



Johtoryhmä 13.3.2018
Yhteistyö-/työsuojelutoimikunta 13.3.2018
Hallitus 22.3.2018 LIITE 4

Rovaniemen koulutuskuntayhtymä

HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2017

20.3.2018
Versio 1.0

Sisällysluettelo

1	Yleistä henkilöstöraportista vuodelta 2017.....	2
2	Henkilöstön määrä	3
2.1	Yhteenveto	3
2.2	Henkilöstömäärä henkilötyövuosina.....	4
2.3	Henkilöstö tulosyksiköittäin ja tehtäväalueittain.....	5
2.4	Palvelussuhteen kesto	6
3	Henkilöstön ikä ja sukupuoli.....	9
3.1	Henkilöstön ikä	9
3.2	Henkilöstön sukupuoli	10
4	Henkilöstön koulutus ja pätevyys.....	12
4.1	Henkilöstön pätevyys	12
4.2	Henkilöstön osallistuminen koulutukseen	12
5	Henkilöstön työkyky ja terveys.....	13
6	Yhteistoiminta, työsuojelutoiminta ja tehdyt tarkastukset.....	15
6.1	Yhteistyötoimikunta ja työsuojelutoimikunta	15
6.2	Työturvallisuus.....	17
6.3	Työhyvinvointitoimikunta.....	19
7	Työterveyshuolto ja tyky-toiminta	20
8	Henkilöstökysely.....	22
9	Eläköityminen	24
9.1	Eläkkeelle jääneet.....	24
9.2	Eläkkeelle jäävät vuosina 2018–2037.....	25
10	Henkilöstömenot	27
11	Yhteenveto ja johtopäätökset	31

Päivitys- ja hyväksymismerkinnät

Versio	Päivämäärä	Hyväksytty
0.1	13.3.2018	Johtoryhmä
0.1	13.3.2018	YT- ja TS-toimikunnat
1.0	22.3.2018	Hallitus

1 Yleistä henkilöstöraportista vuodelta 2017

Henkilöstöraportin tehtävä on antaa tietoa kuntayhtymän henkilöstössä tapahtuneista muutoksista, henkilöstörakenteesta ja henkilöstön kehittämiseen liittyvistä kysymyksistä. Henkilöstöstä kerättävää tietoa käytetään toiminnan tehokkuuden arvioimiseen ja kehittämissuunnitelmien painopisteiden määrittämiseen ja toiminnan suunnitteluun. Tietojen avulla kuntayhtymän tulosalueet/yksiköt voivat arvioida toimintaansa, kuntayhtymässä voidaan vertailla eri tulosalueiden/yksiköiden toimintaa ja vertailla kuntayhtymää muihin vastaaviin organisaatioihin. Henkilöstöraportti täydentää toimintakertomusta.

Henkilöstöraportti on osa kuntayhtymän itsearviointia. Perustehtävään kohdistuvissa itsearvioinneissa on arvioitu lisäksi henkilöstöön liittyvät toiminnot osana tuloksellisuusarviointia ja raportoitu osana hallitus- ja valtuustotasoisia mittareita.

Henkilöstökysely toteutettiin suunnitellusti syksyn 2016 aikana koko henkilöstölle. Tavoitevastausprosentti oli 70 %. Koko REDUn vastausprosentti oli 61 % (vuonna 2014 vastausprosentti oli 60 %). Kyselyyn vastaaminen oli luottamuksellista. Vastauksista tehdyistä koonneista ei voida päätellä kenenkään yksittäisiä vastauksia.

REDUn henkilöstökyselyn kehittämisen painopisteiden toteutumista vuoden 2017 aikana seurattiin osaamisen kehittämisen työryhmässä, johtoryhmässä ja YT-toimikunnassa. Kehittämistyö jatkuu edelleen vuonna 2018. Seuraava henkilöstökysely toteutetaan syksyllä 2018.

Henkilöstömäärä on laskettu 31.12.2017 tilanteen mukaan pois lukien sivutoimiset työntekijät ja viranhaltijat. Päätoimisen henkilöstön määrä sisältää 31.12.2017 virka- tai toimivapaalla olevat.

2 Henkilöstön määrä

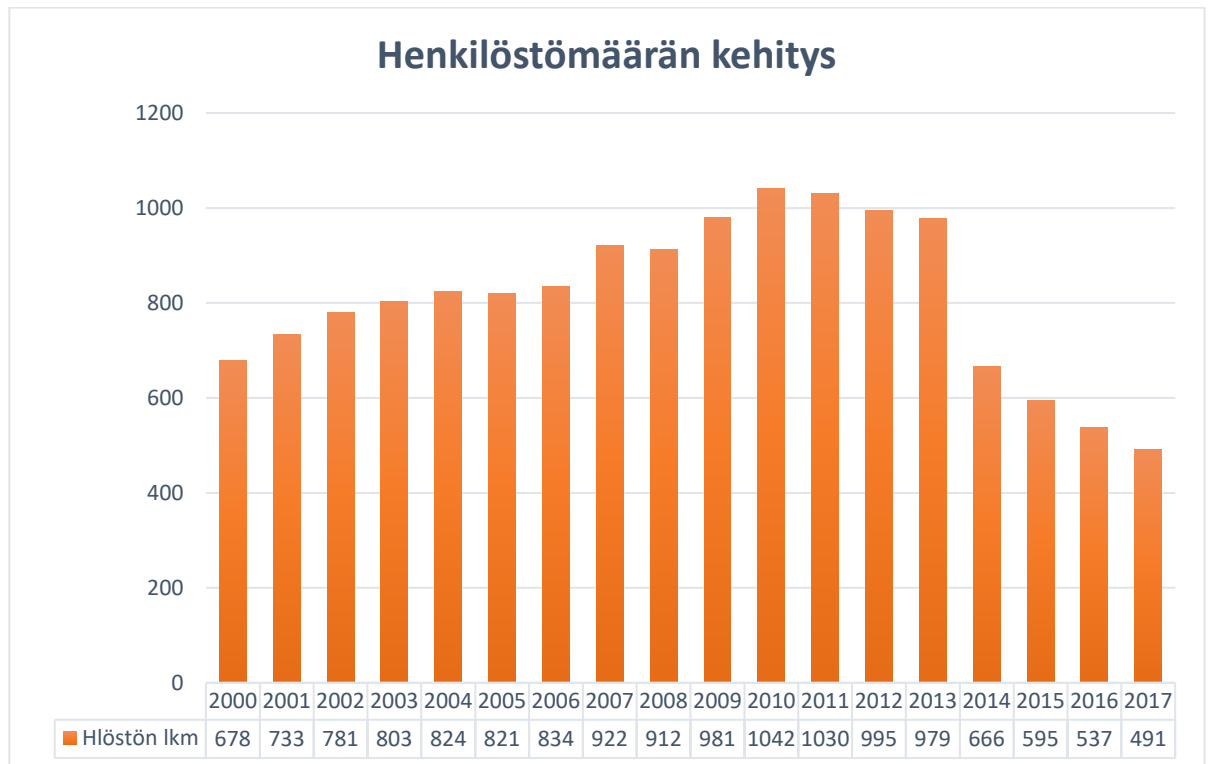
2.1 Yhteenveto

Päätoimisen henkilöstön määrä 31.12.2017 oli 491, joista sijaisia oli 18 henkilöä. Vakinaisia oli 433 eli 88,2 % henkilöstöstä. Vuoden 2016 lopun tilanteesta henkilöstön määrä laski 46 henkilöllä. Määräaikaisten osuus laski edellisvuodesta. Vuoden 2016 lopussa määräaikaisia oli 12,5 % henkilöstöstä, kun vuoden 2017 lopussa määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä oli enää 11,8 %.

Henkilöstöstä 55 % työskenteli opetustehtävissä, 39 % erilaisissa opetuksen tuen, asiantuntija-, koordinointi- ja suunnittelu-, tukipalvelu- ja hallintotehtävissä, 4 % projekteissa ja 2 % tulosalueiden/yksiköiden johtotehtävissä. Vuoden aikana palkkaa oli maksettu 885 eri henkilölle, joka on n. 9 % vähemmän kuin edellisvuonna. Noin 7 % henkilöstöstä oli vuoden lopussa palkattomalla virka- tai toimivapaalla omasta tehtävästään.

TAULUKKO 1. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2016–2017

Henkilöstö 31.12.	2016			2017			Muutos %		
	mies	nainen	kaikki yht.	mies	nainen	kaikki yht.	mies	nainen	kaikki yht.
- vakinaisia kokoaikaisia	187	247	434	181	226	407	-3,2	-8,5	-6,2
- määräaikaisia kokoaikaisia	33	30	63	23	30	53	-30,3	0,0	-15,9
Yhteensä kokoaikaisia	220	277	497	204	256	460	-7,3	-7,6	-7,4
- vakinaisia osa-aikaisia	3	4	7	4	4	8	33,3	0,0	14,3
- osa-aikaeläkeläisiä	15	14	29	10	8	18	-33,3	-42,9	-37,9
- määräaikaisia osa-aikaisia	1	3	4	4	1	5	300,0	-66,7	25,0
Yhteensä osa-aikaisia	19	21	40	18	13	31	-5,3	-38,1	-22,5
Kaikki yhteensä			537			491			-8,6

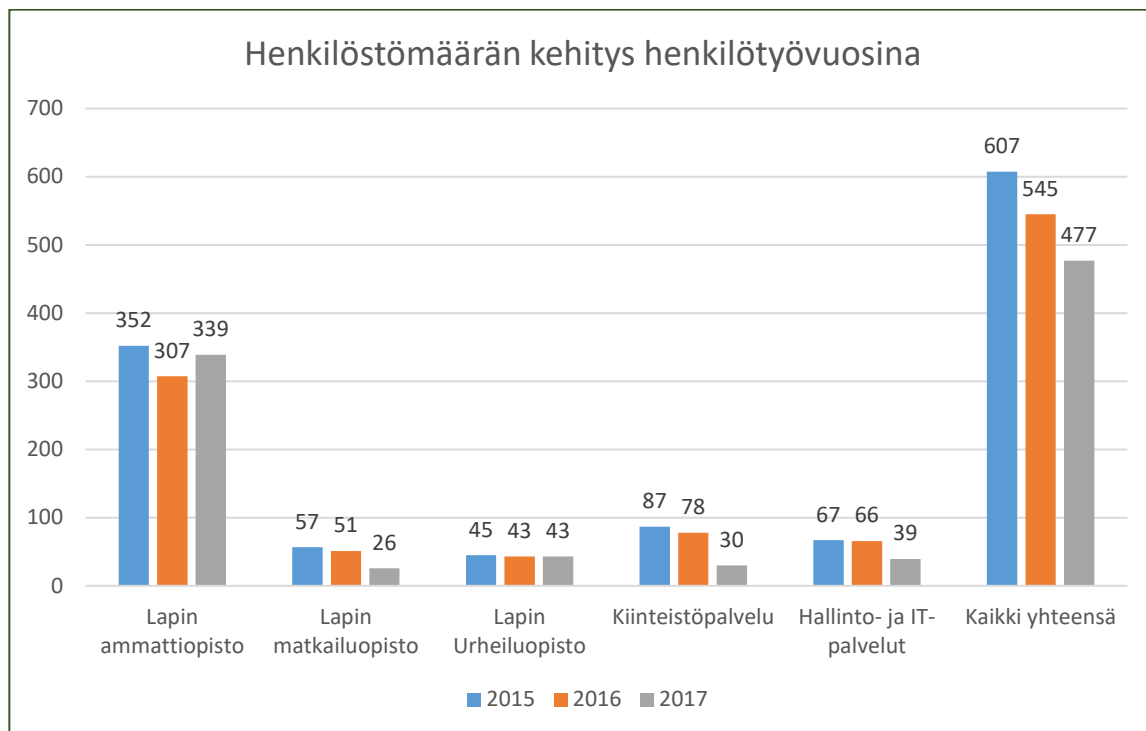


KUVA 1. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2000–2017

2.2 Henkilöstömäärä 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. Henkilötyövuodet sisältävät myös sivutoimisena tehtävän työn.

