



Jory 14.3.2019
YTT+TST 14.3.2019
Hallitus 21.3.2019
LIITE 6
Hallitus 2.5.2019
LIITE 1

Rovaniemen koulutuskuntayhtymä

HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2018

Hyväksytty hallituksessa

21.3.2019
Versio 2.1

Lapin koulutuskeskus REDU - Santasport Lapin Urheiluopisto

Sisäiset palvelut

Sisällysluettelo

1	Yleistä henkilöstöraportista.....	2
2	Henkilöstömäärä	2
2.1	Henkilöstömäärän kehitys (lkm).....	2
2.2	Henkilöstömäärän kehitys henkilötyövuosina.....	3
2.3	Henkilöstö tulosyksiköittäin ja tehtäväalueittain	4
2.4	Palvelussuhteen tyyppi.....	5
3	Henkilöstön ikä ja sukupuoli.....	7
3.1	Ikä	7
3.2	Sukupuoli	9
4	Henkilöstön pätevyys ja osaamisen kehittäminen	10
4.1	Pätevyys.....	10
4.2	Osaamisen kehittäminen.....	11
5	Henkilöstön työkyky ja terveys.....	12
6	Yhteistoiminta sekä toimikuntien ja työryhmien toiminta.....	15
6.1	Yhteistoiminta	15
6.2	Vuosityöaikaan siirtyminen	17
6.3	Työhyvinvointitoimikunta ja sisäilmatyöryhmä	18
7	Työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta.....	18
8	Henkilöstökysely ja henkilöstön kehittämisen painopistealueet	20
8.1	Henkilöstön kehittämisen painopistealueiden 2016-2018 toteutuminen	20
8.2	Henkilöstökysely 2018 ja siihen liittyvät kehittämisen painopistealueet vuosille 2019-2020	20
9	Eläköityminen.....	22
9.1	Eläkkeelle jääneet.....	22
9.2	Eläkkeelle jäävät vuosina 2019-2038.....	24
10	Henkilöstömenot.....	25
11	Yhteenvedo ja johtopäätökset	28

Päivitys- ja hyväksymismerkinnät

Versio	Päivämäärä	Hyväksytty
1.0	14.3.2019	Johtoryhmä ja YT-toimikunta
2.0	21.3.2019	Yhtymähallitus
2.1	23.4.2019	Korjattu työterveyshuollon kustannukset, kohta 7

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, terveyttä ja työturvallisuutta. Henkilöstöraportissa huomioidaan tietojen keruu myös henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisen seurannan näkökulmasta. Henkilöstöraportissa ilmenee, miten yhteistoimintaa, työsuojelutoimintaa ja työkyvyn ylläpitävää toimintaa on REDUssa toteutettu. Lisäksi tarkastellaan, miten asetetut kehittämistoimenpiteet ovat toteutuneet ja minkälaisia kehittämistavoitteita on asetettu tuleville vuosille.

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

2 Henkilöstömäärä

2.1 Henkilöstömäärän kehitys (lkm)

Henkilöstön määrä 31.12.2018 oli 477, joista sijaisia oli 20 (vuonna 2017 sijaisia 18). Henkilöstömäärä on laskenut vuosien 2017-2018 välisenä aikana 2,9 %. Määräaikaisten työntekijöiden määrä pysyi ennallaan, mutta vakinaisten kokoaikaisten ja osa-aikaeläkeläisten määrä väheni. Henkilöstömäärän lasku on vähäisempää verrattuna aikaisempiin vuosiin. Vuosina 2015-2016 vastaava henkilöstömäärän vähennys oli 9,7 % ja vuosina 2016-2017 vähennys oli 8,6 %.

Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2017-2018

	2017	2018	Muutos %
Henkilöstö 31.12.	kaikki yht.	kaikki yht.	kaikki yht.
- vakinaisia kokoaikaisia	407	394	-3,2
- määräaikaisia kok.aikaisia	53	53	0,0
Yhteensä kokoaikaisia	460	447	-2,8
- vakinaisia osa-aikaisia	8	8	0,0
- osa-aikaeläkeläisiä	18	16	-11,1
- määräaikaisia osa-aikaisia	5	6	20,0
Yhteensä osa-aikaisia	31	30	-3,2
Kaikki yhteensä	491	477	-2,9

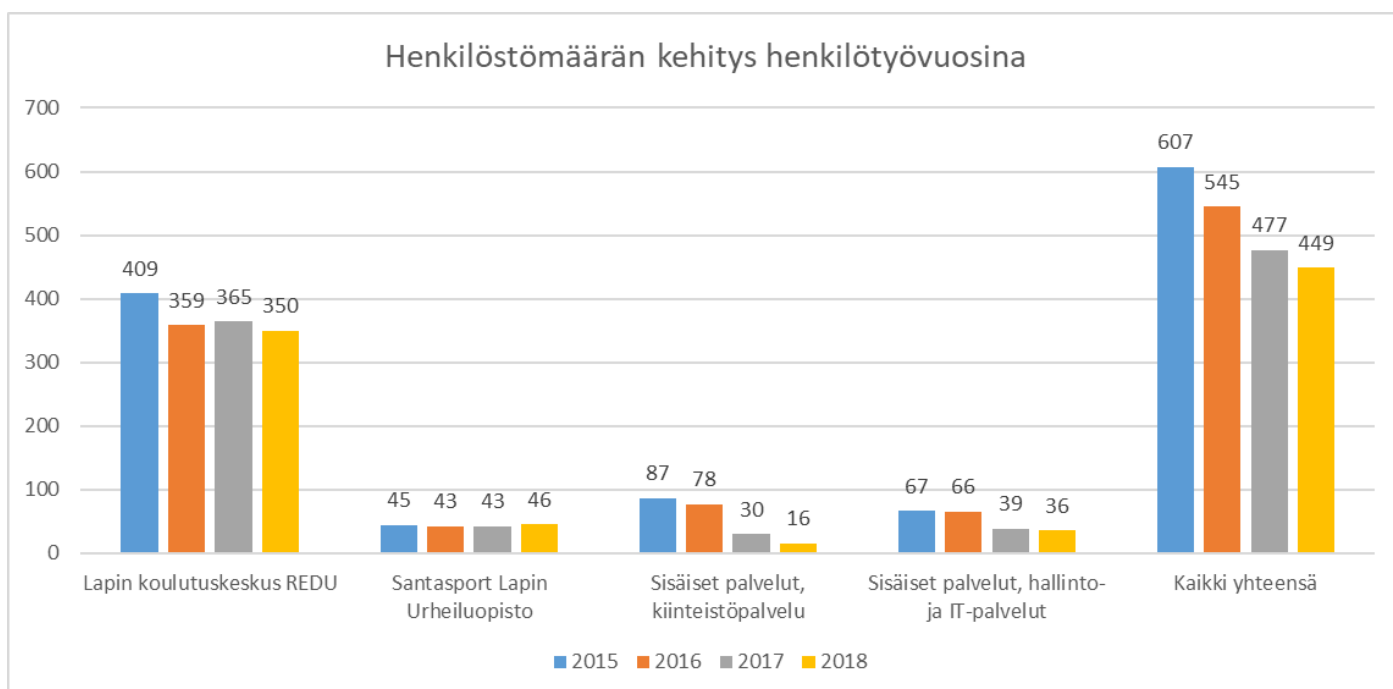


Kuvio 1. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2015-2018

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). Henkilöstömäärän kehitystä tulosalueittain/yksiköittäin tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon vuonna 2017 tapahtuneet toimintamallimuutokset. Ravintolapalvelut siirtyivät vuoden 2017 alusta kiinteistöpalvelusta Lapin koulutuskeskus REDUun. Lisäksi hallintopalveluista siirtyi työntekijöitä Lapin koulutuskeskus REDUn opiskelijapalveluihin, oppimisen suunnittelu- ja kehittämispalveluihin sekä työelämäpalveluihin.



Kuvio 2. Henkilöstömäärän kehitys henkilötyövuosina vuosina 2015-2018

2.3 Henkilöstö tulosityksikoittain ja tehtäväalueittain

Opetustehtävissä on 55 % henkilöstöstä, projekteissa 3 %, johdossa 2 % sekä opetuksen tuessa, valmennuksessa ja muissa tukipalveluissa 40 % (jakaantuu useisiin tehtäviin). Vuoteen 2017 verrattuna opetuksen ja johdon prosentuaaliset osuudet ovat pysyneet samana. Opetuksen tuen, valmennuksen ja muiden tukipalvelujen osuus on yhden prosentin verran kasvanut. Vastaavasti projektihenkilöstön osuus on prosentin verran pienentynyt. Toimintamallin muutoksen myötä yksikkökohtainen jaottelu muuttui sen verran, että yksiköiden välistä vertailua ei voi tehdä. Vuonna 2018 suurin yksikkö on Palvelu- ja hyvinvointialat, jossa työskentelee 22 % koko henkilöstöstä.

Taulukko 2. Henkilöstö tehtäväalueittain ja yksiköittäin 31.12.2018

Henkilöstö tehtäväalueittain ja yksiköittäin 31.12.2018	Johto	Opetus	Projektit	Opetuksen tuki, valmennus ja muut tukip.	Kaikki yht.	Osuus koko hlöstöstä
Hallintopalvelut	3	0	2	22	27	6 %
IT-palvelut	0	0	0	11	11	2 %
Kiinteistöpalvelut	0	0	0	16	16	3 %
Metsä-, infra- ja kuljetusalat	1	55	0	7	63	13 %
Opiskelijapalvelut	1	10	1	23	35	7 %
Oppimisen suun. ja kehit.	1	37	3	24	65	14 %
Palvelu- ja hyvinvointialat	1	89	9	4	103	22 %
Ravintolapalvelut	0	1	0	45	46	10 %
Teknologia-alat	1	53	0	9	63	13 %
UOPI, Hiihtomajantie	2	15	1	30	48	10 %
Kaikki yhteensä	10	260	16	191	477	
Osuus koko henkilöstöstä (2018)	2 %	55 %	3 %	40 %		
Osuus koko henkilöstöstä (2017)	2 %	55 %	4 %	39 %		

Taulukko 3. Opetuksen tuki, valmennus ja muut tukipalvelut tehtäväalueittain 2018

Opetuksen tuki, valmennus ja muut tukipalvelut - tehtäväalueittain	Lkm
Hallintopalvelut - Hallintosihteeri, johdonsihteeri	2
Hallintopalvelut - Henkilöstösihteeri	6,5
Hallintopalvelut - REDU suunnittelu, henkilöstö- ja talouspäällikkö	6
Hallintopalvelut - Talous-, laskentasihteeri, pääkirjanpitäjä ym.	7,5
IT-palvelut - ICT-suunnittelu	5
IT-palvelut - ICT-tuki	6
Kiinteistöpalvelut - Kiinteistöhuolto ja siivous	7
Kiinteistöpalvelut - Koordinointi, kiinteistöpäällikkö ym.	3
Kiinteistöpalvelut - Virastomestari	6
Lapin Urheiluopisto - Koordinointi, asiantuntija, Lapin kesäyliopisto	9
Lapin Urheiluopisto - Valmennus- ja liikunnanohjaustehtävät	21
Opetuksen tuki - Koulunkäynnin ohjaus	7
Opetuksen tuki - Työpaikkaohjaaja ym.	15
Opiskelijapalvelut - Asuntola- ja vapaa-ajanohjaus	10
Opiskelijapalvelut - Haku- ja opiskelijapalvelut	13
Oppimisympäristöjen kehittäminen - asiantuntija	5
Pedagoginen suunnittelu, KV, työjärjestykset	9
Työelämäpalvelut	8
Ravintolapalvelut - Kokki	11
Ravintolapalvelut - Ravitsemistyöntekijä, leipuri	23
Ravintolapalvelut - Ravitsemisvastaava, ravintolapäällikkö, palvelutyöntekijä ym.	11
Kaikki yhteensä	191

2.4 Palvelussuhteen tyyppi

Vuonna 2018 määräaikaisten prosentuaalinen osuus on hieman lisääntynyt (11,8 % vuonna 2017). REDUn toimintamallin muutoksen myötä yksikkökohtainen jaottelu muuttui sen verran, että yksiköiden välistä vertailua ei voi tehdä. Prosentuaalisesti eniten määräaikaista työntekijöitä on Palvelu- ja hyvinvointialoilla sekä Oppimisen suunnittelu- ja kehittämispalveluissa sekä työelämäpalveluissa, joka osittain selittyy projektityöntekijöiden ja sijaisten suuremmalla määrällä. Lapin Urheiluopistolla on enemmän määräaikaista työntekijöitä toiminnan luonteen vuoksi.

