1	0	1	0
Markkinointikoordinaattori	1	0	0	1	2	0
Matematiikan ja kemian lehtori	0	0	1	0	1	0
Opinto-ohjaaja	1	1	1	3	6	0
Opintosihteeri	2	1	1	3	6	1
Opiskelijahallintojärjestelmän asiantuntija	2	0	0	0	2	0
Opiskelupalvelupäällikkö	1	0	0	0	1	0

Osaamiskoordinaattori	0	0	0	1	1	0
Palkkasihteeri	0	0	0	2	2	0
Primus-kehitysvastaava	0	0	0	1	1	0
Projektipäällikkö	1	0	0	0	0	1
Pääkirjanpitäjä	0	0	0	1	1	0
Päätoiminen opettaja	1	0	0	0	1	0
Rehtori	1	0	0	1	2	0
Ruokapalvelutyöntekijä	3	0	0	5	7	1
Ruokapalveluvastaava	2	0	0	2	3	1
Ruotsin- ja saksankielen lehtori	0	0	1	0	1	0
Sähköosaston opettaja	0	0	0	1	0	1
Talous- ja hallintojohtaja	0	0	0	1	1	0
Tietohallintopäällikkö	0	0	0	1	1	0
Tuntiopettaja	5	0	0	3	8	0
Tuntiopettaja (päätoiminen)	32	9	2	37	59	21
Tuntiopettaja (sivutoiminen)	1	0	0	17	0	18
Yleisaineiden opettaja	0	0	0	1	1	0