Henkilöstömäärää tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon vuonna 2017 tapahtuneet toimintamallimuutokset. Ravintolapalvelut siirtyivät vuoden 2017 alussa Kiinteistöpalvelusta Lapin ammattiopiston tulosalueelle. Lisäksi alue- ja ammattikoulutuspalveluista on siirtynyt Lapin ammattiopiston tulosalueelle opiskelijapalvelut, oppimisen suunnittelu-, kehittämis- sekä työelämäpalvelut.



KUVA 2. Henkilöstömäärän kehitys henkilötyövuosina vuosina 2015–2017

2.3 Henkilöstö tulosityksittäin ja tehtäväalueittain

Seuraavassa on kuvattu henkilöstöä tulosalueittain/yksiköittäin jaoteltuina johto, opetus, projekti ja tukipalveluhenkilöstöön. Opetustehtävissä henkilöstöstä on 55 %, erilaisissa opetuksen tuen, asiantuntija-, koordinointi- ja suunnittelu-, tukipalvelu- ja hallintotehtävissä 39 %, erillisissä projektitehtävissä 4 % ja johtotehtävissä 2 %. Tehtäväalue on jaoteltu päätehtävän mukaan. Osalla opetus- ja tukipalvelutehtävissä toimivilla on myös esimiestehtäviä ja osa tästä henkilöstöstä toimii myös projektitehtävissä.

Tulosalueiden/yksiköiden vertailussa keskenään pitää huomata myös se, että tulosalueet/yksiköt ovat hyvin erikokoisia ja koulutusalat erilaisia henkilöstötarpeiltaan. Koulutuskuntayhtymässä on omat tietohallinto-, ravintola- ja kiinteistöpalvelut sekä Lapin Urheiluopistolla valmennus- ja liikunnanohjaustehtävät, jotka lisäävät suhteellisesti tukipalvelujen henkilöstön osuutta verrattuna opetushenkilökuntaan. Lisäksi mm. opetuksen ohjaava ja avustava henkilöstö on laskettu mukaan tukipalveluihin.

TAULUKKO 2. Henkilöstö tehtäväalueen mukaan, lukumäärät 31.12.2017

Henkilöstö tulosalueittain / yksiköittäin 31.12.2017	Johto	Opetus	Projektit	Tukipalv.	Kaikki yht.	Osuus koko henkilöstöstä
Lapin ammattiopisto	7	235	9	97	348	71 %
Lapin matkailuopisto		20	4	1	25	5 %
Lapin Urheiluopisto	2	14	1	33	50	10 %
Hallinto- ja IT-palvelut	2		4	36	42	9 %
Kiinteistöpalvelu	1			25	26	5 %
Kaikki yhteensä	12	269	18	192	491	
Osuus koko henkilöstöstä	2 %	55 %	4 %	39 %		

- **johto** sis. koulutuspäälliköt, oppisopimusjohtajan, tulosaluejohtajat, kuntayhtymän johtajan ja kehitysjohtajan
- **opetus** sisältää lehtorit, opettajat, tuntiopettajat, kouluttajat
- **tukipalvelut** sis. henkilöstö- ja talouspalvelut sekä tietohallintopalvelut, kiinteistöpalvelun ja oppilaitosten tukipalvelun, ravintolapalvelut, opetuksen tuen mm. osastoavustajat, koulunkäyntiohjaajat, koulunkäyntiavustajat, ammattimiehet, liikunnanohjaajat ja valmentajat, asiantuntija-, koordinointi- ja suunnittelutehtävät
- **projektit** sis. erillisprojekteihin palkatun henkilöstön, projektitehtävien nimikkeillä olevat

TAULUKKO 3. Henkilöstö tehtäväalueen mukaan, lukumäärät 31.12.2016

Henkilöstö tulosalueittain / yksiköittäin 31.12.2016	Johto	Opetus	Projektit	Tukipalv.	Kaikki yht.	Osuus koko henkilöstöstä
Lapin ammattiopisto	6	248	9	37	300	56 %
Lapin matkailuopisto	2	26	4	17	49	9 %
Lapin Urheiluopisto	2	13	1	32	48	9 %
Hallinto-, alue- ja amm.k.palvelut sekä Tietohallintop.	2		5	59	66	12 %
Kiinteistöpalvelu	1			73	74	14 %
Kaikki yhteensä	13	287	19	218	537	
Osuus koko henkilöstöstä	2 %	53 %	4 %	41 %		

2.4 Palvelussuhteen kesto

Henkilöstöstä 88,2 % oli vakinaisia ja 11,8 % määräaikaisia. Vakinaisen henkilöstön suhteellinen määrä nousi hieman edellisvuodesta. Vuoden 2017 aikana päättyi 59 vakinaista palvelussuhdetta. Lukuun on laskettu kaikki päättyneet vakinaiset palvelussuhteet riippumatta päättymisen syystä. Vastaavasti vuoden aikana alkoi 22 vakituista palvelussuhdetta.

Projektihenkilöstöstä 67 %, opetushenkilöstöstä 10 % ja opetuksen tuen, asiantuntija-, koordinointi- ja suunnittelu-, tukipalvelu- ja hallintotehtäviin kuuluvasta henkilöstöstä 10 % on määräaikaisia. Määräaikaisesta henkilöstöstä n. 47 % kuuluu opetushenkilöstöön.

Henkilöstöstä 43 % on virkasuhteisia ja 57 % työsuhteisia. Opetushenkilöstö on virkasuhteista lukuun ottamatta aikuiskoulutustoimintaa ja Lapin Urheiluopistoa.

TAULUKKO 4. Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö tulosalue/yksikkö 2017

Tulosalue/yksikkö 31.12.2017	Määräaikaiset	Vakinaiset	Kaikki yht.	Määräaik. osuus % koko henkilöstöstä
Lapin ammattiopisto	35	313	348	10,1 %
Lapin matkailuopisto	5	20	25	20,0 %
Lapin Urheiluopisto	17	33	50	34,0 %
Hallinto- ja IT-palvelut	1	41	42	2,4 %
Kiinteistöpalvelu	0	26	26	0,0 %
Kaikki yhteensä	58	433	491	11,8 %

TAULUKKO 5. Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö tulosalue/yksikkö 2016

Tulosalue/yksikkö 31.12.2016	Määräaikaiset	Vakinaiset	Kaikki yht.	Määräaik. osuus % koko henkilöstöstä
Lapin ammattiopisto	36	264	300	12,0 %
Lapin matkailuopisto	7	42	49	14,3 %
Lapin Urheiluopisto	13	35	48	27,1 %
Hallinto-, alue- ja amm.k.palvelut sekä Tietohallintop.	5	61	66	7,6 %
Kiinteistöpalvelu	6	68	74	8,1 %
Kaikki yhteensä	67	470	537	12,5 %


KUVA 3. Tukipalveluhenkilöstö tehtäväalueittain 2017 (lukumäärät)

TAULUKKO 6. Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö tehtäväalue/sukupuoli

Tehtäväalue henkilöstö 31.12.2017	Määräaikainen	Vakainainen	Kaikki yht.	Määräaik. osuus % koko henkilöstöstä
JOHTO	0	12	12	0,0 %
mies		9	9	0,0 %
nainen		3	3	0,0 %
OPEUS	27	242	269	10,0 %
mies	11	117	128	8,6 %
nainen	16	125	141	11,3 %
PROJEKTIT	12	6	18	66,7 %
mies	3	1	4	75,0 %
nainen	9	5	14	64,3 %
TUKIPALVELUT	19	173	192	9,9 %
mies	13	68	81	16,0 %
nainen	6	105	111	5,4 %
Kaikki yhteensä	58	433	491	11,8 %

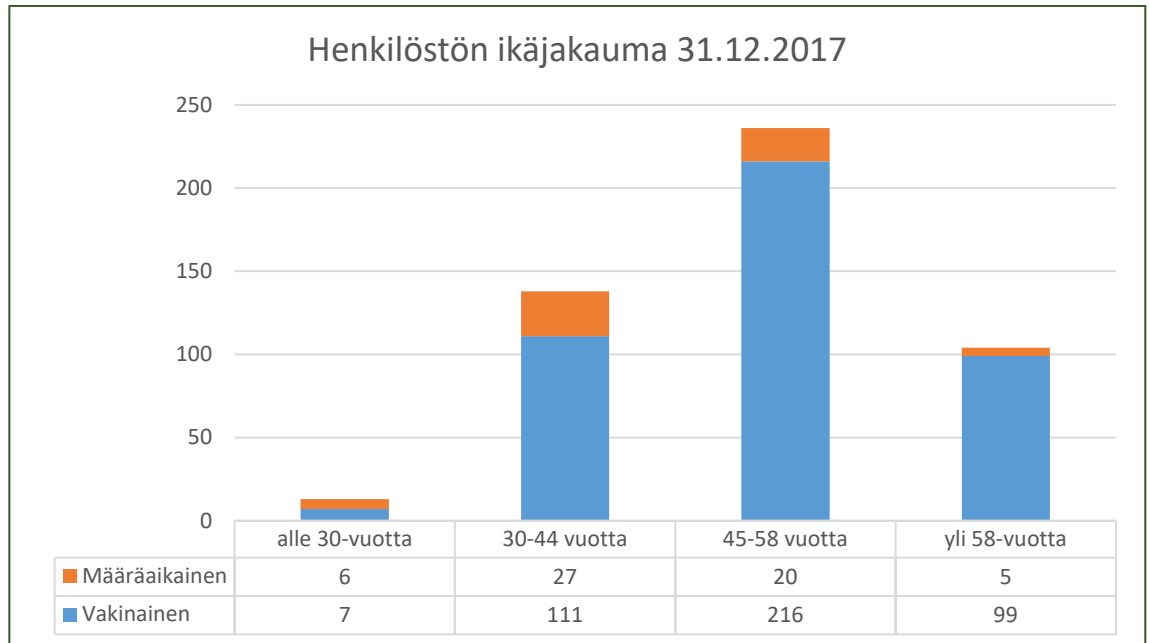
TAULUKKO 7. Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö tulosalue/kokoaikaisuus

Henkilöstö 31.12.2017	Määräaikainen	Vakainainen	Kaikki yht.
Lapin ammattiopisto	35	313	348
kokoaikainen virka/toimi	31	289	320
osa-aikaeläkeläinen		17	17
osa-aikainen virka/toimi	4	7	11
Lapin matkailuopisto	5	20	25
kokoaikainen virka/toimi	4	20	24
osa-aikaeläkeläinen	1	0	1
Lapin Urheiluopisto	17	33	50
kokoaikainen virka/toimi	17	31	48
osa-aikainen virka/toimi		2	2
Hallinto- ja IT-palvelut	1	41	42
kokoaikainen virka/toimi	1	41	42
Kiinteistöpalvelu	0	26	26
kokoaikainen virka/toimi		26	26
Kaikki yhteensä	58	433	491

