

Johtoryhmä 16.3.2017
YT-toimikunta 16.3.2017
Hallitus 23.3.2017
LIITE 8



HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2016

3.3.2017
Luonnos 0.2

**Lapin ammattiopisto • Lapin matkailuopisto
Lapin Urheiluopisto**

HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2016

YLEISTÄ

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 syksyllä 2016 koko henkilöstölle. Seuraava henkilöstökysely toteutetaan syksyllä 2018.

Kuntayhtymän käytössä ollut HR-järjestelmää uudistettiin huomioiden henkilöstöprosessien kokonaisarkkitehtuuri, käyttäjäystävällisyys ja kustannustehokkuus. Esim. henkilöstön toiveena oli päästä eroon monien eri ohjelmien salasana viidakosta ja johto toivoi HR-järjestelmien etäkäyttömahdollisuutta. Lisäksi nousi esiin tarve sellaisen HR-tietojärjestelmän käyttöönotolle, joka mahdollistaa kokonaisvaltaisen osaamisen hallinnan ja siihen liittyvän dokumentoinnin (mm. osaamiskartoitukset ja niihin liittyvät kehittämissuunnitelmat, tehtäväkuvaukset, kehityskeskustelut ja koulutusten hallinnan).

HR-järjestelmä (Hemuli) otettiin koko henkilöstön käyttöön tammikuussa 2016. HR-järjestelmän taustalla toimii useita järjestelmiä, mutta henkilöstölle se näyttäytyy henkilöstöasioiden työpöytänä, joka kokoaa yhteen monenlaiset henkilöstöasiat vuosilomien hakemisesta kehityskeskustelujen dokumentointiin. Hemuli tukee niin arkisten palvelussuhdeasioiden hoitoa kuin osaamisen hallintaa ja kehittämistä monella eri tasolla. Hemuliin on kehitetty työpöytänäkymät sekä työntekijän että esimiehen tarpeisiin.

HR-järjestelmän käyttöön otosta tiedotettiin sähköpostitse, postitse, ROKKI-intrassa, viikkotiedotteessa sekä henkilöstökokouksissa ym. Perehdyttäminen tapahtui ohjevideoiden, ohjemateriaalien, Skype-koulutuksien, face to face-koulutuksien sekä henkilökohtaisen opastuksen kautta.

Henkilöstömäärä on laskettu 31.12.2016 tilanteen mukaan pois lukien sivutoimiset työntekijät ja viranhaltijat. Päätoimisen henkilöstön määrä sisältää 31.12.2016 virka- tai toimivapaalla olevat.

SISÄLLYSLUETTELO

Yleistä	2
Henkilöstön määrä	4
Yhteenveto	4
Henkilöstömäärä henkilötyövuosina	5
Henkilöstö tuloksiköittäin ja tehtävääalueittain	5
Palvelusuhteen kesto	6
Henkilöstön ikä ja sukupuoli	9
Henkilöstön ikä	9
Henkilöstön sukupuoli	10
Henkilöstön koulutus ja pätevyys	12
Henkilöstön pätevyys	12
Henkilöstön osallistuminen koulutukseen	12
Henkilöstön työkyky ja terveys	13
Yhteistoiminta, työsuojelutoiminta ja tehdyt tarkastukset	15
Yhteistyötoimikunta ja työsuojelutoimikunta	15
Työturvallisuus	17
Työhyvinvointitoiminta	19
Työterveyshuolto ja tyky-toiminta	20
Henkilöstökysely	22
Eläköityminen	23
Eläkkeelle jääneet	23
Eläkkeelle jäävät vuosina 2017–2036	24
Henkilöstömenot	26
Yhteenveto ja johtopäätökset	29

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Yhteenveto

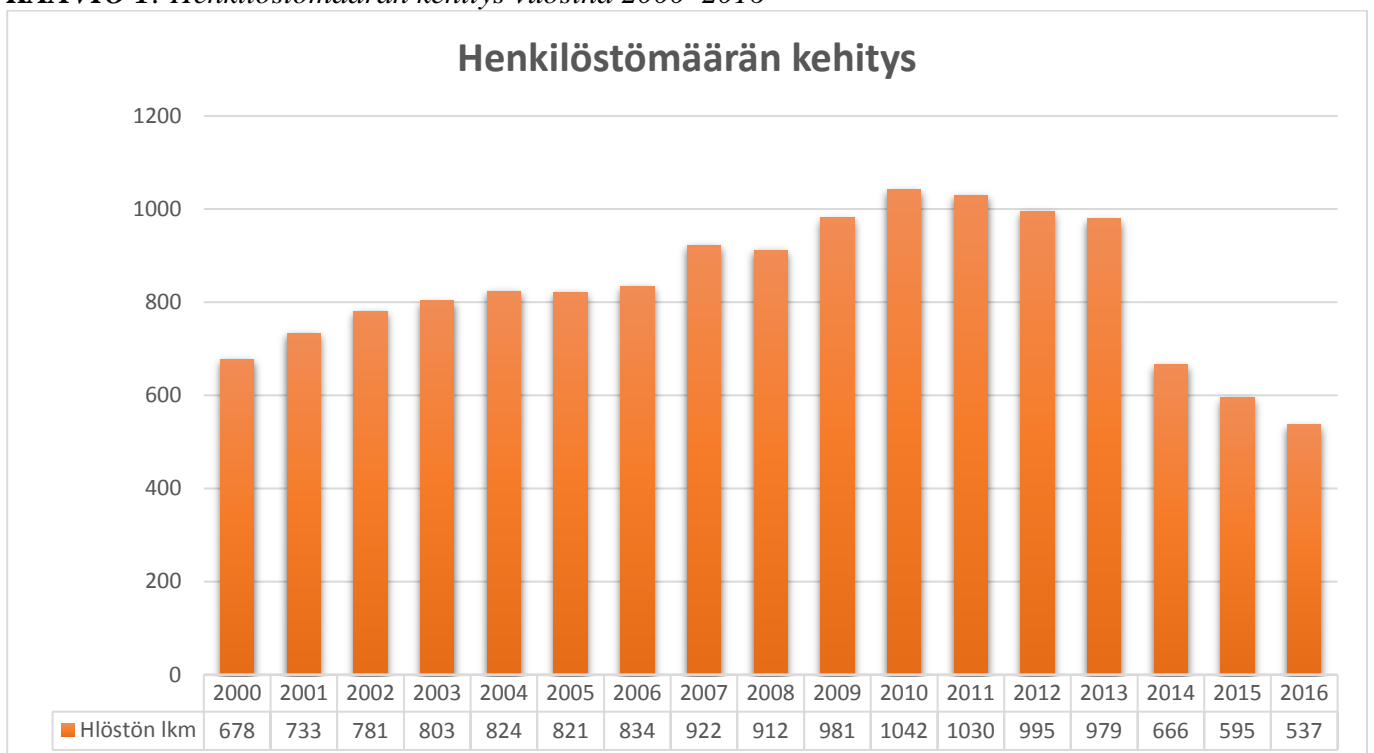
Päätoimisen henkilöstön määrä 31.12.2016 oli 537, joista sijaisia oli 13 henkilöä. Vakinaisia oli 470 eli 87,5 % henkilöstöstä. Vuoden 2015 lopun tilanteesta henkilöstön määrä laski 58 henkilöllä. Määräaikaisten osuus laski edellisvuodesta. Vuoden 2015 lopussa määräaikaista oli 15 % henkilöstöstä, kun vuoden 2016 lopussa määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä oli enää 12,5 %.

