



**Rovaniemen koulutuskuntayhtymä**

**HALLITUKSEN VASTAUS  
TARKASTUSLAUTAKUNNAN  
ARVIOINTIKERTOMUKSESSA 2017  
ESITETTYYN YHTEENVETOON**

[Julkaisupäivämäärä]  
Luonnos 0.3

**Sisällysluettelo**

1	Yleistä .....	2
2	Koulutuksen reformi.....	2
3	Työhyvinvointi .....	2
4	Määrälliset tavoitteet.....	3
5	Henkilöstö.....	6

**Päivitys- ja hyväksymismerkinnot**

<b>Versio</b>	<b>Päivämäärä</b>	<b>Hyväksytty</b>
0.1	16.8.2018	Johtoryhmä valmistelu
0.2	19.9.2018	Johtoryhmä valmistelu
0.3	11.10.2018	Johtoryhmän valmistelu

## 1 Yleistä

Tarkastuslautakunta on esittänyt yhtymäkokoukselle 15.6.2018, että yhtymäkokous antaa arviointikertomuksen yhtymähallitukselle tarvittavia toimenpiteitä varten sekä velvoittaa yhtymähallituksen antamaan yhtymäkokouksen talousarviokokoukseen mennessä selvityksen niistä toimenpiteistä, joihin on ryhdytty tai on ryhdyttävä tarkastuslautakunnan esille nostamien havaintojen johdosta.

Tähän on koottu arviointikertomuksesta 2017 tarkastuslautakunnan esittämät kysymykset havaintojen johdosta.

## 2 Koulutuksen reformi

**Tarkastuslautakunta kysyy miten kuntayhtymä mittaa ja seuraa sitä, miten reformi vaikuttaa opiskelijoiden suoriutumiseen ja miten estetään pudokkaiden määrän lisääntyminen?**

Kaikki koulutuksen järjestäjät tulevat seuraamaan opiskelijoiden suoriutumista mm. opiskelijahallintojärjestelmien (OPH:ssa Koski, REDUssa Studenta), opiskelijapalautteiden ja henkilökohtaisten osaamisen kehittämissuunnitelmien (HOKS) avulla.

Opiskelijahallintojärjestelmät tulevat sisältämään ajantasaisen tiedon opiskelijan opiskelun ja opintojen kestosta ja laajuuksista, opintojen suorituksista (tutkinnon osat ja tutkinnon osien osat) sekä arvosanoista.

Opiskelijapalautejärjestelmät ovat uudistumassa osana uudistunutta ammatillista koulutusta. Niitä valmistellaan valtakunnallisena prosessina, koska opiskelijapalaute tulee olemaan osa koulutuksen järjestäjien rahoitusperusteita. Myös työelämäpalautejärjestelmä uudistetaan vastaavalla tavalla.

Opiskelijalle nimetty oma ohjaaja vastaa opiskelijan HOKS:n laatimisesta ja sen toteutumisen seuraamisesta ja tarvittaessa sen päivittämisestä yhdessä opiskelijan kanssa. Tämä vuoropuhelu mahdollistaa opintojen etenemisen seuraamisen päivittäisessä arjessa sekä tarvittaessa varhaisen puuttumisen tilanteeseen, mikäli opinnoissa etenemisessä on ongelmia yms.

## 3 Työhyvinvointi

**Tarkastuslautakunta kysyy, onko koulutusjärjestelmän uudistuksella ollut vaikutusta työstä poissaoloihin ja niiden syihin?**

Taustaa

Ammatillisen koulutuksen reformi ja ammatillisen koulutuksen kokonaisuutta koskeva toimintalainsäädäntö astui voimaan 1.1.2018. Uudistettu ammatillinen koulutus palvelee työelämää, nuoria ja aikuisia elinikäisen oppimisen periaatteella, ytimessä opiskelijoiden osaaminen ja työelämän osaamistarpeet. Opetuksesta ja ohjauksesta vastaavat opettajat, joiden tukena toimivat muut asiantuntijat, kuten työpaikka- ja koulunkäynnin ohjaajat, opinto-ohjaajat, erityisopettajat ja tarvittaessa kuraattorit. Työpaikalla tapahtuva osaamisen hankkiminen on entistä tärkeämpi osa ammatillista koulutusta, joka perustuu tiiviiseen yhteistyöhön työelämän kanssa.