3 Henkilöstön ikä ja sukupuoli

3.1 Henkilöstön ikä

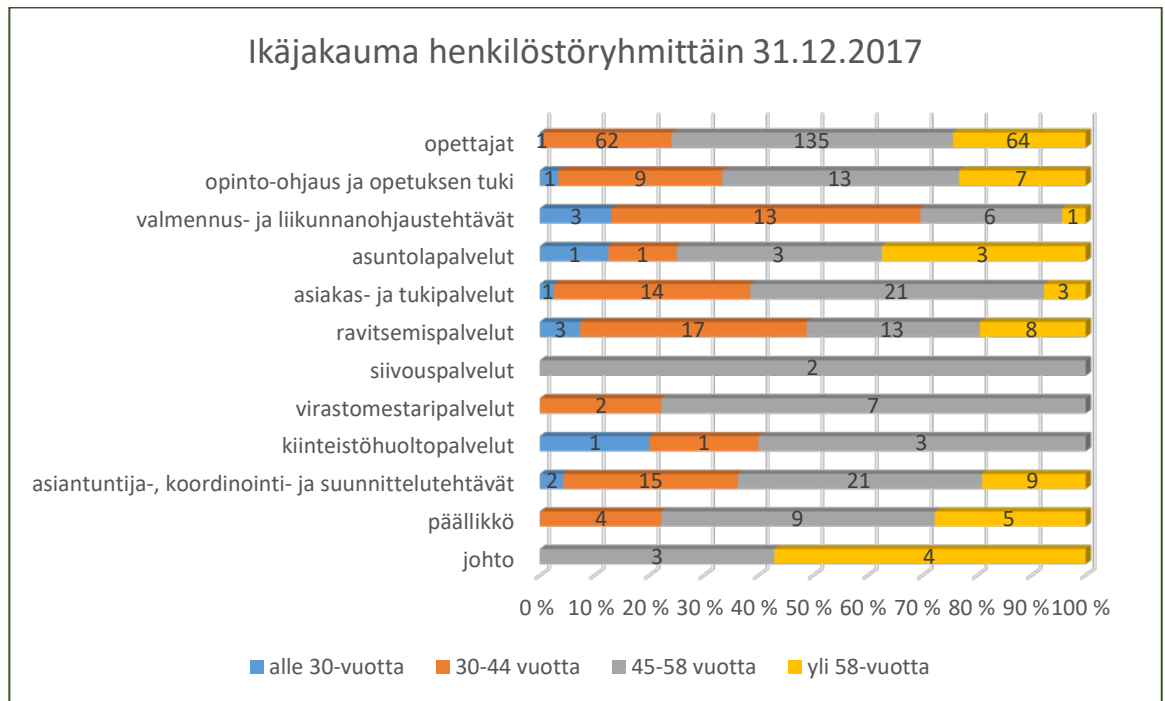
Suurin ikäryhmä on 45–58 -vuotiaat, johon kuuluu 236 päätoimista työntekijää (noin 48 % koko henkilöstöstä). Ikäjakauma vaihtelee melko paljon henkilöstöryhmittäin. Alle 30-vuotiaita on prosentuaalisesti eniten kiinteistöhuoltopalveluissa, kun taas yli 58-vuotiaita on prosentuaalisesti eniten johtotehtävissä.



KUVA 4. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2017

TAULUKKO 8. Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö tulosalue/kokoaikaisuus

Henkilöstöryhmä 31.12.2017	alle 30- vuotta	30-44 vuotta	45-58 vuotta	yli 58- vuotta	Kaikki yht.
johto			3	4	7
päällikkö		4	9	5	18
asiantuntija-, koordinointi- ja suunnittelutehtävät	2	15	21	9	47
kiinteistöhuoltopalvelut	1	1	3		5
virastomestaripalvelut		2	7		9
siivouspalvelut			2		2
ravintolapalvelut	3	17	13	8	41
asiakas- ja tukipalvelut	1	14	21	3	39
asuntolapalvelut	1	1	3	3	8
valmennus- ja liikunnanohjaustehtävät	3	13	6	1	23
opinto-ohjaus ja opetuksen tuki	1	9	13	7	30
opettajat	1	62	135	64	262
Kaikki yhteensä	13	138	236	104	491



KUVA 5. Henkilöstön ikäjakama henkilöstöryhmittäin 31.12.2017

3.2 Henkilöstön sukupuoli

Henkilöstöstä 55 % on naisia. Jakaumaan ei ole tullut suuria muutoksia viime vuosina. Tehtäväalueittain tarkasteltuna voidaan todeta, että opetustehtävissä naisten osuus on 52 % ja johtotehtävissä 25 %. Projektitehtävissä taas miesten osuus on 22 % ja opetuksen tuen, asiantuntija-, koordinointi- ja suunnittelu-, tukipalvelu- ja hallintotehtävissä 42 %.

TAULUKKO 9. Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö tulosalue/kokoaikaisuus

	2016			2017			Muutos %		
	mies	nainen	kaikki yht.	mies	nainen	kaikki yht.	mies	nainen	kaikki yht.
Henkilöstö 31.12.									
- vakinaisia kokoaikaisia	187	247	434	181	226	407	-3,2	-8,5	-6,2
- määräaikaisia kokoaikaisia	33	30	63	23	30	53	-30,3	0,0	-15,9
Yhteensä kokoaikaisia	220	277	497	204	256	460	-7,3	-7,6	-7,4
- vakinaisia osa-aikaisia	3	4	7	4	4	8	33,3	0,0	14,3
- osa-aikaeläkeläisiä	15	14	29	10	8	18	-33,3	-42,9	-37,9
- määräaikaisia osa-aikaisia	1	3	4	4	1	5	300,0	-66,7	25,0
Yhteensä osa-aikaisia	19	21	40	18	13	31	-5,3	-38,1	-22,5
Kaikki yhteensä			537			491			-8,6

TAULUKKO 10. Henkilöstö sukupuolen mukaan tulosalue/yksikkö 31.12.2017

Tulosalue/yksikkö 31.12.2017	Mies	Nainen	Kaikki yht.	Naisten osuus %
Lapin ammattiopisto	152	196	348	56,3 %
Lapin matkailuopisto	6	19	25	76,0 %
Lapin Urheiluopisto	28	22	50	44,0 %
Hallinto- ja IT-palvelut	16	26	42	61,9 %
Kiinteistöpalvelu	20	6	26	23,1 %
Kaikki yhteensä	222	269	491	54,8 %

TAULUKKO 11. Henkilöstö sukupuolen mukaan tehtäväalueittain 31.12.2017

Tehtäväalue 31.12.2017	Mies	Nainen	Kaikki yht.	Naisten osuus %
Johto	9	3	12	25,0 %
Opetus	128	141	269	52,4 %
Projektit	4	14	18	77,8 %
Tukipalvelut	81	111	192	57,8 %
Kaikki yhteensä	222	269	491	54,8 %

4 Henkilöstön koulutus ja pätevyys

4.1 Henkilöstön pätevyys

Toisen asteen oppilaitoksissa ammatillisten aineiden opettajilta vaaditaan pääsääntöisesti soveltuva korkeakoulututkinto. Lisäksi vaaditaan opettajan pedagogiset opinnot ja alan työkokemusta. Päätoimisista opettajista yhteensä 6:lta puuttuu muodollinen kelpoisuus. Tämä on 2 % opetushenkilöstöstä.

TAULUKKO 12. Epäpätevän henkilöstön lukumäärät 31.12.2017

Tulosalue/yksikkö Epäpätevät 31.12.2017	Lehtori	Opettaja	Päätoiminen tuntiopettaja	Sivutoiminen tuntiopettaja	Kaikki yht.
Lapin ammattiopisto	2	3	1	4	10
LAO, Jokiväylä				2	2
LAO, Jänkätie	2	2		1	5
LAO, Porokatu				1	1
LAO, Sodankylä		1			1
Oppimisen suun. ja kehitt.			1		1
Lapin Urheiluopisto				3	3
Kaikki yhteensä	2	3	1	7	13

TAULUKKO 13. Opetustehtävissä olevien **päätoimisten** kelpoisuus 31.12.2017

Tulosalue/yksikkö tilanne 31.12.2017	Muodollinen kelpoisuus tai opettajaopinnot puuttuvat	Opettajat yhteensä	Pätevän henkilöstön osuus %
Lapin ammattiopisto	6	226	98 %
LAO, Jokiväylä	0	59	100 %
LAO, Jänkätie	4	58	93 %
LAO, Kemijärvi	0	15	100 %
LAO, Porokatu	0	42	100 %
LAO, Sodankylä	1	19	95 %
Oppimisen suun. ja kehitt.	1	33	97 %
Lapin matkailuopisto	0	20	100 %
Lapin Urheiluopisto	0	14	100 %
Kaikki yhteensä	6	260	98 %

4.2 Henkilöstön osallistuminen koulutukseen

Henkilöstön kehittämiseen käytettiin 3,1–3,3 % maksetuista palkoista eri yksiköissä.

TAULUKKO 14. Henkilöstön kehittäminen, **hallitustason** mittareilla mitattuna 2017

Henkilöstön kehittäminen		
Tulosalue/yksikkö	Henkilöstön kehittäminen kustannusosuus	
	TA	TP
Lapin ammattiopisto ja Lapin matkailuopisto	3,00 %	3,10 %
Lapin Urheiluopisto	2,00 %	3,30 %

5 Henkilöstön työkyky ja terveys

Terveysperusteisia poissaoloja vuoden 2017 aikana oli yhteensä 7 123 kalenteripäivää. Henkilöä kohti poissaolopäiviä oli keskimäärin 14,5 päivää. Henkilöstöstä 208 työntekijällä ei ole lainkaan terveysperusteisia poissaoloja vuonna 2017. Terveysperusteisista poissaoloista aiheutuneet palkkakustannukset olivat n. 640 460 euroa. Kustannuksissa ei ole huomioitu KELAn työnantajalle maksamia korvauksia.

TAULUKKO 15. Terveysperusteisten poissaolojen määrä kalenteripäivittäin v. 2017

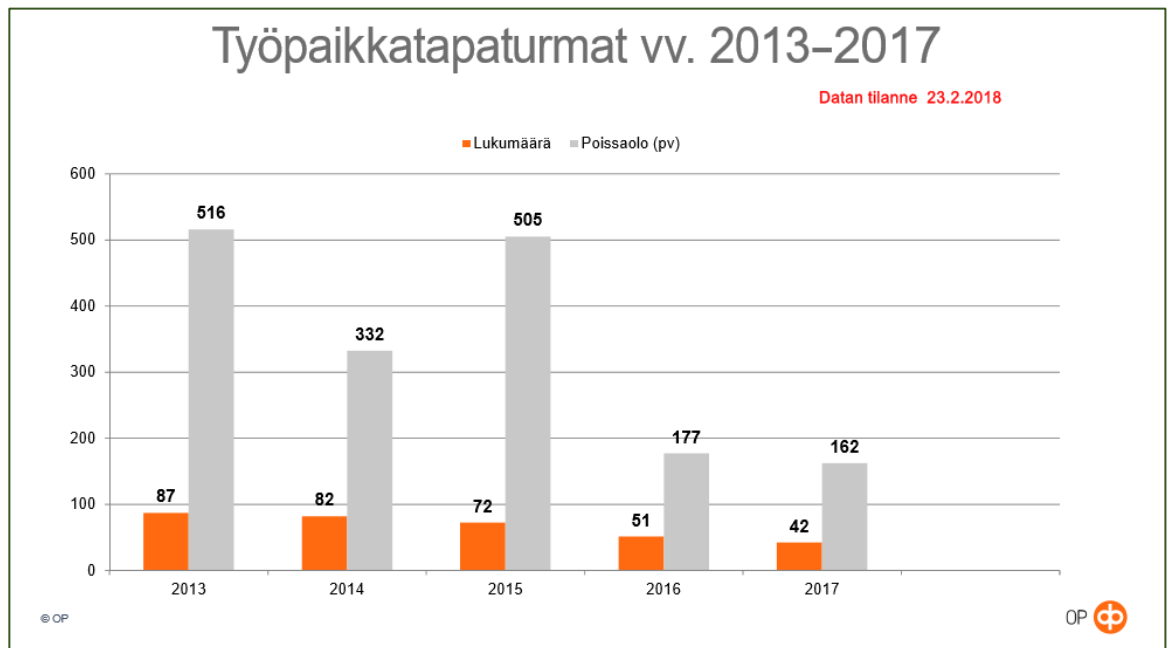
Tulosalue/yksikkö	Poissaolon keston pituus kalenteripäivinä ja siihen kuluneet päivät						Yhteensä kpv
	1-3	4-29	30-60	61-90	91-180	181-365	
Lapin ammattiopisto	552	1866	1452	413	417	0	4 700
Lapin matkailuopisto	27	164	154	0	245	0	590
Lapin Urheiluopisto	55	142	59	0	0	0	256
Hallinto- ja IT-palvelut	75	317	74	230	214	0	910
Kiinteistöpalvelu	49	204	200	0	0	214	667
Kaikki yhteensä	758	2 693	1 939	643	876	214	7 123

TAULUKKO 16. Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset (1000 €) v. 2017