Henkilöstöstä n. 53 % työskenteli opetustehtävissä, n. 41 % erilaisissa opetuksen tuen, asiantuntija-, koordinointi- ja suunnittelu-, tukipalvelu- ja hallintotehtävissä, n. 4 % projekteissa ja n. 2 % tulosalueiden/yksiköiden johtotehtävissä. Vuoden aikana palkkaa oli maksettu 976 eri henkilölle, joka oli n. 14 % vähemmän kuin edellisvuonna. Noin 3 % henkilöstöstä oli vuoden lopussa palkattomalla virka- tai toimivapaalla omasta tehtävästään.

Taulukko 1: Henkilöstömäärän kehitys

Henkilöstö 31.12.	2015			2016			Muutos %		
	mies	nainen	kaikki yht.	mies	nainen	kaikki yht.	mies	nainen	kaikki yht.
- vakinaisia kokoaikaisia	211	250	461	187	247	434	-11,4	-1,2	-5,9
- määräaikaista kok.aikaisia	38	48	86	33	30	63	-13,2	-37,5	-26,7
Yhteensä kokoaikaisia	249	298	547	220	277	497	-11,6	-7,0	-9,1
- vakinaisia osa-aikaisia	2	9	11	3	4	7	50,0	-55,6	-36,4
- osa-aika-eläkeläisiä	14	19	33	15	14	29	7,1	-26,3	-12,1
- määräaikaista osa-aikaisia	1	3	4	1	3	4	0,0	0,0	0,0
Yhteensä osa-aikaisia	17	31	48	19	21	40	11,8	-32,3	-16,7
Kaikki yhteensä			595			537			-9,7

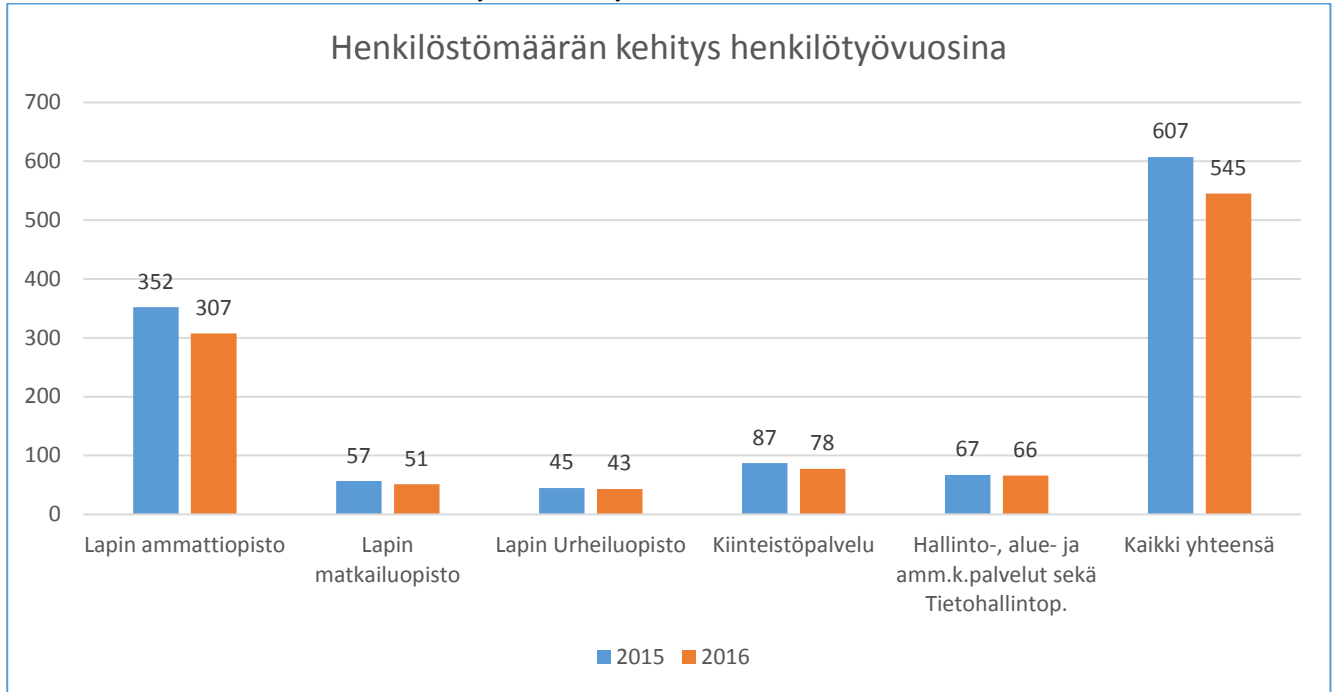
KAAVIO 1: Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2000–2016



Henkilöstömäärä henkilötyövuosina

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

KAAVIO 2: Henkilöstömäärän kehitys henkilötyövuosina vuosina 2015–2016



Henkilöstö tulosyksiköittäin ja tehtäväalueittain

Seuraavassa on kuvattu henkilöstöä tulosalueittain/yksiköittäin jaoteltuina johto, opetus, projekti ja tukipalveluhenkilöstöön. Opetustehtävissä henkilöstöstä on noin 53 %, erilaisissa opetuksen tuen, asiantuntija-, koordinointi- ja suunnittelu-, tukipalvelu- ja hallintotehtävissä 41 %, 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-, ravitsemis- 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 2a: Henkilöstö tehtäväalueen mukaan, lukumäärät 31.12.2016