Taulukko 4. Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö yksiköittäin

Osaamisala/yksikkö 31.12.2018	Määrä- aikaiset	Vaki- naiset	Kaikki yht.	Määräaik. %-osuus
Hallintopalvelut	0	27	27	0,0 %
IT-palvelut	0	11	11	0,0 %
Kiinteistöpalvelut	0	16	16	0,0 %
Metsä-, infra- ja kuljetusalat	7	56	63	1,5 %
Opiskelijapalvelut	2	33	35	0,4 %
Oppimisen suun. ja kehit.	14	51	65	2,9 %
Palvelu- ja hyvinvointialat	15	88	103	3,1 %
Ravintolapalvelut	3	43	46	0,6 %
Teknologia-alat	5	58	63	1,0 %
Lapin urheiluopisto	13	35	48	2,7 %
Kaikki yhteensä (2018)	59	418	477	12,4 %
Kaikki yhteensä (2017)	58	433	491	11,8 %

Tehtäväalueittain tarkasteltuna määräaikaisten prosentuaalisessa osuudessa ei projekteja lukuun ottamatta ole tapahtunut isoja muutoksia vuosien 2017-2018 välillä. Projekteissa tapahtuvaa muutosta selittää muutamien vakinaisessa palvelussuhteessa olevien työntekijöiden siirtyminen työskentelemään projekteihin, jolloin heidän vakainainen palvelussuhteensa on kuitenkin taustalla olemassa.

Taulukko 5. Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö tehtäväalueittain

Henkilöstö 31.12.2018	Määrä- aikainen	Vaki- nainen	Kaikki yht.	Määräaik. %-osuus koko hlöstöstä 2018	Määräaik. %-osuus koko hlöstöstä 2017
Johto		10	10	0,0	0,0
Opetus	27	233	260	10,4	10,0
Projektit	10	6	16	62,5	66,7
Opetuksen tuki, valmennus ja muut tukipalvelut	22	169	191	11,5	9,9
Kaikki yht.	59	418	477	12,4	11,8

Suurin osa henkilöstöstä on vakinaisessa palvelussuhteessa ja kokoaikaisessa virassa/toimessa. Osa-aikaeläkkeellä olevia henkilöitä on eniten Palvelu- ja hyvinvointialoilla sekä Teknologia-aloilla. Osa-aikaisessa tehtävässä toimivia henkilöitä on eniten Palvelu- ja hyvinvointialoilla.

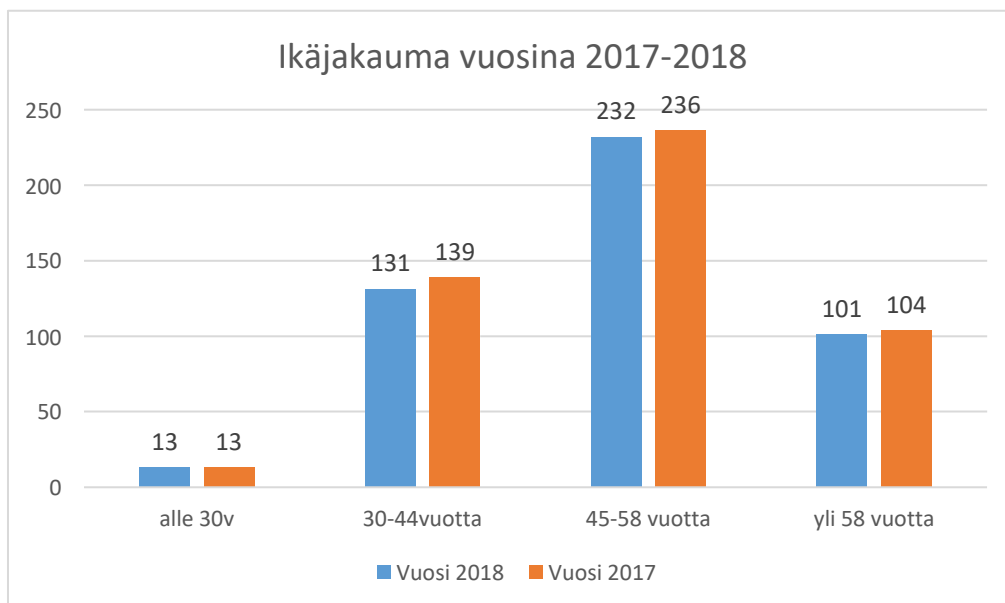
Taulukko 6. Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö yksiköittäin ja kokoaikaisuuden mukaisesti

Henkilöstö 31.12.2018	Määräaikainen	Vakinainen	Kaikki yhteensä
Hallintopalvelut		27	27
kokoaikainen virka/toimi		27	27
IT-palvelut		11	11
kokoaikainen virka/toimi		11	11
Kiinteistöpalvelut		16	16
kokoaikainen virka/toimi		16	16
Metsä-, infra- ja kuljetusalat	7	56	63
kokoaikainen virka/toimi	6	52	58
osa-aikaeläkeläinen		3	3
osa-aikainen virka/toimi	1	1	2
Opiskelijapalvelut	2	33	35
kokoaikainen virka/toimi	2	31	33
osa-aikainen virka/toimi		2	2
Oppimisen suun. ja kehit.	14	51	65
kokoaikainen virka/toimi	13	49	62
osa-aikainen virka/toimi	1	1	2
osittainen hoitovapaa		1	1
Palvelu- ja hyvinvointialat	15	88	103
kokoaikainen virka/toimi	12	82	94
osa-aikaeläkeläinen		5	5
osa-aikainen virka/toimi	3	1	4
Ravintolapalvelut	3	43	46
kokoaikainen virka/toimi	3	39	42
osa-aikaeläkeläinen		3	3
osa-aikainen virka/toimi		1	1
Teknologia-alat	5	58	63
kokoaikainen virka/toimi	5	54	59
osa-aikaeläkeläinen		4	4
Lapin Urheiluopisto	13	35	48
kokoaikainen virka/toimi	12	33	45
osa-aikaeläkeläinen		1	1
osa-aikainen virka/toimi	1	1	2
Kaikki yhteensä	59	418	477

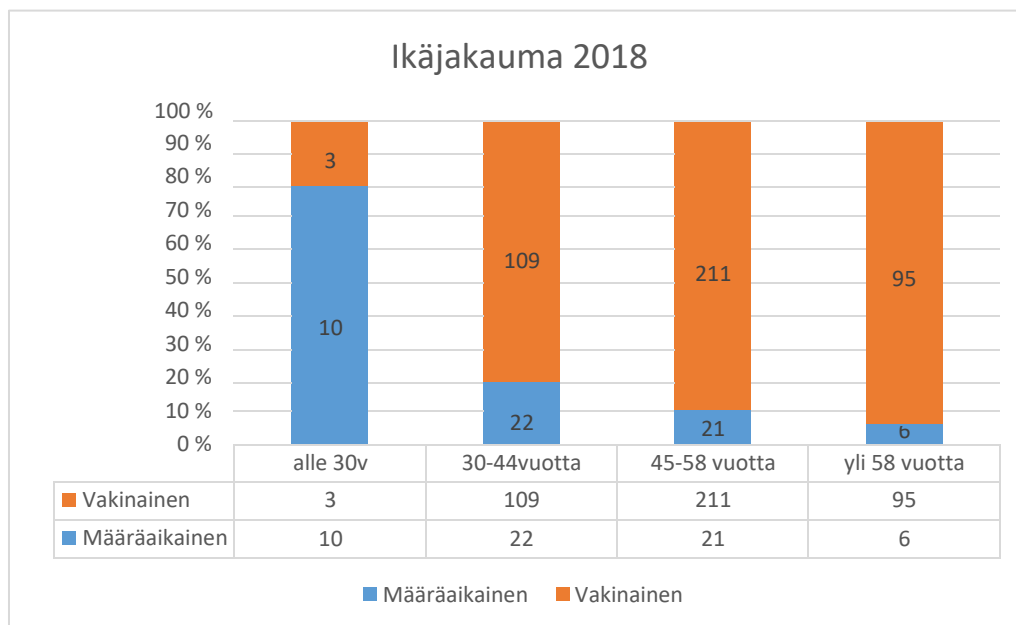
3 Henkilöstön ikä ja sukupuoli

3.1 Ikä

Ikäjakauma ei ole paljoa muuttunut vuosien 2017-2018 aikana. Molempina vuosin suurin henkilöstöryhmä on 45-58-vuotiaat. Määräaikaisia työntekijöitä on eniten alle 30-vuotiaissa työntekijöissä



Kuvio 3. Ikäjakauma vuosina 2017-2018

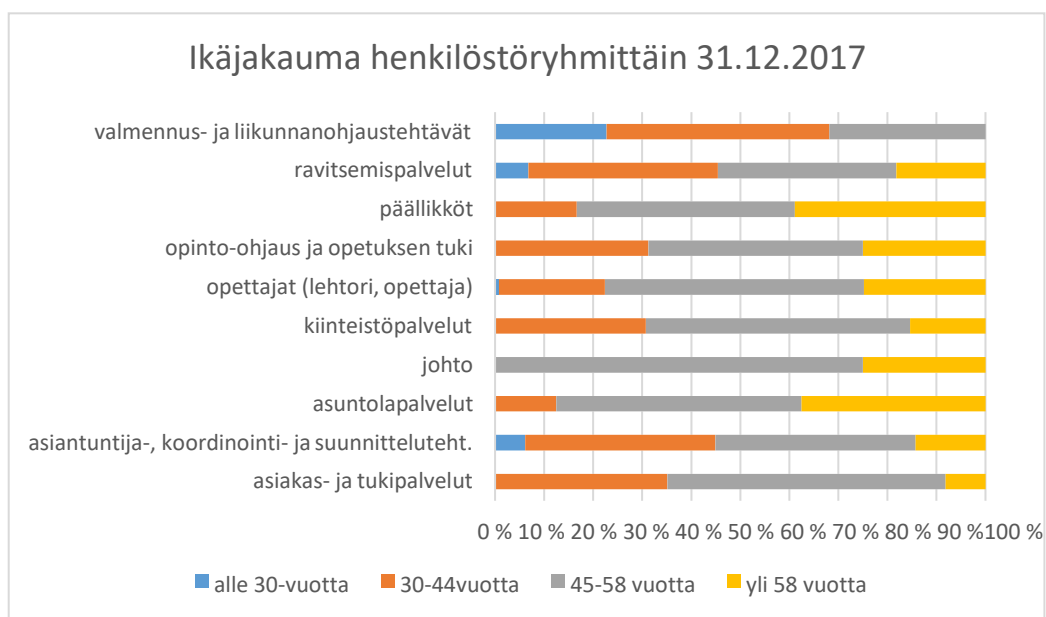


Kuvio 4. Ikäjakauma ja palvelussuhteen luonne 31.12.2018

Alle 30-vuotiaita työntekijöitä on prosentuaalisesti eniten valmennus- ja liikunnanohjaustehtävissä. Yli 58-vuotiaita on prosentuaalisesti eniten johdon ja päälliköiden henkilöstöryhmässä sekä asuntolapalveluissa katsottuna ko. henkilöstöryhmän kokonaismäärästä.

