

Sampon ajankohtaiset henkilöstöasiat

Tarkastuslautakunta

10/2025



YT- neuvotteluiden tilanne 10/2025

- Vähennykset 2025

- 11,5 HTV, joista opetus 5,72 ja tukipalvelut 5,81
- Sisältää myös eläköityneet, joiden tilalle ei ole rekrytoitu

- Näkymät vuodelle 2026

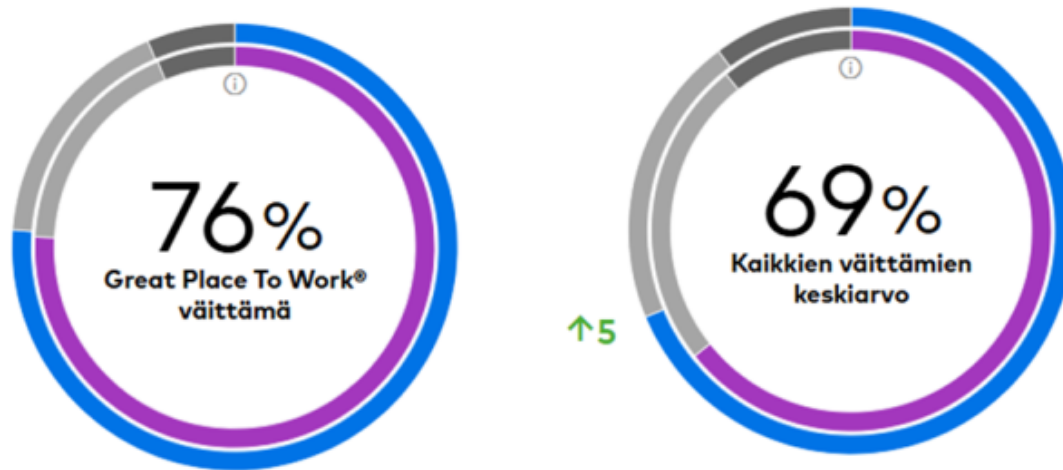
- Lomautukset määräaikaista vuoden 2026 loppuun asti (6 henkilöä)
- Ei tiedossa tarvetta uusille yt-neuvotteluille, ellei rahoitusmalliin tule uusia muutoksia → sisäisesti toimintaa tarkastellaan aina uusien henkilöstömuutosten osalta

Meita – palvelut ja toimivuus

- Palkanlaskenta ja yhteistyö palkkatiimin kanssa toimivat tällä hetkellä hyvin
- Järjestelmien ja prosessien kehittämisen kannalta palveluissa on kehitettävää
 - toimitusajat pitkiä
 - esim. työsopimusten sähköinen allekirjoittaminen, odotteluaika ollut vuosi
- Hankintalain uudistuksen vaikutukset
 - MEITA:lta ostetaan tällä palkanlaskentapalvelut sekä useita taloushallinnon ohjelmia sekä IT-palveluiden osalta Meita on ns.välittäjänä Telian suuntaan (palomuuuri ja tietoliikenneyhteydet)
 - Sampossa on käyty sisäisesti keskustelua jatkosta, odotetaan hankintalain eteneminen (esittely eduskunnalle vko 48)
 - Sari Salopelto on toiminut yhteyshenkilönä Meitan suuntaan

Great Place to Work henkilöstötutkimus

- Vastausprosentti 86 % (2024 = 82 %)



- Kaikkien väittämien keskiarvo on noussut
- GPTW-väittämä "Kokonaisuudessaan tämä on todella hyvä työpaikka" on pysynyt samana.

Avoimista nousseet

- **Vahvuudet:**

Työkaverit ja yhteisöllisyys, joustavat ja itsenäiset työmahdollisuudet, hyvä ilmapiiri sekä opiskelijoiden kanssa tehtävän työn merkityksellisyys.

- **Kehittämiskohteet:**

Johdon näkyvyys ja vuorovaikutus, tasapuolinen kohtelu ja resurssien jako, työkuorman hallinta sekä opetuksen ja opiskelijoiden tukemisen asettaminen keskiöön.