Henkilöstö tulosalueittain / yksiköittäin 31.12.2016	Johto	Opetus	Projektit	Tukipalvelut	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-, aluev.- 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 %		

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

Taulukko 2b: Henkilöstö tehtäväalueen mukaan, lukumäärät 31.12.2015

Henkilöstö tulosalueittain / yksiköittäin 31.12.2015	Johto	Opetus	Projektit	Tukipalvelut	Kaikki yht.	Osuus koko henkilöstöstä
Lapin ammattiopisto (sis. Oppisopimuskeskus ja Kemijärvi)	8	279	4	42	333	56 %
Lapin matkailuopisto	2	34	1	23	60	10 %
Lapin Urheiluopisto (ei sis. Santasport Finland oy)	2	12	1	33	48	8 %
Hallinto-, aluev.- ja amm.k. palvelut sekä Tietohallintop.	2	1	3	60	66	11 %
Kiinteistöpalvelu	1			87	88	15 %
Kaikki yhteensä	15	326	9	245	595	
Osuus koko henkilöstöstä	3 %	55 %	2 %	41 %		

Palvelusuhteen kesto

Henkilöstöstä 87,5 % oli vakinaisia ja 12,5 % määräaikaisia. Vakinaisen henkilöstön suhteellinen määrä nousi hieman edellisvuodesta. Vuoden 2016 aikana päättyi 62 vakinaista palvelussuhdetta. Lukuun on laskettu kaikki päättyneet vakinaiset palvelussuhteet riippumatta päättymisen syystä. Vastaavasti vuoden aikana alkoi 26 vakituista palvelussuhdetta.

Projektihenkilöstöstä 74 %, opetushenkilöstöstä 9 % ja opetuksen tuen, asiantuntija-, koordinointi- ja suunnittelu-, tukipalvelu- ja hallintotehtäviin kuuluvasta henkilöstöstä 12 % on määräaikaisia. Määräaikaisesta henkilöstöstä n. 39 % kuuluu opetushenkilöstöön.

Henkilöstöstä 42 % on virkasuhteisia ja 58 % työsuhteisia. Opetushenkilöstö on virkasuhteista lukuun ottamatta aikuiskoulutustoimintaa ja Lapin Urheiluopistoa.

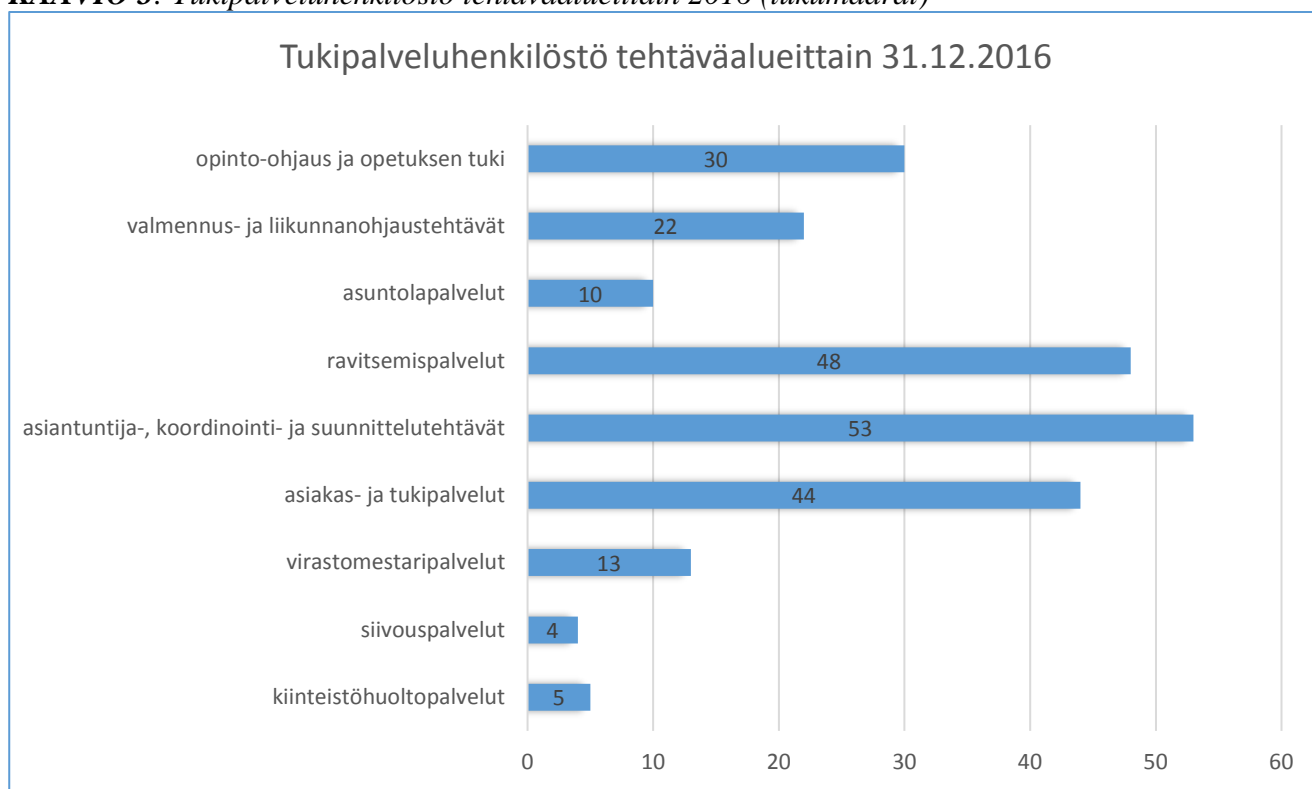
Taulukko 3a: Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö tulosalueittain/yksiköittäin 31.12.2016

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 %

Taulukko 3b: Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö tulosalueittain/yksiköittäin 31.12.2015

Tulosalue/yksikkö 31.12.2015	Määräaikaiset	Vakinaiset	Kaikki yht.	Määräaik. osuus % koko henkilöstöstä
Lapin ammattiopisto	46	287	333	13,8 %
Lapin matkailuopisto	12	48	60	20,0 %
Lapin Urheiluopisto	14	34	48	29,2 %
Hallinto-, alue- ja amm.k.palvelut sekä Tietohallintop.	7	59	66	10,6 %
Kiinteistöpalvelu	11	77	88	12,5 %
Kaikki yhteensä	90	505	595	15,1 %

KAAVIO 3: Tukipalveluhenkilöstö tehtäväalueittain 2016 (lukumäärät)



- Tässä taulukossa on otettu huomioon projektit ja tukipalvelut –henkilöstöön kuuluvat (yht. 237 hlöä), pois lukien päälliköt (16 hlöä) ja mukaan lukien opinto-ohjaajat (8 hlöä).