Työhyvinvointiin vaikuttavana asiana taustalla täytyy huomioida ammatillisen koulutuksen reformin lisäksi OKM:n tekemät leikkaukset, jotka koskivat opiskelijamäärien ja yksikköhintojen leikkauksia sekä indeksikorotusten jäädyttämistä. Esim. Rovaniemen koulutuskuntayhtymässä (REDU) toimintatuottojen arvioitiin laskevan ammatillisen koulutuksen reformin säästötavoitteen ja ministerityöryhmän tekemän toteuttamispäätöksen vuoksi vuodesta 2016 vuoteen 2017 noin 3,25-3,9 M€. Tämä puolestaan aiheutti tarpeen kiristää taloudellista vyötä. Toimintaedellytyksissä tapahtuvien muutosten vuoksi REDUssa käytiin vuonna 2016 vuodelle 2017 koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut.

Ammatillisen koulutuksen reformin haasteena on koko henkilöstön saaminen tietoiseksi uudistuksesta ja sen edellyttämästä ajattelu- ja toimintatapojen muutoksesta. Henkilöstöltä kysytään halua ja kykyä täydentää omaa osaamistaan koko työuran ajan sekä rohkeutta ja intoa tiiviiseen yhteistyöhön työelämän ja sidosryhmäyhteistyökumppanien kanssa.

Ammatillisen koulutuksen muutos vaikuttaa laajasti koko henkilöstöön monella eri osa-alueella.

- opettajan työkuva muuttuu opettamisesta puuttuvan osaamisen hankkimisen ohjaajaksi ja työelämäosaamisen merkitys korostuu.
- ammatillisen koulutuksen rahoitus uudistuu painottamaan toiminnan vaikuttavuutta ja tehokkuutta. Rahoitukseen liittyvät asiat muuttavat monia toimintatapoja ja –järjestelmiä.
- REDUssa ollaan ottamassa käyttöön uutta opiskelijahallintajärjestelmä StudentaPlus:sa. Järjestelmää kehitetään koko ajan ohjelmatoimittajan kanssa, mutta se ei ole vielä valmis. Uusi, keskeneräinen järjestelmä aiheuttaa uuden oppimista ja lisätyötä suunnittelijoille sekä opettajille.
- keväällä 2018 otettiin käyttöön valtakunnallinen Koski - opintosuoritusten rekisteri, jonka käyttöönotto kuormitti mm. opiskelijapalvelujen ja ohjauksen henkilöstöä paljon.
- Opettajien työsuunnitelmien tekeminen on keskitetty REDUn oppimisen suunnittelu- ja kehittämisspalveluihin (yhteistyössä tiimiesimiehen, tiimin ja koulutuspäällikön kanssa).
- REDUssa ollaan siirtymässä opettajien vuosityöaikajärjestelmään ja kalenterivuosisuunnitteluun 1.1.2019 alkaen.

