



Rovaniemen koulutuskuntayhtymä

# HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2019

19.3.2020  
Versio 1.0

## Sisällysluettelo

1	Yleistä henkilöstöraportista.....	3
2	Henkilöstömäärä .....	3
2.1	Henkilöstömäärän kehitys (lkm).....	3
2.2	Henkilöstömäärän kehitys henkilötyövuosina .....	4
2.3	Henkilöstö yksiköittäin ja tehtäväalueittain .....	5
2.4	Palvelussuhteen tyyppi.....	7
3	Henkilöstön ikä ja sukupuoli.....	10
3.1	Ikä .....	10
3.2	Sukupuoli .....	12
4	Henkilöstön pätevyys ja osaamisen kehittäminen .....	14
4.1	Pätevyys.....	14
4.2	Osaamisen kehittäminen.....	15
5	Henkilöstön työkyky ja terveys.....	17
6	Yhteistoiminta ja vuosityöaika .....	19
6.1	Yhteistoiminta .....	19
6.2	Opetusalan henkilöstön vuosityöaika .....	21
7	Työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta .....	22
8	Henkilöstön kehittämisen painopistealueiden toteutuminen ja työhyvinvointikyselyn tulokset .....	24
8.1	Henkilöstön kehittämisen painopistealueiden toteutuminen vuonna 2019 .....	24
8.2	Työhyvinvointikysely 2019 .....	24
9	Eläköityminen.....	25
9.1	Eläkkeelle siirtyneet.....	25
9.2	Eläkkeelle siirtyvät vuosina 2020-2039 .....	27
10	Henkilöstömenot .....	28
11	Yhteenvedo ja johtopäätökset .....	31

### Päivitys- ja hyväksymismerkinnot

Versio	Päivämäärä	Hyväksytty
1.0	19.3.2020	Johtoryhmä
1.0	19.3.2020	YT- ja työsuojelutoimikunta

## 1 Yleistä henkilöstöraportista

Rovaniemen koulutuskuntayhtymän (REDU) henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talouteen. Henkilöstöraportti on osa REDUn itsearviointia ja se laaditaan kerran vuodessa tilinpäätöksen yhteydessä. Henkilöstöraportin kokoamisesta vastaa REDUn henkilöstöpalvelut. Henkilöstöraportti käsitellään REDUn johtoryhmässä, YT-toimikunnassa sekä hallituksessa.

Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tiedot kertovat henkilöstömäärästä, henkilöstörakenteesta, eläköitymisestä ja palkkakustannuksista. Henkilöstön aikaansaannoskykyyn ja työhyvinvointiin liittyvät tiedot kuvaavat mm. henkilöstön osaamista, osaamisen kehittämistä ja terveyttä. Työturvallisuuteen liittyviä tunnuslukuja ja työsuojelutoimintaa on kuvattu tarkemmin REDUn turvallisuusraportissa. Henkilöstöraportissa huomioidaan tietojen keruu myös henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisen seurannan näkökulmasta. Henkilöstöraportissa ilmenee, miten yhteistoimintaa ja työkyvyn ylläpitävää toimintaa on REDUssa toteutettu. Lisäksi tarkastellaan, miten asetetut kehittämistoimenpiteet ovat toteutuneet.

Henkilöstöraportoinnista saatavaa tietoa hyödynnetään henkilöstösuunnittelussa, resurssien arvioinnissa, henkilöstötoimintojen ja työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä toiminnan johtamisessa.

## 2 Henkilöstömäärä

### 2.1 Henkilöstömäärän kehitys (lkm)

Henkilöstömäärä oli 31.12.2019 oli 484 (Lapin koulutuskeskus REDU 377, Lapin urheiluopisto 50 ja REDUn sisäiset palvelut 57). Sijaisia vuonna 2019 oli 16 henkilöä. Vastaava luku vuonna 2018 oli 20. Henkilöstömäärä on noussut vuosien 2018-2019 välisenä aikana 1,5%. Henkilöstömäärän kasvua oli tapahtunut eniten koko-aikaisten määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden osalta. Osa-aikaeläkämahdollisuutta ei ole ollut enää vuodesta 2018 lähtien. Henkilöstömäärä on kääntynyt lievään nousuun monien vuosien jälkeen. Henkilöstömäärä laski vuosina 2017-2018 yhteensä 2,9% ja vuosina 2016-2017 vähennys oli 8,6%.

Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2018-2019

	2018	2019	Muutos %
Henkilöstö 31.12.	kaikki yht.	kaikki yht.	kaikki yht.
- vakinaisia kokoaikaisia	394	396	0,5
- määräaikaisten kokoaikaisia	53	58	9,4
<b>Yhteensä kokoaikaisia</b>	<b>447</b>	<b>454</b>	<b>1,6</b>
- vakinaisia osa-aikaisia	8	13	62,5
- osa-aikaeläkeläisiä	16	9	-43,8
- määräaikaisten osa-aikaisia	6	8	33,3
<b>Yhteensä osa-aikaisia</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>0,0</b>
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>477</b>	<b>484</b>	<b>1,5</b>

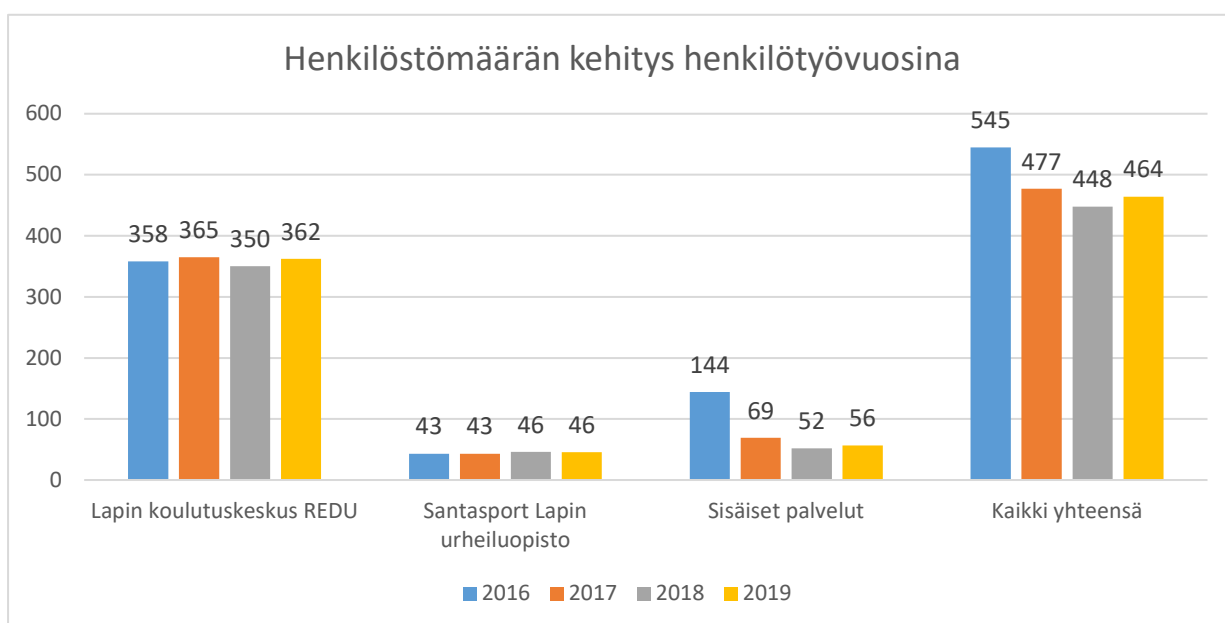


Kuvio 1. Henkilöstömäärän kehitys (lkm)

## 2.2 Henkilöstömäärän kehitys henkilötyövuosina

Henkilöstömäärän kehitystä eri vuosina kuvaa parhaiten henkilötyövuosien kertymä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan vuoden aikana tehtyjä työtunteja muutettuna täyttä työaikaa tekevän henkilön työpanokseksi. Tähän sisältyy vuosiloman lisäksi palkalliset poissaolot (mm. sairauslomat, äitiyslomat, tilapäinen hoitovapaa), mutta ei palkattomia poissaoloja.

Henkilöstömäärä on vähentynyt vuosien 2015-2018 aikana 158 henkilötyövuonna (607 htv/2015 ja 449 htv/2018), mutta vuonna 2019 henkilöstömäärä on kääntynyt lievään nousuun (464 htv/2019). Henkilöstömäärän kehitystä tulosalueittain/yksiköittäin tarkasteltaessa on huomioitava vuonna 2017 tapahtuneet toimintamallimuutokset. Ravintolapalvelut siirtyivät vuoden 2017 alusta kiinteistöpalvelusta Lapin koulutuskeskus REDUun. Lisäksi Hallintopalveluista siirtyi työntekijöitä Lapin koulutuskeskus REDUn opiskelijapalveluihin sekä oppimisen suunnittelu- ja kehittämispalveluihin.



Kuvio 2. Henkilöstömäärän kehitys henkilötyövuosina vuosina 2016-2019

\* Sisäisiin palveluihin kuuluvat Hallintopalvelut, IT-palvelut ja Kiinteistöpalvelut

## 2.3 Henkilöstö yksiköittäin ja tehtäväalueittain

- Opetustehtävissä on 52% henkilöstöstä, projekteissa 4%, johdossa 4% sekä opetuksen tuessa, valmennuksessa ja muissa tukipalveluissa 40% (jakaantuu useampiin tehtäviin, ks. taulukko 3).
- Opetustehtävissä toimivien määrä (lehtorit, päätoimiset tuntiopettajat, opettajat ja opinto-ohjaajat) on prosentuaalisesti vähentynyt vuoteen 2018 (55%) verrattuna. Tähän vaikutti mm. opetustehtävissä toimineiden työntekijöiden siirtyminen syksyn 2019 aikana talon sisällä muihin tehtäviin ja heidän tilalle ei ole tehty korvaavia rekrytointeja (mm. toimialapäälliköt ja pedagoginen suunnittelija). Lisäksi turvallisuuspäälliköksi siirtyneen opettajan ja yksittäisten eläköityneiden opettajien tilalle ei ole rekrytty henkilöitä (mm. ICT- ja sähköala).
  - Johtoa ja esimiestyötä päätettiin tullaen henkilöstöpalautteen perusteella vahvistaa uudessa toimintamallissa. Tämä näkyy johdon prosentuaalisen määrän kasvuna vuodesta 2018 (2%) vuoteen 2019 (4%). Tavoitteena oli mm. pitää jokaisen päällikön lähialaisten määrä tarkoituksenmukaisena. Koulutuspäälliköiden virat ja tiimiesimiesten tehtävät (oman työn ohella) lakkautettiin. Tilalle perustettiin 12 toimialapäällikön virkaa (täytettiin 11 virkaa) ja yksi pedagogisen päällikön virka (REDUn hallitus 21.3.2019).
  - REDUssa on onnistuttu saamaan vuoden 2019 aikana kehittämistyöhön erillistä projektirahoitusta. Tämä näkyy kasvaneena projekteissa toimivien työntekijöiden määränä. Vuonna 2018 projekteissa toimi 3% työntekijöistä ja vuonna 2019 vastaava prosentuaalinen osuus oli 4%.

Taulukko 2. Henkilöstö tehtäväalueittain ja yksilöittäin 31.12.2019

Henkilöstö tehtäväalueittain 31.12.2019	Johto	Opetus (sis. opot)	Projektit	Opetuksen tuki, valmennus ja muut tukip.	Kaikki yht.	Osuus koko hlöstöstä
<b>Lapin koulutuskeskus REDU yhteensä</b>	<b>12</b>	<b>238</b>	<b>15</b>	<b>112</b>	<b>377</b>	<b>78 %</b>
<b>Lapin koulutuskeskus REDUn toimialat</b>						
Auto- ja logistiikka-alat	1	24		3	28	6 %
It-, sähkö-, kone-, maanmittaus ym.	1	25	2	6	34	7 %
Kaivos- ja maanrakennusalat	1	21		2	24	5 %
Liiketal-, hius-, kauneus-, tekstiili- ja muoti	1	20	3	2	26	5 %
Matkailu- ja luontoalat	1	12	2	2	17	4 %
Metsäala	1	25		6	32	7 %
RaCa-, elintarvike- ja pupa	1	15		4	20	4 %
Rakennus-,talotekniikka-ym.alat	1	23		1	25	5 %
Terveys- ja hyvinvointialat	1	37		4	42	9 %
VALMA, TELMA ja maahanmuuttajakoul.		10		7	17	4 %
Yhteiset opinnot	1	26			27	6 %
<b>Lapin koulutusk. REDUn oppilaitospalvelut</b>						
Ravintolapalvelut				43	43	9 %
Opiskelijapalvelut (sis. asuntolapalvelut)	1		2	24	27	6 %
Oppimisen suunnittelu ja kehittäminen	1		6	8	15	3 %
<b>Santasport Lapin Urheiluopisto</b>	<b>2</b>	<b>16</b>		<b>32</b>	<b>50</b>	<b>10 %</b>
Liikunta-, kulttuuri- ja kasvatusalat sekä valmennus- ja liikunnanohjaus teht.	2	16		32	50	10 %
<b>Sisäiset palvelut</b>	<b>3</b>		<b>4</b>	<b>50</b>	<b>57</b>	<b>12 %</b>
Hallintopalvelut	3		4	23	30	6 %
IT-palvelut				11	11	2 %
Kiinteistöpalvelut				16	16	3 %
<b>KAIKKI YHTEENSÄ</b>	<b>17</b>	<b>254</b>	<b>19</b>	<b>194</b>	<b>484</b>	
<b>Osuus koko henkilöstöstä 2019</b>	<b>4 %</b>	<b>52 %</b>	<b>4 %</b>	<b>40 %</b>		
<b>Osuus koko henkilöstöstä 2018</b>	<b>2 %</b>	<b>55 %</b>	<b>3 %</b>	<b>40 %</b>		

Opetuksen tuessa, valmennuksessa ja muissa tukipalveluissa työskentelee prosentuaalisesti saman verran työntekijöitä vuonna 2019 kuin vuonna 2018. Pientä liikehdintää tehtävänäalueittain on tapahtunut.