Taulukko 4: Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö tehtäväalueittain ja sukupuolittain 31.12.2016

Tehtäväalue henkilöstö 31.12.2016	Määräaikainen	Vakinainen	Kaikki yht.	Määräaik. osuus % koko henkilöstöstä
JOHTO	1	12	13	7,7 %
mies	1	8	9	11,1 %
nainen		4	4	0,0 %
OPETUS	26	261	287	9,1 %
mies	15	124	139	10,8 %
nainen	11	137	148	7,4 %
PROJEKTIT	14	5	19	73,7 %
mies	4	1	5	80,0 %
nainen	10	4	14	71,4 %
TUKIPALVELUT	26	192	218	11,9 %
mies	14	72	86	16,3 %
nainen	12	120	132	9,1 %
Kaikki yhteensä	67	470	537	12,5 %

Taulukko 5: Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö tulosalueittain ja kokoaikaisuuden mukaan 2016

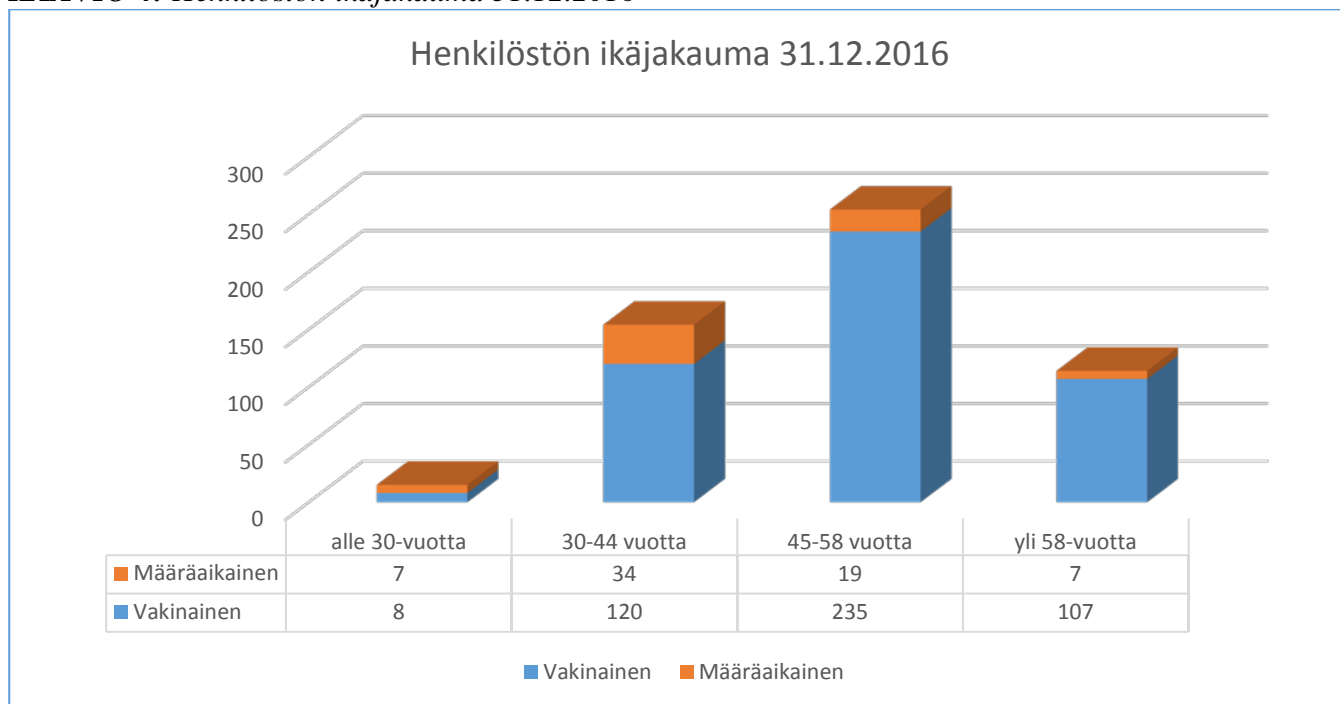
Henkilöstö 31.12.2016	Määräaikainen	Vakinainen	Kaikki yht.
Lapin ammattiopisto	36	264	300
kokoaikainen virka/toimi	35	238	273
osa-aikaeläkeläinen		20	20
osa-aikainen virka/toimi	1	6	7
Lapin matkailuopisto	7	42	49
kokoaikainen virka/toimi	7	38	45
osa-aikaeläkeläinen		4	4
Lapin Urheiluopisto	13	35	48
kokoaikainen virka/toimi	11	34	45
osa-aikainen virka/toimi	2	1	3
Hallinto-, alue- ja amm.k.palvelut sekä Tietohallintop.	5	61	66
kokoaikainen virka/toimi	5	59	64
osa-aikaeläkeläinen		2	2
Kiinteistöpalvelu	6	68	74
kokoaikainen virka/toimi	5	65	70
osa-aikaeläkeläinen		3	3
osa-aikainen virka/toimi	1		1
Kaikki yhteensä	67	470	537

HENKILÖSTÖN IKÄ JA SUKUPUOLI

Henkilöstön ikä

Suurin ikäryhmä on 45–58 -vuotiaat, johon kuuluu 254 päätoimista työntekijää (noin 47 % koko henkilöstöstä). Ikäjakauma vaihtelee melko paljon henkilöstöryhmittäin. Alle 30-vuotiaita on prosentuaalisesti eniten valmennus- ja liikunnanohjaustehtävissä, kun taas yli 58-vuotiaita on prosentuaalisesti eniten asuntolapalveluissa.