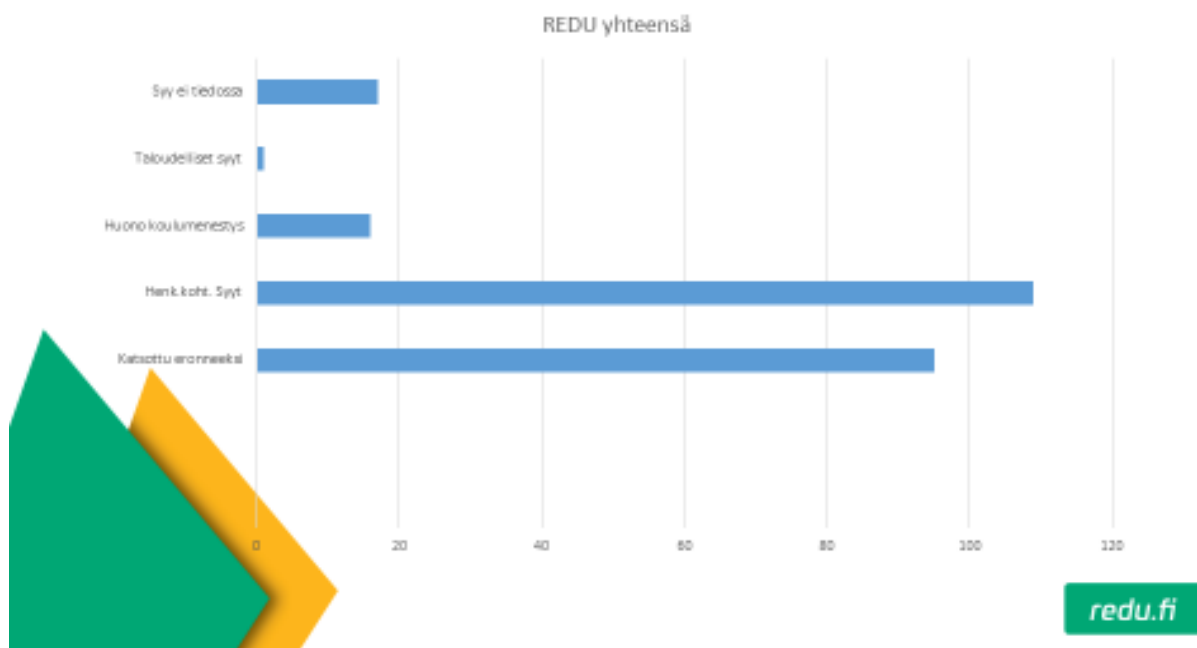
#### 4 Määrälliset tavoitteet

**Tarkastuslautakunta on kiinnittänyt huomiota negatiivisiin eroamisiin ja kysyykin mitkä syyt ovat negatiivisen eroamisen lisääntymisen taustalla?**

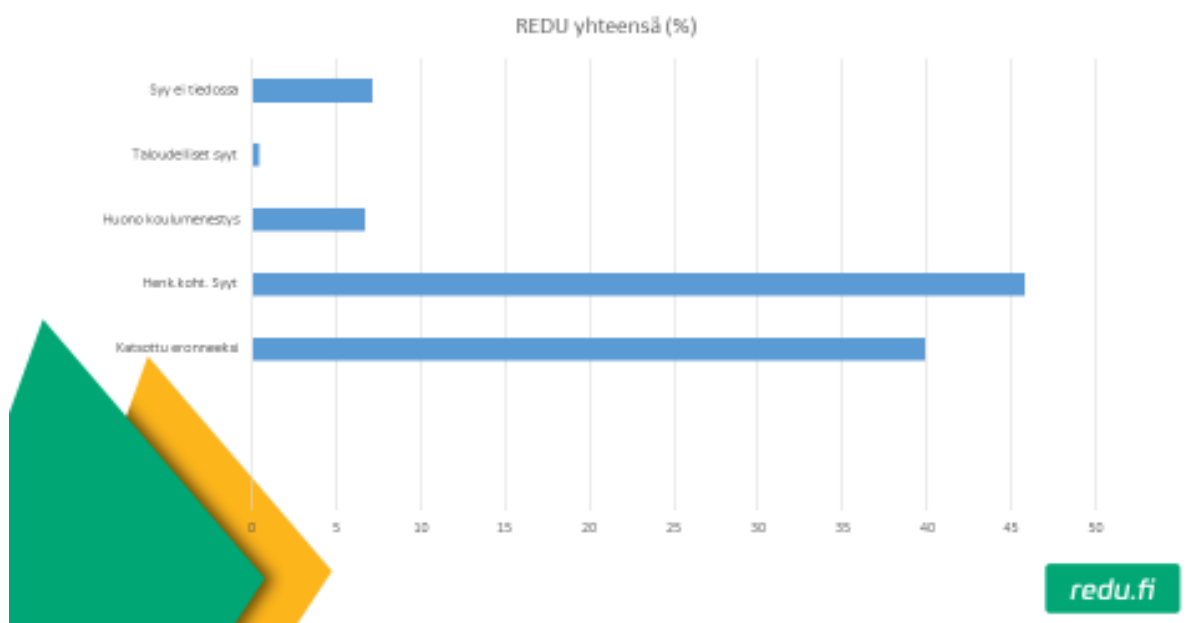
REDU on tehnyt vuoden 2017 negatiivisten eroamisten syistä oman selvityksen (esityksestä kuvat tässä mukana). Lisäksi tilastoaineistona on käytettävissä Opetushallituksen osana Zoomi-hanketta toteuttama läpäisyn määrällisen seurannan selvitys lukuvuoden 2016-2017 ajalta. Molemmilla aineistoilla määrällisesti eniten eroamisen syynä ovat henkilökohtaiset syyt, joita ei tarkemmin erotella.