- Hallintopalveluissa talouspäällikkö eläköityi ja hänen tilalleen rekrytoitiin uusi henkilö. He olivat jonkin aikaa yhtä aikaa töissä, mikä näkyy tilastossa kahtena talouspäällikkönä. Lisäksi REDUun rekrytoitiin vuoden 2019 alusta turvallisuuspäällikkö.
- Oppimisympäristöjä kehitetään myös hankerahalla. Kaksi vakinaista työntekijää kehittää oppimisympäristöjä vuonna 2019 hankerahalla, joten heidät on tilastoitu kohtaan projektit.
- Henkilöstökyselyn 2018 tulosten perusteella kehittämisen painopisteeksi on nostettu suunnittelu, joka näkyy mm. lisäpanostuksena pedagogiseen suunnitteluun.

Taulukko 3. Opetuksen tuki, valmennus ja muut tukipalvelut tehtävänäalueittain 2019 ja 2018

Opetuksen tuki, valmennus ja muut tukipalvelut - tehtävänäalueittain (lkm)	2019	2018	Erotus
Hallintopalvelut - Hallintosihteeri, johdonsihteeri	2	2	0
Hallintopalvelut - Henkilöstösihteeri	5,5	6,5	-1
Hallintopalvelut - REDU suunnittelu, henkilöstö-, talous- ja turvallisuuspäällikkö	8	6	2
Hallintopalvelut - Talous-, laskentasihteeri, pääkirjanpitäjä ym.	7,5	7,5	0
IT-palvelut - ICT-suunnittelu, palveluvastaava	6	5	1
IT-palvelut - ICT-tuki	5	6	-1
Kiinteistöpalvelut - Kiinteistöhuolto ja siivous	7	7	0
Kiinteistöpalvelut - Koordinointi, kiinteistöpäällikkö ym.	3	3	0
Kiinteistöpalvelut - Virastomestari	6	6	0
Lapin Urheiluopisto - Koordinointi, asiantuntija, Lapin kesäyliopisto	9	9	0
Lapin Urheiluopisto - Valmennus- ja liikunnanohjaustehtävät	22	21	1
Opetuksen tuki - Koulunkäynnin ohjaus	8	7	1
Opetuksen tuki - Työpaikkaohjaaja ym.	15	15	0
Opiskelijapalvelut - Asuntola- ja vapaa-ajanohjaus	10	10	0
Opiskelijapalvelut - Haku- ja opiskelijapalvelut	14	13	1
Oppimisympäristöjen kehittäminen - Asiantuntija	3	5	-2
Pedagoginen suunnittelu, työjärjestykset ja KV	12	9	3
Asiakkuusvastaavat, työelämäpalvelut	8	8	0
Ravintolapalvelut - Kokki	13	11	2
Ravintolapalvelut - Ravitsemistyöntekijä, leipuri	20	23	-3
Ravintolapalvelut - Ravitsemisvastaava, ravintolapäällikkö, palvelutyöntekijä ym.	10	11	-1
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>194</b>	<b>191</b>	<b>3</b>

## 2.4 Palvelussuhteen tyyppi

Suurin osa henkilöstöstä on vakinaisessa ja kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Vakinaisessa palvelussuhteessa on 418 työntekijää ja määräaikaisessa yhteensä 66 työntekijää. Kokoaikaisena työskentelee yhteensä 454 henkilöä. Osa-aikaeläkkeellä on yhdeksän henkilöä. Osa-aikaisessa virassa/toimessa on 16 henkilöä ja osittaisella hoitovapaaalla viisi henkilöä.

Taulukko 4a. Henkilöstön palvelussuhteen tyyppi toimialoittain/yksiköittäin

Henkilöstö 31.12.2019	Määräaikainen	Vakinaisen	Kaikki yhteensä
<b>Auto- ja logistiikka-alat</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>28</b>
kokoaikainen virka/toimi	3	23	26
osa-aikaeläkeläinen		1	1
osittainen hoitovapaa		1	1
<b>Hallintopalvelut</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>30</b>
kokoaikainen virka/toimi	1	27	28
osa-aikainen virka/toimi	1		1
osittainen hoitovapaa		1	1
<b>It-,sähkö-,kone-maanmitt</b>	<b>3</b>	<b>31</b>	<b>34</b>
kokoaikainen virka/toimi	3	30	33
osa-aikaeläkeläinen		1	1
<b>IT-palvelut</b>		<b>11</b>	<b>11</b>
kokoaikainen virka/toimi		11	11
<b>Kaivos- ja maanrakennusalat</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>24</b>
kokoaikainen virka/toimi	7	16	23
osa-aikainen virka/toimi		1	1
<b>Kiinteistöpalvelut</b>		<b>16</b>	<b>16</b>
kokoaikainen virka/toimi		16	16
<b>Liiketal-,hius-,kauneus-,tekstiili- ja muoti</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>26</b>
kokoaikainen virka/toimi	2	22	24
osa-aikainen virka/toimi	1	1	2
<b>Matkailu- ja luontoalat</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>17</b>
kokoaikainen virka/toimi	4	12	16
osa-aikainen virka/toimi		1	1
<b>Metsäala</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>32</b>
kokoaikainen virka/toimi	2	28	30
osa-aikaeläkeläinen		1	1
osa-aikainen virka/toimi		1	1
<b>Opiskelijapalvelut</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>27</b>
kokoaikainen virka/toimi	2	22	24
osa-aikainen virka/toimi		2	2
osittainen hoitovapaa		1	1

Taulukko 4b. Henkilöstön palvelussuhteen tyyppi toimialoittain/yksiköittäin

Henkilöstö 31.12.2019	Määrä- aikainen	Vaki- nainen	Kaikki yhteensä
<b>Oppimisen suun. ja kehit.</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>15</b>
kokoaikainen virka/toimi	4	8	12
osa-aikaeläkeläinen		1	1
osa-aikainen virka/toimi	2		2
<b>RaCa-,elintarvike- ja pupa</b>		<b>20</b>	<b>20</b>
kokoaikainen virka/toimi		19	19
osa-aikaeläkeläinen		1	1
<b>Rakennus-,talotekniikka-ym.alat</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>25</b>
kokoaikainen virka/toimi	2	23	25
<b>Ravintolapalvelut</b>	<b>4</b>	<b>39</b>	<b>43</b>
kokoaikainen virka/toimi	4	36	40
osa-aikaeläkeläinen		3	3
<b>Terveys- ja hyvinvointialat</b>	<b>5</b>	<b>37</b>	<b>42</b>
kokoaikainen virka/toimi	5	34	39
osa-aikainen virka/toimi		2	2
osittainen hoitovapaa		1	1
<b>UOPI, Hiihtomajantie</b>	<b>13</b>	<b>37</b>	<b>50</b>
kokoaikainen virka/toimi	9	35	44
osa-aikaeläkeläinen		1	1
osa-aikainen virka/toimi	4		4
osittainen hoitovapaa		1	1
<b>VALMA, TELMA ja maahanmuut.</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>17</b>
kokoaikainen virka/toimi	5	12	17
<b>Yhteiset opinnot</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>27</b>
kokoaikainen virka/toimi	5	22	27
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>66</b>	<b>418</b>	<b>484</b>

Vuonna 2019 määräaikaisten prosentuaalinen osuus on hieman lisääntynyt (13,6% vuonna 2019, 12,4% vuonna 2018). Määräaikaisten palvelussuhteiden kasvua selittää osin lisääntynyt projektien määrä ja opettajien osalta puuttuva pätevyys (11 hlöä vuonna 2019, kaksi hlöä vuonna 2018).

Taulukko 5. Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö tehtäväalueittain

Henkilöstö 31.12.2019	Määrä- aikaiset	Vaki- naiset	Kaikki yht.	Määräaik. osuus % 2019	Määräaik. osuus % 2018
Johto	0	17	17	0,0 %	0,0 %
Opetus	31	223	254	12,2 %	10,4 %
Projektit	14	5	19	73,7 %	62,5 %
Opetuksen tuki, valmennus ja muut tukipalvelut	21	173	194	10,8 %	11,5 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>66</b>	<b>418</b>	<b>484</b>	<b>13,6 %</b>	<b>12,4 %</b>



- Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä toimialoittain/yksiköittäin on esitetty taulukossa 6.
- Määräaikaisista työntekijöistä projekteissa työskentelee 14 henkilöä, joista viisi Oppimisen suunnittelu- ja kehittämisspalveluissa, kolme Liiketalous- ym. alalla, kaksi Hallintopalveluissa, kaksi Opiskelijapalveluissa sekä kaksi Matkailu- ja luontoaloilla.
  - Sijaisuuksia oli 16, joista viisi Lapin Urheiluopistolla, kolme Ravintolapalveluissa, kaksi Valma- ja Telmassa, kaksi Terveys- ja hyvinvointialoilla. Yksittäistapauksia oli Yhteisissä opinnoissa, Rakennus- ym. alalla, Oppimisen suunnittelu- ja kehittämisspalveluissa sekä Matkailu- ja luontoaloilla.
  - Puuttuva pätevyys on määräaikaisuuden syynä yhteensä 11 opettajalla, joista neljä työskentelee Kaivos- ja maanrakennusalalla ja kaksi Yhteisissä opinnoissa. Yksittäisiä tapauksia oli Auto- ja logistiikka-aloilla, Metsäaloilla sekä Rakennus- ym. aloilla
  - Lisäksi määräaikaisia työntekijöitä on toiminnan luonteen tai kausiluontoisuuden vuoksi (esim. Lapin Urheiluopisto).

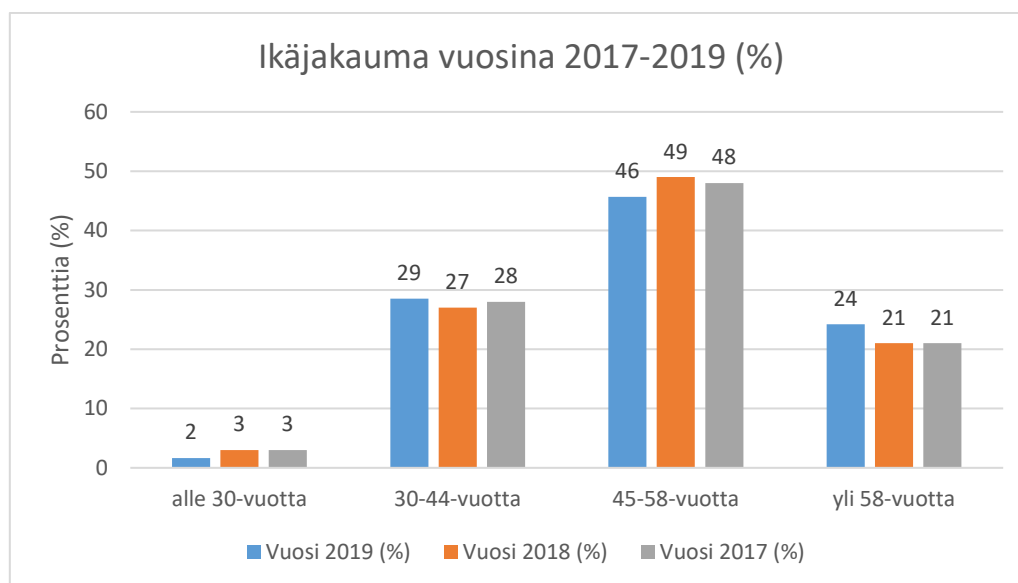
Taulukko 6. Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö toimialoittain/yksiköittäin

Toimiala/yksikkö 31.12.2019	Määräaikaiset	Vakinaiset	Kaikki yhteensä	Määräaik. % osuus
Auto- ja logistiikka-alat	3	25	28	10,7
Hallintopalvelut	2	28	30	6,7
It-, sähkö-, kone-, maanmittaus-ym.	3	31	34	8,8
IT-palvelut		11	11	0,0
Kaivos- ja maanrakennusalat	7	17	24	29,2
Kiinteistöpalvelut		16	16	0,0
Liiketal-,hius-,kauneus-,tekstiili- ja muoti	3	23	26	11,5
Matkailu- ja luontoalat	4	13	17	23,5
Metsäala	2	30	32	6,3
Opiskelijapalvelut	2	25	27	7,4
Oppimisen suunnittelu ja kehittäminen	6	9	15	40,0
RaCa-, elintarvike- ja pupa		20	20	0,0
Rakennus-,talotekniikka-ym.alat	2	23	25	8,0
Ravintolapalvelut	4	39	43	9,3
Terveys- ja hyvinvointialat	5	37	42	11,9
UOPI, Hiihtomajantie	13	37	50	26,0
VALMA, TELMA ja maahanmuut.	5	12	17	29,4
Yhteiset opinnot	5	22	27	18,5
<b>Kaikki yhteensä 2019</b>	<b>66</b>	<b>418</b>	<b>484</b>	<b>13,6</b>
<b>Kaikki yhteensä 2018</b>	<b>59</b>	<b>418</b>	<b>477</b>	<b>12,4</b>

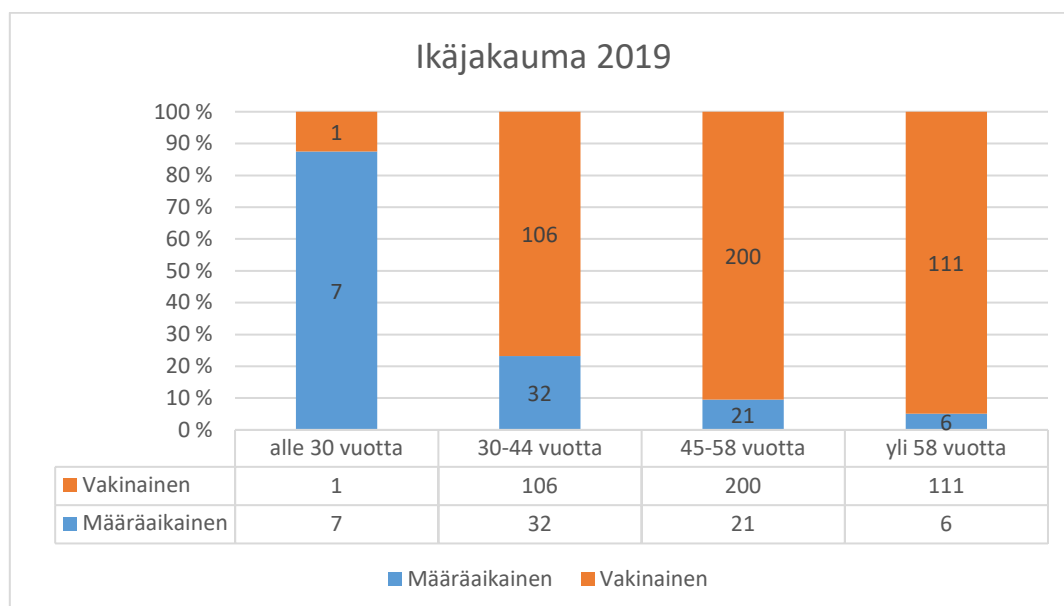
### 3 Henkilöstön ikä ja sukupuoli

#### 3.1 Ikä

REDUn henkilöstöstä lähes puolet on iältään 45-58-vuotiaita. Yli 58-vuotiaiden osuus (24%) on prosentuaalisesti vuonna 2019 kasvanut. Alle 30-vuotiaita on 2% henkilöstöstä ja 30-44-vuotiaita 29%. Määräaikaisia työntekijöitä on prosentuaalisesti eniten alle 30-vuotiaissa työntekijöissä.