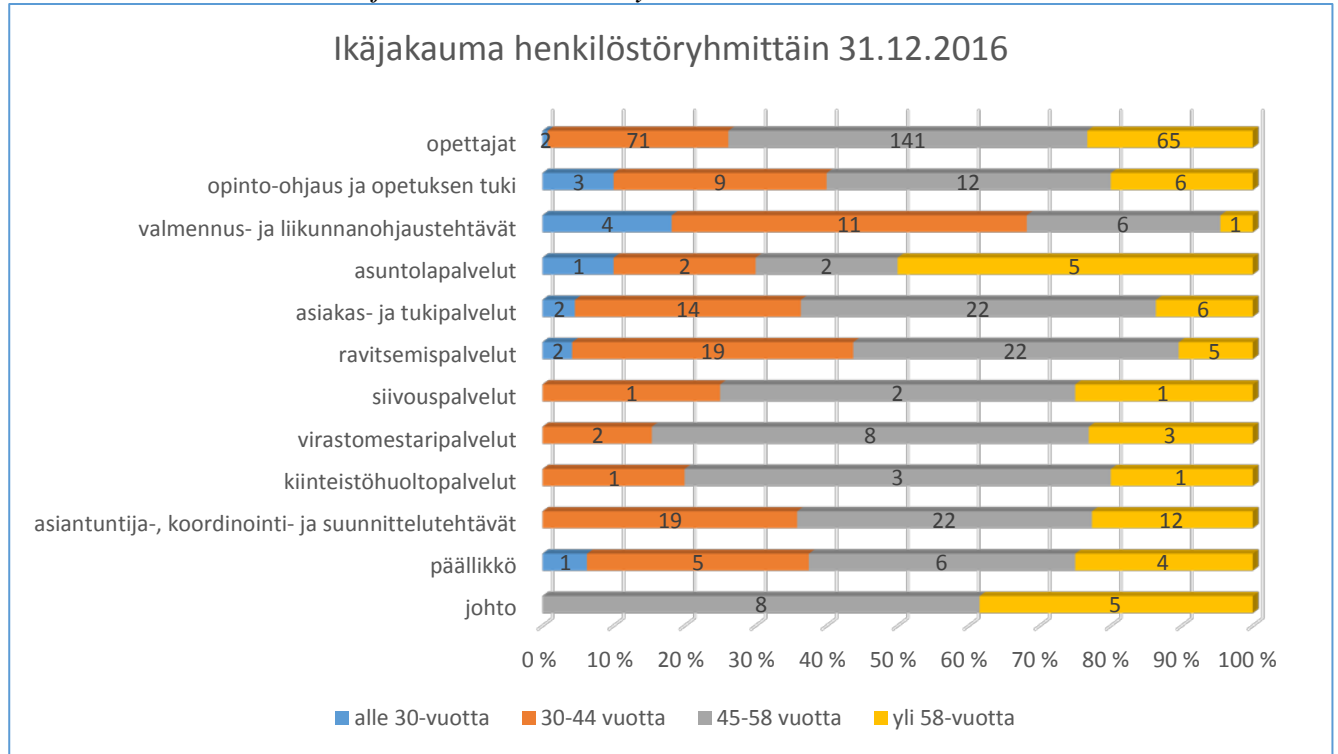
KAAVIO 4: Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2016



Taulukko 6: Henkilöstön ikäjakauma henkilöstöryhmittäin 31.12.2016

Henkilöstöryhmä 31.12.2016	alle 30-vuotta	30-44 vuotta	45-58 vuotta	yli 58-vuotta	Kaikki yht.
johto			8	5	13
päällikkö	1	5	6	4	16
asiantuntija-, koordinointi- ja suunnittelutehtävät		19	22	12	53
kiinteistöhuoltopalvelut		1	3	1	5
virastomestaripalvelut		2	8	3	13
siivouspalvelut		1	2	1	4
ravitsemispalvelut	2	19	22	5	48
asiakas- ja tukipalvelut	2	14	22	6	44
asuntolapalvelut	1	2	2	5	10
valmennus- ja liikunnanohjaustehtävät	4	11	6	1	22
opinto-ohjaus ja opetuksen tuki	3	9	12	6	30
opettajat	2	71	141	65	279
Kaikki yhteensä	15	154	254	114	537

KAAVIO 5: Henkilöstön ikäjakauma henkilöstöryhmittäin 31.12.2016



Henkilöstön sukupuoli

Henkilöstöstä 56 % on naisia. Jakaumaan ei ole tullut suuria muutoksia viime vuosina. Tehtävä-alueittain tarkasteltuna voidaan todeta, että opetustehtävissä naisten osuus on 52 % ja johtotehtävissä 31 %. Projektitehtävissä taas miesten osuus on 26 % ja opetuksen tuen, asiantuntija-, koordinointi- ja suunnittelu-, tukipalvelu- ja hallintotehtävissä 39 %.

Taulukko 7: Henkilöstömäärän kehitys sukupuolittain

	2015			2016			Muutos %		
	mies	nainen	kaikki yht.	mies	nainen	kaikki yht.	mies	nainen	kaikki yht.
Henkilöstö 31.12.									
- vakinaisia kokoaikaisia	211	250	461	187	247	434	-11,4	-1,2	-5,9
- määräaikaisia kok.aikaisia	38	48	86	33	30	63	-13,2	-37,5	-26,7
Yhteensä kokoaikaisia	249	298	547	220	277	497	-11,6	-7,0	-9,1
- vakinaisia osa-aikaisia	2	9	11	3	4	7	50,0	-55,6	-36,4
- osa-aikaeläkeläisiä	14	19	33	15	14	29	7,1	-26,3	-12,1
- määräaikaisia osa-aikaisia	1	3	4	1	3	4	0,0	0,0	0,0
Yhteensä osa-aikaisia	17	31	48	19	21	40	11,8	-32,3	-16,7
Kaikki yhteensä			595			537			-9,7

Taulukko 8: Henkilöstö sukupuolen mukaan tulosalueittain/yksiköittäin 31.12.2016

Tulosalue/yksikkö 31.12.2016	Mies	Nainen	Kaikki yht.	Naisten osuus %
Lapin ammattiopisto	153	147	300	49,0 %
Lapin matkailuopisto	12	37	49	75,5 %
Lapin Urheiluopisto	24	24	48	50,0 %
Hallinto-, alue- ja amm.k.palvelut sekä Tietohallintop.	19	47	66	71,2 %
Kiinteistöpalvelu	31	43	74	58,1 %
Kaikki yhteensä	239	298	537	55,5 %

Taulukko 9: Henkilöstö sukupuolen mukaan tehtäväalueittain 31.12.2016

Tehtäväalue 31.12.2016	Mies	Nainen	Kaikki yht.	Naisten osuus %
Johto	9	4	13	30,8 %
Opetus	139	148	287	51,6 %
Projektit	5	14	19	73,7 %
Tukipalvelut	86	132	218	60,6 %
Kaikki yhteensä	239	298	537	55,5 %

HENKILÖSTÖN KOULUTUS JA PÄTEVYYS

Henkilöstön pätevyys

Toisen asteen oppilaitoksissa ammatillisten aineiden opettajilta vaaditaan pääsääntöisesti soveltuva korkeakoulututkinto. Lisäksi vaaditaan opettajan pedagogiset opinnot ja alan työkokemusta. Päätoimisista opettajista yhteensä 7:lta puuttuu muodollinen kelpoisuus. Tämä on 3 % opetushenkilöstöstä.