Taulukko 7. Ikäjakaukama henkilöstöryhmittäin

Henkilöstöryhmä	alle 30-v.	30-44-v.	45-58-v.	yli 58 v.
asiakas- ja tukipalvelut		13	21	3
asiantuntija-, koordinointi- ja suunnitteluteht.	3	19	20	7
asuntolapalvelut		1	4	3
johto			3	1
kiinteistöpalvelut		4	7	2
opettajat (lehtori, opettaja, kouluttaja)	2	54	132	62
opinto-ohjaus ja opetuksen tuki		10	14	8
päälliköt		3	8	7
ravitsemispalvelut	3	17	16	8
valmennus- ja liikunnanohjaustehtävät	5	10	7	
Kaikki yhteensä	13	131	232	101



Kuvio 5. Ikäjakaukama henkilöstöryhmittäin 31.12.2018

3.2 Sukupuoli

Henkilöstöstä 57 % on naisia. Naisten prosentuaalinen osuus on hieman kasvanut vuodesta 2017, jolloin naisia oli 55 % henkilöstöstä. Naisten osuus on kasvanut erityisesti osa-aikaisten palvelussuhteiden osalta. Miesten osuus osa-aikaeläkeläisistä on vähentynyt. Opetuksessa naisten ja miesten suhteellinen osuus on lähes sama. Naisia on hieman enemmän määräaikaisissa opetustehtävissä. Projekteissa työskentelevistä henkilöistä suurin osa on naisia.

Taulukko 8. Henkilöstö sukupuolen mukaan palvelussuhteen luonteittain 31.12.2018

Henkilöstö 31.12.	2017			2018			Muutos %		
	mies	nainen	kaikki yht.	mies	nainen	kaikki yht.	mies	nainen	kaikki yht.
Vakinaisia kokoaikaisia	181	226	407	172	222	394	-5,0	-1,8	-3,2
Määräaikaisia kok.aikaisia	23	30	53	19	34	53	-17,4	13,3	0,0
Yhteensä kokoaikaisia	204	256	460	191	256	447	-6,4	0,0	-2,8
Vakinaisia osa-aikaisia	4	4	8	4	4	8	0,0	0,0	0,0
Osa-aikaeläkeläisiä	10	8	18	8	8	16	-20,0	0,0	-11,1
Määräaikaisia osa-aikaisia	4	1	5	1	5	6	-75,0	400,0	20,0
Yhteensä osa-aikaisia	18	13	31	13	17	30	-27,8	30,8	-3,2
Kaikki yhteensä	222	269	491	204	273	477			-2,9

Taulukko 9. Henkilöstö sukupuolen mukaan tehtäväalueittain 31.12.2018

Henkilöstö 31.12.2018	Määräaikainen	Vakinainen	Kaikki yht.	Määräaik. %-osuus koko hlöstöstä 2018	Määräaik. %-osuus koko hlöstöstä 2017
Johto		10	10	0,0	0,0
mies		6	6	0,0	0,0
nainen		4	4	0,0	0,0
Opetus	27	233	260	10,4	10,0
mies	10	115	125	8,0	8,6
nainen	17	118	135	12,6	11,3
Projektit	10	6	16	62,5	66,7
mies	3		3	100,0	75,0
nainen	7	6	13	53,8	64,3
Opetuksen tuki, valmennus ja muut tukipalvelut	22	169	191	11,5	9,9
mies	7	63	70	10,0	16,0
nainen	15	106	121	12,4	5,4
Kaikki yht.	59	418	477	12,4	11,8

Yksiköittäin tarkasteltuna naisvaltaisia yksiköitä ovat Hallintopalvelut, Opiskelijapalvelut, Oppimisen suunnittelu- ja kehittämispalvelut, Palvelu- ja hyvinvointialat sekä Ravintolapalvelut. Miesvaltaisia yksiköitä ovat IT-palvelut, Kiinteistöpalvelut, Metsä-, infra- ja kuljetusalat sekä Teknologia-alat. Lapin Urheiluopistolla miehiä ja naisia on suurin piirtein saman verran.

Taulukko 10. Henkilöstö yksikön mukaan tarkasteltuna

Henkilöstö 31.12.2018	Mies	Nainen	Kaikki yht.	Naisten %-osuus
Hallintopalvelut	4	23	27	85,2
IT-palvelut	11		11	0,0
Kiinteistöpalvelut	12	4	16	25,0
Metsä-, infra- ja kuljetusalat	60	3	63	4,8
Opiskelijapalvelut	9	26	35	74,3
Oppimisen suun. ja kehityk.	8	57	65	87,7
Palvelu- ja hyvinvointialat	16	87	103	84,5
Ravintolapalvelut	6	40	46	87,0
Teknologia-alat	55	8	63	12,7
Lapin Urheiluopisto	23	25	48	52,1
Kaikki yht.	204	273	477	57,2

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;
- joka on suorittanut vähintään 60 opintopisteen tai 35 opintoviikon laajuiset opettajan pedagogiset opinnot;
- jolla on vähintään kolmen vuoden pituinen käytännön työkokemus opetustehtävän sisältöä lähinnä vastaavissa tehtävissä; sekä
- jolla on pätevyys- tai lupakirja, jos alan tehtävissä toimiminen edellyttää pätevyys- tai lupakirjaa.

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 tulostietojen mukaisesti opetushenkilöstön kelpoisuusmittariin on otettu mukaan ne vakinaiset ja määräaikaiset, päätoimiset opettajat, jotka opettivat pääasiallisesti ammatillisessa peruskoulutuksessa 31.12.2018. 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 opetushenkilöstön kelpoisuus on ollut 100 % sekä vuonna 2017 että vuonna 2018. Lapin koulutuskeskus REDUn tulosalueella kelpoisuus on jäänyt alle tavoitellusta 98 %. Vuoteen 2017 verrattuna opetuskelpoisuus on hieman heikentynyt.

Taulukko 11. Opetushenkilöstön kelpoisuus

OPETTAJIEN KELPOISUUS		REDU yhteensä			Koulutuskeskus REDU			Lapin Urheiluopisto		
		Tavoite 2018	Toteuma 2018	Toteuma 2017	Tavoite 2018	Toteuma 2018	Toteuma 2017	Tavoite 2018	Toteuma 2018	Toteuma 2017
Opettajien kelpoisuus	%	98,0 %	96,2 %	97,8 %	98,0 %	96,0 %	97,7 %	100 %	100 %	100 %
Opettajien lkm	lkm		265	278		249	262		16	15
Kelpoisten opettajien lkm	lkm		255	272		239	256		16	15

4.2 Osaamisen kehittäminen

Vuonna 2018 tavoitteena on ollut, että jokainen työntekijä käy joko **yksilö-, tiimi- tai ryhmäkehityskeskustelun** lähiesimiehensä kanssa. Henkilöstökyselyn 2018 tuloksista ilmeni, että kehityskeskustelun oli käynyt noin puolet henkilöstöstä. Kehityskeskustelukäytäntöjen kehittäminen on nostettu yhdeksi kehittämiskohteeksi 2019-2020 (osa vuorovaikutus-painopistealuetta). Vuonna 2018 yksilökehityskeskusteluja käytiin dokumentoidusti yhteensä 145. Tiimikehityskeskusteluja käytiin 13 eri tiimissä. Vuonna 2017 yksilökehityskeskusteluja käytiin 96 ja vuonna 2016 kehityskeskustelun dokumentoidusti oli käynyt 177 henkilöä.

Henkilöstön kehittämiseen vuonna 2018 käytettiin 2,0 % henkilöstömenoihin. Talousarvion tavoitetta ei saavutettu ja toteuma oli laskenut vuoteen 2017 verrattuna. Henkilöstön kehittämisen menojen seurannassa oli syksyn 2018 aikana järjestelmästä johtuvia ongelmia. Työntekijöiden koulutushakemukset eivät olleet siirtyneet matkalaskun pohjaksi, eivätkä myöskään koulutuksiin liittyvät palkkakustannustiedot näkyneet raportilla. Tekninen vika saatiin korjattua vuoden 2019 alusta ja palkkakustannuksia tarkasteltua takautuvasti, mutta koulutuksesta aiheutuneisiin muihin kustannuksiin on voinut jäädä puutteita.

Taulukko 12. Henkilöstön kehittäminen kustannusosuus

Henkilöstön kehittäminen kustannusosuus	TA-tavoite 2018	Toteuma 2018	Toteuma 2017
REDU Yhteensä	3,0 %	2,0 %	3,1 %
Koulutuskeskus REDU	3,0 %	2,1 %	3,1 %
Lapin Urheiluopisto	3,0 %	0,5 %	3,3 %
Sisäiset palvelut	3,0 %	2,3 %	2,0 %

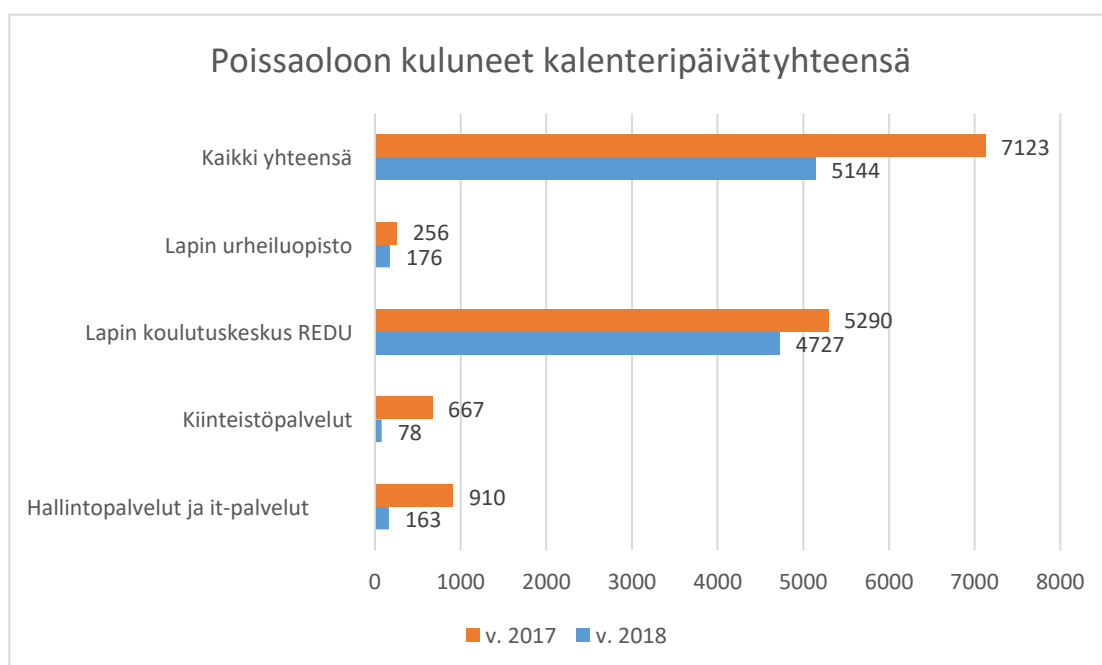
Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävä koulutusta. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä työntekijää kohti voi olla vuodessa enintään kolme. Vuonna 2018 koulutuskorvaukseen oikeutettuja päiviä oli REDUssa yhteensä 710 päivää, kun vastaava luku vuonna 2017 oli yhteensä 528 päivää.

5 Henkilöstön työkyky ja terveys

Terveysperusteisia poissaoloja vuoden 2018 aikana oli yhteensä 5 144 kalenteripäivää. Henkilöä kohti poissaolopäiviä oli keskimäärin 10,8 päivää. Vuoden 2017 vastaava luku oli 14,5. Huomioitavaa on, että henkilöstöstä **209 työntekijällä ei ole lainkaan terveysperusteisia poissaoloja** vuonna 2018. Vuonna 2017 terveysperusteisia poissaoloja ei ollut lainkaan 208 työntekijällä.