## Negatiivinen eroaminen 2017

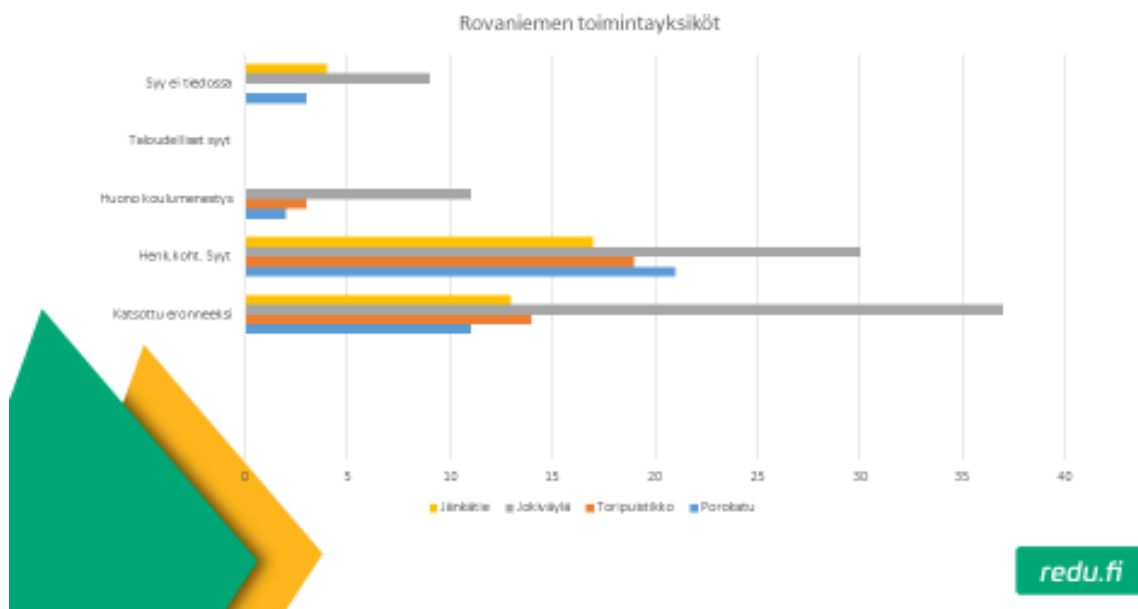


## Negatiivinen eroaminen 2017

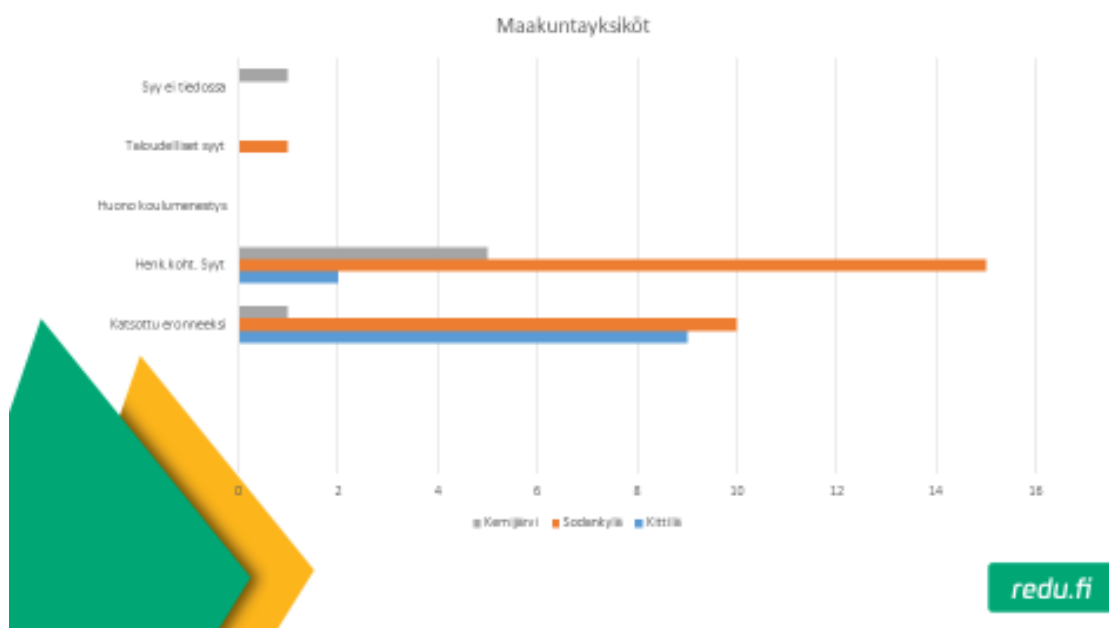




## Negatiivinen eroaminen 2017



## Negatiivinen eroaminen 2017



## 5 Henkilöstö

### **Tarkastuslautakunta on pannut merkille sairauspoissaolojen lisääntymisen ja näkee asia huolestuttavana. Mistä muutos johtuu?**

Terveysperusteisia poissaoloja vuoden 2017 aikana oli yhteensä 7 123 (5 254) kalenteripäivää. Henkilöä kohti poissaolopäiviä oli keskimäärin 14,5 päivää (10pv.). Henkilöstöstä 208 työntekijällä ei ole lainkaan terveysperusteisia poissaoloja vuonna 2017. Lukujen perusteella voidaan arvioida, että sairauspäivät ovat lisääntyneet 4,5 päivää per henkilö.

REDUssa vuonna 2016 vuodelle 2017 käytyjen YT-neuvottelujen vuoksi ollaan lisätty työterveyspalveluita esim. psykologin palveluita, joka osaltaan on vaikuttanut lisääntyneeseen poissaolojen määrään. Työterveyshuolto on ollut tietoinen ja valmiudessa yt-neuvottelujen mahdollisista vaikutuksista henkilöstön jaksamiseen. YT-neuvottelut ovat lisänneet epävarmuutta, uhkatekijöitä, luottamuspulaa yms. työntekijöissä ja YT-neuvotteluihin liittyen työnantaja ei ole pystynyt mahdollistamaan esim. vuorotteluvapaan mahdollisuutta.