Taulukko 10: Epäpätevän opetushenkilöstön lukumäärät 31.12.2016, mukana maksullinen palvelutoiminta ja sivutoimiset opettajat

Tulosalue/yksikkö Epäpätevät 31.12.2016	Lehtori	Opettaja	PT-tuntiopettaja	ST-tuntiopettaja	Kaikki yht.
Lapin ammattiopisto	1	5	1	7	14
LAO, Jokiväylä				2	2
LAO, Jänkätie	1	4		2	7
LAO, Porokatu			1	3	4
LAO, Sodankylä		1			1
Lapin matkailuopisto				1	1
Lapin Urheiluopisto				4	4
Kaikki yhteensä	1	5	1	12	19

Taulukko 11: Opetustehtävissä olevien päätoimisten opettajien muodollinen kelpoisuus 31.12.2016, mukana maksullinen palvelutoiminta

Tulosalue/yksikkö tilanne 31.12.2016	Muodollinen kelpoisuus tai opettajaopinnot puuttuvat	Opettajat yhteensä	Pätevän henkilöstön osuus %
Lapin ammattiopisto	7	241	97 %
LAO, Jokiväylä	0	71	100 %
LAO, Jänkätie	5	68	93 %
LAO, Kemijärvi	1	19	95 %
LAO, Porokatu	1	56	98 %
LAO, Sodankylä	0	27	100 %
Lapin matkailuopisto	0	25	100 %
Lapin Urheiluopisto	0	13	100 %
Kaikki yhteensä	7	279	97 %

Henkilöstön osallistuminen koulutukseen

Henkilöstön kehittämiseen käytettiin 2,1–2,6 % maksetuista palkoista eri yksiköissä.

Taulukko 12: Henkilöstön kehittäminen, hallitus- ja valtuustotason mittareilla mitattuna v. 2016

Henkilöstön kehittäminen		
Tulosalue/yksikkö	Henkilöstön kehittäminen kustannusosuus	
	TA	TP
Lapin ammattiopisto	3,0 %	2,1 %
Lapin matkailuopisto	3,0 %	2,6 %
Lapin Urheiluopisto	3,0 %	2,6 %

HENKILÖSTÖN TYÖKYKY JA TERVEYS

Terveysperusteisia poissaoloja vuoden 2016 aikana oli yhteensä 5 254 kalenteripäivää, henkilöä kohti keskimäärin poissaolopäiviä oli 10 päivää. Henkilöstöstä 182 työntekijällä ei ole lainkaan terveysterveysteisiä poissaoloja vuonna 2016. Terveysterveysteisistä poissaoloista aiheutuneet palkkakustannukset olivat n. 505 610 euroa. Kustannuksissa ei ole huomioitu KELAn työnantajalle maksamia korvauksia.

Taulukko 13a: Terveysterveysteisten poissaolojen määrä tulosalueittain kalenteripäivinä vuonna 2016

Tulosalue/yksikkö	Poissaolon keston pituus kalenteripäivinä ja siihen kuluneet päivät						
	1-3	4-29	30-60	61-90	91-180	181-365	Yhteensä kpv
Lapin ammattiopisto	432	1244	716	145	237	0	2 774
Lapin matkailuopisto	74	169	173	0	244	0	660
Lapin Urheiluopisto	23	166	0	72	0	0	261
Hallinto-, alue- ja amm.k.palvelut sekä Tietohallintop.	149	293	113	123	0	0	678
Kiinteistöpalvelu	197	558	126	0	0	0	881
Kaikki yhteensä	875	2 430	1 128	340	481	0	5 254

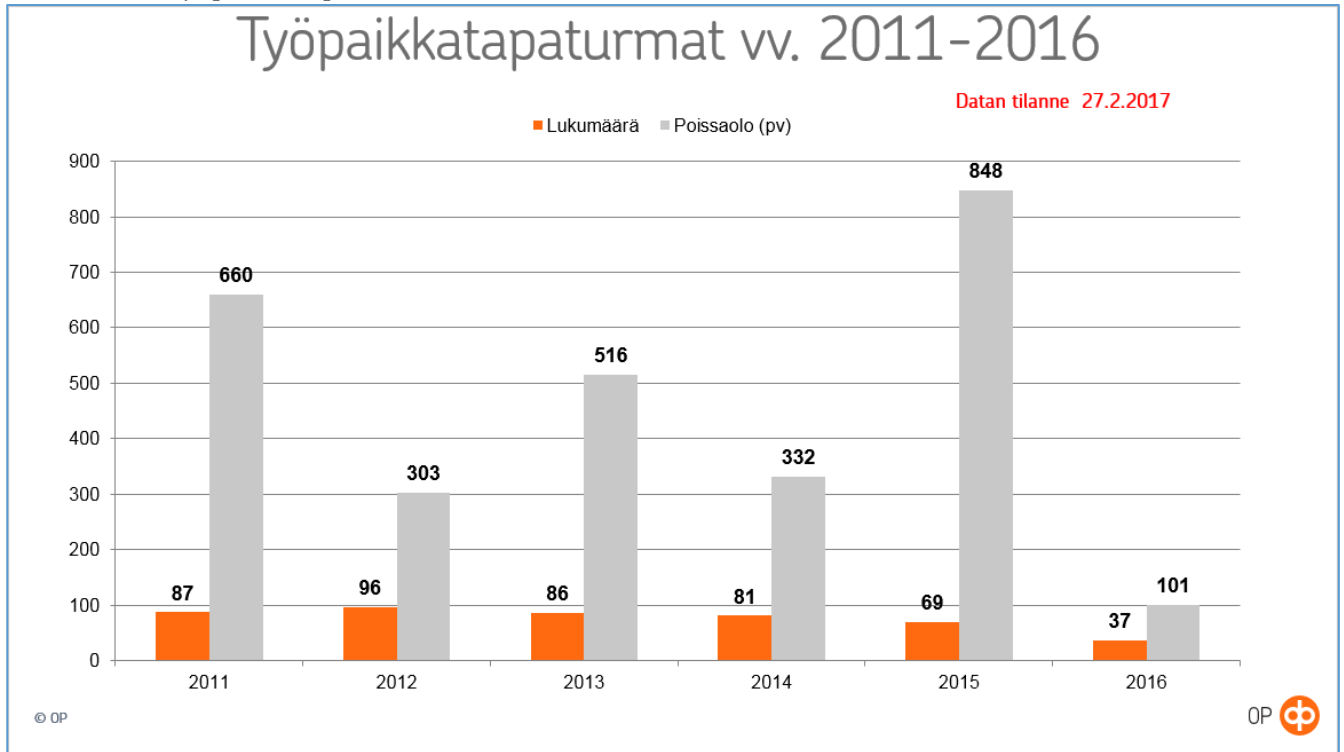
Taulukko 13b: Terveysterveysteisten poissaolojen kustannusten määrä (1000 €) tulosalueittain v. 2016