Kuvio 3. Ikäjakauma vuoden 2017-2019 (prosentteina)



Kuvio 4. Ikäjakauma ja palvelussuhteen luonne 31.12.2018

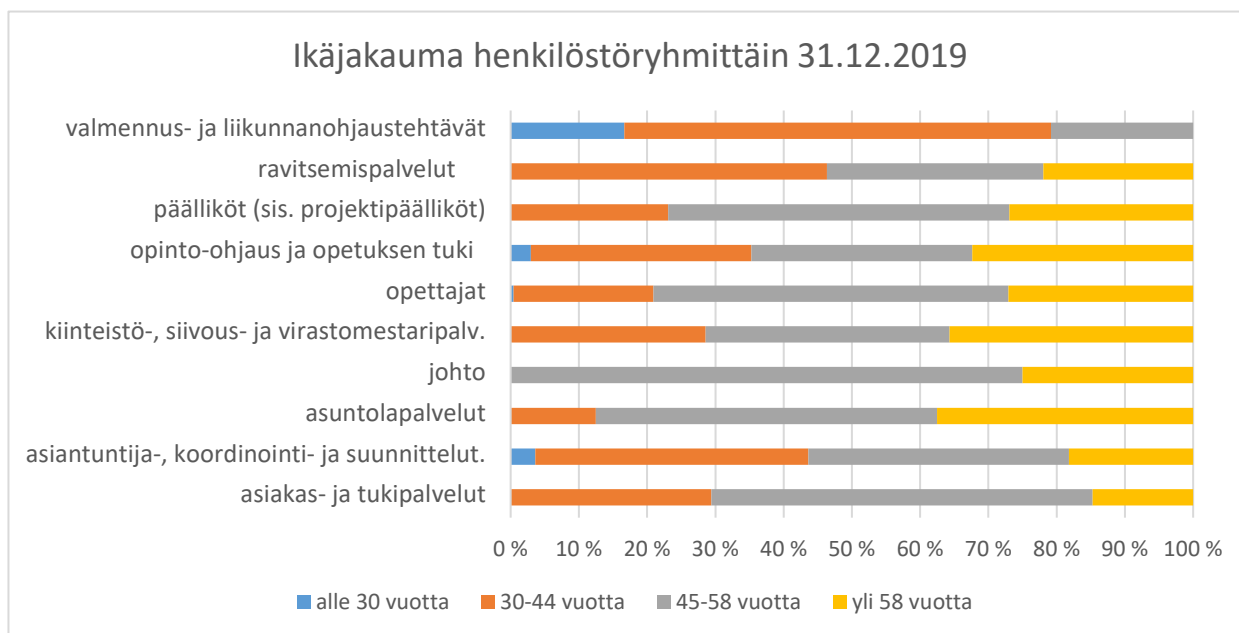
Henkilöstö on jaettu ikäjakaumaa tarkasteltaessa 10 henkilöstöryhmään. Henkilöstöryhmäjaottelu on tarkempi kuin raportissa aiemmin esitetty karkea jaottelu tehtäväalueittain. Henkilöstöryhmät pitävät sisällään seuraavilla tehtävänimikkeillä toimivat työntekijät:

- Opettajat: lehtori, päätoiminen tuntiopettaja ja opettaja
- Opinto-ohjaus ja opetuksen tuki: opinto-ohjaaja, koulunkäynnin ohjaaja, työpaikkaohjaaja sekä Lapin koulutuskeskus REDUn puolella toimivat ammattimiehet
- Asiakas- ja tukipalvelut: Opinto-, toimisto-, henkilöstö- ja taloussihteeri, henkilöstöasiantuntija, pääkirjanpitäjä, laskentasihteeri ja ICT-tukihenkilö
- Asuntolapalvelut: asuntola- ja vapaa-aikaohjaaja
- Suunnittelu- ja asiantuntijapalvelut (sis. projektit): asiakkuusvastaava, suunnittelija- ja asiantuntijanimikkeillä toimivat henkilöt, ICT-palveluvastaava, kunnossapitoinsinööri ja projektihenkilöstö
- Valmennus, liikunnanohjaus: valmentaja, liikunnanohjaaja, liikuntaneuvoja, koordinaattori (UOPI)
- Ravitsemispalvelut: keittiömestari, kokki, vastaava kokki, leipuri, palvelutyöntekijä, ravitsemistyöntekijä, ravintolan vastaava hoitaja, ravintolapalvelujen esimies ja ravitsemisvastaava
- Kiinteistöpalvelut ja -huolto: virastomestari, siivooja, kiinteistönhoitaja, lämpölaitoksen hoitaja, kiinteistövästava ja ammattimies
- Päälliköt: toimiala-/opiskelijapalvelu-/pedagoginen-/ravintola-/henkilöstö-/talous-/turvallisuus-/kiinteistöpäällikkö sekä siivoustyönjohtaja
- Johto: Kuntayhtymän johtaja, kehitysjohtaja, rehtori ja tulosaluejohtaja (UOPI)

Alle 30-vuotiaista työntekijöistä on prosentuaalisesti eniten valmennus- ja liikunnanohjaustehtävissä. Yli 58-vuotiaita on prosentuaalisesti eniten kiinteistö-, siivous- ja virastomestaripalveluissa sekä asuntolapalveluissa.

Taulukko 7. Ikäjakauma henkilöstöryhmittäin

Henkilöstöryhmä	alle 30 v.	30-44 v.	45-58 v.	yli 58 v.	Kaikki yht.
asiakas- ja tukipalvelut		10	19	5	<b>34</b>
asiantuntija-, koordinointi- ja suunnittelut.	2	22	21	10	<b>55</b>
asuntolapalvelut		1	4	3	<b>8</b>
johto			3	1	<b>4</b>
kiinteistö-, siivous- ja virastomestaripalv.		4	5	5	<b>14</b>
opettajat	1	50	127	66	<b>244</b>
opinto-ohjaus ja opetuksen tuki	1	11	11	11	<b>34</b>
päälliköt (sis. projektipäälliköt)		6	13	7	<b>26</b>
ravitsemispalvelut		19	13	9	<b>41</b>
valmennus- ja liikunnanohjaustehtävät	4	15	5		<b>24</b>
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>8</b>	<b>138</b>	<b>221</b>	<b>117</b>	<b>484</b>



Kuvio 5. Ikäjakauma henkilöstöryhmittäin

### 3.2 Sukupuoli

Vuonna 2019 henkilöstöstä 57% on naisia ja 43% miehiä. Prosentuaalinen jako oli sama myös vuonna 2018. Kokoaikaisissa määräaikaisissa palvelussuhteissa miesten osuus on lisääntynyt vuodesta 2018. Naisten osuus on kasvanut osa-aikaisten vakinaisten palvelussuhteiden osalta. Osa-aikaeläkemahtolisuutta ei ole ollut enää vuodesta 2018 lähtien.

Taulukko 8. Henkilöstö sukupuolen mukaan palvelussuhteen luonteittain 31.12.2018 ja 31.12.2019

Henkilöstö 31.12.	2018			2019			Muutos %		
	mies	nainen	kaikki yht.	mies	nainen	kaikki yht.	mies	nainen	kaikki yht.
- vakinaisia kokoaikaisia	172	222	394	177	219	396	2,9	-1,4	0,5
- määräaikaisia kok.aikaisia	19	34	53	23	35	58	21,1	2,9	9,4
<b>Yhteensä kokoaikaisia</b>	<b>191</b>	<b>256</b>	<b>447</b>	<b>200</b>	<b>254</b>	<b>454</b>	<b>4,7</b>	<b>-0,8</b>	<b>1,6</b>
- vakinaisia osa-aikaisia	4	4	8	4	9	13	0,0	62,5	62,5
- osa-aikaeläkeläisiä	8	8	16	3	6	9	-62,5	-43,8	-43,8
- määräaikaisia osa-aikaisia	1	5	6	2	6	8	100,0	20,0	33,3
<b>Yhteensä osa-aikaisia</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>-30,8</b>	<b>23,5</b>	<b>0,0</b>
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>204</b>	<b>273</b>	<b>477</b>	<b>209</b>	<b>275</b>	<b>484</b>			<b>1,5</b>

Opetuksessa miesten ja naisten suhteellinen osuus on lähes sama, kuten oli vuonna 2018. Opetuspuolella oli vuonna 2018 määräaikaisissa palvelussuhteissa enemmän naisia, mutta vuonna 2019 tilanne muuttui. Syy määräaikaisten palvelussuhteiden kasvamiseen oli mm. puuttuva pätevyys, joista suurin osa oli miehiä. Projekteissa työskentelevistä henkilöistä suurin osa oli naisia. Johdon, opetuksen tuen, valmennuksen ja muiden tukipalvelujen osalta tilanne on pysynyt lähes samana kuin vuonna 2019.

Taulukko 9. Henkilöstö sukupuolen mukaan tehtäväalueittain 31.12.2019

Henkilöstö 31.12.2019	Määräaikainen	Vaki-nainen	Kaikki yhteensä	Määräaik. %-osuus hlöstöstä 2019	Määräaik. %-osuus hlöstöstä 2018
<b>Johto</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	0,0 %	0,0 %
mies	0	9	9	0,0 %	0,0 %
nainen	0	8	8	0,0 %	0,0 %
<b>Opetus (sis. opinto-ohjaajat)</b>	<b>31</b>	<b>223</b>	<b>254</b>	12,2 %	10,4 %
mies	17	111	128	13,3 %	8,0 %
nainen	14	112	126	11,1 %	12,6 %
<b>Projektit</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	73,7 %	62,5 %
mies	1	2	3	33,3 %	100,0 %
nainen	13	3	16	81,3 %	53,8 %
<b>Opetuksen tuki, valmennus ja muut tukipalvelut</b>	<b>21</b>	<b>173</b>	<b>194</b>	10,8 %	11,5 %
mies	7	62	69	10,1 %	10,0 %
nainen	14	111	125	11,2 %	12,4 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>66</b>	<b>418</b>	<b>484</b>	<b>13,6 %</b>	<b>12,4 %</b>

Toimialoittain/yksiköittäin tarkasteltuna naisvaltaisia yksiköjä ovat mm. VALMA-, TELMA- ja maahanmuuttajakoulutus, Terveys- ja hyvinvointialat, Hallintopalvelut, Ravintolapalvelut, Yhteiset opinnot, Opiskelijapalvelut, Oppimisen suunnittelu- ja kehittämispalvelut, RaCa-, elintarvike- ja puhdistuspalvelualat sekä Liiketalous-, hius-, kauneus-, tekstiili- ja muotialat.

Miesvaltaisia yksiköjä ovat mm. IT-palvelut, Kaivos- ja maanrakennusalat, Auto- ja logistiikka-alat, Metsäala, Rakennus-, talotekniikka-ym. alat, IT-, sähkö-, kone- ja maanmittaus- ym. alat. Lapin Urheilupuistolla miehiä ja naisia on saman verran.