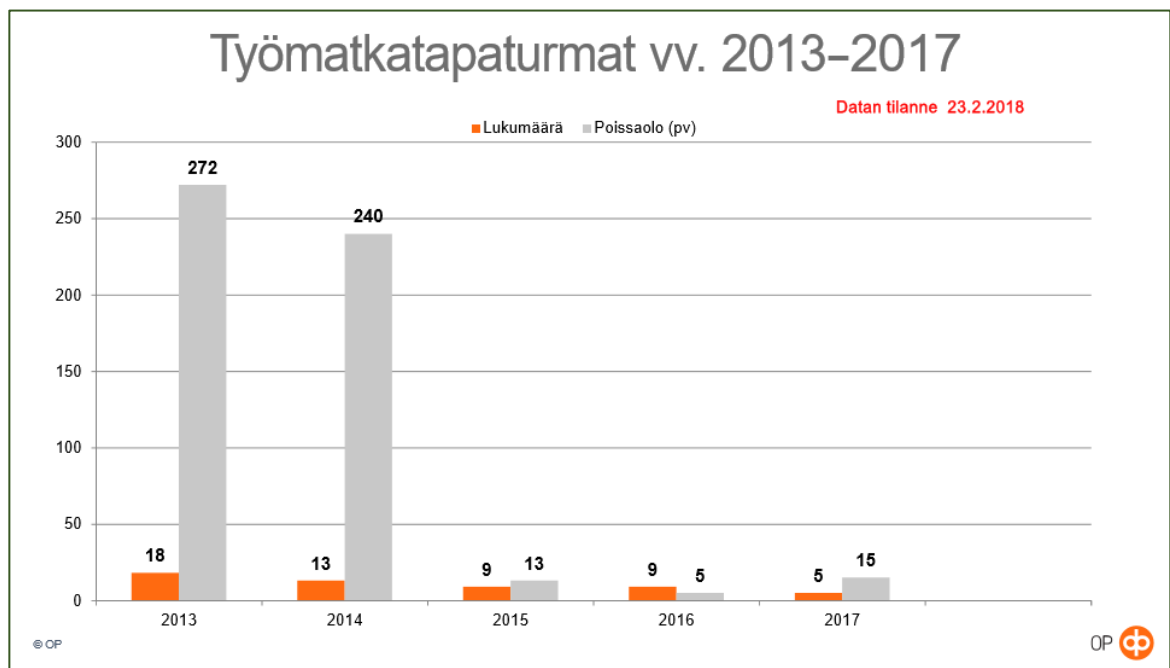
Tulosalue/yksikkö	Poissaolon keston pituus kalenteripäivinä ja sen kulut (1000 €)						Yhteensä eurot
	1-3	4-29	30-60	61-90	91-180	181-365	
Lapin ammattiopisto	56,67	187,77	145,33	35,29	11,40	0,00	436,45
Lapin matkailuopisto	3,26	20,74	20,22	0,00	9,52	0,00	53,73
Lapin Urheiluopisto	5,99	15,02	6,99	0,00	0,00	0,00	28,01
Hallinto- ja IT-palvelu	7,48	28,29	3,53	32,16	15,31	0,00	86,77
Kiinteistöpalvelu	3,64	15,60	13,40	0,00	0,00	2,85	35,49
Kaikki yhteensä	77,03	267,41	189,48	67,45	36,23	2,85	640,46



KUVA 6. Terveysperusteiset poissaolot – kalenteripäivät ja kustannukset (1000 €) v. 2017



KUVA 7. Työpaikkatapaturmat vuosina 2013–2017



KUVA 8. Työmatkatapaturmat vuosina 2013–2017

6 Yhteistoiminta, työsuojelutoiminta ja tehdyt tarkastukset

6.1 Yhteistyötoimikunta ja työsuojelutoimikunta

Rovaniemen koulutuskuntayhtymässä otettiin käyttöön 1.1.2014 lukien **uudet yhteistoiminnan toimintaperiaatteet**. Koulutuskuntayhtymään 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. Yt-toimikunnan ja työsuojelutoimikunnan yhteisessä syksyn kokouksessa käsitellään mm. talousarvio ja taloussuunnitelma ja kevään kokouksessa toimintakertomus.

Vuonna 2017 yhteistyötoimikunnan kokoonpano oli seuraava:

Jokinen Henna	pääluottamusmies JUKO ry (KVTES, TS)
Lindfors Tapio	pääluottamusmies JUKO ry (OVTES)
Palojärvi Mirjami	henkilöstöpäällikkö, sihteeri
Pekkala Ritva	vt. koulutuspäällikkö, rehtori (oto), varapuheenjohtaja
Tenhunen Tarja	varapääluottamusmies JUKO ry (OVTES), Poutanen Kari-Pekka 22.9.2017 kokouksesta alkaen
Vilander Satu	pääluottamusmies JYTY ry, sijaisena varapääluottamusmies Pukarinen Pirjo
Väisänen Juha	pääluottamusmies JHL ry
Ylitalo Arto	kuntayhtymän johtaja, puheenjohtaja, sijaisena kehitysjohtaja Laukkanen Veli-Pekka 23.10.2017 kokouksesta alkaen
Siuruainen Kimmo	työsuojeluvaltuutettu, läsnäolo- ja puheoikeudella kutsuttuna kokouksiin
Väistö Kai	kuntayhtymähallituksen puheenjohtaja, läsnäolo- ja puheoikeudella kutsuttuna kokouksiin (hallitus 6.2.2014)

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2017 aikana kymmenen kertaa. Näistä kymmenestä kokouksesta kaksi oli yhteistä kokousta työsuojelutoimikunnan kanssa. Yhteistyötoimikunnan kokouksissa käsiteltiin kuukausittain esim. taloudellista tilannetta, selvitystä yt-tilanteesta sekä katsottiin kokouksista henkilöstölle tiedotettavat asiat.

Kaikissa kevätpuolen kokouksissa käsiteltiin REDUn uutta toimintamallia, joka otettiin käyttöön 1.8.2017 ja tähän liittyen käsiteltiin myös tiimiesimiesten työaikaresurssia ja tehtäviä. Lisäksi kokouksissa käsiteltiin sisäisiä ohjeistuksia esim. sivutoimi-ilmoitusten ja lupien ohjeistusta sekä tietoturvapoliittikan ja sähköpostiohjeiden päivittämistä ajan tasalle. Henkilöstöön vaikuttavia asioita oli käsittelyssä esim. vuokratyövoiman käyttö, sisäisen postin kuljetuskokeilu, selvitys Oppipojan luopumisen vaikutuksista, REDUn ja Santasport Finland Oy:n väliset palvelusopimukset, Lappica Oy:n osakkeiden osto ja REDUn yhtiöittämisselvityksen tekeminen. Lisäksi yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin työterveyshuollon kustannusten korvaushakemus vuodelta 2016. Syksyn kokouksissa keskusteltiin vilkkaasti opetushenkilöstön työajanseurannasta, opetuksen ja ohjeistuksen suunnittelusta ja toteuttamisesta sekä erityisopetuksen rahoituksen käyttösuunnitelmista ja seurannasta.

Työsuojelutoimikunnan kanssa yhteisissä kahdessa kokouksissa käsiteltiin sovitun mukaisesti tilinpäätös, rakentamis- ja investointiohjelma ja rakennusten korjaussuunnitelma, talousarvio ja taloussuunnitelma sekä henkilöstövaikutukset. Henkilöstöasioista käsiteltiin henkilöstöraportti ja työsuojelun toimintakertomus sekä henkilöstöä koskevat suunnitelmat. Muita asioita yhteisissä kokouksissa olivat esim. Oppipojan tilanne, kameravalvonnan sääntöpäivitys, uusi toimintamalli, työtapaturmatilastot, harkinnanvaraiset virka- ja toimivapaakäytännöt, työsuojelun ja sisäilmatyöryhmän ajankohtaiset asiat.

Vuonna 2017 työsuojelutoimikunnan kokoonpano oli seuraava:

Arkko Taisto	rehtori, puheenjohtaja
Kerkelä Hannu	kiinteistöjohtaja
Ketola Kari	työsuojelupäällikkö
Kustula Tuomo	lehtori, työsuojeluasiamies, Sodankylä
Niemi Terho	I varatyösuojeluvaltuutettu
Tikkanen Mika	II varatyösuojeluvaltuutettu
Siuruainen Kimmo	työsuojeluvaltuutettu
Tuononen Jarkko	opettaja, työsuojeluasiamies, Kemijärvi 22.2.2017 kokouksessa
Vaattovaara Jani	lehtori, työsuojeluasiamies, Kittilä

Lisäksi Anne Petrelius oli kutsuttu kokouksiin 10.5. ja 5.9.2017.

Työsuojelutoimikunta kokoontui yhteisten kokousten lisäksi kolme kertaa vuonna 2017. Jokaisessa työsuojelutoimikunnan kokouksessa käsiteltiin AVI:n suorittamia tarkastuksia ja sisäilmatyöryhmässä käsiteltyjä asioita. Lisäksi kokouksissa käsiteltiin opetustiloihin liittyviä asioita, työn vaarojen tunnistamiseen ja arviointiin liittyviä asioita, kemikaaliturvallisuuksia, pelastus- ja turvaoppaiden päivittämistä sekä työsuojeluvälin toimittamista. Työsuojeluvaltuutettujen esille ottamia asioita käsiteltiin esim. työssäjaksamisasioita, läheltäpiti-ilmoituksia, talvikunnossapitoa, tapaturmatilastoja, psykososiaalista kuormitusta, kriisitoimintaoppaan päivittämistä sekä REDUn vakuutusasioita.

Työsuojelun asiantuntijoina koulutuskuntayhtymässä toimivat työsuojeluvaltuutetun ja varatyösuojeluvaltuutettujen (2 henkilöä) lisäksi toimintayksikkökohtaiset työsuojeluasiamiehet, joita oli vuonna 2017 yhteensä 9 henkilöä.

Yt-neuvottelut

Rovaniemen koulutuskuntayhtymän toimintaedellytyksissä tapahtuvien muutosten vuoksi koulutuskuntayhtymässä käytiin vuonna 2016 koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut vuodelle 2017. Valtakunnallisella tasolla toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformilla tavoiteltiin 190 milj. euron säästöä vuodesta 2017 lukien. Rovaniemen koulutuskuntayhtymässä toimintatuottojen arvioitiin laskevan ammatillisen koulutuksen reformin säästötavoitteen ja ministerityöryhmän tekemän toteuttamispäätöksen vuoksi vuodesta 2016 vuoteen 2017 noin 3,25-3,9 M€.

Rovaniemen koulutuskuntayhtymässä tehdyt uudelleenjärjestelyt ja sopeuttamistoimet vuodelle 2017 johtivat 19 henkilön irtisanomiseen (näistä 5 jäi eläkkeelle). Tehdyt päätökset vuodelle 2017 pohjautuivat koulutuskuntayhtymän hallituksen tekemiin päätöksiin, käytyihin yhteistoimintaneuvotteluihin sekä kuntayhtymässä laadittuun talousarvioon. Omia irtisanomisia (työpaikan vaihtaminen) tehtiin 13 kpl.

Koulutuskuntayhtymässä käytiin keväällä vuosittaiset yhteistoimintaneuvottelut, jotka koskivat ravintolapalveluhenkilöstön ja asuntola- ja vapaa-aikaohjaajien, työpaikkaohjaajien, koulunkäyntiavustajien, virastomestareiden, ammattimiesten, kalustetyöntekijän ja koneenkuljettajan lomauttamista oppilaitosten ns. koulutyön keskeyttämisaikoina.

6.2 Työturvallisuus

Rovaniemen koulutuskuntayhtymään on perustettu 1.1.2014 lukien kaksi erillistä toimikuntaa, **yhteistyötoimikunta** ja **työsuojelutoimikunta**. Työsuojelutoimikunta on kokoontunut 22.2.2017, 10.5.2017 ja 5.9.2017. Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta on kokoontunut 16.3.2017 ja 23.11.2017.

Työsuojelun yhteistoiminnan lisäämiseksi on Rovaniemen koulutuskuntayhtymään johtaja perustanut **sisäilmatyöryhmän**. Se käsittelee kiinteistöpäällikön johdolla sisäilma-asioita kaikkien kiinteistöjen osalta. Sisäilmatyöryhmä koordinoi yhteydenottoja, arvioi haittavaikutuksia ja tekee päätökset mahdollisista jatkotutkimuksista. Työryhmä on tehnyt sisäilmaoppaan, jossa neuvotaan toimintatapa sisäilma-asioissa. Työryhmä on kokoontunut 16.3.2017, 4.5.2017, 24.8.2017 ja 12.10.2017.