Tulosalue/yksikkö	Poissaolon keston pituus kalenteripäivinä ja sen kulut (1000 €)						
	1-3	4-29	30-60	61-90	91-180	181-365	Yhteensä eurot
Lapin ammattiopisto	49,73	139,04	79,38	11,57	16,83	0,00	296,54
Lapin matkailuopisto	7,90	20,09	19,45	0,00	2,71	0,00	50,16
Lapin Urheiluopisto	2,70	16,40	0,00	6,74	0,00	0,00	25,85
Hallinto-, alue- ja amm.k.palvelut sekä Tietohallintop.	13,96	33,89	14,22	11,65	0,00	0,00	73,72
Kiinteistöpalvelu	13,00	38,55	7,79	0,00	0,00	0,00	59,34
Kaikki yhteensä	87,28	247,98	120,84	29,96	19,54	0,00	505,61

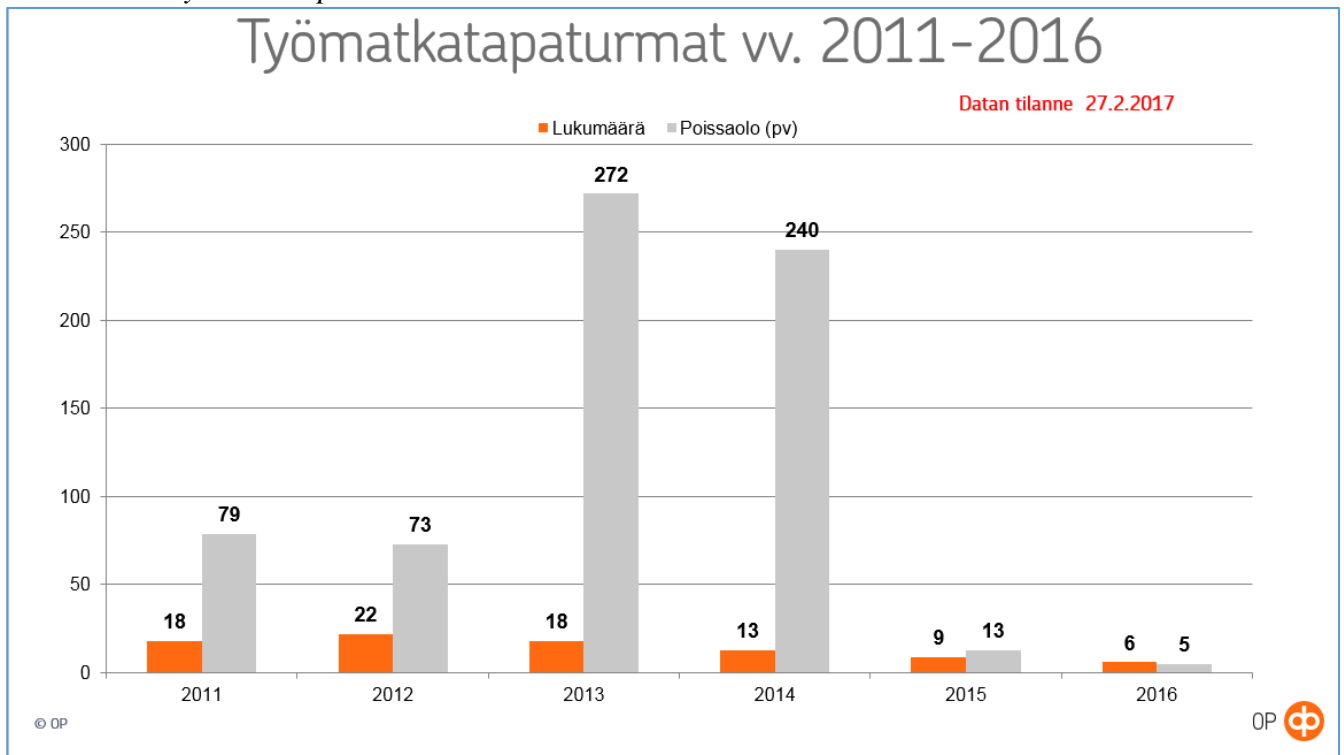
KAAVIO 6: Terveysterveysteiset poissaolot – kalenteripäivät ja kustannukset (1000 €) v. 2016



KAAVIO 7: Työpaikkatapaturmat vuosina 2011–2016



KAAVIO 8: Työmatkatapaturmat vuosina 2011–2016



YHTEISTOIMINTA, TYÖSUOJELUTOIMINTA JA TEHDYT TARKASTUKSET

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. Toimikunnat aloittivat työskentelyn 1.1.2014 lukien. Jatkossa pidetään kerran tai kaksi kertaa vuodessa yhteisiä kokouksia, johon osallistuvat sekä yhteistyötoimikunnan että työsuojelutoimikunnan jäsenet. Yt-toimikunnan ja työsuojelutoimikunnan yhteisessä syksyn kokouksessa käsitellään mm. talousarvio ja -suunnitelma ja kevään kokouksessa toimintakertomus.