Taulukko 10. Henkilöstö yksikön mukaan tarkasteltuna

Toimialat/Yksiköt	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä	Naisten %-osuus
Auto- ja logistiikka-alat	26	2	28	7,1 %
Hallintopalvelut	4	26	30	86,7 %
It-,sähkö-,kone-maanmitt	27	7	34	20,6 %
IT-palvelut	11		11	0,0 %
Kaivos- ja maanrakennusalat	21	3	24	12,5 %
Kiinteistöpalvelut	12	4	16	25,0 %
Liiketal-,hius-,kauneus-,tekstiili- ja muoti	4	22	26	84,6 %
Matkailu- ja luontoalat	4	13	17	76,5 %
Metsäala	29	3	32	9,4 %
Opiskelijapalvelut	6	21	27	77,8 %
Oppimisen suun. ja kehit.	1	14	15	93,3 %
RaCa-,elintarvike- ja pupa	4	16	20	80,0 %
Rakennus-,talotekniikka-ym.alat	23	2	25	8,0 %
Ravintolapalvelut	5	38	43	88,4 %
Terveys- ja hyvinvointialat	2	40	42	95,2 %
UOPI, Hiihtomajantie	25	25	50	50,0 %
VALMA, TELMA ja maahanmuut.	1	16	17	94,1 %
Yhteiset opinnot	4	23	27	85,2 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>209</b>	<b>275</b>	<b>484</b>	<b>56,8 %</b>

## 4 Henkilöstön pätevyys ja osaamisen kehittäminen

### 4.1 Pätevyys

Ammatillisten tutkinnon osien opetusta on kelpoinen antamaan henkilö:

- joka on suorittanut koulutuksen järjestäjän päättämän opetustehtävän kannalta soveltuvan korkeakoulututkinnon ja opettajan pedagogiset opinnot (väh. 60 op tai 35 ov)
- jolla on vähintään kolmen vuoden pituinen käytännön työkokemus opetustehtävän sisältöä lähinnä vastaavissa tehtävissä sekä pätevyys- tai lupakirja (jos ala sitä edellyttää)

Edellä säädetystä soveltuvaa korkeakoulututkintoa koskevasta vaatimuksesta voidaan poiketa, jos korkeakoulututkintojen järjestelmässä ei ole koulutuksen järjestäjän päättämän opetustehtävän edellyttämää soveltuvaa korkeakoulututkintoa tai jos koulutuksen järjestäjän päättämä opetustehtävä edellyttää erityisen vahvaa tai erikoistunutta käytännön ammattitaitoa. Opettajalla on tällöin oltava koulutuksen järjestäjän päättämään opetustehtävään soveltuva erikoisammattitutkinto tai, jollei tutkintorakenteessa ole soveltuvaa erikoisammattitutkintoa, muu soveltuva tutkinto tai koulutus, opettajan pedagogiset opinnot sekä vähintään viiden vuoden pituinen käytännön työkokemus koulutuksen järjestäjän päättämän opetustehtävän sisältöä lähinnä vastaavissa tehtävissä.

Opetushallituksen ohjeistuksen mukaisesti opetushenkilöstön kelpoisuusmittariin on otettu mukaan ne vakinaiset ja määräaikaiset, päätoimiset opettajat, jotka opettivat pääasiallisesti 31.12.2019. Opetushenkilöstöön sisältyvät kaikki vakinaiset ja määräaikaiset opettajat, mukaan lukien virkavapaalla olevat ja vähintään neljä kuukautta viransijaisena toimivat. Opetushenkilöstöä ovat rehtorit ja muut

opetusvelvolliset johtajat, lehtorit ja päätoimiset tuntiopettajat, erityisopettajat ja opinto-ohjaajat. Opettajien lukumäärätietoihin ei ilmoiteta luennoitsijoita ja vastaavia yksittäisiä tai satunnaisia tunteja pitäviä.

Lapin Urheiluopiston opettajien kelpoisuus on ollut 100% sekä vuonna 2018 että vuonna 2019. Lapin koulutuskeskus REDUn osalta opettajien kelpoisuus oli 91,6% ja on jäänyt alle tavoitellusta 98%:sta (taulukko 12). REDUn opetushenkilöstön kelpoisuuden laskuun on vaikuttanut mm. Kuntatyönantajilta tullut täsmennys opettajien kelpoisuuteen liittyneen oikeustapauksen (KHO 9.6.2017/2790) jälkeen. Kuntatyönantaja ohjeisti, että mikäli REDUlla on pysyvä opettajan tarve ja opettaja ei ole suorittanut pedagogisia opintoja, hänet voidaan palkata toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ehdolla, että hän suorittaa kolmen vuoden aikana pedagogiset opinnot. Osa toimialoista on hyödynnänyt mahdollisuutta rekrytoida vahva työelämäosaaja, mikäli hakijoissa ei ole ollut kaikkia kelpoisuusasetuksen kohtia täyttäviä hakijoita.

- 13 d § (28.12.2017/1150) Ammatillisten tutkinnon osien opetuksen antaminen ilman pedagogisten opintojen suorittamista. Ammatillisten tutkinnon osien opetusta on sen estämättä mitä 13–13 b §:ssä säädetään opettajien pedagogisista opinnoista oikeutettu antamaan myös henkilö, joka on otettu opettajaksi ehdolla, että hän kolmen vuoden kuluessa palvelussuhteen alkamisesta suorittaa mainitussa kohdassa tarkoitetut opettajan pedagogiset opinnot.

Lisäksi rekrytointiprosessia analysoidessa on todettu rekrytointien käynnistyneen liian myöhään, joka hankaloitti pätevien opettajien saamista. Vuonna 2019 rekrytoinneissa otettiin käyttöön systematisempi rekrytointikäytäntö (sis. aikataulun), joka kattaa kaikki toimialat.

Taulukko 11. Opetushenkilöstön kelpoisuus

OPETTAJIEN KELPOISUUS		REDU yhteensä			Koulutuskeskus REDU			Lapin Urheiluopisto		
		TA-tavoite 2019	Toteuma 2019	Toteuma 2018	TA-tavoite 2019	Toteuma 2019	Toteuma 2018	TA-tavoite 2019	Toteuma 2019	Toteuma 2018
Opettajien kelpoisuus	%	98,0 %	92,1 %	96,2 %	97,0 %	91,6 %	96,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Opettajien lkm	lkm		267	265		250	249		17	16
Kelpoisten opettajien lkm	lkm		246	255		229	239		17	16

## 4.2 Osaamisen kehittäminen

Henkilöstöä kannustetaan jatkuvaan itsensä ja työyhteisönsä kehittämiseen. Vuonna 2019 henkilöstöllä oli mahdollisuus käyttää viisi palkallista työpäivää osaamisen kehittämiseen. Osaamista oli mahdollista kehittää työssä oppimalla, kokemuksesta oppimalla tai koulutuksen kautta. Osaamisen kehittäminen työssä oppimalla tarkoitetaan mm. työelämäjaksoja, työkiertoa, tutustumiskäyntejä, laajenevia työtehtäviä ja hankkeissa työskentelyn kautta oppimista. Osaamisen kehittäminen kokemuksesta oppimalla tarkoittaa mm. tiimityötä, parityöskentelyä sekä kollegan tai esimiehen palautteesta oppimista. Osaamisen kehittäminen koulutuksen kautta tapahtuu koulutuksin tai seminaarein.

Vuonna 2019 ei toteutettu henkilöstökyselyä, joten osaamisen kehittämisen eri menetelmistä ei ole tarkennettua tietoa. Taulukossa 12 on tarkasteltu osaamisen kehittämistä henkilöstöryhmittäin vuoden 2018 osalta henkilöstökyselyssä saatujen tulosten perusteella.

Taulukko 12. Osan osaamisen kehittäminen henkilöstöryhmittäin (vuosi 2018)

Olen kehittänyt omaa ammatillista osaamistani ("vihreät palkit")	Opettajat	Opinto-ohjaus ja opetuksen tuki	Asiakas- ja tukip. (sis. asuntola)	Suunnittelu- ja koord. teht.	Valmennus- ja liikunnan ohjaus	Kiinteistö palvelut	Ravintola palvelut	Johto, esimiehet
Työssä oppimalla	47 %	60 %	76 %	71 %	75 %	88 %	48 %	63 %
Kokemuksesta oppimalla	70 %	73 %	88 %	95 %	75 %	81 %	67 %	83 %
Koulutuksissa ja seminaareissa	67 %	47 %	59 %	85 %	38 %	31 %	24 %	96 %

Vuonna 2019 koulutuksen kautta tapahtunutta henkilöstön osaamisen kehittämistä seurattiin koulutuksen keston ja henkilöstön kehittämiseen käytetyn kustannusosuuden pohjalta. Henkilöstö oli osallistunut vuonna 2019 hieman vähemmän koulutuksiin verrattuna edelliseen vuoteen, joka näkyi myös pienempänä henkilöstön kehittämisen kustannusosuutena.

Taulukko 13. Osaamisen kehittäminen koulutuksen keston ja henkilöstön kehittämisen kustannusosuuden pohjalta vuosina 2018-2019

Koulutuksen kesto		Toteuma 2019	Toteuma 2018
Koulutuksen kesto (h/hlö)		13,2 h	16,6 h
Koulutuksen kesto yhteensä		6374,4 h	7893,1 h
Henkilöstön kehittäminen kustannusosuus	TA-tavoite 2019	Toteuma 2019	Toteuma 2018
<b>REDU Yhteensä</b>	<b>3,0 %</b>	<b>1,9 %</b>	<b>2,0 %</b>
Koulutuskeskus REDU	3,0 %	2,0 %	2,1 %
Lapin Urheiluopisto	3,0 %	0,8 %	0,5 %
Sisäiset palvelut	3,0 %	2,4 %	2,3 %

**Koulutuskorvauksen** tarkoituksena on parantaa työntäjän mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävä koulutusta. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä työntekijää kohti voi olla vuodessa enintään kolme. Vuonna 2019 koulutuskorvaukseen oikeutettuja päiviä oli REDUssa yhteensä 563 päivää, kun vastaava luku vuonna 2018 oli 710 päivää.

Vuosien 2019-2020 **kehityskeskustelukäytäntöjä** kehitetään henkilöstöltä tulleen palautteen pohjalta Parasta johtamista- ja AmisOsa-hankkeiden (OPH) yhteistyönä tiiviissä vuorovaikutuksessa johdon ja eri vastuuhenkilöiden kanssa. Palautetta on tullut, että kaikilta osin kehityskeskusteluja ei toteuteta tai ne toteutetaan niin irrallisina osioina, että punainen lanka asiasta katoaa. Tavoitteena on, että keskusteluilla on merkitystä niin työntekijän, toimialan/yksikön kuin koko REDUn näkökulmasta. Keskustelu on ennakoituihin pohjautuvaa ja sitä käydään jatkuvana vuoropuheluna. REDUn TA 2020 sitovana tavoitteena on, että REDUn henkilöstön kehityskeskustelut on käyty 100% vakinaisen henkilöstön kanssa. Vuonna 2019 yksilökehityskeskusteluja käytiin dokumentoidusti yhteensä 148. Vuonna 2018 yksilökehityskeskustelun oli dokumentoidusti käynyt 145 henkilöä.

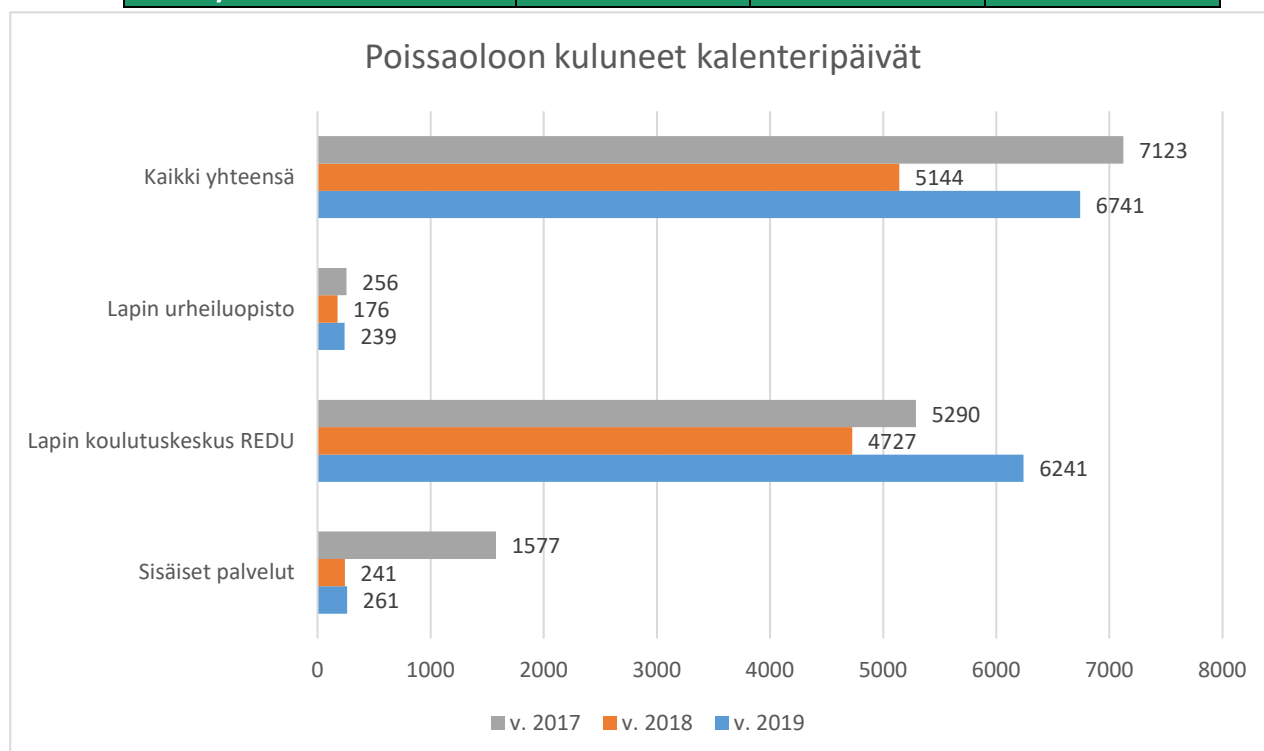


## 5 Henkilöstön työkyky ja terveys

Terveysperusteisia poissaoloja vuoden 2019 aikana oli yhteensä 6 741 päivää. Poissaolojen määrä ei sisällä tapaturmista johtuneita poissaoloja. Tapaturman vuoksi poissaoloja oli vuonna 2019 yhteensä 111 päivää. Poissaolojen määrä oli kasvanut vuoteen 2018 verrattuna erityisesti Lapin koulutuskeskus REDUn osalta. Henkilöstöstä 183 työntekijällä ei ole lainkaan terveysperusteisia poissaoloja vuonna 2019. Vuonna 2018 terveysperusteisia poissaoloja ei ollut lainkaan 209 työntekijällä. Vuonna 2017 poissaoloja ei ollut 208 työntekijällä.