Sairauspoissaolojen tilastollista seuranta on myös tiivistetty. Opettajien työajanseuranta on saatu kattavaksi eli kaikki opettajat ilmoittavat työaikansa Repotronic-järjestelmässä ja myös se osaltaan on lisännyt sairauslomapäivien kirjautumista järjestelmään.

Työterveyshuollosta 21.8.2018 saadun selvityksen mukaan vuonna 2018 työterveyshuollon sairauspoissaolotilastot ovat menossa parempaan suuntaan. Työterveyshuolto ilmoittaa näkemysensä, että vuonna 2016 AVI on kartoittanut Valmeri-kyselyllä psykosomaattista kuormitusta, samoin työnantajan toimesta sitä on kartoitettu vuonna 2016 henkilöstökyselyllä (henkilöstökysely uusitaan syksyllä 2018). Työterveyshuolto ei ole tehnyt omaa työpaikkaselvityksen esikyselyä, koska henkilöstökyselyllä kysytään työterveyshuollollisesti tärkeitä asioita ja tuloksia on hyödynnetty työterveyshuollon tilannearviossa.

Työterveyshuolto toteaa, että psykososiaaliselle kuormittumiselle ei ole mitään tiettyä diagnoosia, joka siitä tarkasti kertoisi.

Ammatillisen reformin vaikutusta työstä poissaoloihin tullaan REDUssa seuraamaan ja arvioimaan vielä syvällisemmin, kun saadaan vuoden 2018 osalta sekä laadullista (henkilöstökysely syksy 2018) että määrällistä (tilinpäätös 2018 mittarit) palautetietoa.