Käsittelyohjeet keskitetysti kaikille

- Tulokset käsitellään keskustellen lokakuun aikana
 - Missä ollaan onnistuttu? Mitkä konkreettiset asiat ovat mahdollistaneet tämän toteutumisen?
 - Missä tulos on merkittävästi laskenut? Mitkä konkreettiset asiat ovat vaikuttaneet tähän?
- Kehittämiskohteet ja toimenpiteet kirjataan oman tiimin strategiatyökaluun 2026-2029
- Toimenpiteiden toteutumista seurataan säännöllisesti tiimin yhteisissä tapaamisissa, yt-ryhmässä, johtotiimissä sekä hallituksen kokouksissa.

Tuloksista nousseet kehittämiskohteet

- Miten voimme antaa tunnustusta tai palautetta toisillemme hyvin tehdystä työstä?
- Miten voimme juhlistaa onnistumisia ja erityistilanteita?
- Miten voimme kehittää vuorovaikutusta sekä avointa viestintää?
- Miten haluaisimme osallistua omaa työtä ja työympäristöä koskevaan päätöksentekoon? Mitä voimme tehdä, jotta se toteutuu?
- Mitä tulisi tapahtua, että Sampo-tasoinen johtaminen olisi kaikille tasapuolista? *Esihenkilö kirjaa tämän kysymyksen toimenpiteet ja tuo ESKO-tiimin keskusteluun 13.11.*

Hallinto- ja henkilöstöpalvelut

- Hallintopäällikkö Ari Tanskanen
- Hallintosihteeri Marjo Ruokoniemi
- Tiedonhallintasihteeri Minna Rautiainen
- Johdon sihteeri Anne Loisa
- HR-asiantuntija Jaana Lallo
- HR-sihteeri Elsi Mäkinen



HH-tiimin keskeiset tehtävät

- Tiedon- ja asianhallinta (kirjaamo, Dynasty10), päätösten valmistelu, johdon työskentelyn tukeminen, tietosuojavastaavan tehtävät, tarkastuslautakuntatyön organisointi, tietopalvelu (tietojen etsiminen) ja asiakkaiden neuvonta erilaisissa hallinnon toimintaan liittyvissä asioissa.
- Palvelussuhteen aloitukseen ja päättymiseen liittyvät asiat, ESS, ePassi, Promid, Sole, henkilökortit, työterveyshuoltoyhteistyö, henkilöstön neuvonta ja tuki palvelussuhdeasioissa.
- Tulevaisuuden haasteet ja kehittämiskohteet
 - Tekoälyn käyttöönotto työssä, osaamisen jakaminen tiimin sisällä, (eläköityminen)

Ajankohtaiset kehittämisasiat

Osaamisen kehittäminen

- vuoden 2026 aikana hankitaan HRD-järjestelmä
 - kokoaa yhteen henkilöstön perehdyttämisen, kehityskeskustelut, muut keskustelut sekä osaamiskartoitukset
 - järjestelmä auttaa varmistamaan, että henkilöstön osaamista kehitetään suunnitelmallisesti ja samaan suuntaan

Johtamisen kehittäminen 2026-2029

- toteutetaan johtamisen 360-arviointi
 - tuloksia käytetään johtamistyön vahvistamiseen
 - tavoitteena on, että esihenkilö toimii valmentavana johtajana, tukien, ohjaten, tiimit saavat osallistua ja vaikuttaa omaa työhönsä
- esihenkilötyön pelisäännöt ja arvokeskustelut
 - ohjaa arjen johtamista ja tukevat yhteisiä toimintatapoja

HENKILÖSTÖN TUKEMINEN SAMPOSSA

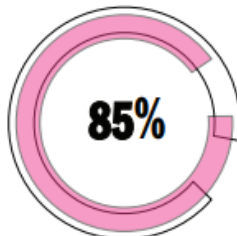
Uskomme siihen, että hyvinvoiva henkilöstö on avain menestykseen!



KANNUSTAVA TYÖYHTEISÖ

Arvostamme avointa kommunikaatiota, tiimityötä ja yhteisöllistä ilmapiiriä.

Sampossa voit luottaa siihen, että sinua kuunnellaan ja arvostetaan osana yhteisöämme.