Taulukko 14. Terveysperusteiset poissaolojen määrä kalenteripäivittäin 2017-2019

Tulosalue/yksikkö	Poissaoloon kuluneet kalenteripäivät yhteensä		
	v. 2019	v. 2018	v. 2017
Sisäiset palvelut	261	241	1577
Lapin koulutuskeskus REDU	6241	4727	5290
Lapin urheiluopisto	239	176	256
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>6741</b>	<b>5144</b>	<b>7123</b>

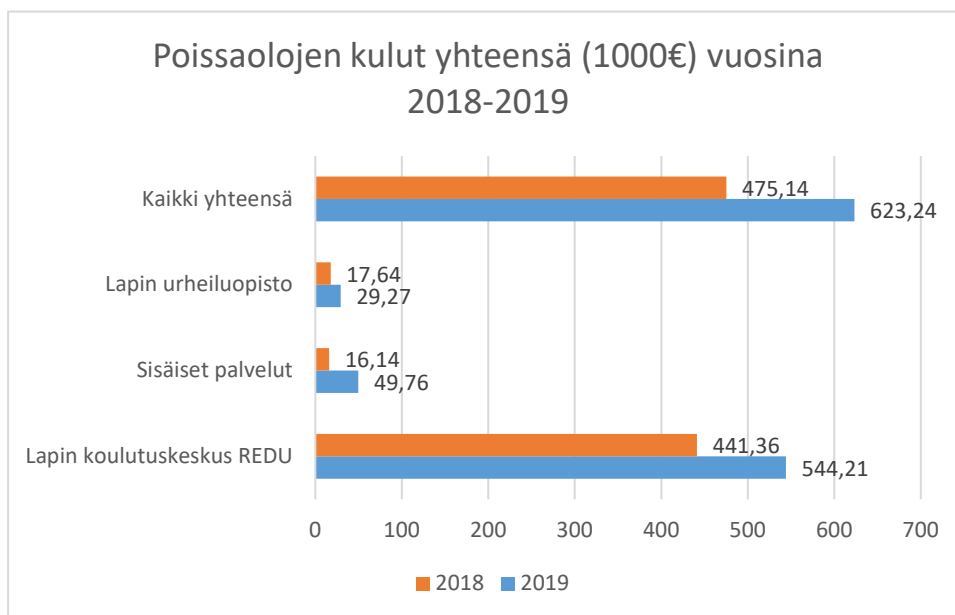


Kuvio 6. Poissaoloon kuluneet kalenteripäivät yhteensä vuosina 2017-2019

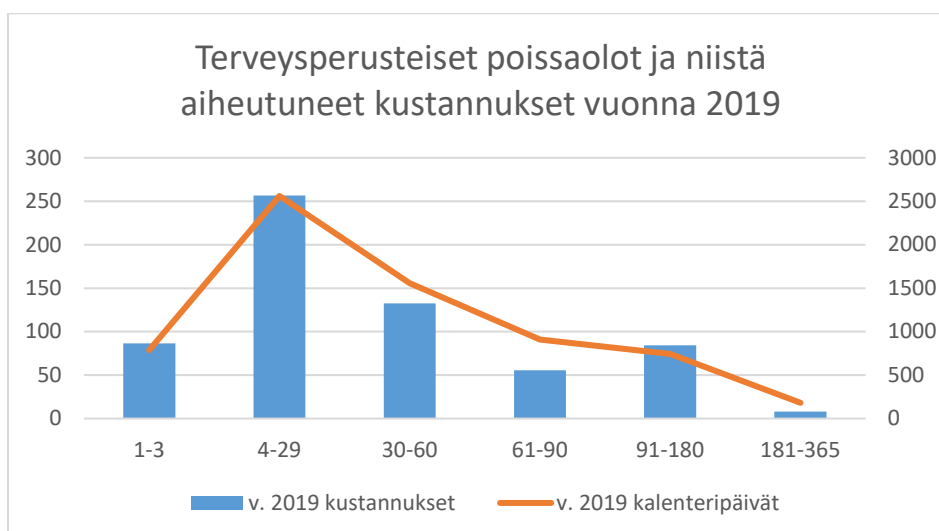
Terveysperusteisista poissaoloista aiheutuneet palkkakustannukset olivat vuonna 2019 yhteensä 623 240 € (taulukko 16). Kuten poissaoloon kuluneet kalenteripäivät, myös poissaoloista aiheutuneet kustannukset olivat kasvaneet vuoteen 2018 verrattuna (kuvio 7). Kustannukset olivat kasvaneet yhteensä 148 100€. Vuonna 2019 suurin osa poissaoloista oli kestoaltaan 4-29 päivää ja suurin osa kustannuksista aiheutui näistä poissaoloista (kuvio 8).

Taulukko 15. Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset vuonna 2019

Tulosalue/yksikkö	Henkilömäärä	Kustannukset yhteensä (€)
Lapin koulutuskeskus REDU	377	544 210
Sisäiset palvelut	57	49 760
Lapin urheiluopisto	20	29 270
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>484</b>	<b>623 240</b>



Kuvio 7. Poissaolojen kulut yhteensä (1000€) vuosina 2018-2019



Kuvio 8. Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä ja niistä aiheutuneet kustannukset vuonna 2019

Työpaikkatapaturmia oli vuonna 2019 yhteensä 16 ja työmatkatapaturmia yhteensä kaksi. Tapaturman vuoksi poissaoloja oli vuonna 2019 yhteensä 111 päivää. Vuonna 2018 työpaikkatapaturmia oli myös yhteensä 16 ja työmatkatapaturmia yhteensä viisi. Tarkemmat tapaturmatilastot löytyvät REDUn turvallisuusraportista.

## 6 Yhteistoiminta ja vuosityöaika

### 6.1 Yhteistoiminta

Rovaniemen koulutuskuntayhtymässä (REDU) otettiin käyttöön 1.1.2014 lukien yhteistoiminnan toimintaperiaatteet. REDUun perustettiin kaksi erillistä toimikuntaa, yhteistyötoimikunta ja työsuojelutoimikunta aikaisemman yhteistyötoimikunnan sijasta. Kerran tai kaksi kertaa vuodessa pidetään yhteisiä kokouksia, johon osallistuvat sekä yhteistyötoimikunnan että työsuojelutoimikunnan jäsenet.

Vuonna 2019 **yhteistyötoimikunnan** kokoonpano oli seuraava:

Arkko Taisto, rehtori  
Jokinen Henna, pääluottamusmies JUKO (KVTES, TS)  
Lindfors Tapio, pääluottamusmies JUKO (OVTES)  
Niemelä-Pentti Saija, johtaja, puheenjohtaja  
Palojärvi Mirjami, henkilöstöpäällikkö, sihteeri  
Poutanen Kari-Pekka, varapääluottamusmies JUKO (OVTES)  
Pukarinen Pirjo, pääluottamusmies JYTY  
Väisänen Juha, pääluottamusmies JHL  
Karjalainen Tapani, plm JHL 30.9.2019 kokouksesta alkaen

Työsuojeluvaltuutetut Anu Tauriainen ja Kimmo Siuruainen sekä REDUn hallituksen puheenjohtaja Sakke Rantala ovat olleet läsnäolo- ja puheoikeudella kutsuttuna kokouksiin (hallitus 6.2.2014). Yhteistyötoimikunnan kokouksiin osallistui kutsuttuna myös eri alojen asiantuntijoita.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2019 aikana yhteensä kymmenen kertaa. Näistä kymmenestä kokouksesta kaksi oli yhteistä kokousta työsuojelutoimikunnan kanssa. Yhteistyötoimikunnan kokouksissa käsiteltiin kuukausittain REDUn taloudellista tilannetta ja lisäksi seurattiin erikseen henkilöstökustannusten kehittymistä. Melkein joka kuukausi käsiteltiin REDUn toimintamallin kehittämiseen liittyviä asioita sekä henkilöstön edustajien esille nostamia ajankohtaisia, kehitettäviä asioita.

Kevätpuolen kokouksissa annettiin tietoa opettajien TVA-vaativuuskriteereistä ja €-määräisistä korotuksista 1.1.2019 lukien sekä käsiteltiin Ravintolapalvelujen vuokratyövoiman käyttämistä v. 2018 ja vuokratyövoiman käytön periaatteita. Yhteistyötoimikunnan ja työsuojelutoimikunnan yhteisessä kokouksessa käsiteltiin sovitusti henkilöstöraportti, henkilöstöä koskevat suunnitelmat, työsuojelun toimintakertomus sekä tilinpäätös vuodelta 2018. Syyspuolen kokouksissa käsiteltiin useaan kertaan Santasport Lapin Urheilupuiston ja Santasport Finland Oy:n roolien kirkastamiseen liittyviä asioita.

Ohjeista päivitettiin vuoden aikana: Erityinen tuki ja sen järjestäminen REDUssa, REDUn Valmentavien koulutusten toimintasuunnitelma, Perehdyttäminen REDUssa, Ajoneuvo-ohje, Liukuvan työajan paikallinen sopimus ja etätyöohje sekä Matkustusohje. Yön yli retkien ja REDUn työkyvyn ja työssä jaksamisen asioita nostettiin esille kokouksissa ja näiden ohjeiden valmistelua jatketaan vuonna 2020.

Turvallisuus- ja työsuojeluasioista (sis. työsuojelutoimikunnan ja sisäilmatyöryhmän toiminta) on laadittu oma **REDUn turvallisuusraportti**. Turvallisuusraportti sisältää myös mm. tilastot läheltä piti -tilanteista, turvallisuusaloitteista, sisäilmailmoituksista ja tapaturmista.

### Työyhteisösovittelu

REDUssa on käytössä työyhteisösovittelun malli. Työyhteisösovittelu on prosessinomainen menetelmä työpaikan erilaisten ristiriitatilanteiden ratkaisuun. Prosessi on luotu työyhteisöjen kehittämistä varten ja se perustuu konfliktien avoimeen kohtaamiseen sekä käsittelyyn ihmiskeskeisellä tavalla.

Työyhteisösovittelu käynnistyy luottamuksellisilla yksilötapaamisilla, jonka jälkeen sovitaan yhteinen tapaamisaika kaikkien osapuolten kesken. Yksilötapaamisella varmistetaan, että sovittelun osapuolet tulevat kuulluksi ja pääsevät kertomaan oman näkökulmansa. Lisäksi tarkoituksena on taata osapuolille mahdollisuus käydä läpi omia ajatuksia ja tunteita ristiriitatilanteeseen liittyen ennen yhteistapaamista. Yhteistapaamisen päämääränä on keskustelun avaaminen ja sen läpikäyminen, mitä on tapahtunut eri näkökulmista katsottuna sekä ristiriitatilanteen ratkaiseminen ja sopiminen vuorovaikutuksen kautta.

Sovittelussa puolueeton henkilö eli sovittelija toimii sovinnon mahdollistajana auttaen konfliktin osapuolia näkemään ratkaisuja. Sovittelija ohjaa prosessia, jonka lopputuloksena osapuolet itse ratkaisevat tilanteen.

Työyhteisösovittelua toteutetaan REDUssa sovittelijoiden parityönä. Työyhteisösovittelijoina toimivat Kari Ketola (29.2.2020 saakka), Mirjami Palojärvi ja Marju Määttä. Sovittelijoiden lisätarpeesta käydään keskustelua kevään 2020 aikana. Työyhteisösovittelussa oli vuonna 2019 kuusi eri tapausta, joissa tapaamiskertoja oli yhteensä 21.

### YT- neuvottelut ja oma irtisanoutuminen

REDUn talousarviossa vuodelle 2019 oli sitovana tavoitteena kirkastaa Santasport-kokonaisuuden roolit (Santasport Lapin Urheiluopisto ja Santasport Finland Oy). Asiaa selvitti kuntayhtymän johtajan kutsumana Santasport Lapin Urheiluopiston ja Santasport Finland Oy:n yhteinen työryhmä. Työryhmän tavoitteena oli tehdä alustavia suunnitelmia Santasport Lapin Urheiluopiston ja Santasport Finland Oy:n roolien kirkastamiseksi sekä tuoda esityksiä organisaatorakenteiden, toiminnan ja talouden tehostamiseen.

REDUn yhtymähallitus käsitteli asiaa kokouksessaan 31.10.2019 § 90 ja päätti edellyttää Santasport Lapin Urheiluopiston ja Santasport Finland Oy:n roolien kirkastamisen selvitystyön jatkamista ja johtoa ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin.

Rovaniemen koulutuskuntayhtymä kävi YT-neuvottelut koskien Santasport Lapin Urheiluopiston ja Santasport Finland Oy:n tehtävien uudelleenjärjestelyä sekä tästä suunnitelmasta mahdollisesti johtuvia henkilöstövaikutuksia 28.11.2019-13.1.2020. Neuvottelijat totesivat yhteisymmärryksessä, että neuvotteluvollisuus on täyttynyt kaikilta osin ja neuvottelut päätettiin 13.1.2020. Neuvotteluissa käsiteltiin työnantajan työryhmän laatimia alustavia luonnoksia Santasport-kokonaisuuden toimintamalleiksi. Lisäksi tarkasteltiin henkilöstörakenteet molemmista organisaatioista sekä Santasport Lapin Urheiluopiston ja Santasport Finland Oy:n henkilöstömääriä ja henkilöstön sijoittumista uudessa toimintamallissa.

Oman irtisanoutumisen vuoksi vuonna 2019 vakinainen palvelussuhde päättyi 20 työntekijällä (muut kuin eläkkeelle jääneet). Vastaava luku vuonna 2018 oli 15.

## 6.2 Opetusalan henkilöstön vuosityöaika

Kunnallisen opetusalan henkilöstön virka- ja työehtosopimukseen OVTES 2018–2019 sisältyy historiallinen uudistus, jonka myötä myös REDUn opettajat siirtyivät vuoden 2019 alusta vuosityöaikajärjestelmään. Vuosityöaikajärjestelmän katsotaan mahdollistavan reformilain mukaisen ammatillisen koulutuksen järjestämisen. Sopimusratkaisun myötä opettajat siirtyivät yhteen ja samaan työaikajärjestelmään, joka korvasi entiset OVTES:n C-osion koulutusaloittaiset liitteet ja aikuiskoulutuskeskusten määräykset.