Taulukko 13. Terveysperusteiset poissaolojen määrä kalenteripäivittäin 2018

Tulosalue/yksikkö	Poissaolon keston pituus kalenteripäivinä ja siihen kuluneet päivät						
	1-3	4-29	30-60	61-90	91-180	181-365	Yht. kpv
Hallintopalvelut ja it-palvelut	52	80	31	0	0	0	163
Kiinteistöpalvelut	26	52	0	0	0	0	78
Lapin koulutuskeskus REDU	502	1977	958	541	537	212	4 727
Lapin urheiluopisto	44	100	32	0	0	0	176
Kaikki yhteensä	624	2 209	1 021	541	537	212	5 144

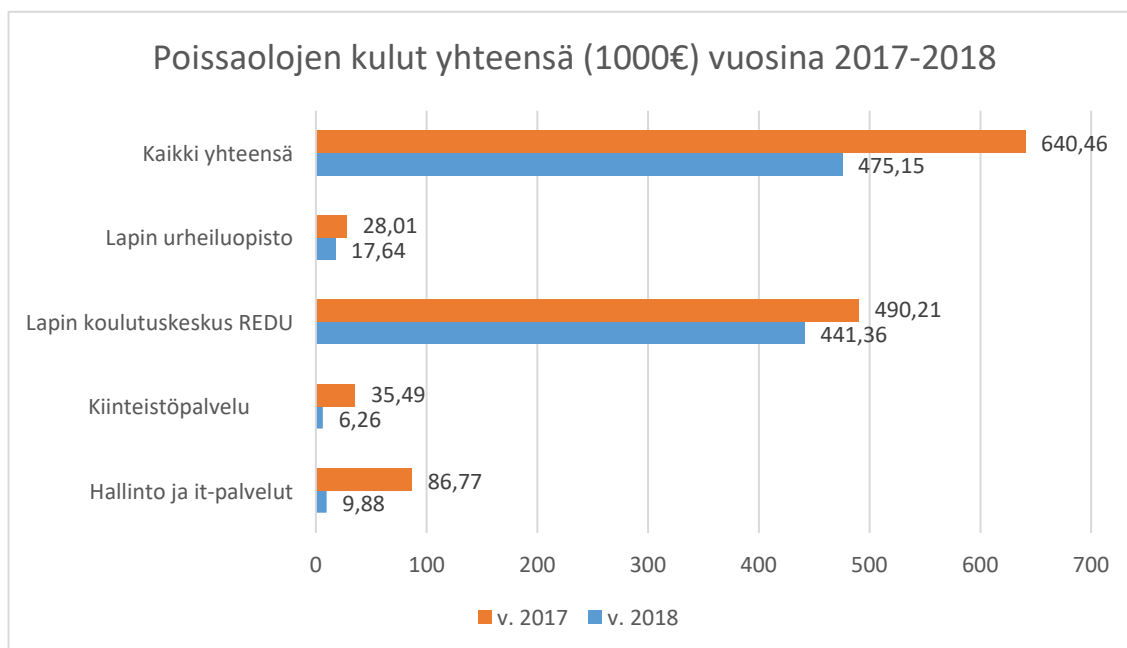


Kuvio 6. Poissaoloon kuluneet kalenteripäivät yhteensä vuosina 2017-2018

Terveysperusteisista poissaoloista aiheutuneet palkkakustannukset olivat noin 475 150 euroa. Kustannuksissa ei ole huomioitu KELAn työnantajalle maksamia korvauksia. Verrattuna vuoteen 2017 poissaolojen kulut ovat laskeneet huomattavasti.

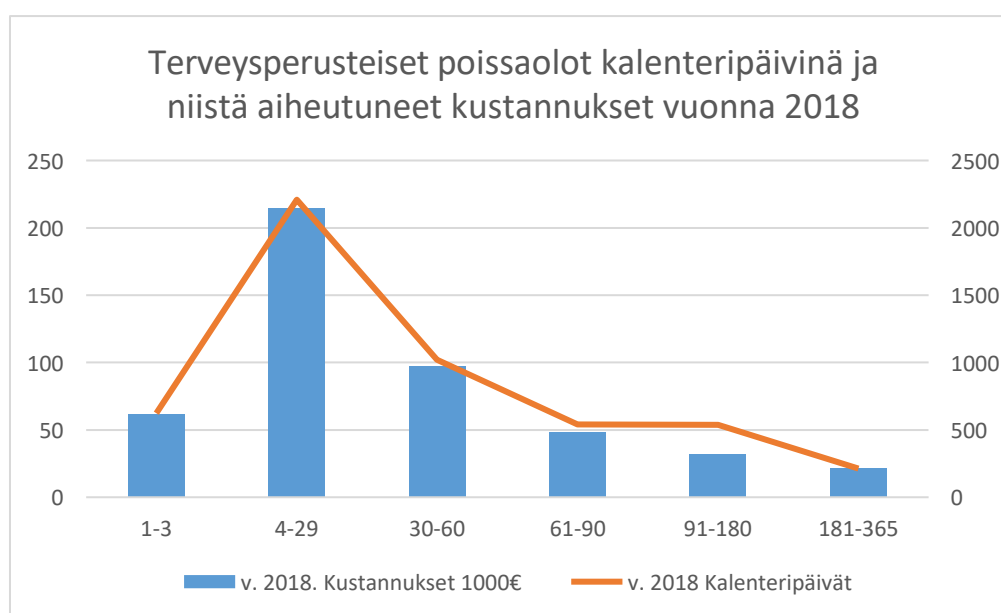
Taulukko 14. Terveysperusteisten poissaolojen keston pituus ja sen kustannukset (1000 €) v. 2018

Tulosalue/yksikkö	Poissaolon keston pituus kalenteripäivinä ja sen kulut (1000 €)						
	1-3	4-29	30-60	61-90	91-180	181-365	Yht. eurot
Hallinto ja it-palvelut	5,06	4,82	0,00	0,00	0,00	0,00	9,88
Kiinteistöpalvelu	2,08	4,18	0,00	0,00	0,00	0,00	6,26
Lapin koulutuskeskus REDU	50,29	195,28	94,35	48,06	31,93	21,46	441,36
Lapin urheiluopisto	4,53	10,16	2,96	0,00	0,00	0,00	17,64
Kaikki yhteensä	61,95	214,44	97,30	48,06	31,93	21,46	475,15



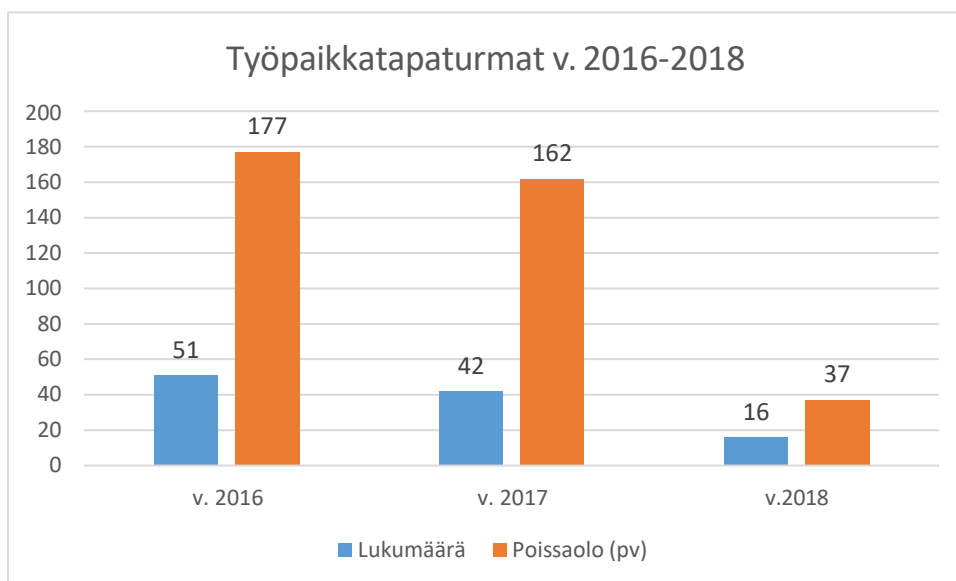
Kuvio 7. Poissaolojen kulut yhteensä (1000€) vuosina 2017-2018

Vuonna 2018 suurin osa poissaoloista oli kestoaltaan 4-29 päivää ja suurin osa kustannuksista aiheutui näistä poissaoloista.

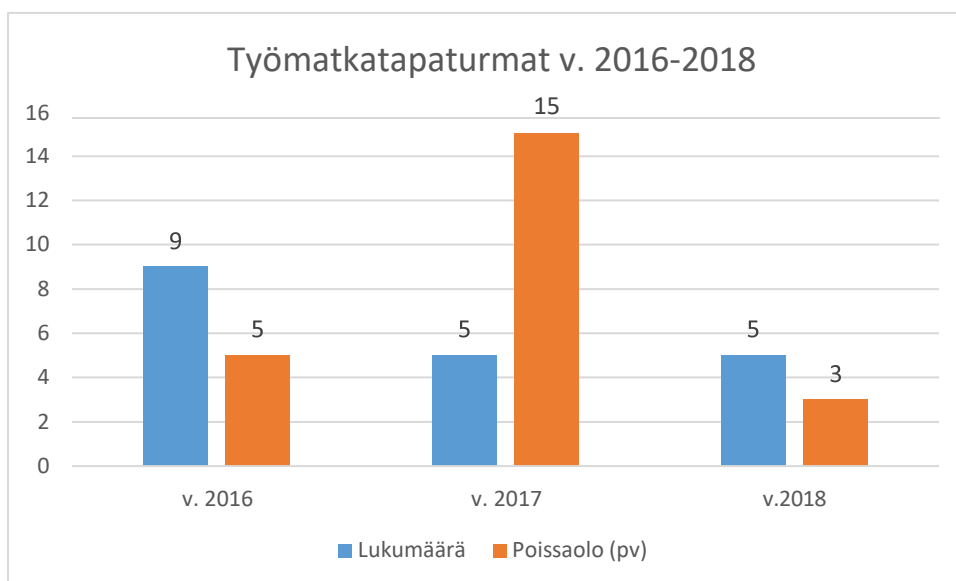


Kuvio 8. Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä ja niistä aiheutuneet kustannukset vuonna 2018

Työpaikkatapaturmia oli vuonna 2018 yhteensä 37 ja työmatkatapaturmia viisi. Työpaikkatapaturmien määrä on vähentynyt huomattavasti vuosien 2016-2018 aikana. Työmatkatapaturmien määrä pysyi samana vuoteen 2017 verrattuna.



Kuvio 9. Työpaikkatapaturmat v. 2016-2018



Kuvio 10. Työmatkatapaturmat v. 2016-2018

6 Yhteistoiminta sekä toimikuntien ja työryhmien toiminta

6.1 Yhteistoiminta

Rovaniemen koulutuskuntayhtymässä (REDU) otettiin käyttöön 1.1.2014 lukien 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.

Vuonna 2018 **yhteistyötoimikunnan** kokoonpano oli seuraava:

Arkko Taisto	rehtori
Jokinen Henna	pääluottamusmies JUKO (KVTES, TS)
Laukkanen Veli-Pekka	vt. kuntayhtymän johtaja, puheenjohtaja 31.7.2018 saakka
Lindfors Tapio	pääluottamusmies JUKO (OVTES)
Niemelä-Pentti Saija	kuntayhtymän johtaja, puheenjohtaja 1.8.2018 alkaen
Palojärvi Mirjami	henkilöstöpäällikkö, sihteeri
Poutanen Kari-Pekka	varapääluottamusmies JUKO (OVTES)
Pukarinen Pirjo	pääluottamusmies JYTY
Väisänen Juha	pääluottamusmies JHL

Työsuojeluvaltuutetut Anu Tauriainen ja Kimmo Siuruainen sekä kuntayhtymähallituksen 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 2018 aikana yhteensä kymmenen kertaa. Näistä kymmenestä kokouksesta kaksi oli yhteistä kokousta työsuojelutoimikunnan kanssa. Yhteistyötoimikunnan kokouksissa käsiteltiin kuukausittain koulutuskuntayhtymän taloudellista tilannetta ja lisäksi seurattiin erikseen henkilöstökustannusten kehittymistä. Melkein joka kuukausi käsiteltiin erilaisia vuosityöaikajärjestelmään liittyviä asioita sekä pääluottamusmies JUKO (OVTES) esille nostamia ajankohtaisia, kehitettäviä asioita.

Vuoden ensimmäisessä kokouksessa linjattiin Amis-reformin I-vaihetta. Lisäksi alkuvuoden kokouksissa annettiin selvitystä YT-tilanteesta ja käsiteltiin henkilöstöä koskevat suunnitelmat vuodelle 2018. Maaliskuussa yhteistyötoimikunnan ja työsuojelutoimikunnan yhteisessä kokouksessa käsiteltiin sovitusti henkilöstöraportti ja työsuojelun toimintakertomus sekä tilinpäätös vuodelta 2017. Aluehallintoviraston (AVI) tarkastuksiin palattiin huhtikuun yhteistyötoimikunnan kokouksessa ja lisäksi käsiteltiin lomarahen vaihtamista vapaaksi sekä Lapin Urheiluopiston paikallisen virka- ja työehtosopimuksen irtisanominen. Ohjeista päivitettiin vuoden aikana sivutoimiohjeistus ja ohje huomautusten ja varoitusten antamisesta.