Aluehallintovirasto (AVI) suorittaa oppilaitosympäristöissä joka toinen vuosi lakisääteisen työsuojelutarkastuksen. AVI suoritti yhteensä kahdeksan työsuojelutarkastusta ja jatkotarkastusta vuonna 2017. Kuntayhtymä on saanut toimintaohjeita ja kehoituksia fyysisen oppimisympäristön puutteista, jotka on korjattu. Työn vaarojen ja riskien arviointikäytäntö on edennyt tiimiesimiesten johdolla ammatillisissa tiimeissä.

Yhtenä AVI:n teemana tarkastuksilla oli selvittää psykososiaalisen kuormituksen vaikutus työolosuhteisiin. Psykososiaalisella kuormitustekijöillä tarkoitetaan organisaation, työn johtamisen ja suunnittelun, työjärjestelyjen ja työympäristön, työtehtävän, työyhteisön ja vuorovaikutuksen ominaisuuksia tai piirteitä, jotka vaikuttavat ihmiseen. Ne ovat asioita, jotka kuormittavat huolimatta siitä, kuka on tekijänä. Kuormitustekijöitä ilmenee kaikilla työpaikoilla.

Kuntayhtymässä on organisaatiotasolla käyty kolmet YT-neuvottelut, toisen asteen koulutuksen reformi on muuttanut toimintatapoja, toimipisteitä on lopetettu. Nämä muutokset ovat vaikuttaneet lähityöyhteisön toimintaan, työn johtamiseen, työn suunnitteluun ja henkilöstö on vähentynyt. Muutoksista on aktiivisesti tiedotettu työterveyshuoltoa. Laaja-alaisen työterveyshuollon mukaisesti on säännölliset tapaamiset ja työkyvyn arviointineuvottelut pidetty suunnitellusti. Muutoksista huolimatta henkilöstökyselyn perusteella työntekijät kokevat selviytyvänsä työstään, heillä on työhön tarvittava tietotaito ja he pystyvät vaikuttamaan työpaikoilla.

Rovakaaren ympäristöterveydenhuollon tarkastus Porokatu 35 kiinteistöön suoritettiin 28.2.2017 terveysepäilyjen johdosta, jotka olivat tulleet terveydensuojeluviranomaiselle tiedoksi lukiossa opiskelevien oppilaiden kokemien oireilujen johdosta. Vuonna 2017 liikuntasalin ylä- ja alapohja on uusittu. Ilmanvaihtoa on parannettu uuden ilmakoneen myötä.

Lapin ammattiopiston Rovaniemen toimipisteisiin ja Santasport urheilupuiston uima- ja jäähalliin tehtiin sovitulla tavalla **kemikaalikatselmus 3.3.2016**. Suurimmat haasteet liittyvät palavien nesteiden sekä aerosolien säilytykseen ja varastointiin. Katselmuksen myötä pidettiin koulutustilaisuus ja investointiesitys jakautuen kahdelle vuodelle (32 000 €). Tavoite on saada kemikaalien varastointipisteet säädösten mukaisiksi, parantaa henkilöturvallisuutta ja antaa lisäarvoa koulutuskuntayhtymän ympäristö- ja laatuavoitteille. Kemikaalikartoitus toteutettiin

yhdessä turvallisuusinsinööri Marko Hintsalan ja työsuojelupäällikön toimesta. Yksiköissä oli mukana niiden vastuuhenkilöt. Syksyllä 2017 käytiin hankinnoista kilpailutus ja kaapit toimitettiin joulukuussa 2017.

Lapin ammattiopiston Jokiväylä 9 ja 11 sekä Viirinkankaantien keittiöiden **työterveyskäyntien palautekeskustelut** käytiin keväällä 2016. Porokadun keittiö Startti ja Santasport Ravintolamaailma selvitykset tehtiin toukokuussa 2016. Varhaisen puuttumisen ohjeistuksen mukaisia neuvotteluja on kuukausittain työterveyshuollossa. Lapin ammattiopiston Kemijärven toimintayksikköön tehtiin terveystarkastus joulukuussa 2016.

Palotarkastajan johdolla suoritettiin **palotarkastus** 8.5.2017 Porokadun-, Jokiväylän- ja Jänkätien kiinteistöihin. Kiinteistöön Korvanranta 50 tehtiin **vastaanottotarkastus** elokuussa 2017. Porokadun kiinteistössä suoritettiin **omaehtoiset poistumisharjoitukset** 6.9.2017. Kerran vuodessa käytävät **Turvallisuuskävelyt** opiskelijaryhmille ovat jo käytäneet. Jokainen opiskelijaryhmä yhdessä ryhmänohjaajan ja virastomestarin kanssa käyvät elo-syyskuussa kävelyn, missä kerrataan turvallisuuteen liittyvät asiat ko. kiinteistössä.

Koulutuskuntayhtymä on ollut mukana **Tystra-työhyvinvoinnin johtamisen valmennuksessa** lokakuusta 2016 kesäkuulle 2017. Valmennuksen järjestää KEVA kymmenelle kunnalliselle organisaatiolle hakemusten perusteella. Valmennus on kehittämisprosessi, jonka tavoitteena on tukea kuntayhtymän strategista työhyvinvointi- ja työkykyjohtamista. Valmennuksen tuloksena on viety läpi Esimiesten valmennusohjelmaa.

Työturvallisuuslaissa korostetaan yhteistoiminnallisuutta. Lain mukaan työnantajan ja työntekijöiden on ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Vuoden 2014 aikana on koulutuskuntayhtymän hallituksen päätöksellä otettu käyttöön *Sovun rakentaminen työyhteisö-konflikteissa* -ohjeistus. Kolmen vuoden kokemuksella, 15 sovittelua, voidaan todeta, että ratkaisukeskeinen sovittelu sopii hyvin asiantuntijaorganisaation ristiriitatilanteiden ratkomiseen. Sen avulla on purettu vaikeita tilanteita ja opittu uusia, myönteisiä vuorovaikutustaitoja, minkä kautta lähityöyhteisöjen ilmapiiri on parantunut. Sovittelu on työnantajan keino puuttua epäasialliseen käyttäytymiseen. Sovittelijoina toimivat Kari Ketola ja Mirjami Palojarvi.

Rovaniemen koulutuskuntayhtymälle on tehty koko henkilöstön **työhyvinvointiohjelma**, joka ottaa laajasti ja kattavasti huomioon erilaiset näkökulmat työntekijöiden työhyvinvointiin. Ohjelman avulla edistetään työn sujumista lähityöyhteisöissä ja tuetaan henkilöstön omaehtoista työssäjaksamista.

Koulutuskuntayhtymässä on käytössä järjestelmä, johon sattuneet **läheltäpiti-ilmoitukset** voi kirjata. Ilmoitukset kirjautuvat välittömästi työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun sähköpostiin. Ilmoituksiin vastataan ja ohjeistetaan, miten ko. asian kanssa menetellään. Vuonna 2017 ilmoituksia oli 31, lähes sama määrä edellisvuoteen (36 kpl) verrattuna. Tapaturmien estämisessä tärkeä asia on ennakointi.

Rovaniemen koulutuskuntayhtymään käyttöön on hankittu **tekstiviestipalvelu hätäviestien lähettämistä varten** koko henkilöstölle. Palvelun tarkoitus on saada poikkeustilanteissa kattava tiedotus koko henkilöstölle.

Rovaniemen koulutuskuntayhtymä on mukana uudenlaisessa **”Oppilaitoksen turvallisuuden kehittäminen ja ennakointi” -hankkeessa** huhtikuusta 2015 toukokuuhun 2017. Muut yhteistyökumppanit ovat Rovaniemen kaupunki (koulutuspalvelut) ja Lapin Ammattikorkeakoulu. Toiminnan keskeisenä tavoitteena on paneutua riskien tunnistamiseen ja ennakointiin sekä ohjata koulu-/ oppilaitosyhteisöjä tunnistamaan ja poistamaan riskejä arjessa.

Hanke tuottaa oppimateriaalia opetushenkilöstön käyttöön. Työsuojelupäällikkö Kari Ketola toimii hankkeen ohjaustyöryhmän puheenjohtajana. Hanke sai *Opetusalan Turvallisuuden Tunnustus-palkinnon* Opetusalan turvallisuusfoorumi -risteilyllä huhtikuussa 2017.

6.3 Työhyvinvointitoimikunta

Työhyvinvointitoimikunnassa on edustus REDUn eri toimintayksiköistä. Toimikunta kokoontui kaksi kertaa vuonna 2017.

Tyky-Online –palvelu muuttui vuonna 2018 ePassiksi, jonka kautta tarjotaan henkistä ja fyysistä hyvinvointia lisääviä aktiviteetteja. Henkilöstö on voinut maksaa omia liikunta ja kulttuurielämyksiä 200 € asti omien mieltymysten mukaisesti. Tyky-Onlinea käytti elokuun 2017 lopussa 485 työntekijää 46 749,07 €:n edestä. Tyky-Online on koettu helpoksi käyttää ja se mahdollistaa monenlaisen harrastamisen.

Työhyvinvointitoimikunta järjesti vuoden aikana erilaisia aktiviteetteja. Kevät- ja syyskaudelle laadittiin hyvinvointikalenterit. Järjestettyihin tapahtumiin osallistuminen on ollut vähäistä. Tämän vuoksi tehtiin henkilöstölle kysely, johon jokainen sai antaa ehdotuksensa aiheesta joita voisi järjestää. UOPI:n ympäristössä järjestettiin 31.3.2017 ohjelmallinen ”Laskiaispäivä” joka oli menestys. Maakuntayksiköissä oli oma tapahtuma, Sodankylän ja Kemijärven yhteinen pilkkireissu. Joulun alla työhyvinvointitoimikunta oli järjestämässä Rovaniemen koulutuskuntayhtymän pikkujoulua. Rovaniemen koulutuskuntayhtymän toiminnassa tapahtuvat muutokset vaikuttivat myös niin, että perinteistä oppilaiden ja henkilöstön joululaulutilaisuutta ei enää järjestetty Rovaniemen kirkossa vaan tilaisuudet järjestettiin yksiköittäin.

REDU on mukana Yksi-Elämä terveystalkoissa, jonka tavoitteena on terveempi Suomi. Työsuojelupäällikkö on tiedottanut henkilöstöä sähköpostilla erilaisista terveysvinkeistä, joilla on voinut parantaa omaa elämänlaatua.

7 Työterveyshuolto ja tyky-toiminta

Kuntayhtymän henkilöstön työterveyshuolto järjestetään Rovaniemen kaupungin liikelaitoksen työterveyspalveluissa lukuun ottamatta Sodankylän, Kemijärven ja Levi-Instituutin toimintayksiköitä, joiden työterveyshuollosta vastaavat Sodankylän terveyskeskus, Kemijärvellä Kemijärven kaupunki / Työterveys Lapponia ja Kittilässä Pihlajalinna Terveys Oy, Dextra Levi. Sodankylän, Levi-Instituutin ja Kemijärven toimintayksiköiden työntekijöillä oli lisäksi rajoitetusti käytettävissä Rovaniemen kaupungin liikelaitoksen työterveyspalvelut lakisääteisissä työterveyshuollon palveluissa ja sairaudenhoidossa.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2017 olivat 326 939 euroa. Työterveyshuollon kustannukset ovat nousseet edellisvuodesta 0,12 %. Kustannukset henkilöä kohti vuonna 2017 olivat noin 666 euroa.