REDUun perustettiin laaja-alainen työryhmä yhtymähallituksen päätöksen mukaisesti ja vt. johtaja Veli-Pekka Laukkanen nimesi työryhmään seuraavat henkilöt: rehtori Taisto Arkko, koulutuspäälliköt Riitta Karusaari ja Kyösti Paloniemi, tiimiesimies Jari Koivumaa (5-liite), henkilöstöpäällikkö Mirjami Palojarvi, suunnittelija Anu Tauriainen, koordinaattori Merja Eskelinen (StudentaPlus), pääluottamusmies Tapio Lindfors, luottamusmiehet Kari-Pekka Poutanen (8-liite), Maarit Sarajarvi (7-liite), Pia Suihko (4-liite), Rauno Sääski (E-osio) ja rehtori (oto), koulutuspäällikkö Ritva Pekkala. Työryhmän vetäjäksi nimettiin henkilöstöpäällikkö. Vuosityöaikatyöryhmän toiminnan oli tarkoitus päättyä vuoden 2019 loppuun, mutta REDUn johtajan päätöksellä työryhmän toimintaa jatkettiin 31.12.2020 saakka.

Vuosityöaikatyöryhmä kokoontui neuvotteluihin syksyn 2018 aikana kaikkiaan viisi kertaa. Neuvottelut käytiin hyvässä yhteisymmärryksessä ja neuvotteluissa päädyttiin yksimieliseen ratkaisuun. Vuoden 2019 aikana vuosityöaikatyöryhmä kokoontui yhteensä seitsemän kertaa. Kokouksissa käsiteltiin henkilöstöltä ja esimiehiltä tulleita kysymyksiä ja palautteita. Kokousten aikana käsiteltiin työaika-suunnitteluun ja -seurantaan liittyneitä haasteita ja molempia prosesseja kehitettiin tulleen palautteen perusteella. Kehittämistyö jatkuu edelleen. Esimerkkeinä kehittämistoimenpiteistä on mm. StudentaPlus-järjestelmän täydentäminen TimePlan-/TimeEdit-ohjelmilla, jotta työnsuunnittelu teknisesti helpottuisi, pedagogisten suunnittelijoiden siirtyminen toimialoille sekä StudentaPlus-järjestelmän käyttöönotto opettajien työajanseurannassa.

Vuosien 2018 ja 2019 aikana henkilöstölle ja esimiehille järjestettiin useita tiedotus-, perehdytys- ja koulutustilaisuuksia. ROKKI-intraan perustettiin vuosityöaikaan liittyen oma sivusto, johon on koottu vuosityöaikaan liittyvää materiaalia ja ajankohtaisia linkkejä sekä mahdollistettu kysymyksen esittäminen. Ohjeita ja materiaalia päivitetään koko ajan tulleen palautteen perusteella.

## 7 Työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta

Rovaniemellä ja Sodankylässä toimivan henkilöstön työterveyspalvelut tuottaa Lappica Oy. Kittilän toimivan henkilöstön työterveyspalveluista vastaa Pihlajalinna Terveys Oy, Dextra Levi. Kemijärven henkilöstön osalta työterveyspalvelut tuottaa Kemijärven kaupunki/Terveystalo Kemijärvi ja Keminmaan henkilöstön osalta Mehiläinen Oy.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 319 422 €. Kustannukset olivat kokonaisuutena nousseet edellisvuodesta 8,59%. Kustannukset henkilöä kohden vuonna 2019 olivat 660 €. Henkilöä kohti olevat kustannukset olivat nousseet eniten Lapin koulutuskeskus REDUssa.

Taulukko 16. Työterveyshuollon kustannusten kehitys 2015-2019

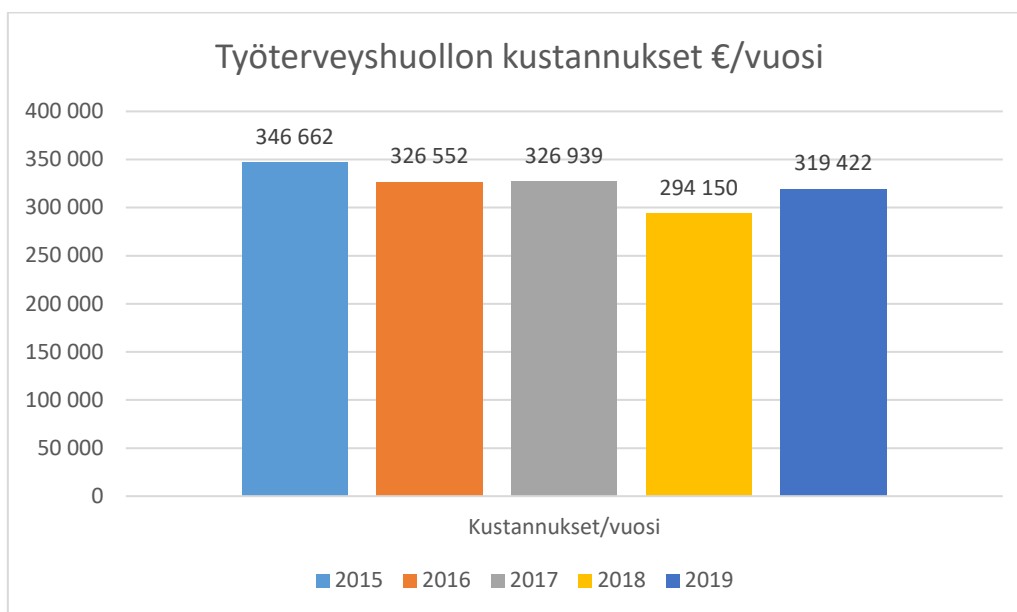
Työterveyshuollon kustannukset €	2015	2016	2017	2018	2019
	346 662	326 552	326 939	294 150	319 422
<b>Muutos edellisvuodesta</b>		<b>-5,80 %</b>	<b>0,12 %</b>	<b>-10,03 %</b>	<b>8,59 %</b>

Taulukko 17. Työterveyshuollon kustannukset tulosalueittain/yksiköittäin 2019

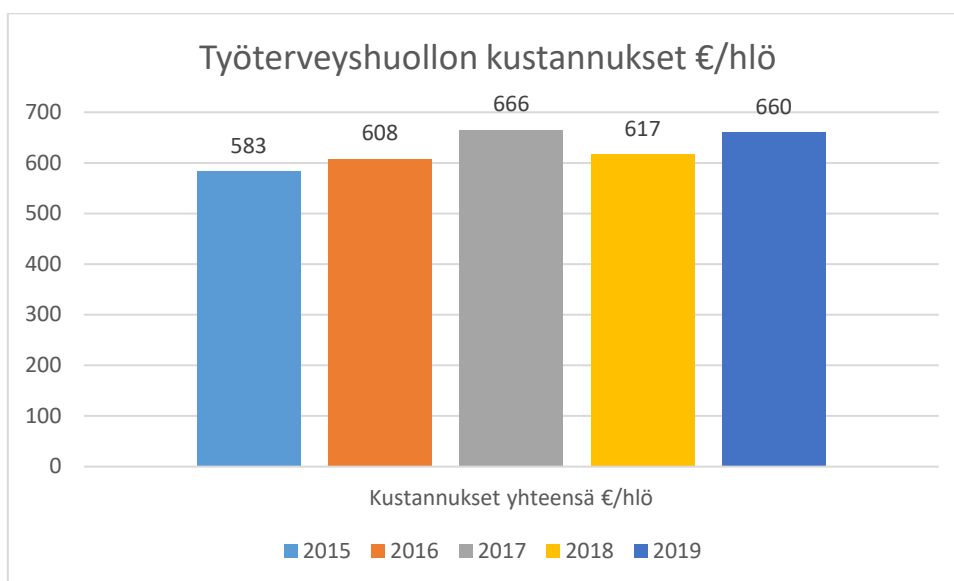
VUOSI 2019 Tulosalue/Yksikkö	Henkilömäärä	Kustannukset €	Kustannukset €/hlö	Terveysper. poissaolot (kalenteripvt)
Sisäiset palvelut	57	25 686	451	261
Lapin koulutuskeskus REDU	377	267 773	710	6 241
Lapin urheiluopisto	50	19 972	399	239
Työhyvinvointityö/Yhteiset	0	5 991	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>484</b>	<b>319422</b>	<b>660</b>	<b>6741</b>

Taulukko 18. Työterveyshuollon kustannukset tulosalueittain/yksiköittäin 2018

VUOSI 2018 Tulosalue/Yksikkö	Henkilömäärä	Kustannukset €	Kustannukset €/hlö	Terveysper. poissaolot (kalenteripvt)
Sisäiset palvelut	54	23 819	441	241
Lapin koulutuskeskus REDU	375	247 540	660	4 727
Lapin Urheiluopisto	48	17 846	372	176
Työhyvinvointityö/Yhteiset	0	4 945	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>477</b>	<b>294 150</b>	<b>617</b>	<b>5 144</b>



Kuvio 9. Työterveyshuollon kustannukset yhteensä vuosina 2015-2019



Kuvio 10. Työterveyshuollon kustannukset per henkilö vuosina 2015-2019

REDUn työntekijöillä on käytettävänä 200 euron vuosittainen **liikunta- ja kulttuurietu (ePassi)**. Etuun ovat oikeutettuja kaikki, joilla on vakituinen palvelussuhde tai ovat määräaikaisessa päätoimisessa palvelussuhteessa. Lisäksi etuun ovat oikeutettuja lakisääteisellä virka- tai toimivapaalla olevat henkilöt. Vuoden 2019 aikana liikunta- ja kulttuurietua oli käyttänyt 440 REDUn työntekijää (yhteensä 79 948,84 €). Kokonaisuudesta 67% oli hyödynnetty liikuntaetuun ja 33% kulttuurietuun.

Jokaisella työyksiköllä on ollut mahdollisuus toteuttaa kaksi **työhyvinvointi- ja virkistysiltapäivää** vuodessa. Vuosi 2019 avattiin koko henkilöstön **yhteisellä työvuoden avauksella** Santasport Lapin urheiluopistolla. Päivään sisältyi mm. asiantuntija-puheenvuoroja, liikuntaosuus ja pientä stand up-kevennystä. Vuoden 2019 lopussa järjestettiin koko REDUn **yhteinen pikkujoulu** hyvän ruoan ja yhdessäolon merkeissä.

## 8 Henkilöstön kehittämisen painopistealueiden toteutuminen ja työhyvinvointikyselyn tulokset

### 8.1 Henkilöstön kehittämisen painopistealueiden toteutuminen vuonna 2019

Perinteinen henkilöstökysely toteutettiin syksyn 2018 aikana koko henkilöstölle. Vastausprosentti oli 76 % (vuonna 2016 vastausprosentti 61 %). Tuloksia käsiteltiin isoissa toimintayksikkökohtaisissa tilaisuuksissa, joihin osallistuivat kaikki toimintayksikössä toimivat henkilöstöryhmästä riippumatta (poikkeuksena Ravintolapalvelut, joille järjestettiin toiminnanluonteen vuoksi oma tilaisuus).

Henkilöstökyselyn tulosten perusteella kehittämisen painopisteenä ovat suunnittelu, perehdyttäminen/työn ohjaus, vuorovaikutus sekä työelämäyhteistyö. Painopisteiden toteutuminen vuonna 2019 (kehittämistyö jatkuu vuonna 2020):

- **Suunnittelu:** Suunnittelua ja tehtävänkuvia on mallinnettu uudelleen osana REDUn uutta toimintamallia. Pedagogiset suunnittelijat ovat sijoittuneet toimialoille. StudentaPlus-järjestelmää on täydennetty TimePlan-/TimeEdit-ohjelmilla, jotta työnsuunnittelu teknisesti helpottuisi. Työajanseurannassa hyödynnetään Reportronicin sijaan StudentaPlus-järjestelmää (muut kuin hankkeet) ja työajanseurannan raportointia on kehitetty PowerBi-raportointityökalun avulla.
- **Perehdyttäminen, työn ohjaus:** REDUn perehdyttämissivusto on valmistunut ja perehdyttämismateriaalia on päivitetty. Henkilöstöasioista pidetään perehdyttämisinfot joka kuukausi.
- **Vuorovaikutus:** Kehityskeskustelukäytäntöjä on kehitetty osana Parasta johtamista- ja Amis-Osa-hankkeita (OPH). Kehityskeskustelujen käyminen 100% vakinaisen henkilöstön osalta on TA2020 sitovana tavoitteena. Osaamistestin (OKM) tulosten perusteella kehitetään opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamista niin sisäisin kuin ulkoisin koulutuksin ja henkilökohtaisin perehdytyksin. Palaverikäytäntöjä ja talokokouksia on kehitetty. Viestintäohjeistusta on viety käytäntöön ja viestinnässä on lisätty näkyvyyttä (mm. markkinointi- ja mainosvideot). Johtamisosaamista ja esimiesviestintää on kehitetty osana Parasta johtamista-hanketta (OPH).
- **Työelämäyhteistyö:** Toimialojen työelämäyhteistyön tavoitteita, kumppanuussopimusten/muiden yhteistyösopimusten toteuttamista, REDU Edu Oy:n roolia, asiakkuusvastaavien tehtävänkuvaa ym. on osin selkeytetty. Kehittämistyö on osin kesken. Parasta palvelua-hanke järjesti johdon ja työelämän kiitorataprosessin, jolla parannettiin asiakasymmärrystä ja pohdittiin, kuinka kehittää toimintaa vastaamaan paremmin työelämän tarpeisiin. Santasportin kokonaisuutta on kirkastettu. Kehittämistyö jatkuu edelleen.

### 8.2 Työhyvinvointikysely 2019

Marraskuussa 2019 toteutettiin henkilöstölle lyhyt työhyvinvointikysely. Kyselyn vastausprosentti oli n. 62%. Tavoitteena oli tehdä tilannekatsaus mm. henkilöstön psykososiaalisen kuormittumisen tilasta. Tuloksia tarkasteltiin koko REDU-koonnin lisäksi henkilöstöryhmittäin ja toimintayksiköittäin. Tuloksia käsiteltiin joulukuun 2019 johtoryhmän, YT-toimikunnan ja toimialapäälliköiden kokouksissa. Tulosten tarkempi käsittely jatkui alkuvuodesta 2020 toimialoilla ja yksiköissä. Tulokset ovat nähtävillä ROKKI-intrassa kohdassa palauteraportit.