Ensimmäisessä syyspuolen kokouksessa käsiteltiin muun muassa henkilöstökyselyn ja Valmeri-kyselyn ajankohta-asioita. Lokakuussa palattiin Valmeri-kyselyyn ja tarkastuskäynnin ajankohtaan, täsmennettiin ohjeistusta harkinnanvaraisten virka- ja toimivapaiden myöntämiseen sekä sovittiin henkilöstökyselyn valmisteluun liittyvistä asioista.

Toisessa syksyllä pidetyssä yhteistyötoimikunnan ja työsuojelutoimikunnan yhteisessä kokouksessa saatiin tietoa kilpailutilanteesta markkinoilla tapahtuvan toiminnan yhtiöittämisessä REDUssa, käsiteltiin rakentamis- ja investointiohjelma vuosille 2019-2023 ja rakennusten korjaussuunnitelma vuosille 2019-2021. Lisäksi käsiteltiin talousarvio 2019 ja taloussuunnitelma 2020-2021 ja tähän liittyvät henkilöstövaikutukset sekä yhtenäistettiin OVTES:n puolen epäpätevyysalennusprosentit. Muina tär-

keinä asioina oli esillä henkilöstökyselyn 2018 koontitulokset ja selvitys tulosten käsittelystä henkilöstön kanssa. Vuoden viimeisessä kokouksessa annettiin tiedoksi järjestelyerien neuvottelutuloksia ja käsiteltiin johtajakierroksella esille nousseita asioita.

Vuonna 2018 **työsuojelutoimikunnan** kokoonpano oli seuraava:

Holappa Jouko	koulutuspäällikkö, puheenjohtaja
Ketola Kari	työsuojelupäällikkö
Kustula Tuomo	työsuojeluasiamies
Määttä Marju	varatyösuojeluvaltuutettu, sihteeri
Niemi Terho	varatyösuojeluvaltuutettu Siuruai-
nen Kimmo	työsuojeluvaltuutettu
Tauriainen Anu	työsuojeluvaltuutettu
Tuomaala Tapani	kiinteistöpäällikkö

Työsuojelutoimikunta on kokoontunut viisi kertaa vuoden 2018 aikana. Kaiken kaikkiaan työsuojelutoimikunnassa on käsitelty hyvin paljon erilaisia asioita. Eniten puhuttaneet asiat ovat olleet työhyvinvointi ja AVI:n tarkastukset toimintayksiköihin. Työhyvinvoinnissa on painotettu henkilöstön kokemaa psykososiaalista kuormitusta ja mietitty keinoja tilanteen parantamiseksi. Turvallisuuden liittyvien suunnitelmien päivittämistarve on myös ollut tärkeä puheen aihe. Lähes kaikki turvallisuuden liittyvät suunnitelmat ovat jo usean vuoden takaisia. Lisäksi on käsitelty riskien ja vaarojen arviointia sekä henkilöstön turvallisuuden liittyviä koulutuksia ja perehdyttämistä. Kokouksissa on säännöllisesti luotu katsaus sisäilmatyöryhmän toimintaan. Yksittäisistä toimintayksiköistä Korvanranta 50 on ollut asialistalla useasti, johtuen siitä, että kyseessä on ”uusi” toimipiste ja käyttökokemuksia uudesta rakennuksesta on nyt saatu.

YT-neuvottelut, oma irtisanoutuminen ja työyhteisösovittelut

Vuonna 2018 Rovaniemen koulutuskuntayhtymässä oli kaksi YT-neuvottelujen kautta irtisanottua työntekijää. Toinen työntekijä irtisanottiin tuotannollisista syistä ja toinen työntekijä siirrettiin Lapia-Koulutus Oy:öön. Oman irtisanoutumisen vuoksi vakinainen palvelussuhde päättyi 15 työntekijällä.

REDUssa on käytössä työyhteisösovittelumalli. Sovittelijoina toimivat Mirjami Palojärvi ja Kari Ketola. Työyhteisösovitteluja oli vuoden 2018 kolme eri tapausta, joissa tapaamiskertoja oli yhteensä 17.

Yhteistyö aluehallintoviraston kanssa

Vuonna 2018 Aluehallintoviraston (AVI) kanssa yhteistyössä on selvitelty työntekijän valvontapyyntöä epäasiallisesta käytöksestä, kaivosalan koulutusta ja kaivoksilla käytettäviä koneita sekä työntekijöiden kokemaa psykososiaalista kuormitusta. Lisäksi AVI on käynyt tarkastamassa aiemmin annettua kehotusta korjata puutteita konesuojauksista, siisteydestä, kemikaaliluettelosta ja hätäpysäyttimestä.

Läheltäpiti-ilmoitukset

Läheltäpiti-ilmoituksia on vuonna 2018 tullut 25 kappaletta, joka on todella pieni määrä REDUn koon suhteutettuna. Toisaalta se todennäköisesti tarkoittaa sitä, että läheltäpiti-tapahtumia ei ilmoiteta. Suurin osa tehdyistä ilmoituksista on johtunut talvisista olosuhteista; liukastumisesta tai lumikinoksista, koneita/laitteita koskevia ilmoituksia oli kolme, autoihin liittyviä kaksi sekä lisäksi muutama pienempi tapaturma (roiske silmään, viiltohaava tms.).

6.2 Vuosityöaikaan siirtyminen

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 aikuiskoulutuskeskuksen määräykset.

Vuosi 2018 oli REDUssa valmistelua vuosityöaikajärjestelmään siirtymiseen. Yhtymähallitus päätti kokouksessaan 22.3.2018, että koulutuskuntayhtymän tavoitteena oli siirtyä vuosityöaikajärjestelmään 1.1.2019 alkaen ja samalla tavoitteena oli siirtyä toiminnan ja talouden suunnittelussa yhdenmukaiseen kalenterivuoden mukaiseen aikatauluun.

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 Palojärvi, suunnittelija Anu Tauriainen, koordinaattori Merja Eskelinen (StudentaPlus), päluottamusmies Tapio Lindfors, luottamusmiehet Kari-Pekka Poutanen (8-liite), Maarit Sarajärvi (7-liite), Pia Suihko (4-liite), Rauno Sääsä (E-osio) ja rehtori (oto), koulutuspäällikkö Ritva Pekkala. Työryhmän vetäjäksi nimettiin henkilöstöpäällikkö. Vuosityöaikatyöryhmä kokoontui neuvotteluihin syksyn aikana kaikkiaan viisi kertaa. Neuvottelut käytiin hyvässä yhteisymmärryksessä ja neuvotteluissa päädyttiin yksimieliseen ratkaisuun.

Yhtymähallitus käsitteli työryhmän laatimaa vuosityöajan soveltamisohjetta kokouksessaan 23.8.2018 ja teki samalla lopullisen päätöksen vuosityöaikajärjestelmään siirtymisestä sekä siirtymisestä toiminnan ja talouden suunnittelussa yhdenmukaiseen kalenterivuoden mukaiseen aikatauluun. Lisäksi vuosityöajan soveltamisohjeen hallitus päätti lähettää lausunnot KT:lle ja OAJ:lle. Työryhmä huomioi saapuneet lausunnot ja lopulta 30.10.2018 yhtymähallitus hyväksyi vuosityöaikatyöryhmässä valmistellun vuosityöajan soveltamisohjeen otettavaksi käyttöön 1.1.2019 alkaen.

Vuosityöaikajärjestelmään liittyen E-osion (aikuiskoulutuskeskuksen määräykset) soveltamisalasta siirtyneellä opettajalla oli oikeus siirtymähetken palkkatasoonsa ja hän saattoi valita ns. henkilökohtaisen vuosityöajan. Vaihtoehtona hänellä oli siirtyä 1500 tunnin kokoaikaisen opettajan vuosityöaikaan. Syksyn 2018 aikana jokaisen E-osion opettajan kanssa käytiin henkilökohtainen keskustelu asiasta. Keskusteluihin osallistuivat päluottamusmies Tapio Lindfors, henkilöstösihteeri Anne Puolakka, henkilöstöpäällikkö Mirjami Palojärvi ja oman henkilöstönsä osalta koulutuspäälliköt Jouko Holappa, Riitta Karusaari, Tapani Kähkönen, Ritva Pekkala ja Kyösti Paloniemi. Pääsääntöisesti E-osion opettajat valitsivat henkilökohtaisen vuosityöajan ja ainoastaan kolme opettajaa valitsi 1500 tunnin vuosityöajan.

Vuosityöaikajärjestelmään valmistautuessa koulutuskuntayhtymässä järjestettiin useita tiedotus-, keskustelu- ja perehdytystilaisuuksia henkilöstölle vuoden 2018 aikana. Lisäksi ROKKI-intraan perustettiin vuosityöaikaan liittyen oma sivusto, johon on koottu vuosityöaikaan liittyvää materiaalia ja ajankohtaisia linkkejä sekä mahdollistettu kysymysten esittäminen.

6.3 Työhyvinvointitoimikunta ja sisäilmatyöryhmä

Työhyvinvointitoimikunta on vuonna 2018 kokoontunut kolme kertaa. Työhyvinvointitoimikunnan kokouksissa käsitellyt asiat on painottuneet pääasiassa virkistystoimintaan ja erilaisiin tapahtumiin sekä niiden järjestelyihin. Kokouksissa on kuitenkin käsitelty myös kokonaisvaltaista työssä jaksamista ja sen tukemista.

Sisäilmatyöryhmä on vuonna 2018 kokoontunut viisi kertaa. Sisäilmatyöryhmän toiminnan pääpaino on ollut sisäilmaa parantavien korjausten ja sisäilman laatua mittaavien tutkimusten seuraaminen. 2018 uusittiin sisäilmaopas, joka löytyy ROKKI-intrasta. Työryhmän kokouksista ja niissä käsitellyistä asioista päätettiin laittaa tiedotetta myös muulle henkilöstölle viikkotiedotteen avulla. Sisäilmailmoituksia varten tehtiin sähköinen kyselykaavake, joka löytyy ROKKI-intrasta, Hemulista sekä REDU.fi-sivustolta. Sisäilmailoituksen tekemisestä on levitetty tietoa opetuksen digitaalisten välineiden koulutustapahtumissa. Sähköisen järjestelmän kautta ilmoituksia onkin tullut kiitettävästi. Kiinteistöjen sisäilmaa tutkitaan kaikilla tiedossa olevilla tutkimusmenetelmillä ja aina, kun jotain korjattavaa löytyy, korjaustoimenpiteet aloitetaan mahdollisimman pian. Työterveyshuollon kanssa yhteistyössä on pyritty tiedottamaan henkilöstöä sellaisten oireiden lieventämisestä, joiden voidaan ajatella johtuvan sisäilmasta (äänen käheys, nuha, tukkoinen olo, kuivuvat silmät, lämpötila jne.).

7 Työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta

Rovaniemellä ja Sodankylässä toimivan henkilöstön työterveyshuoltopalvelut tuottaa Lappica Oy. Kitilässä toimivan henkilöstön terveystalousta vastaa Pihlajalinna Terveys Oy, Dextra Levi. Kemijärven henkilöstön osalta työterveyshuoltopalvelut tuottaa Kemijärven kaupunki/Terveystalo Kemijärvi.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2018 olivat 294 149,61 €. Kustannukset olivat laskeneet edellisvuodesta 10,06 %. Kustannukset henkilöä kohti vuonna 2018 olivat 617 €. Henkilöä kohti olevat kustannukset vuosina 2017-2018 olivat laskeneet eniten Kiinteistöpalveluissa.