TAULUKKO 17. Työterveyshuollon kustannusten kehitys 2013–2017

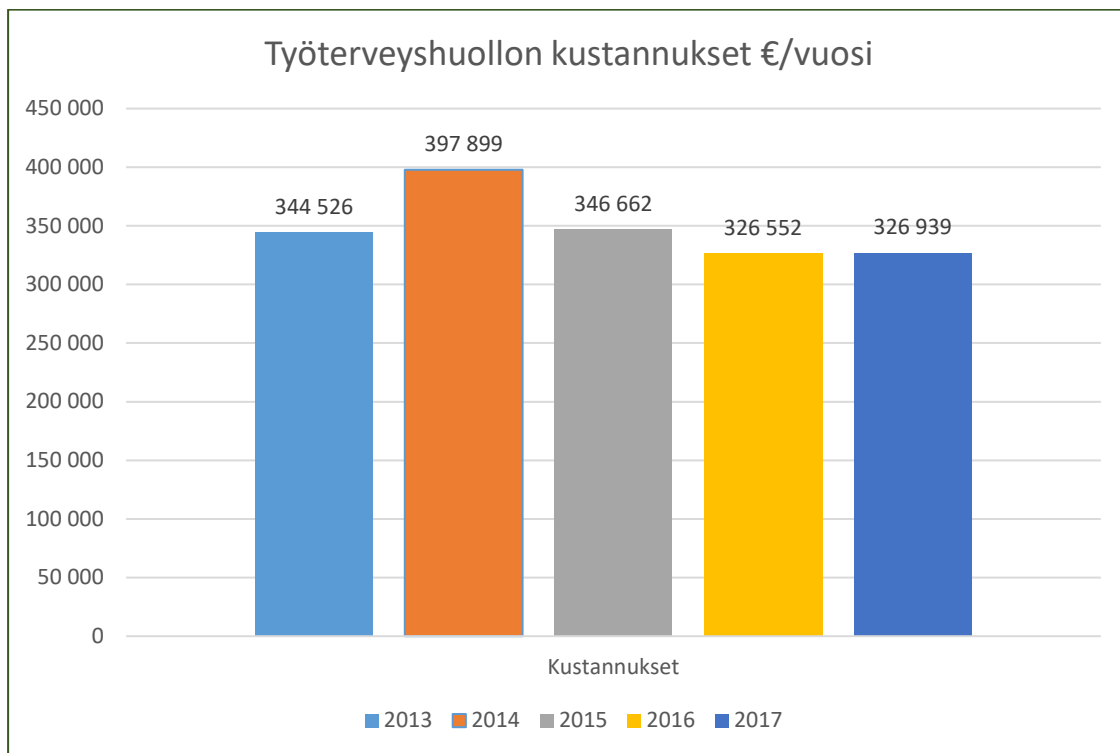
	2013	2014	2015	2016	2017
Työterveyshuollon kustannukset €	344 526	397 899	346 662	326 552	326 939
Muutos edellisvuodesta		15,49 %	-12,88 %	-5,80 %	0,12 %

TAULUKKO 18. Työterveyshuollon kustannukset yksiköittäin v. 2017

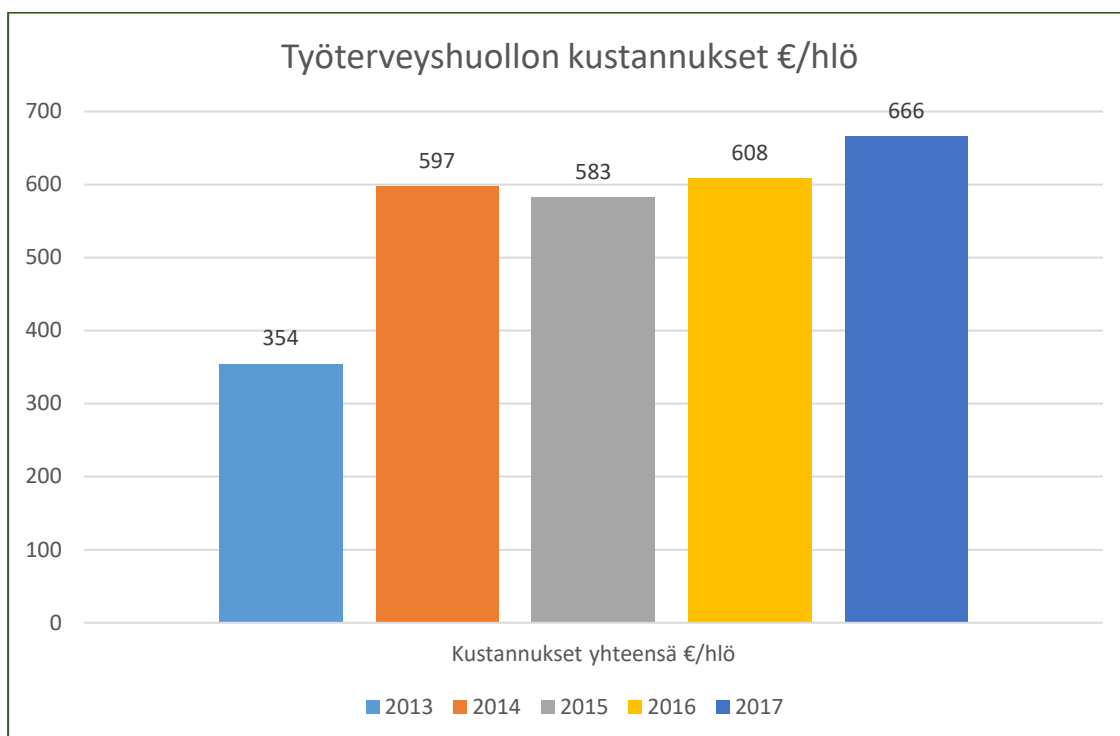
Yksikkö	Henkilömäärä	Kustannukset €	Kustannukset €/hlö	Terveysper.poissaolot (kalenteripvt)
Lapin ammattiopisto	348	221 506	637	4 700
Lapin matkailuopisto	25	40 074	1603	590
Lapin Urheiluopisto	50	18 814	376	256
Kiinteistöpalvelu	42	21 049	501	910
Hallinto- ja IT-palvelut	26	23 078	888	667
Työhyvinvointityö	0	2 418	0	0
Yhteensä	491	326 939	666	7 123

TAULUKKO 19. Työterveyshuollon kustannukset yksiköittäin v. 2016

Yksikkö	Henkilömäärä	Kustannukset €	Kustannukset €/hlö	Terveysper.poissaolot (kalenteripvt)
Lapin ammattiopisto	333	197 612	593	3 042
Lapin matkailuopisto	60	47 847	797	719
Lapin Urheiluopisto	48	17 238	359	401
Kiinteistöpalvelu	88	62 979	716	1 497
Hallinto-, alue- ja amm.k.palvelut sekä Tietohallintop.	66	18 552	281	567
Työhyvinvointityö		2 434		
Yhteensä	595	346 662	583	6 226



KUVA 9. Työterveyshuollon kustannukset vuosittain 2013–2017



KUVA 10. Työterveyshuollon kustannukset per henkilö vuosittain 2013–2017

8 Henkilöstökysely

Henkilöstökysely toteutettiin suunnitellusti syksyn 2016 aikana koko henkilöstölle. Tavoitevastausprosentti oli 70 %. Vastausprosentti saavutettiin neljässä eri yksikössä ja näiden kesken arvottiin työyhteisöpalkinto. Koko REDUn vastausprosentti oli 61 % (vuonna 2014 vastausprosentti oli 60 %). Kyselyyn vastaaminen oli luottamuksellista. Vastauksista tehdyistä koonneista ei voida päätellä kenenkään yksittäisiä vastauksia.

Tulokset käsiteltiin joka yksikössä lähiesimiehen johdolla (yhteensä 12 käsittelytilaisuutta). Tulosten käsittelyyn osallistuivat myös tulosalueen johtaja, työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu, henkilöstöpäällikkö ja suunnittelija sekä Rovaniemen yksiköiden osalta työterveyshoitaja. Kaikki tulokset ja käsittelytilaisuuksien koonnit on tallennettu ROKKI-intraan.

Kehittämiskohteiden määrittelyssä sovellettiin LEAN-ajattelun jatkuvan parantamisen menetelmää, jossa kehitettävät asiat jaetaan pitkäaikavälin, keskipitkä aikavälin ja lyhyen aikavälin (heti toteuttavissa oleviin) kehittämiskohteisiin. Kaikki kehittämiskohteet on visuaalisesti kuvattu (JP-taulut), jotta kehittämisen kokonaisuus on helpompi hahmottaa ja päätettyjen toimenpiteiden toteutumista on helpompi seurata. JP-taulut laadittiin sekä REDU-tasolla, että yksikkö-tasolla

Henkilöstökysely 2016 tulosten hyödyntäminen ja tulosten pohjalta päätettyjen kehittämistoimenpiteiden toteutumisen seuranta:

- yksikötasolla päätetyt kehittämistoimenpiteet linkitettiin osaksi yksiköjen toimintasuunnitelmia tai tiimien omia kehittämistavoitteita. Lisäksi tuloksia ja käytyjä keskusteluja hyödynnetään pidemmällä aikavälillä osaamisalojen/palvelukokonaisuuksien kehittämistyössä.
- yksiköiden käsittelytilaisuuksien materiaalien pohjalta kuntayhtymätasoiset kehittämiskohteet priorisoitiin osaamisen johtamisen tiimissä (nykyinen osaamisen kehittämisen työryhmä), YT-toimikunnassa sekä johtoryhmässä.
- lisäksi kyselyn tuloksia hyödynnettiin henkilöstöä koskevien suunnitelmien laadinnassa mm. saaden tietoa osaamisen nykytilasta henkilöstöryhmittäin, eri-ikäisten työntekijöiden näkemyksistä sekä kehittämistarpeista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta.
- kehittämistoimenpiteiden toteutumista seurataan osaamisaloilla/palvelukokonaisuuksissa/yksiköissä sekä yllä mainituissa kuntayhtymätasoisissa tiimeissä ja toimikunnissa.

REDUn henkilöstökyselyn painopisteiden toteutuminen vuoden 2017 aikana (osaamisen kehittämisen työryhmässä, johtoryhmässä ja YT-toimikunnassa tehty tarkastelu). Kehittämistyö jatkuu edelleen vuonna 2018.

- **Tiimitoiminnan kehittäminen (sis. tehtävänkuvaukset):** Uuden toimintamallin mukainen tiimiorganisaatio käynnistyi elokuussa 2017. Tiimitoiminnalle on luotu yhteisiä käytäntöjä esimiesten ja eri vastuuhenkilöiden kesken, joita on sen jälkeen käyty läpi tiimeissä. Tiimit ovat arvioineet nykytilaansa ja kehittämiskohteita suhteessa ammatillisen koulutuksen reformin tavoitteisiin. Tiimit ovat käyneet tiimikehityskeskustelut, jossa erityisteenä oli osaaminen ja osaamisen kehittäminen. Tehtävävastuiden määrittely vastuumatriiseihin ja vastuutaulukoihin on meneillään. Työntekijöiden tehtävänkuvauksen päivittäminen on meneillään.
- **Esimieskoulutus:** Toteutettiin elokuu 2017-tammikuu 2018 välisenä aikana. Esimiesvalmennuksessa oli yhteensä seitsemän teemaa ja koulutus- ja kehittämistilaisuuksia pidettiin 13. Lisäksi tiimiesimiesten kanssa toteutettiin

yksilökehityskeskustelut ennen koeajan päättymistä. Esimiesvalmennus päätettiin jatkossa toteuttaa nonstopina.

- **Perehdyttäminen ja työssäjaksamisen tuki muutoksessa:** Esimiesvalmennuksessa esimiesten osaamista sekä perehdyttämiseen että työssäjaksamiseen tukemiseen lisättiin. Perehdyttämisen tueksi päivitettiin REDUn perehdyttämisopas sekä järjestettiin perehdyttämistilaisuuksia ja webinaareja verkossa ja face to face.

Seuraava henkilöstökysely toteutetaan syksyllä 2018.