Tulokset vaihtelivat henkilöstöryhmittäin ja toimintayksiköittäin. REDU-tasolla tarkasteltuna

- Tyytyväisyys työn sujumiseen ja omiin voimavaroihin oli pysynyt pääsääntöisesti samana kuluneen vuoden aikana.
- Tyytyväisyys lähiesimiestyöhön on parantunut selkeästi kuluneen vuoden aikana.
- Vahvuutena nousi esiin mm. mahdollisuus hyödyntää omia tietoja ja taitoja monipuolisesti.
- Kehittämiskohteena nousi esiin edelleen perehdyttäminen. Lisäksi REDUn strategiset linjaukset ja johtamistapa vaativat vielä selkeyttämistä.



## 9 Eläköityminen

### 9.1 Eläkkeelle siirtyneet

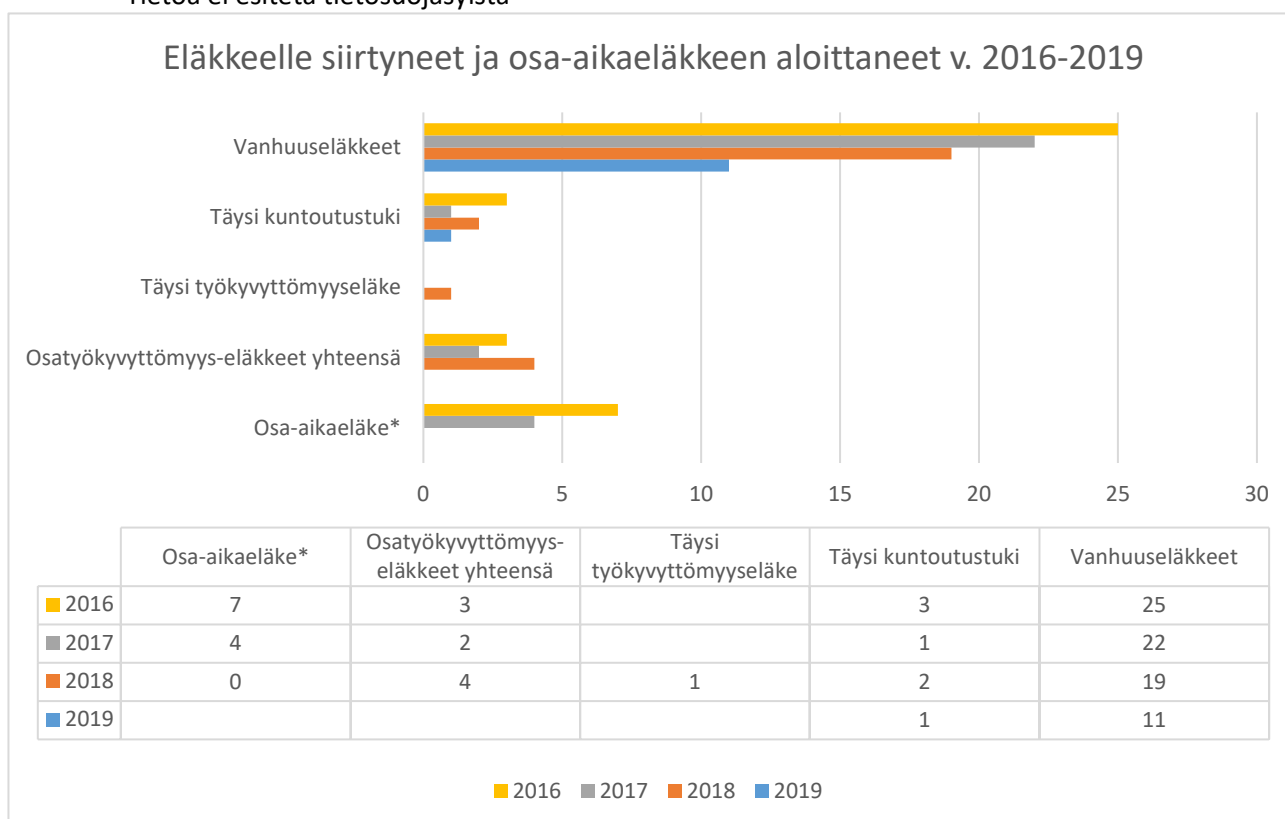
Vuoden 2019 aikana eläkkeelle jäi REDUn palveluksesta (tai joilla REDU on ollut viimeinen työnantaja) yhteensä 12 henkilöä. Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle ei jäänyt kukaan. Yksi henkilö oli täydellä kuntoutustuella. Eläkkeelle siirtyneiden määrä oli vähentynyt vuodesta 2018, jolloin eläkkeelle jääneitä henkilöitä oli yhteensä 26.

Taulukko 19. Eläkkeelle siirtyneet vuosina 2018-2019

Eläkelaji	Määrä 2019, henkilöä	Määrä 2018, henkilöä	Muutos, henkilöä	Muutos %	Keski-ikä, v. (2019)	Osuus kaikista eläkkeelle siirtyneistä % (2019)
Vanhuuseläkkeet	11	19	-8	-42,1 %	**	91,7
Täysi työkyvyttömyyseläke	ei yhtään	1				
Täysi kuntoutustuki	1	2	-1	-50,0 %	**	8,3
Osatyökyvyttömyyseläkkeet yhteensä*	ei yhtään	4				
<b>Yhteensä</b>	<b>12</b>	<b>26</b>	<b>-14</b>	<b>-53,8 %</b>	<b>62,2</b>	<b>100,0</b>

\* Osatyökyvyttömyyseläke ja osakuntoutustuki

\*\* Tietoa ei esitetä tietosuojasyistä



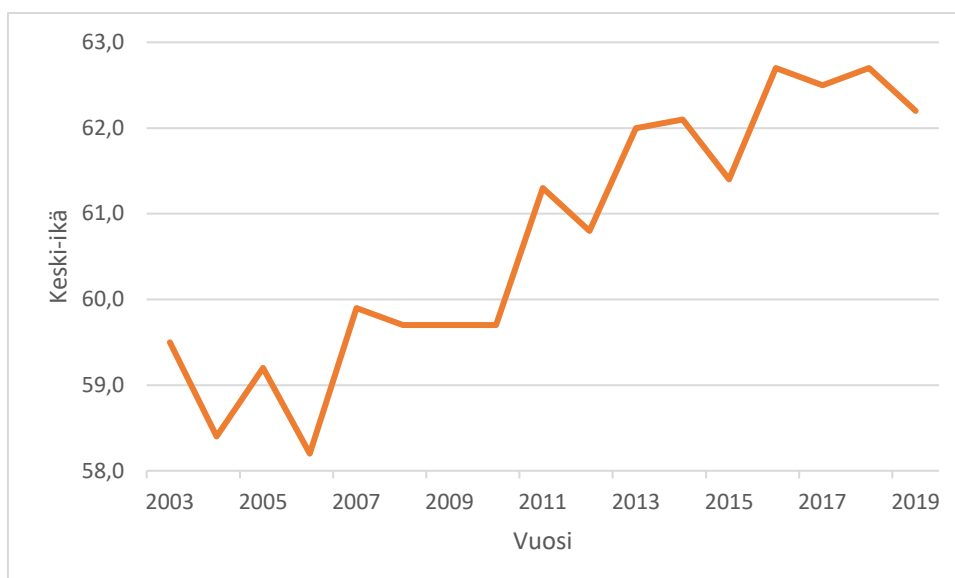
Kuvio 11. Eläkkeelle siirtyneet ja osa-aikaeläkkeen aloittaneet v. 2016-2019

\*Viimeisimmät uudet osa-aikaeläkkeet alkoivat vuoden 2017 alussa ennen eläkemuodon lakkauttamista

Vuonna 2019 eläkkeelle siirtyneiden määrä on huomattavasti vähentynyt verrattuna edeltäviin vuosiin. Vuonna 2019 eläkkeelle siirtyneitä henkilöitä oli 12, kun edeltävinä vuosina määrä on ylittänyt selkeästi 20 henkilön. Vuonna 2016 eläkkeelle siirtyneitä oli 31. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on noussut vuoden 2003 (59,5 v.) vuoteen 2019 (62,2 v.) mennessä noin kahdella vuodella.

Taulukko 20. Eläkkeelle siirtyneet ja eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2003-2019

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2003	14	59,5
2004	15	58,4
2005	18	59,2
2006	20	58,2
2007	22	59,9
2008	30	59,7
2009	28	59,7
2010	20	59,7
2011	29	61,3
2012	23	60,8
2013	22	62,0
2014	26	62,1
2015	24	61,4
2016	31	62,7
2017	25	62,5
2018	26	62,7
2019	12	62,2
<b>Yhteensä</b>	<b>385</b>	<b>60,7</b>



Kuvio 12. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2003-2019

REDUn eläkemenaista aiheutuvat eläkemaksut vuonna 2018 olivat seuraavat: eläkemenoperusteinen maksu 731 297 € ja varhennetuista eläkkeistä aiheutuneet maksut 281 144€. Eläkemenoperusteinen maksu oli hieman vähentynyt vuoteen 2017 verrattuna, mutta puolestaan varhennetuista eläkkeistä aiheutuneet maksut olivat nousseet. Vuoden 2019 alussa varhaiseläkemenoperusteinen maksu eli ns. varhe-maksu lakkautettiin.

Taulukko 21. REDUn eläkemaksut vuosina 2006-2018

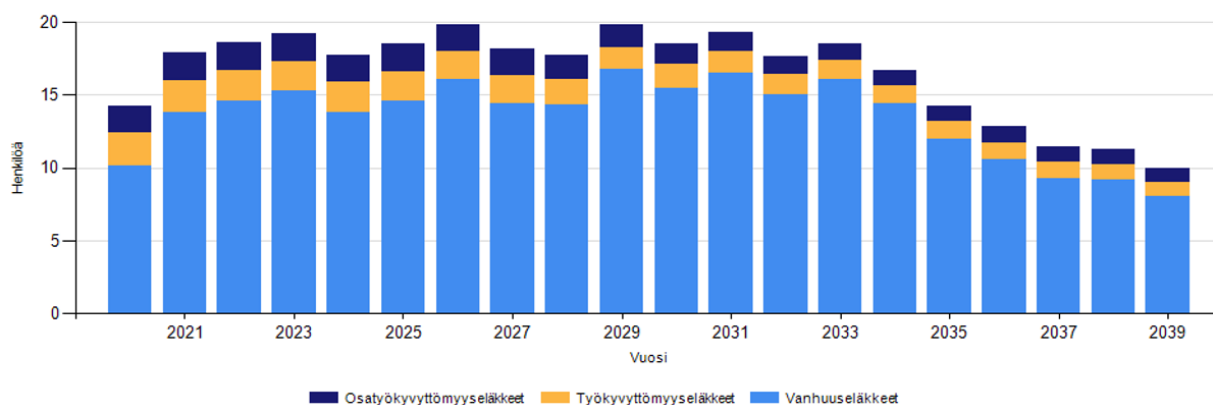
**Palkkasumma ja eläkemaksut vuosittain euroissa**

Vuosi	Palkkasumma	Palkkaperusteinen maksu	Eläkemenoperusteinen maksu	Varhe-maksu	Maksut yhteensä
2006	28 492 599	6 188 316	700 024	90 750	6 979 090
2007	33 086 087	6 997 201	788 296	131 519	7 917 016
2008	33 916 199	6 942 102	883 746	214 209	8 040 057
2009	37 041 429	7 624 838	945 948	288 818	8 859 604
2010	39 833 542	8 178 436	1 016 349	443 993	9 638 778
2011	41 677 851	8 862 853	1 057 789	324 592	10 245 234
2012	42 054 073	9 254 538	1 105 430	230 677	10 590 645
2013	40 950 602	9 068 075	1 239 121	249 396	10 556 592
2014	27 062 206	6 224 956	1 167 684	238 510	7 631 150
2015	26 195 811	6 170 937	1 108 555	178 868	7 458 360
2016	23 573 635	5 535 493	951 865	241 817	6 729 175
2017	20 652 856	4 913 824	734 516	218 188	5 866 528
2018	19 553 949	4 633 999	731 297	281 144	5 646 440
<b>Yhteensä</b>	<b>414 090 840</b>	<b>90 595 568</b>	<b>12 430 620</b>	<b>3 132 481</b>	<b>106 158 669</b>

## 9.2 Eläkkeelle siirtyvät vuosina 2020-2039

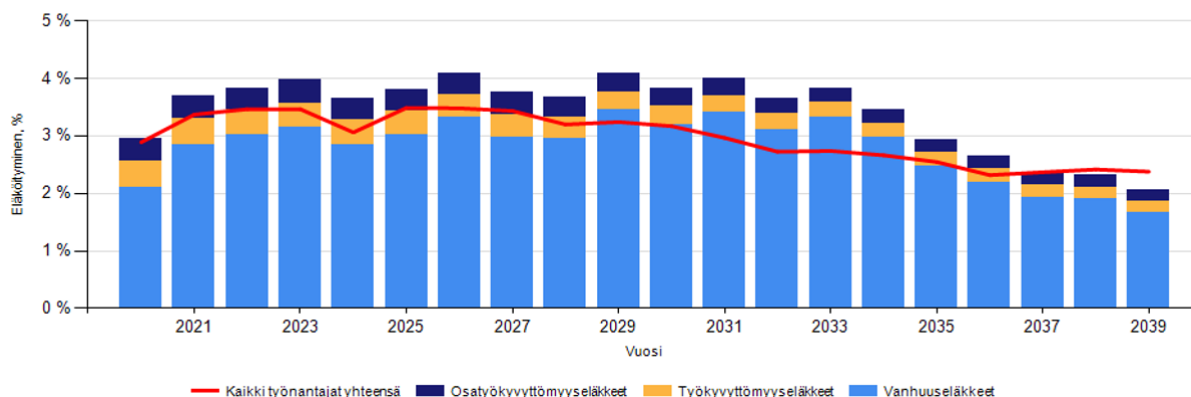
Rovaniemen koulutuskuntayhtymästä vuosien 2020-2023 aikana nykyisestä henkilöstöstä jää eläkkeelle noin 51 henkilöä (kaikki eläkelajit yhteensä). Eläköityminen alkaa hieman lisääntyä vuodesta 2021 alkaen. Ennuste perustuu vuoden 2018 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2020 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Muihin työnantajiin verrattuna eläköityminen on REDUssa vuodesta 2021 lähtien suurempaa (kuvio 14).