Taulukko 15. Työterveyshuollon kustannusten kehitys 2014-2018

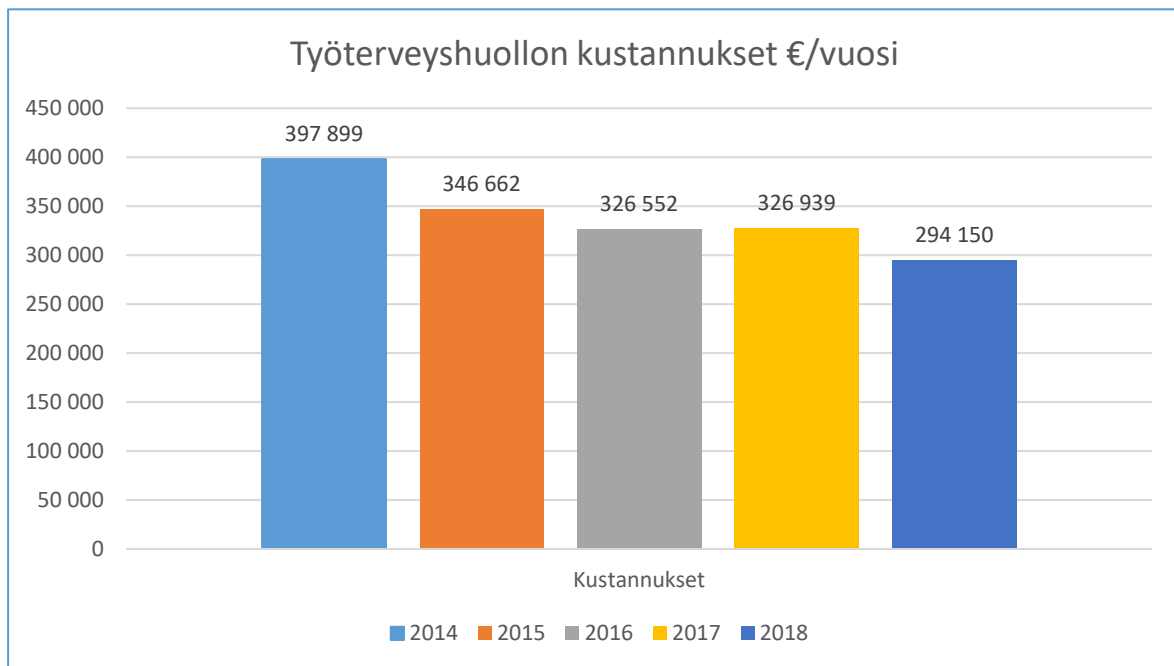
Työterveyshuollon kustannukset €	2014	2015	2016	2017	2018
	397 899	346 662	326 552	326 939	294 149,61
Muutos edellisvuodesta		-12,88 %	-5,80 %	0,12 %	-10,06 %

Taulukko 16. Työterveyshuollon kustannukset yksiköittäin 2018

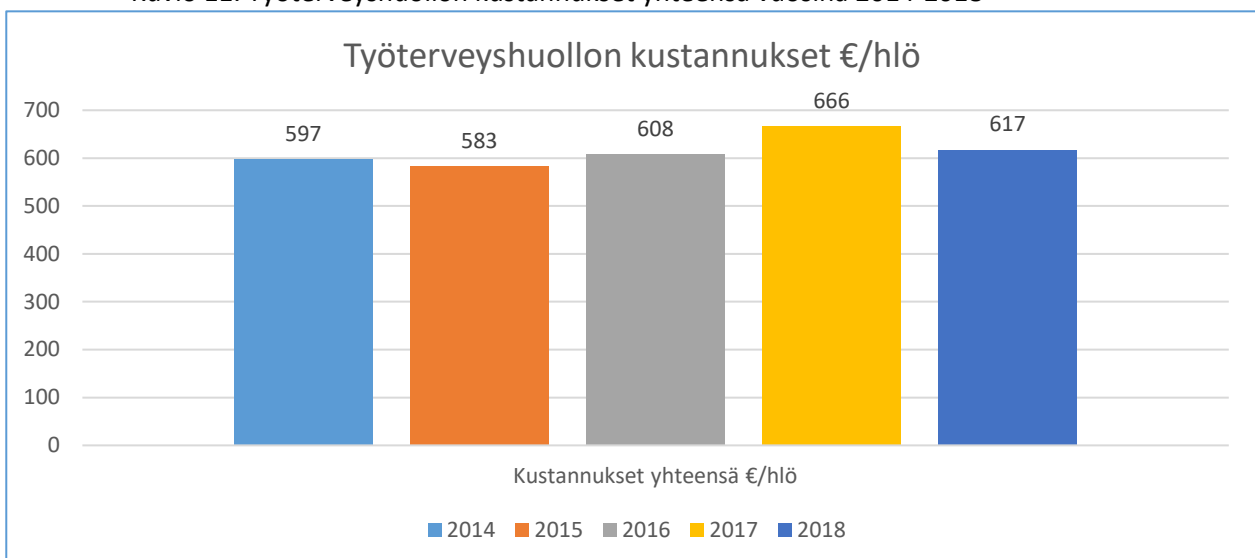
VUOSI 2018 Yksikkö	Henkilömäärä	Kustannukset €	Kustannukset €/hlö	Terveysper.poissaolot (kalenteripvt)
Lapin koulutuskeskus REDU	375	247 540	660	4 727
Lapin Urheiluopisto	48	17 846	372	176
Hallinto- ja IT-palvelut	38	16 316	429	163
Kiinteistöpalvelut	16	7 503	469	78
Työhyvinvointityö	0	4 945	0	0
Yhteensä	477	294 150	617	5 144

Taulukko 17. Työterveyshuollon kustannukset yksiköittäin 2017

VUOSI 2017 Yksikkö	Henkilömäärä	Kustannukset €	Kustannukset €/hlö	Terveysper.poissaolot (kalenteripvt)
Lapin koulutuskeskus REDU	373	261 580	701	5 290
Lapin Urheiluopisto	50	18 814	376	256
Hallinto- ja IT-palvelut	42	21 049	501	910
Kiinteistöpalvelut	26	23 078	888	667
Työhyvinvointityö	0	2 418	0	0
Yhteensä	491	326 939	666	7 123



Kuvio 11. Työterveyshuollon kustannukset yhteensä vuosina 2014-2018



Kuvio 12. Työterveyshuollon kustannukset per henkilö vuosina 2014-2018

REDUn työntekijöillä on käytettävänä 200 euron vuosittainen **liikunta- ja kulttuurietu (ePassi)**. Etuun ovat oikeutettuja kaikki, joilla vakituinen palvelussuhde tai ovat määräaikaisessa päätoimisessa palvelussuhteessa. Lisäksi etuun ovat oikeutettuja lakisääteisellä virka- ja toimivapaalla olevat henkilöt. Vuoden 2018 aikana liikunta- ja kulttuurietua oli käyttänyt 420 REDUn työntekijää (yhteensä 73977,37 €). Kokonaisuudesta 68 % oli hyödynnetty liikuntaetuun ja 32 % kulttuurietuun.

Jokaisella työyksiköllä on ollut mahdollisuus toteuttaa kaksi **työhyvinvointi- ja virkistysiltapäivää** vuodessa. Sisällöltään iltapäivät ovat olleet liikunnallisia tai ulkoilutapahtumia (mm. lumikenkäväely tai pilkkiretki). Työhyvinvointitoimikunta järjesti vuoden aikana useita eri tyyppisiä tapahtumia, joihin koko henkilöstö pystyi osallistua (mm. ratsastustunti, makkarantekokurssi). Vuoden 2018 lopussa järjestettiin koko koulutuskuntayhtymän yhteinen pikkujoulu. Maakuntayksiköt saivat niin halutessaan järjestää oman tilaisuutensa pitkistä etäisyyksistä johtuen.

8 Henkilöstökysely ja henkilöstön kehittämisen painopistealueet

8.1 Henkilöstön kehittämisen painopistealueiden 2016-2018 toteutuminen

Vuoden 2016 henkilöstökyselyn tulosten perusteella kehittämisen painopisteenä olivat tiimitoiminnan kehittäminen (sis. tehtävänkuvat), esimiesvalmennus sekä perehdyttäminen ja työssäjaksamisen tuki muutoksessa. Alkuvuoden 2018 tarkastelussa esimiesvalmennuksesta päätettiin tehdä nonstop sekä kehittämisen painopisteeksi nostettiin lisäksi vastakkainasettelun vähentäminen (mm. eri henkilöstöryhmien välillä), jossa toimenpiteinä ovat mm. vastuutaulukoiden ja tehtävänkuvauksen vieminen selkeästi näkyviin ROKKI-intraan sekä henkilöstön yhteisen toiminnallisen tilaisuuden järjestäminen syksyllä 2018.

Kehittämisen painopisteiden 2016-2018 toteutuminen:

- **Tiimitoiminnan kehittäminen (sis. tehtävänkuvaukset):** Uuden toimintamallin mukainen tiimiorganisaatio käynnistyi elokuussa 2017. Tiimitoiminnalle luotiin 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. Osa osaamisalojen tiimeistä kävi tiimikehityskeskustelun, jossa erityisteemana oli osaaminen ja osaamisen kehittäminen. Tehtävävastuita määriteltiin vastuumatriiseihin ja vastuutaulukoihin sekä työntekijöiden tehtävänkuvauksia päivitettiin.
- **Esimieskoulutus:** Toteutettiin aluksi 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, joten vuoden 2018 aikana järjestettiin vielä neljä tilaisuutta.
- **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.
- **Vastakkainasettelun vähentäminen:** Henkilöstön yhteisen toiminnallisen koulutus- ja työhyvinvointitilaisuuden suunnittelu käynnistettiin syksyllä 2018. Tilaisuus toteutettiin 7.1.2019. Tilaisuuden jälkeen henkilöstölle tehtiin palautekysely. Tilaisuus sai erinomaisen palautteen ja vastaavia tilaisuuksia toivottiin järjestettävän myös jatkossa. ROKKI-intran kehittäminen tehtävänkuvauksen osalta on kesken.

8.2 Henkilöstökysely 2018 ja siihen liittyvät kehittämisen painopistealueet vuosille 2019-2020

Perinteinen henkilöstökysely toteutettiin syksyn 2018 aikana koko henkilöstölle. Vastausprosentti oli 76 % (vuonna 2016 vastausprosentti 61 %). Kyselyyn vastaaminen oli luottamuksellista. Taustakysymyksistä ainoastaan henkilöstöryhmä oli pakollinen kysymys.

Tuloksia käsiteltiin isoissa toimintayksikkökohtaisissa tilaisuuksissa, joihin osallistuivat kaikki toimintayksikössä toimivat henkilöstöryhmästä riippumatta (poikkeuksena Ravintolapalvelut, joille järjes-

tettiin toiminnanluonteen vuoksi oma erillinen iso tilaisuus). Toimintayksikön henkilöstön ja esimiesten lisäksi tilaisuuksiin osallistuivat rehtori/tulosalueen johtaja, henkilöstöpäällikkö, työsuojelun vas-
tuuhenkilöt, Rovaniemen toimintayksiköissä työterveyshuollon edustaja sekä mahdollisuuksien mu-
kaan kuntayhtymän johtaja. Sen lisäksi tuloksia käsiteltiin tiimeissä tiimiesimiesten/lähiesimiesten
johdolla.

Kehittämiskohteiden määrittelyssä sovellettiin LEAN-ajattelun jatkuvan parantamisen menetelmää,
jossa kehitettävät asiat jaetaan pidemmän aikavälin ja lyhyemmän aikavälin kehittämiskohteisiin.
Kaikki kehittämiskohteet on visuaalisesti kuvattu (jatkuvan parantamisen-taulut), jotta kehittämisen
kokonaisuus on helpompi hahmottaa ja päätettyjen toimenpiteiden toteutumista on helpompi seu-
rata. Jatkuvan parantamisen taulut laadittiin sekä REDU-tasolla että yksikkö-tasolla.