9 Eläköityminen

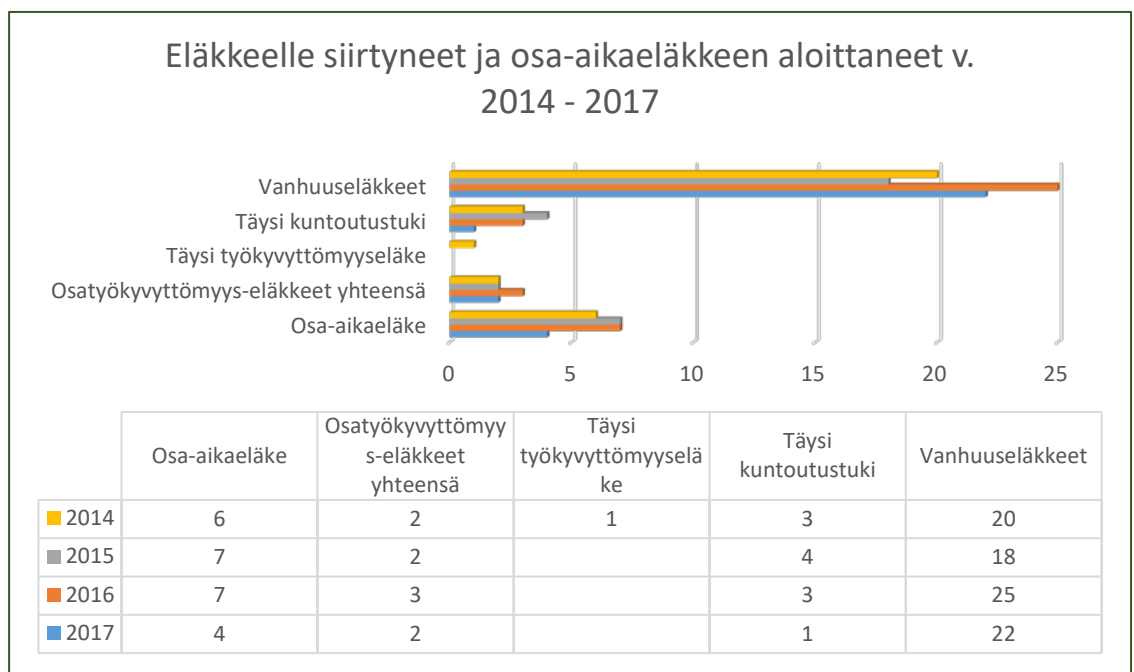
9.1 Eläkkeelle jääneet

Vuoden 2017 aikana eläkkeelle jäi kuntayhtymän palveluksesta (tai joilla kuntayhtymä on ollut viimeinen työnantaja) yhteensä 29 henkilöä. Kokoaikaiselle KuEL-eläkkeelle siirtyneitä oli 25 henkilöä ja osa-aikaeläkkeelle siirtyneitä neljä henkilöä. Osa-aikaeläkkeellä kuntayhtymän työntekijöistä oli vuoden 2017 lopussa 18 työntekijää.

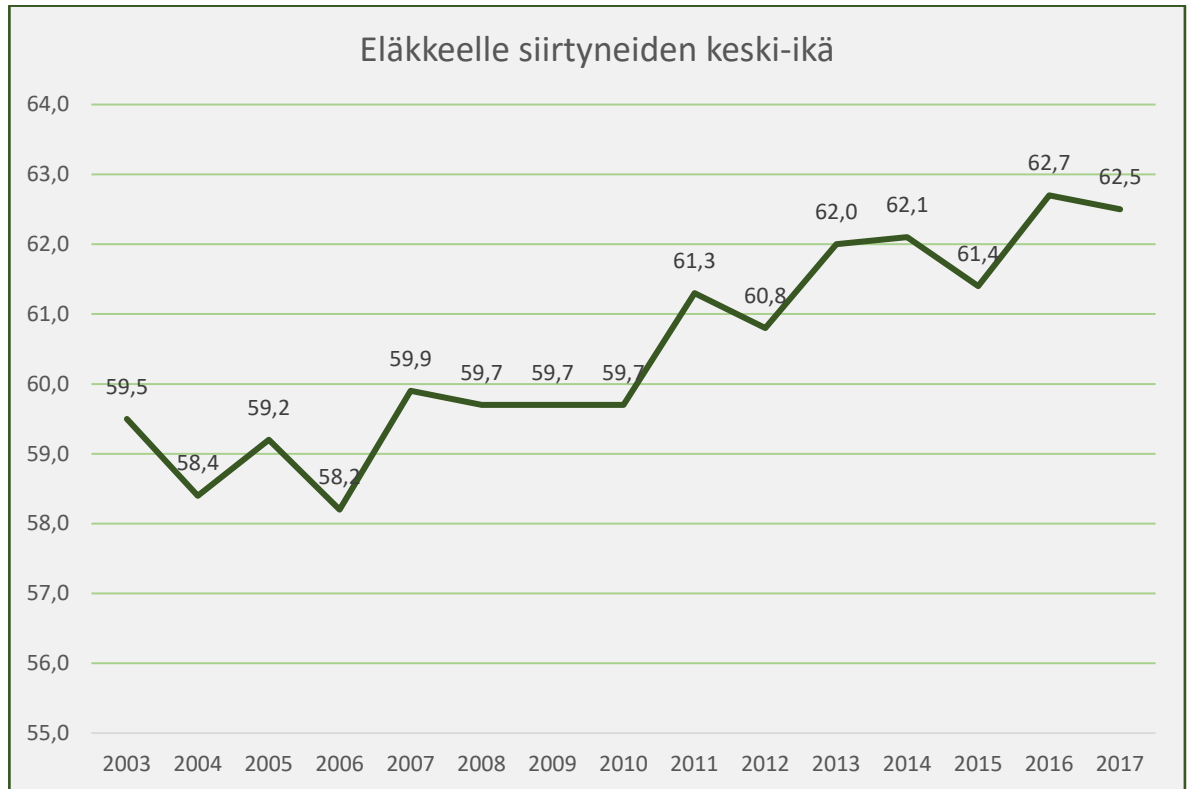
Kokonaismäärät ovat hieman pienemmät kuin edellisvuonna, jolloin 38 henkilöä jäi eläkkeelle. Vanhuuseläkkeelle jäännin keski-ikä vuonna 2017 oli 63,8 vuotta. Osa-aikaeläkkeelle jäännin keski-ikä oli 61,7 vuotta.

TAULUKKO 20. Eläkkeelle siirtyneet / osa-aikaeläkkeen aloittaneet v. 2017

Eläkelaji	Määrä 2017, henkilöä	Määrä 2016, henkilöä	Muutos, henkilöä	Muutos %	Keski-ikä	Osuus kaikista eläkkeelle siirtyneistä %
Vanhuuseläkkeet	22	25	-3	-12,0 %	63,8	88,00
Täysi kuntoutustuki	1	3	-2	-66,7 %	*	4,00
Osatyökyvyttömyyseläkkeet yhteensä	2	3	-1	-33,3 %	*	8,00
Yhteensä	25	31	-6	-19,4 %	62,5	100,00
Osa-aikaeläke	4	7	-3	-42,9 %	61,7	13,80



KUVA 11. Eläkkeelle siirtyneet / osa-aikaeläkkeen aloittaneet vuosina 2014–2017



KUVA 12. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2003–2017

Kuntayhtymän eläkemenoista aiheutuvat eläkemaksut vuonna 2017 olivat seuraavat: eläkemenuperusteinen maksu 734 824 € ja varhennetuista eläkkeistä aiheutuvat maksut 216 470 €.

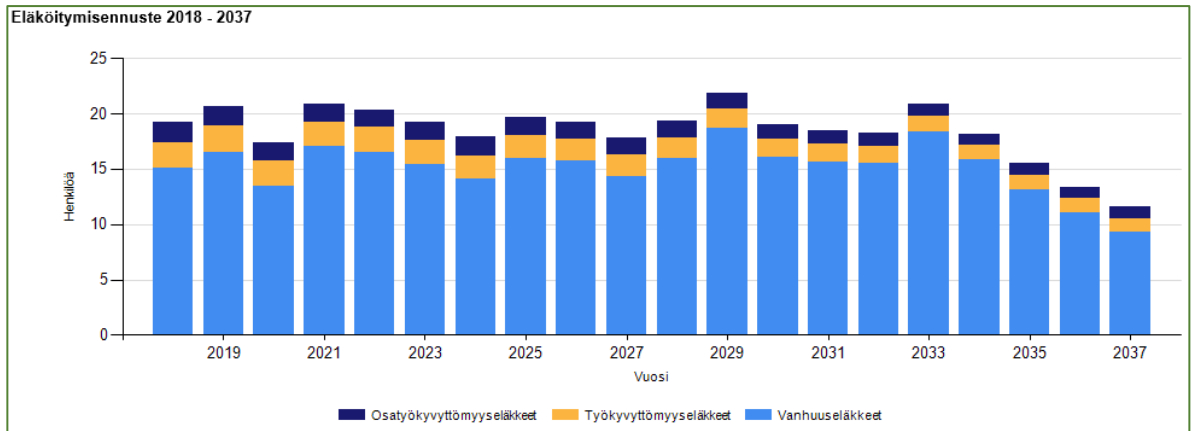
TAULUKKO 21. Kuntayhtymän eläkemaksut vuosina 2006–2016

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
Yhteensä	373 884 034	81 047 745	10 964 807	2 633 149	94 645 701

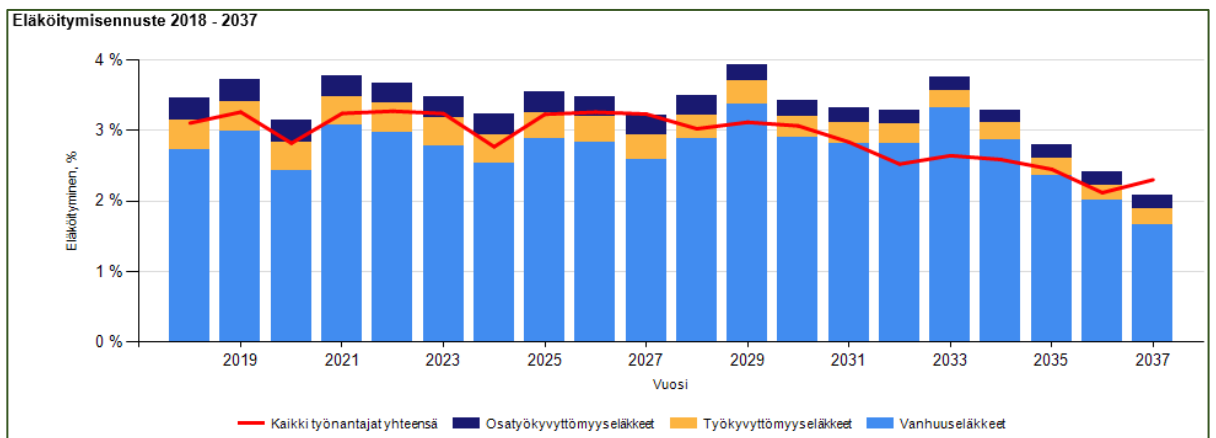
9.2 Eläkkeelle jäävät vuosina 2018–2037

Kuntayhtymän henkilöstön eläköityminen lisääntyy lähivuosina: enimmillään vuonna 2019 eläkkeelle jää vuoden aikana noin 21 henkilöä (kaikki eläkelajit yhteensä). Vuosien 2018–2021 aikana nykyisestä henkilöstöstä jää eläkkeelle noin 78 henkilöä. Ennuste perustuu vuoden 2016 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2018 alun

organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.



KUVA 13. KEVAN arvio koulutuskuntayhtymän palveluksesta eläkkeelle jäävistä vuosina 2018–2037, mukana työkyvyttömyyseläkkeet



KUVA 14. KEVAN arvio eläkkeelle jäävistä verraten muihin työnantajiin vuosina 2018–2037, mukana työkyvyttömyyseläkkeet

10 Henkilöstömenot

Maksettujen palkkojen ja palkkioiden määrä vuonna 2017 oli 20,3 M€. Eläkekulujen määrä oli 4,3 M€, muiden henkilösivukulujen 1,2 M€ ja saatujen henkilöstökorvauksien määrä 0,3 M€. Henkilöstömenojen määrä vuonna 2017 oli yhteensä 25,5 milj. euroa. Henkilöstömenot ovat pienentyneet vuoteen 2016 verraten yhteensä 13,5 %. Henkilöstömenojen osuus ulkoisista toimintamenoista oli noin 55,2 %.