**"TÄÄLLÄ VOIN
OLLA OMA ITSENI"**

Great Place To Work -tutkimus 09/25



HYVINVOINTI JA JOUSTAVUUS

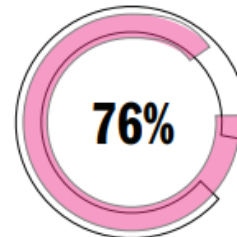
Tarjoamme tiimien käyttöön sisäisen valmennustiimin, uusille sampolaisille kattavan perehdytyksen ja tiimin tuen sekä hyödynnämme varhaisen välittämisen mallia hyvinvoinnin edistämiseksi.

- Liikuntaetu
- Laaja työterveyshuolto
- Yhteisölliset tapahtumat: Sampo-päivä, Hyvinvointipäivä, Pikkujoulut
- Joustava työaika
- Ruokaetu omissa ravintoloissa
- Palkitseminen: Vuoden sampolainen, Vuoden tiimi, Vuoden vaikuttavin teko



OMAN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Meillä jokaisella työntekijällä on mahdollisuus osallistua omaa ammatillista kasvua tukeviin koulutuksiin ja valmennuksiin.



**"KOKONAISUUDESSAAN
TÄMÄ ON TODELLA
HYVÄ TYÖPAIKKA"**

Great Place To Work -tutkimus 09/25



- Hyvinvointitiimi
- Valmennustiimi
- Henkilöstön kehittämistiimi

HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN 2026

SAMPON YHTEISET KOULUTUSPÄIVÄT

- 7.1.2026 klo 12-15
- 16.3.2026 klo 12-15
- opetus- ja ohjaushenkilöstö*
- 7.9.2026 klo 12-15
- 7.12.2026 klo 12-15

+vko 23 koulutusalan oma kehittämisspäivä

YHTEISESTI TARJOTTAVAT

- Yhteiset turvallisuuskoulutukset
- Ensiapukoulutukset
- Ulkopuoliset koulutukset

OPETUNNIT

- Opettajan työhön liittyvät ajankohtaiset asiat, 1krt/kk



ALA- JA TIIMIKOHTAINEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

- Tarvittavan osaamisen arviointi tiimissä/alalla/yksikössä
- Ala- tai tiimikohtaisen substanssiosaamisen vahvistaminen
- Alalla tarvittavat pätevyudet esim. kortti- ja lupakoulutukset
- Kehityskeskusteluissa/tiimikehityskeskusteluissa ja osaamiskartoituksessa esiin nousevat osaamistarpeet
- Yksilökohtaiset oppimissopimukset ja niiden jakaminen tiimissä

TIIMIEN TAPAAMISET

- Tiimitreenit, kehitetään ja tehdään työtä yhdessä, jaetaan osaamista
- Kehittämisspäivät
- Verkostoituminen sisäisesti ja ulkoisesti



HENKILÖSTÖN KESKUSTELUTILAISUUDET

- AJANKOHTAISIA AIHEITA KOKO HENKILÖSTÖLLE, 1KRT/KK
- HYVIEN KÄYTÄNTEIDEN, ONNISTUMISTEN JA KOKEILUJEN JAKAMISTA

Johtamisen toimivuus

ESKO-tiimi (kaikki esihenkilöt)

- Vahvuudet:
 - vuorovaikutus ja osallistuminen valmisteluun kehittyneet
 - lähitapaaminen, kaikki esihenkilöt paikalla
 - teemat strategiasta
- Kehittämiskohteet:
 - tasalaatuinen johtaminen yhteiseen suuntaan
 - esihenkilön rooli TA edustajana ja valmentava johtajuus
 - tiimiohjaajan ja tiimin tehtävien kirkastaminen esihenkilötyössä edelleen

Johtotiimi

- tiimiytyminen uudelleen on käynnissä, uusi apulaisrehtori aloitti työssä 1.9.
- keskusteleminen ja tiedonkeruu päätösten taustalla
- tiimin sisällä tehtävät ovat selkiytyneet, tavoitteellinen ja toimintaa seuraava näkökulma on lisääntynyt
- Organisaatiomallin toimivuus
 - pääsääntöisesti tiimit toimivat arjessa hyvin, on hajontaa (vastuunotto tiimeissä, päätöksenteko, linjaorganisaatio)
 - tiimeissä on opittu keskustelemaan
 - kehittämiskohteina käytäntöön vieminen (kuka ja missä aikataulussa)
 - kehittämistiimit eivät ole enää esihenkilövetoisia