Koko REDU-tasolla keskeisimmät vahvuudet olivat

- oma osaaminen sekä tiimin osaaminen vastaavat työn vaatimuksia
- lähityöyhteisössä pyydetään ja annetaan apua toisille sekä hyväksytään erilaisuus
- oma aktiivinen toiminta niin työyhteisössä, uuden oppimisessa, tiedon hakijana kuin työhyvin-
voinnin kannalta

REDU-tasolla henkilöstökyselyn tulosten perusteella kehittämisen painopistealueiksi priorisoitiin

- suunnittelu → pedagogisen suunnittelun, koulutuksien suunnittelun, toiminnan suunnittelun
kehittäminen
- perehdyttäminen, työn ohjaus → uusien toimintamallien perehdyttäminen, uuden työntekijän
perehdyttäminen, perehdyttämismateriaali
- vuorovaikutus → REDU-tasoisesta ja tiimin sisäisestä vuorovaikutuksesta ja viestinnän kehittäminen,
esimiestyön uudistaminen ja esimiesviestinnän kehittäminen, kehityskeskustelut, hallituksen ja
ylimmän johdon toimintaan tutustuminen
- työelämäyhteistyö → joustavan työelämäyhteistyön mahdollistaminen vuosityöajassa, työelä-
mäpalvelujen kehittäminen, toimintamallit asiakkuuksien hoitamiseen, Lapin kesäyliopiston
roolin kirkastaminen

Lisäksi henkilöstökyselyn tuloksia hyödynnetään henkilöstöä koskevien suunnitelmien 2019 laadin-
nassa mm. saaden tietoa osaamisen nykytilasta henkilöstöryhmittäin, eri-ikäisten työntekijöiden nä-
kemyksistä sekä kehittämistarpeista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta.

REDU 2030: Olemme askeleen edellä osaamisen kehittämisen ratkaisuisissa			
ARVOLUPAUS: Olemme yhdessä tekeviä, vastuullisia ja asiakaslähtöisiä			
Kehittämisen painopisteet henkilöstökyselyn pohjalta			
Suunnittelu	Perehdyttäminen, työn ohjaus	Vuorovaikutus	Työelämäyhteistyö

Kuvio 13. Henkilöstökyselyn tulosten perusteella kehittämisen painopistealueet

Kehittämistoimenpiteiden toteutumista seurataan toimintayksiköissä ja tiimeissä sekä REDU-tasolla
osaamisen kehittämisen työryhmässä, johtoryhmässä, YT- ja työsuojelutoimikunnassa sekä REDU ke-
hittämistyöryhmässä.

9 Eläköityminen

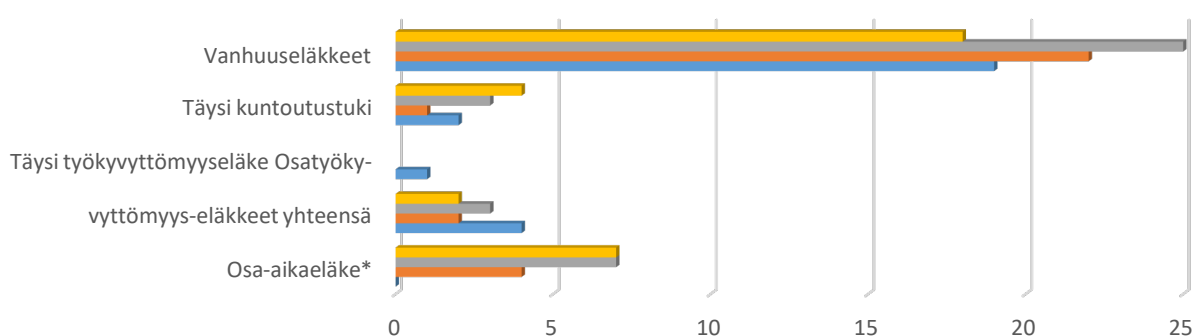
9.1 Eläkkeelle jääneet

Vuoden 2018 aikana eläkkeelle jäi REDUn palveluksesta (tai joilla REDU on ollut viimeinen työnantaja) yhteensä 26 henkilöä. Viimeisimmät uudet osa-aikaeläkkeet alkoivat vuoden 2017 ennen lajin lakkauttamista, joten vuonna 2018 osa-aikaeläkemahdollisuutta ei enää ollut. Kaikkia työkyvyttömyyseläkkeitä oli yhteensä seitsemän.

Taulukko 18. Eläkkeelle siirtyneet vuosina 2017-2018

Eläkelaji	Määrä 2018, henkilöä	Määrä 2017, henkilöä	Muutos, henkilöä	Muutos %	Keski-ikä, v. (2018)	Osuus kaikista eläkkeelle siirtyneistä % (2018)
Vanhuseläkkeet	19	22	-3	-13,6 %	64,3	73,1
Täysi työkyvyttömyyseläke	1	ei yhtään	1		***	3,8
Täysi kuntoutustuki	2	1	1	100,0 %	***	7,7
Osatyökyvyttömyyseläkkeet yhteensä	4	2	2	100,0 %	59,2	15,4
Yhteensä	26	25	1	4,0 %	62,7	100,0
Osa-aikaeläke *		4				
Kaikki työkyvyttömyyseläkkeet yht. **	7	3	4	133,3 %	58,6	26,9

Eläkkeelle siirtyneet ja osa-aikaeläkkeen aloittaneet v. 2014 - 2018



	Osa-aikaeläke*	Osatyökyvyttömyyseläkkeet yhteensä	Täysi työkyvyttömyyseläke	Täysi kuntoutustuki	Vanhuseläkkeet
■ 2015	7	2		4	18
■ 2016	7	3		3	25
■ 2017	4	2		1	22
■ 2018	0	4	1	2	19

Kuvio 14. Eläkkeelle siirtyneet ja osa-aikaeläkkeen aloittaneet v. 2014-2018

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

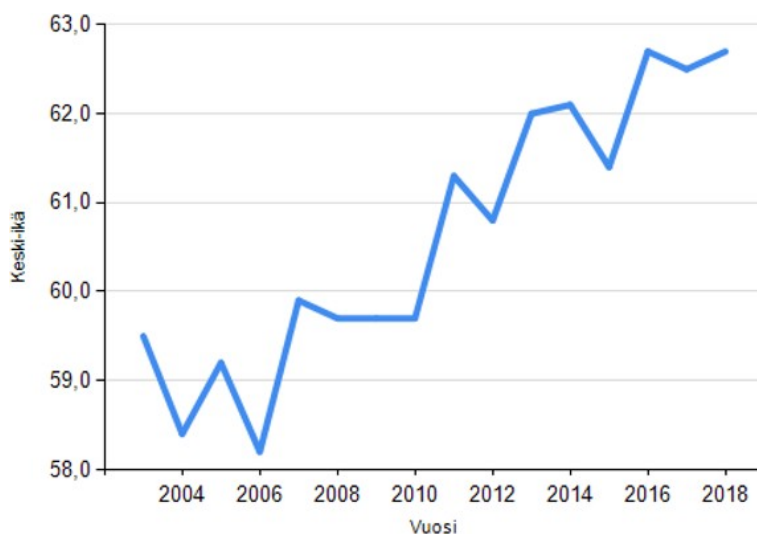
** Taulukossa kaikki työkyvyttömyyseläkkeet koostuvat (toistaiseksi pysyvästä) täydestä työkyvyttömyyseläkkeestä, täydestä kuntoutustuesta, (toistaiseksi pysyvästä) osatyökyvyttömyyseläkkeestä ja osakuntoutuksesta. Kuntoutustuet (täysi, osa) myönnetään määräajaksi.

*** Tietoa ei esitetä tietosuojasystä

Viimeisen viiden vuoden aikana eläkkeelle siirtyneiden työntekijöiden määrä on pysytellyt lähes samana (24-26 työntekijää) lukuun ottamatta vuotta 2016, jolloin eläkkeelle siirtyi useampi työntekijä (31 työntekijää). Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on noussut vuodesta 2003 (59,5 v.) vuoteen 2018 (62,7 v.) mennessä noin kahdella vuodella.

Taulukko 19. Eläkkeelle siirtyneet ja eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosin 2003-2018

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
Yhteensä	373	60,8



Kuvio 15. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2004-2018

REDUn eläkemenoista aiheutuvat eläkemaksut vuonna 2018 olivat seuraavat: eläkemenoperusteinen maksu 734 626,26 € ja varhennetuista eläkkeistä aiheutuneet maksut 280 655,03 €.

Taulukko 20. REDUn eläkemaksut vuosina 2006-2017

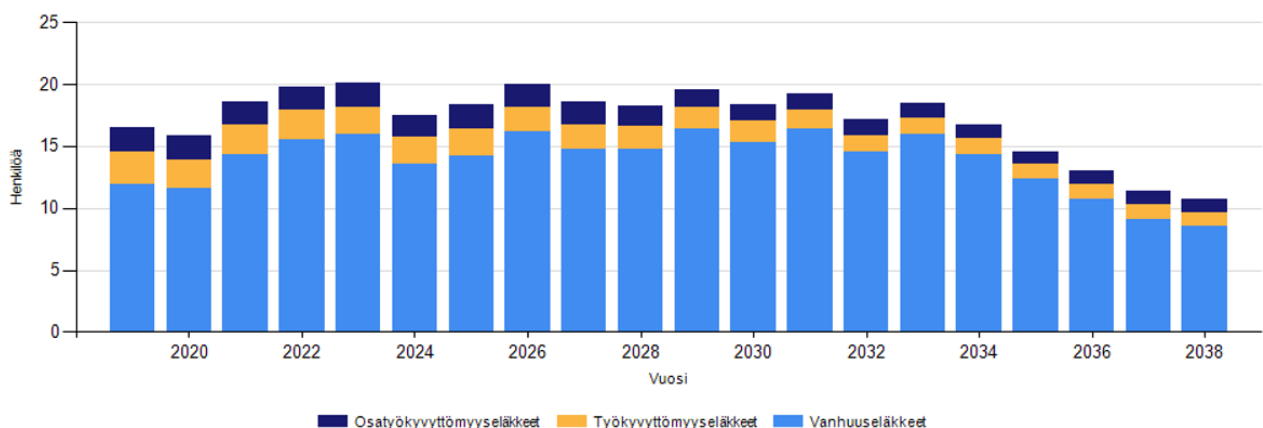
Palkkasumma ja eläkemaksut vuosittain euroissa

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
Yhteensä	394 536 891	85 961 569	11 699 323	2 851 336	100 512 229

9.2 Eläkkeelle jäävät vuosina 2019-2038

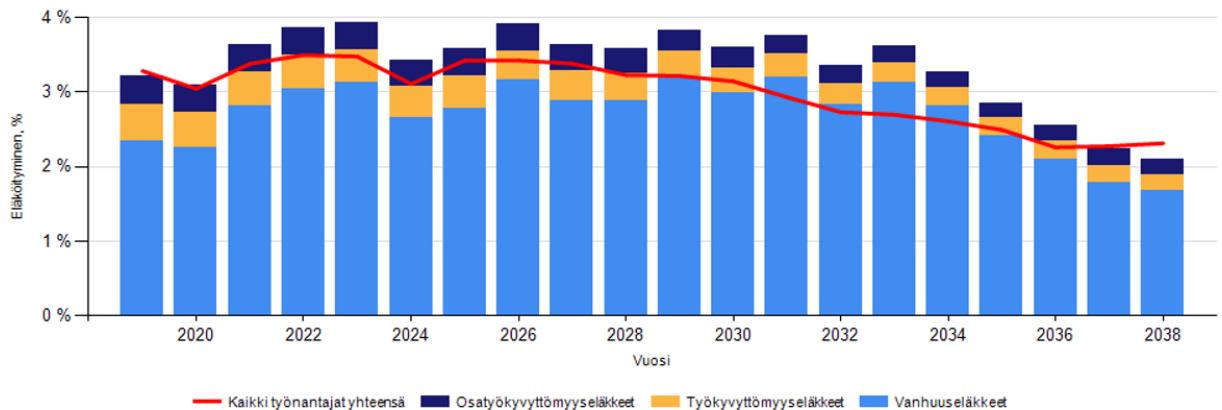
Rovaniemen koulutuskuntayhtymästä vuosien 2019-2021 aikana nykyisestä henkilöstöstä jää eläkkeelle noin 51 henkilöä (kaikki eläkelajit yhteensä). Eläköityminen lisääntyy erityisesti vuosina 2021-2023. Ennuste perustuu vuoden 2017 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2019 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys-, ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Muihin työnantajiin verrattuna eläköityminen on REDUssa vuodesta 2021 lähtien suurempaa.