TAULUKKO 22. Henkilöstömenot euroina v. 2016–2017

Kuntayhtymä 2016 / 2017	2016	2017
Palkat	23 244 208	20 363 066
Eläkekulut	4 927 711	4 268 563
Muut henkilösivukulut	1 558 824	1 173 019
Henkilöstökorvaukset	-219 889	-281 344
Henkilöstömenot yhteensä	29 510 854	25 523 304
Palkkojen muutos edellisvuoteen	-11,37 %	-12,40 %
Koko henkilöstömenojen muutos edellisvuoteen	-10,91 %	-13,51 %

TAULUKKO 23. Maksetut palkat tulosalueittain/yksiköittäin v. 2016–2017

Tulosalue/yksikkö	Palkat yhteensä €		Muutos
	2016	2017	
Lapin ammattiopisto	14 538 889	14 160 368	-2,60
Lapin matkailuopisto	2 363 926	1 416 719	-40,07
Lapin Urheiluopisto	2 163 692	2 148 647	-0,70
Kiinteistöpalvelu	2 311 525	985 251	-57,38
Hallinto- ja IT-palvelut	1 866 176	1 652 081	-11,47
Kaikki yhteensä	23 244 208	20 363 066	-12,40

* Ravintolapalvelut siirrettiin Kiinteistöpalvelun tulosalueelta Lapin ammattiopiston alle 1.1.2017.

TAULUKKO 24. Henkilöstömenot v. 2016–2017

Henkilöstömenot	2016	2017
Koulutuskuntayhtymä		
Palkat ja palkkiot	23 244 208,22	20 363 065,69
Eläkekulut	4 927 710,57	4 268 563,46
Muut henkilösivukulut	1 558 824,31	1 173 018,67
Henkilöstökorvaukset	-219 889,20	-281 343,80
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	29 510 853,90	25 523 304,02

TAULUKKO 25. Palkat ja lisät euroina keskimäärin sukupuolen mukaan

Henkilöstö 31.12.2017	Tehtäväkohtainen palkka	Palkka yhteensä	Lisät	TVA- palkka	Viikkoylituntipalkkio
mies	2919,68	3546,62	105,98	39,22	30,66
nainen	2772,36	3284,69	96,78	9,42	10,86
Kaikki yhteensä	2838,97	3403,12	100,94	23,69	20,34

- Tehtäväkohtaisessa palkassa on huomioitu epäpätevyyshalennukset.
- Lisiin on laskettu harkinnanvaraiset lisät, ei syrjäseutu- eikä määrävuosisää.
- Viikkoylituntien eurot laskettu keskiarvona **koko henkilöstölle**

TAULUKKO 26. Maksetut ylityökorvaukset ja viikkoylituntipalkkiot vuonna 2017

Vuosi 2017			
Tulosalue/yksikkö	Lisä/ylityökorvaus	Viikkoylituntipalkkio	Kaikki yhteensä
Lapin ammattiopisto	94 885,02	139 723,42	234 608,44
Lapin Urheiluopisto	349,80	0,00	349,80
Hallinto- ja IT-palvelut	562,51	0,00	562,51
Kaikki yhteensä	95 797,33	139 723,42	235 520,75

TAULUKKO 27. Maksetut ylityökorvaukset ja viikkoylituntipalkkiot vuonna 2016

Vuosi 2016			
Tulosalue/yksikkö	Lisä/ylityökorvaus	Viikkoylituntipalkkio	Kaikki yhteensä
Lapin ammattiopisto	81 949,28	201 020,82	282 970,10
Lapin matkailuopisto	17 686,24	23 099,01	40 785,25
Kiinteistöpalvelu	517,61		517,61
Hallinto-, alue- ja amm.k.palvelut sekä Tietohallintop.	49,32		49,32
Kaikki yhteensä	100 202,45	224 119,83	324 322,28

TAULUKKO 28. Opettajien palkat ja lisät euroina keskimäärin

Henkilöstö 31.12.2017	Tehtäväkoht. palkka	Palkka yht.	Lisät	TVA- palkka	Viikkoyli- tuntipalkkio	Hlö määrä kpl
Liite 4 ammattioppilaitokset	2778,71	3652,35	60,94	21,49	50,11	96
mies	2744,80	3698,16	64,99	33,46	68,82	55
nainen	2824,20	3590,90	55,51	5,44	25,01	41
Liite 5 kauppaoppilaitokset	2914,50	3922,26	72,70	12,39	53,70	18
mies	2936,22	4151,56	93,99	74,35	128,02	3
nainen	2910,15	3876,40	68,44	0,00	38,83	15
Liite 7 sosiaalialan oppilaitos	3192,46	3758,40	71,42	10,58	0,00	58
mies	3227,97	3702,84	108,06	0,00	0,00	3
nainen	3190,52	3761,43	69,42	11,15	0,00	55
Liite 8 metsä- ja puutalousoppilaitos	2942,77	3723,47	55,92	31,29	0,00	22
mies	2940,00	3738,01	61,51	34,45	0,00	20
nainen	2970,54	3578,05	0,00	0,00	0,00	2
Lapin urheiluopisto	3272,14	3840,52	54,08	29,87	0,00	14
mies	3272,13	3852,67	47,00	59,74	0,00	7
nainen	3272,15	3828,36	61,16	0,00	0,00	7
Osio E Ammatillinen aikuiskoulutus	3329,37	3977,64	48,12	42,34	0,00	54
mies	3251,12	3889,08	44,85	44,32	0,00	39
nainen	3532,82	4207,87	56,63	37,17	0,00	15
Kaikki yhteensä	3033,27	3777,44	60,64	24,02	22,05	262

OVTES puolella tehtäväkohtainen palkka määräytyy soveltuvan tutkinnon mukaan. Tehtäväkohtaisessa palkassa on huomioitu mahdollinen epäpätevyysalennus.

TAULUKKO 29. Palkat ja lisät euroina keskimäärin henkilöstöryhmittäin

Henkilöstöryhmä 31.12.2017	Tehtäväkohtainen palkka	Palkka yhteensä	Lisät	TVA-palkka
asiakas- ja tukipalvelut	2284,29	2622,32	152,22	0,00
mies	2253,84	2469,99	54,31	0,00
nainen	2292,15	2661,63	177,49	0,00
asiantuntija-, koordinointi- ja suunnittelutehtävä	2938,40	3309,91	154,39	0,00
mies	3062,38	3544,31	241,44	0,00
nainen	2868,14	3177,09	105,06	0,00
asuntolapalvelut	1966,68	2171,38	79,15	0,00
mies	1966,00	2145,35	64,45	0,00
nainen	1968,72	2249,47	123,25	0,00
johto	5155,21	6054,99	512,33	0,00
mies	5367,47	6174,29	479,92	0,00
nainen	4200,00	5518,15	658,17	0,00
kiinteistöpalvelut	1923,62	2269,25	166,12	0,00
mies	1945,65	2294,27	163,64	0,00
nainen	1828,14	2160,81	176,84	0,00
opinto-ohjaus ja opetuksen tuki	2595,00	2972,14	108,40	0,00
mies	2545,03	2908,02	128,14	0,00
nainen	2652,11	3045,41	85,84	0,00
päälliköt	3384,34	3995,85	272,72	435,21
mies	3303,01	3902,65	232,48	435,21
nainen	3445,34	4065,75	302,91	0,00
ravintolapalvelut	1885,41	2115,41	92,63	0,00
mies	1987,38	2264,33	177,50	0,00
nainen	1867,93	2089,88	78,08	0,00
valmennus- ja liikunnanohjaustehtävät	2881,48	3099,25	29,85	0,00
mies	3018,73	3226,75	11,23	0,00
nainen	2667,97	2900,90	58,83	0,00
Kaikki yhteensä	2616,67	2974,85	147,05	19,78

Kiinteistöpalvelut-ryhmään on yhdistetty kiinteistöhuollon, puhtaanapidon ja virastomestarien palkkatiedot tasa-arvolain mukaisesti.

11 Yhteenveto ja johtopäätökset

Henkilöstön määrän kasvu on pysähtynyt ja 31.12.2017 määrä oli 46 henkilöä vähemmän kuin edellisvuonna samana ajankohtana. Henkilöstön vähennys on tapahtunut määräaikaista henkilöstöstä, eläköitymisen ja ns. kovien irtisanomisten kautta.

Terveysperusteisia poissaoloja vuoden 2017 aikana oli yhteensä 7 123 kalenteripäivää. Terveysperusteisista poissaoloista aiheutuneet palkkakustannukset olivat n. 640 460 euroa. Kustannuksissa ei ole huomioitu KELAn työnantajalle maksamia korvauksia.

Henkilöstökysely toteutettiin syksyllä 2016 koko henkilöstölle. Tavoitevastausprosentti oli 70 %. Koko kuntayhtymän vastausprosentti oli 61 % (vuonna 2014 vastausprosentti oli 60%).

REDUn henkilöstökyselyn painopisteiden toteutuminen vuoden 2017 aikana (osaamisen kehittämisen työryhmässä, johtoryhmässä ja YT-toimikunnassa tehty tarkastelu). Kehittämistyö jatkuu edelleen vuonna 2018.

- **Tiimitoiminnan kehittäminen (sis. tehtävänkuvaukset):** Uuden toimintamallin mukainen tiimiorganisaatio käynnistyi elokuussa 2017. Tiimitoiminnalle on luotu yhteisiä käytäntöjä esimiesten ja eri vastuuhenkilöiden kesken, joita on sen jälkeen käyty läpi tiimeissä. Tiimit ovat arvioineet nykytilaansa ja kehittämiskohteita suhteessa ammatillisen koulutuksen reformin tavoitteisiin. Tiimit ovat käyneet tiimikehityskeskustelut, jossa erityisteemana oli osaaminen ja osaamisen kehittäminen. Tehtävävastuiden määrittely vastuumatriiseihin ja vastuutaulukoihin on meneillään. Työntekijöiden tehtävänkuvauksen päivittäminen on meneillään.
- **Esimieskoulutus:** Toteutettiin elokuu 2017-tammikuu 2018 välisenä aikana. Esimiesvalmennuksessa oli yhteensä seitsemän teemaa ja koulutus- ja kehittämistilaisuuksia pidettiin 13. Lisäksi tiimiesimiesten kanssa toteutettiin yksilökehityskeskustelut ennen koeajan päättymistä. Esimiesvalmennus päätettiin jatkossa toteuttaa nonstopina.
- **Perehdyttäminen ja työssäjaksamisen tuki muutoksessa:** Esimiesvalmennuksessa esimiesten osaamista sekä perehdyttämiseen että työssäjaksamiseen tukemiseen lisättiin. Perehdyttämisen tueksi päivitettiin REDUn perehdyttämisopas sekä järjestettiin perehdyttämistilaisuuksia ja webinaareja verkossa ja face to face.

Seuraava henkilöstökysely toteutetaan syksyllä 2018.

Rovaniemen koulutuskuntayhtymän toimintaedellytyksissä tapahtuvien muutosten vuoksi koulutuskuntayhtymässä käytiin vuonna 2016 koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut vuodelle 2017. Valtakunnallisella tasolla toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformilla tavoiteltiin 190 milj. euron säästöä vuodesta 2017 lukien. Rovaniemen koulutuskuntayhtymässä toimintatuottojen arvioitiin laskevan ammatillisen koulutuksen reformin säästötavoitteen ja ministerityöryhmän tekemän toteuttamispäätöksen vuoksi vuodesta 2016 vuoteen 2017 noin 3,25-3,9 M€.

Maksettujen palkkojen ja palkkioiden määrä vuonna 2017 oli 20,3 M€. Vuoden 2016 maksettujen palkkojen ja palkkioiden määrä oli 23,2 M€. Maksettujen palkkojen ja palkkioiden määrä oli siis n. 2,9 M€ pienempi kuin edellisena vuonna. Palkkamenot pienenevät n. 12,4 %, johon vaikutti osaltaan mm. henkilöstön vähentyminen. Palkkamenot sisältävät virka- ja työehtosopimusten palkankorotukset.

Tarkemmin johtopäätöksiä raportin perusteella käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja johtoryhmässä. Raporttia täydennetään tältä osin ennen hallituksen käsittelyä.