Eläköitymisennuste 2020 - 2039



Kuvio 13. KEVAN arvio REDUn palveluksesta eläkkeelle jäävistä vuosina 2020-2039

Eläköitymisennuste 2020 - 2039



Kuvio 14. KEVAN arvio eläkkeelle jäävistä verrattuna muihin työnantajiin vuosina 2020-2039

## 10 Henkilöstömenot

Maksettujen palkkojen ja palkkioiden määrä vuonna 2019 oli 20,1 M€. Maksettujen palkkojen ja palkkioiden määrä oli kasvanut 3,76 % vuoteen 2018 verrattuna. Opettajien palkkakustannukset ovat nousseet edellisestä vuodesta 1 230 600 €. Henkilöstömenoja pienentää opettajien siirtyminen loma-oikeuden piiristä vuosityöaikaan 1.1.2019 alkaen ja tämän vuoksi opettajien osalta on purettu aikaisempien lomavuosien lomapalkkavelkaa vuonna 2019 yhteensä 771 500 €.

Eläkekulujen määrä oli 4,1 M€, muiden henkilösivukulujen 0,54 M€ ja saatujen henkilöstökorvausten määrä 0,29 M€. Muut henkilösivukulut ovat vähentyneet vuodesta 2018 opettajien lomapalkkavelan purkamisen vuoksi sekä lisäksi vuoden 2019 alussa lakkautettiin myös varhaiseläkemenuoperusteinen maksu eli ns. varhe-maksu. Tapaturmavakuutusmaksuihin on tehty kirjanpidollisia korjauksia eristä, jotka olisi pitänyt kirjata aikaisempina vuosina tulosaikutteisesti (353 283 €). Vuonna 2019 henkilöstömenot olivat kasvaneet kaiken kaikkiaan 1,34 % vuoteen 2018 verrattuna. Vuonna 2019 tuntiylityksiä (1500) sekä lisä- ja ylityökorvauksia maksettiin yhteensä 195 796,88€.

Taulukko 22. Henkilöstömenot euroina 2018-2019

Henkilöstömenot	2018	2019
Palkat ja palkkiot	19 406 805,00	20 135 690,25
Eläkekulut	3 621 806,88	4 117 055,05
Muut henkilösivukulut	1 380 561,03	537 700,34
Henkilöstökorvaukset	-232 942,53	-290 408,35
<b>Henkilöstömenot yhteensä</b>	<b>24 176 230,38</b>	<b>24 500 037,29</b>
<b>Palkkojen muutos edellisvuoteen</b>	<b>-4,70 %</b>	<b>3,76 %</b>
<b>Koko henkilöstömenojen muutos ed.v.</b>	<b>-5,28 %</b>	<b>1,34 %</b>

Taulukko 23. Maksetut palkat tulosalueittain/yksiköittäin v. 2018-2019

Tulosalue/yksikkö	2018	2019	Muutos
Lapin koulutuskeskus REDU	15 080 037	15 525 288	2,95 %
Lapin Urheiluopisto	2 217 486	2 297 536	3,61 %
Sisäiset palvelut	2 109 283	2 312 866	9,65 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>19 406 806</b>	<b>20 135 690</b>	<b>3,76 %</b>

Taulukko 24. Maksetut tuntiylitys- sekä lisä- ja ylityökorvaukset vuonna 2019

Tulosalue/yksikkö	1500 tuntiylitys	Kertatuntipalkkio (v. 2018 puolelta)	Lisä/ylityökorv. vrk	Kaikki yhteensä
Lapin koulutuskeskus REDU	177 768,10	5 777,91	9 094,19	<b>192 640,20</b>
Lapin Urheiluopisto	2 787,94			<b>2 787,94</b>
Sisäiset palvelut			368,74	<b>368,74</b>
<b>Kaikki yhteensä (2019)</b>	<b>180 556,04</b>	<b>5 777,91</b>	<b>9 462,93</b>	<b>195 796,88</b>
<b>Kaikki yhteensä (2018)</b>	Ennen vuosityöaikaa maksettu viikkoyli-tuntipalkkiota <b>133 281,64</b>		<b>128 139,15</b>	<b>261 960,79</b>

Kun verrataan miesten ja naisten välisiä palkkoja ja lisää kokonaisuudessa, voi todeta miehillä olevan kaiken kaikkiaan parempi palkka ja lisät (taulukko 26). Henkilöstöryhmittäin tarkasteltuna miesten ja naisten väliset palkkaerot vaihtelevat (taulukot 27 ja 28). Henkilöstöryhmäjaottelu on tarkempi kuin raportissa aiemmin esitetty karkea jaottelu tehtäväalueittain (henkilöstöryhmät on aukiluettu sivulla 11).

Opettajilla naisilla on keskimäärin parempi tehtäväkohtainen palkka kuin miehillä. Ero johtuu koulutustasosta, koska OVTES:ssä palkka määräytyy suoritettun tutkintotason mukaan. Naisilla on keskimäärin enemmän suoritettuja ylempiä korkeakoulututkintoja. Miehillä on puolestaan maksettu keskimäärin lisää naisia enemmän. KVTES- ja TS-työntekijöiden osalta lähes kaikkien henkilöstöryhmien osalta miesten palkka oli naisten palkkaa parempi. Opinto-ohjaus ja opetuksen tuessa sekä asuntola-palveluissa suurta palkkaeroa miesten ja naisten välillä ei ollut.

Taulukko 25. Palkat ja lisät euroina keskimäärin sukupuolen mukaan

Henkilöstö 31.12.2019	Teht.koht. palkka	Palkka yhteensä	Lisät	TVA-palkka
mies	3368,56	3594,73	181,80	20,22
nainen	3207,89	3399,28	147,01	10,48
<b>Kaikki yhteensä 2019</b>	<b>3288,23</b>	<b>3497,00</b>	<b>164,40</b>	<b>15,35</b>
<b>Kaikki yhteensä 2018</b>	<b>2840,69</b>	<b>3234,21</b>	<b>110,91</b>	<b>22,58</b>

Taulukko 26. Opettajien palkat ja lisät euroina keskimäärin

Opetushenkilöstö 31.12.2019	Teht.koht. palkka	Palkka yht.	Lisät	TVA-palkka	Hlönmäärä lkm
<b>Keskiarvo</b>	<b>3846,53</b>	<b>3971,49</b>	<b>162,02</b>	<b>11,92</b>	<b>245</b>
mies	3683,77	3829,42	183,33	18,28	125
nainen	4009,30	4113,56	140,71	5,55	120

Taulukko 27. Palkat ja lisät euroina keskimäärin henkilöstöryhmittäin (KVTES ja TS)

Henkilöstöryhmä 31.12.2019	Teht.koht. palkka	Palkka yhteensä	Lisät yhteensä	Erillinen lisä
<b>asiakas- ja tukipalvelut</b>	<b>2331,76</b>	<b>2662,46</b>	<b>169,42</b>	<b>152,82</b>
mies	2467,63	2727,75	93,11	74,99
nainen	2269,05	2632,33	204,63	188,74
<b>asiantuntija-, koordinointi- ja suunnittelu-tehtävät</b>	<b>3124,90</b>	<b>3469,77</b>	<b>133,25</b>	<b>128,16</b>
mies	3346,98	3831,22	259,55	255,02
nainen	3052,72	3352,30	92,20	86,93
<b>asuntolapalvelut</b>	<b>2012,53</b>	<b>2254,27</b>	<b>109,80</b>	<b>98,74</b>
mies	2011,92	2240,02	119,46	99,54
nainen	2013,29	2272,08	97,73	97,73
<b>johto</b>	<b>6439,83</b>	<b>7098,46</b>	<b>415,13</b>	<b>392,25</b>
mies	6003,11	6881,28	553,50	523,00
nainen		Tietoja ei voi julkaista luottamuksellisuussyistä.		
<b>kiinteistöpalvelut</b>	<b>2136,16</b>	<b>2523,54</b>	<b>227,32</b>	<b>227,32</b>
mies	2155,64	2547,98	233,80	233,80
nainen	2067,96	2438,00	204,61	204,61
<b>opinto-ohjaus ja opetuksen tuki</b>	<b>2801,18</b>	<b>3118,47</b>	<b>218,74</b>	<b>214,56</b>
mies	2791,81	3088,07	152,49	147,14
nainen	2808,21	3141,27	268,43	265,12
<b>päälliköt</b>	<b>4031,70</b>	<b>4722,47</b>	<b>340,95</b>	<b>314,15</b>
mies	4227,94	4917,63	318,44	318,44
nainen	3933,57	4624,89	352,21	312,00
<b>ravitsemispalvelut</b>	<b>1954,67</b>	<b>2161,84</b>	<b>79,91</b>	<b>68,88</b>
mies	2123,17	2226,67	0,00	0,00
nainen	1932,50	2153,31	90,43	77,94
<b>valmennus- ja liikunnanohjaustehtävät</b>	<b>2935,13</b>	<b>3103,59</b>	<b>41,99</b>	<b>41,99</b>
mies	3075,92	3267,75	52,85	52,85
nainen	2666,71	2906,60	28,97	28,97
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>2778,77</b>	<b>3120,82</b>	<b>161,56</b>	<b>155,06</b>

## 11 Yhteenveto ja johtopäätökset

Henkilöstömäärä on noussut vuosien 2018-2019 välisenä aikana 1,5 % ollen nyt 484. Henkilötyövuosina henkilöstömäärä oli 464. Suurin osa henkilöstöstä on vakinaisessa ja kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisten työntekijöiden prosentuaalinen osuus on hieman lisääntynyt (13,6 % vuonna 2019, 12,4% vuonna 2018). Opetustehtävissä (sis. opinto-ohjaajat) on 52 % henkilöstöstä, projekteissa 4 %, johdossa 4 % sekä opetuksen tuessa, valmennuksessa ja muissa tukipalveluissa 40 % (jakaantuu useampiin tehtäviin).

Henkilöstöstä 57 % on naisia ja 43 % miehiä. REDUn henkilöstöstä 46 % on iältään 45-58-vuotiaita. Työntekijöistä 30-44-vuotiaita on 29 % ja 58-vuotiaiden osuus on 24 %. Alle 30-vuotiaita on 2 % henkilöstöstä. Vuoden 2019 aikana eläkkeelle jäi REDUn palveluksesta (tai joilla REDU on ollut viimeinen työnantaja) yhteensä 12 henkilöä. Yksi henkilö oli täydellä kuntoutustuella.

Opettajien kelpoisuus oli Lapin Urheiluopistolla 100 % ja Lapin koulutuskeskus REDUssa 91,6 % (tavoite 98 %). Henkilöstöä kannustetaan jatkuvaan itsensä ja työyhteisönsä kehittämiseen. Vuonna 2019 henkilöstöllä oli mahdollisuus käyttää viisi palkallista työpäivää osaamisen kehittämiseen. Perinteiseen koulutukseen henkilöstö osallistui keskimäärin 13,2h/per hlö. Sen lisäksi osaamista oli mahdollista kehittää esim. työelämäjaksojen tai tutustumiskäyntien kautta. Koulutuskorvaukseen oikeutettuja päiviä oli yhteensä 563 päivää ja henkilöstön kehittämisen kustannusosuus oli 1,9 % (tavoite 3 %). Yksilökehityskeskustelun oli dokumentoidusti käynyt 145 henkilöä. REDUn TA 2020 sitovana tavoitteena on, että REDUn henkilöstön kehityskeskustelut on käyty 100 % vakinaisen henkilöstön kanssa. REDUn työntekijöillä on käytettävänä vuosittainen liikunta- ja kulttuurietu (ePassi), jota oli hyödyntänyt 440 työntekijää.

Terveysperusteisia poissaoloja vuoden 2019 aikana oli yhteensä 6 741 päivää. Poissaolojen määrä oli kasvanut vuoteen 2018 verrattuna. Henkilöstöstä 183 työntekijällä ei ole lainkaan terveysterveystieteisiä poissaoloja. Terveysterveystieteisistä poissaoloista aiheutuneet palkkakustannukset olivat vuonna 2019 yhteensä 623 240 € (vuonna 2018 vastaava luku oli 475 140€). Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 319 422 €. Kustannukset olivat kokonaisuutena nousseet edellisvuodesta 8,59%. Kustannukset henkilöä kohden olivat 660 €. Vuonna 2019 henkilöstömenot olivat kasvaneet 1,34 % vuoteen 2018 verrattuna.

REDUn yhteistoiminta on jatkuvaa. Yhteistyötoimikunta ja työsuojelutoimikunta kokoontuvat säännöllisesti ja niiden toimintaa täydentävät eri työryhmät. Työyhteisösovittelussa oli kuusi eri tapausta. Vuoden 2019 aikana REDUn opettajat siirtyivät vuosityöaikajärjestelmään. Vuosityöaikatyöryhmä koostui seitsemän kertaa käsittelemään tullutta palautetta ja kehittämään toimintamalleja. Vuoden 2019 TA sitovana tavoitteena oli kirkastaa Santasport-kokonaisuuden roolit, jonka osalta tehtiin valmistelutyötä ja käytiin YT-neuvottelut. Henkilöstökyselyn perusteella päätettyjä kehittämisen painopistealueita vietiin eteenpäin monin eri toimenpitein. Kehittämistyö jatkuu edelleen vuonna 2020.