Eläköitymisennuste 2019 - 2038



Kuvio 16. KEVAN arvio REDUn palveluksesta eläkkeelle jäävistä vuosina 2019-2038

Eläköitymisennuste 2019 - 2038



Kuvio 17. KEVAN arvio eläkkeelle jäävistä verran muihin työnantajiin vuosina 2019-2038.

10 Henkilöstömenot

Maksettujen palkkojen ja palkkioiden määrä vuonna 2018 oli 19,4 M€. Eläkekulujen määrä oli 3,6 M€, muiden henkilösivukulujen 1,4 M€ ja saatujen henkilöstökorvausten määrä 0,2 M€. Henkilöstömenot ovat pienentyneet vuoteen 2017 verrattuna 4,7 %. Maksettujen lisä/ylityökorvausten sekä viikkoilytuntipalkkioiden määrä oli kasvanut vuodesta 2017. Vuonna 2018 lisä/ylityökorvauksia ja viikkoilytuntipalkkiota maksettiin yhteensä 261 960,79 €.

Taulukko 21. Henkilöstömenot euroina v. 2017-2018

Henkilöstömenot	2017	2018
Palkat ja palkkiot	20 363 065,69	19 406 805,00
Eläkekulut	4 268 563,46	3 621 806,88
Muut henkilösivukulut	1 173 018,67	1 380 561,03
Henkilöstökorvaukset	-281 343,80	-232 942,53
Henkilöstömenot yhteensä	25 523 304,02	24 176 230,38
Palkkojen muutos edellisvuoteen	-12,40 %	-4,70 %
Koko henkilöstömenojen muutos ed.v.	-13,51 %	-5,28 %

Taulukko 22. Maksetut palkat tulosalueittain/yksiköittäin v. 2017-2018

Tulosalue/yksikkö	2017	2018	Muutos
Lapin koulutuskeskus REDU	15 577 087	15 080 037	-3,19 %
Lapin Urheiluopisto	2 148 647	2 217 486	3,20 %
Kiinteistöpalvelut	985 251	560 673	-43,09 %
Hallinto- ja IT-palvelut	1 652 081	1 548 610	-6,26 %
Kaikki yhteensä	20 363 066	19 406 805	-4,70 %

Taulukko 23. Maksetut ylityökorvaukset ja viikkoilytuntipalkkiot vuonna 2018

Tulosalue/yksikkö Vuosi 2018	Lisä/ylityökorvaus	Viikkoilytunti- palkkio	Kaikki yhteensä
Lapin koulutuskeskus REDU	125 292,87	133 821,64	259 114,51
Lapin Urheiluopisto	431,42	0,00	431,42
Hallinto- ja IT-palvelut	2 414,86	0,00	2 414,86
Kaikki yhteensä (2018)	128 139,15	133 821,64	261 960,79
Kaikki yhteensä (2017)	95 797,33	139 723,42	235 520,75

* Kiinteistöpalveluissa maksettuja ylityökorvauksia ei vuonna 2018 ollut

Kun verrataan miesten ja naisten välisiä palkkoja ja lisiä kokonaisuudessa, voi todeta miehillä olevan kaiken kaikkiaan parempi palkka ja lisät. Tarkemmassa analyysissä opettajien osalta tilanne vaihtelee OVTES-liitteittäin. KVTES- ja TS-henkilöstöllä pääsääntöisesti miesten palkka ja lisät ovat paremmat. Asuntola- ja vapaa-ajanohjaajilla palkkaeroja miesten ja naisten välillä ei ole.

Taulukko 24. Palkat ja lisät euroina keskimääräin sukupuolen mukaan

Henkilöstö 31.12.2018	Teht.koht. palkka	Palkka yhteensä	Lisät	TVA-palkka	Viikkoylituntipalkkio
mies	2907,76	3387,68	136,55	35,01	52,45
nainen	2791,29	3121,16	92,03	11,32	38,84
Kaikki yhteensä (2018)	2840,69	3234,21	110,91	22,58	45,31
Kaikki yhteensä (2017)	2838,97	3403,12	100,94	23,69	20,34

Taulukko 25. Opettajien palkat ja lisät euroina keskimäärin

Henkilöstö 31.12.2018	Teht.koht. palkka	Palkka yht.	Lisät	TVA-palkka	Viikkoylituntipalkkio	Hlö määrä lkm
Liite 4 ammattioppilaitokset	2821,04	3469,77	75,87	16,87	93,05	104
mies	2790,03	3516,59	87,35	25,04	98,69	61
nainen	2865,01	3403,36	59,57	5,26	85,06	43
Liite 5 kauppaoppilaitokset	2908,51	3778,46	89,08	11,91	172,72	19
mies	2979,48	4200,89	170,54	75,45	371,25	3
nainen	2895,20	3699,26	73,80	0,00	135,50	16
Liite 7 sosiaalialan oppil.	3200,68	3577,38	86,95	17,79	0,00	63
mies	3052,97	3345,61	163,06	73,60	0,00	6
nainen	3216,23	3601,78	78,94	11,91	0,00	57
Liite 8 metsä- ja puutalousoppil.	2997,19	3458,66	113,42	32,10	0,00	20
mies	2996,29	3455,17	119,39	33,79	0,00	19
nainen	Tietoja ei voi julkaista tietosuojasystä (vain yksi henkilö)					
Lapin urheiluopisto	3256,80	3668,95	56,04	13,31	0,00	17
mies	3320,34	3813,70	74,23	32,33	0,00	7
nainen	3212,32	3567,62	43,31	0,00	0,00	10
Osio E Ammatillinen aikuiskoul.	3372,05	3876,85	102,84	50,80	0,00	49
mies	3279,22	3798,51	95,51	49,92	0,00	34
nainen	3582,46	4054,43	119,47	52,81	0,00	15
Kaikki yhteensä	3054,53	3601,23	85,74	23,74	47,64	272

Taulukko 26. Palkat ja lisät euroina keskimäärin henkilöstöryhmittäin (KVTES ja TS)

Henkilöstöryhmä 31.12.2018	Teht.koht. palkka	Palkka yhteensä	Lisät yhteensä	Erillislisä
asiakas- ja tukipalvelut	2358,60	2574,60	153,63	0,00
mies	2495,87	2668,43	107,64	0,00
nainen	2294,87	2531,03	174,98	0,00
asiantuntija-, koordinointi- ja suunnittelutehtävä	3033,11	3241,78	135,65	0,00
mies	3196,09	3561,49	268,24	0,00
nainen	2966,00	3110,14	81,06	0,00
asuntolapalvelut	1992,68	2105,69	80,14	0,00
mies	1992,00	2122,89	78,31	0,00
nainen	1993,81	2077,01	83,19	0,00
johto	5910,32	6405,78	325,87	0,00
mies	5512,90	6132,23	407,34	0,00
nainen	Tietoja ei voi julkaista tietosuojasystistä (vain yksi hlö)			
kiinteistöpalvelut	2050,82	2491,61	314,35	0,00
mies	2096,21	2583,60	343,34	0,00
nainen	1854,14	2092,98	188,75	0,00
opinto-ohjaus ja opetuksen tuki	2516,91	2822,90	104,13	0,00
mies	2541,01	2905,33	150,62	0,00
nainen	2500,35	2766,22	72,17	0,00
päälliköt	3763,02	4334,00	435,12	0,00
mies	3881,02	4518,54	492,82	0,00
nainen	3697,46	4231,47	403,07	0,00
ravitsemispalvelut	1951,30	2105,71	91,77	0,00
mies	2014,02	2193,66	179,64	0,00
nainen	1942,34	2093,15	79,22	0,00
valmennus- ja liikunnanohjaustehtävät	2720,71	2800,44	24,91	0,00
mies	2880,33	2950,11	24,29	0,00
nainen	2575,59	2664,37	25,47	0,00
Kaikki yhteensä	2607,10	2833,30	138,41	0,00

11 Yhteenvedo ja johtopäätökset

Henkilöstömäärä on laskenut vuosien 2017-2018 välisenä aikana 2,9 % ollen nyt 477. Henkilöstömäärän lasku oli kuitenkin vähäisempää verrattuna aikaisempiin vuosiin. Määräaikaisten työntekijöiden prosentuaalinen osuus oli hieman lisääntynyt (vuosi 2018, 12,4 %). Suurin osa henkilöstöstä on vakinaisessa palvelussuhteessa ja kokoaikaisessa virassa/toimessa. Opetustehtävissä on 55 % henkilöstöstä, projekteissa 3 %, johdossa 2 % sekä opetuksen tuessa, valmennuksessa ja muissa tukipalveluissa 40 % (jakaantuu useisiin tehtäviin). Vuoteen 2017 verrattuna opetuksen ja johdon prosentuaaliset osuudet ovat pysyneet samana. Opetuksen tuen, valmennuksen ja muiden tukipalvelujen osuus on yhden prosentin verran kasvanut. Vastaavasti projektihenkilöstön osuus on prosentin verran pienentynyt.

Henkilöstön ikäjakauma ei ole paljoa muuttunut vuosien 2017-2018 aikana. Vuoden 2018 aikana eläkkeelle jäi REDUn palveluksesta (tai joilla REDU on ollut viimeinen työnantaja) yhteensä 26 henkilöä. Vuosien 2019-2021 aikana nykyisestä henkilöstöstä jää eläkkeelle noin 51 henkilöä (kaikki eläkelajit yhteensä). Naisten prosentuaalinen osuus on hieman kasvanut vuodesta 2017 (vuosi 2018, 57 %).

Henkilöstömenot olivat vähentyneet 5,28 % vuoteen 2017 verrattuna (vuosi 2018, 24 176 230,38 €). Henkilöstön kehittämiseen käytettiin 2,0 % henkilöstömenoista (tavoite 3,0 %). Vuonna 2018 koulutuskorvaukseen oikeutettuja päiviä oli REDUssa yhteensä 710 päivää, kun vastaava luku vuonna 2017 oli yhteensä 528 päivää. Henkilöstökyselyn 2018 tuloksista ilmeni, että kehityskeskustelun oli käynyt noin puolet henkilöstöstä. Kehityskeskustelukäytäntöjen kehittäminen on nostettu yhdeksi tulevien vuosien kehittämiskohteista (osa vuorovaikutus-painopistealuetta). Lapin Urheiluopistolla opettajien kelpoisuus on 100 %. Lapin koulutuskeskus REDUn tulosalueella opettajien kelpoisuus on jäänyt alle tavoitellusta 98 % (vuosi 2018, 96,2 %).

Terveysperusteisia poissaoloja henkilöä kohti oli keskimäärin 10,8 päivää. Vuoden 2017 vastaava luku oli 14,5. Henkilöstöstä 209 työntekijällä ei ole lainkaan terveysperusteisia poissaoloja. Terveysperusteisista poissaoloista aiheutuneet palkkakustannukset ovat laskeneet huomattavasti (vuosi 2018, 475 150 €). Työpaikkatapaturmia oli yhteensä 37 ja työmatkatapaturmia viisi. Työterveyshuollon kustannukset laskivat vuodesta 2017 10,06 % (vuosi 2018, 294 150 €). Vuoden 2018 aikana REDUn liikunta- ja kulttuurietua oli käyttänyt 420 REDUn työntekijää (yhteensä 73 977,37 €).

REDUssa yhteistoiminta on jatkuva. Yhteistyötoimikunta ja työsuojelutoimikunta kokoontuvat säännöllisesti ja niiden toimintaa täydentävät eri työryhmät. Vuoden 2018 aikana valmistauduttiin OVTES 2018-2019 historialliseen uudistukseen, jonka myötä myös REDUn opettajat siirtyivät vuoden 2019 alusta vuosityöaikajärjestelmään.

Henkilöstökyselyn 2018 mukaan REDUn vahvuuksia ovat osaava henkilöstö, lähityöyhteisössä auttaminen ja erilaisuuden hyväksyminen sekä oma aktiivinen toiminta monesta eri näkökulmasta. Nämä vahvuudet halutaan säilyttää myös tulevaisuudessa. Kehittämisen painopisteiksi priorisoitiin suunnittelu, perehdyttäminen ja työn ohjaus, vuorovaikutus sekä työelämäyhteistyö.