Yhteistyötoimikunnan kokoonpano vuosille 2014–2017 on seuraava:

Arto Ylitalo	kuntayhtymän johtaja, puheenjohtaja
Ritva Pekkala	koulutuspäällikkö, rehtori (oto)
Mirjami Palojärvi	henkilöstöpäällikkö, sihteeri
Satu Koskela	pääluottamusmies, JUKO ry (KVTES, TS) 19.9.2016 saakka
Henna Jokinen	pääluottamusmies, JUKO ry (KVTES, TS) 20.9.2016-31.7.2018
Satu Vilander	pääluottamusmies, JYTY ry
Juha Väisänen	pääluottamusmies, JHL ry
Tapio Lindfors	pääluottamusmies, JUKO (OVTES)
Maria Laakkonen	varapääluottamusmies, JUKO (OVTES)
Kimmo Siuruainen	työsuojeluvaltuutettu, läsnäolo- ja puheoikeudella kutsuttuna kokouksiin
Kai Väistö	kuntayhtymähallituksen puheenjohtaja, läsnäolo- ja puheoikeudella kutsuttuna kokouksiin (hallitus 6.2.2014)

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2016 aikana kymmenen kertaa. Näistä kymmenestä kokouksesta kaksi oli yhteistä kokousta työsuojelutoimikunnan kanssa. Yhteistyötoimikunnan kokouksissa käsiteltiin mm. vuokratyövoiman käyttö, työn kuormittavuusasioita, RKK:n tapaturmatilastot 2010 - 2015, henkilöstöä koskevat suunnitelmat, etätyöohje ja työterveyshuollon kustannusten korvaushakemus vuodelta 2015. Yt-toimikunta antoi lausuntonsa valtuustoaloitteeseen, joka koski perustietotekniikkapalveluiden siirtoa LapIT:lle sekä yt-toimikunnalle annettiin tiedoksi vastaus valtuustoaloitteeseen koulutuskuntayhtymien yhdistämisestä Lapissa.

Käytyihin yt-neuvotteluihin liittyen yt-toimikunnan kokouksissa tiedotettiin henkilöstön edustajia mapatoimintaan kohdistuvista lomautusten määrästä ja aikataulusta, toiminnan uudelleen järjestelyistä (esim. postipalvelut) ja työnantajan niihin liittyen harkitsemista työtehtävien yhdistämisistä sekä työtehtävien päättymisistä, perustettavista ja lakkautettavista viroista ja annettiin tiedoksi rekrytointiesityksiä. Lisäksi yt-toimikunnassa käsiteltiin ravitsemispalvelujen osalta vuokratyövoiman käytön periaatteet, lukuvuoden 2016 - 2017 opetus- ja ohjaustyön perusteita, opettajien siirtymistä Rekku-työajanseurantaan, syksyn 2016 suunnittelupäivien peruutusta ja lukuvuoden 2016 - 2017 työaikaan kuuluvia opettajien koulutus- ja suunnittelutyöpäiviä. Ytt-kokouksessa käsiteltiin useampaan kertaan taloustilannetta sekä RKK:n uutta toimintamallia.

Työsuojelutoimikunnan kanssa yhteisissä kahdessa kokouksissa käsiteltiin sovitun mukaisesti tilinpäätös, rakentamis- ja investointiohjelma ja rakennusten korjaussuunnitelma, talousarvio ja taloussuunnitelma, henkilöstövaikutukset sekä henkilöstöraportti. Lisäksi 16.3.2016 pidetyssä yhteisessä kokouksessa kerrattiin mm. yhteistoiminnan toimintaperiaatteita ja käsiteltiin Lapin ammattikorkeakoulu Oy:n osakkeiden myynti, reformin valmistelun tilanne, työsuojelun toimintakertomus vuodelta 2015 sekä keskusteltiin 4ks-järjestelmän toimivuudesta ja hajusteettomasta toimintaympäristöstä. 10.11.2016 yhteisessä ytt- ja tst-kokouksessa käsiteltiin mm. RKK:n uutta toimintamallia, harkinnanvaraisia virka- ja

toimivapaita, vuosityöaikaan liittyvää työnantajan tahdonilmaisua, työsuojelusuunnitelman päivittämistä ja hätäviestin lähettämistä sähköpostiviestinä.

Työsuojelutoimikunnan kokoonpano vuosille 2014–2017 on seuraava:

Taisto Arkko	rehtori, puheenjohtaja
Hannu Kerkelä	kiinteistöjohtaja
Kari Ketola	työsuojelupäällikkö, sihteeri
Kimmo Siuruainen	työsuojeluvaltuutettu
Terho Niemi	I varatyösuojeluvaltuutettu
Mika Tikkanen	II varatyösuojeluvaltuutettu
Jani Vaattovaara	lehtori, työsuojeluasiamies, Kittilä
Tuomo Kustula	lehtori, työsuojeluasiamies, Sodankylä
Jarkko Tuononen	opettaja, työsuojeluasiamies, Kemijärvi, 1.1.2015 alkaen

Työsuojelutoimikunta kokoontui yhteisten kokousten lisäksi kolme kertaa vuonna 2016. Yksi kokous ei ollut päätösvaltainen henkilöstön edustajien puuttuessa. Työsuojelutoimikunnassa käsiteltiin työsuojelutoimikunnan kokousmenettelyä ja kokousaikataulua, AVI:n suorittamat tarkastukset, sisäilmatyöryhmässä käsiteltyjä asioita, tapaturmatilastoja vuodelta 2015, oppilaitosten turvallisuuden kehittäminen ja ennakointi –hanketta, kemikaaliturvallisuustarkistuksia, psykososiaalista kuormitusta, työsuojeluilmoituslomaketta, tapaturmailmoituksen tekemistä, Työhyvinvointia strategisesti –valmennukseen hakeutumista, hajusteetonta toimintaympäristöä, työsuojelukertomusta, tupakkalokia sekä riskien ja vaarojen arviointia.

Työsuojelun asiantuntijoina koulutuskuntayhtymässä toimivat työsuojeluvaltuutetun ja varatyösuojeluvaltuutettujen (2 henkilöä) lisäksi toimipistekohtaiset työsuojeluasiamiehet, joita oli vuonna 2016 yhteensä 10 henkilöä.

Yt-neuvottelut

Rovaniemen koulutuskuntayhtymän toimintaedellytyksissä tapahtuvien muutosten vuoksi koulutuskuntayhtymässä käytiin vuonna 2016 koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Valtakunnallisella tasolla toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformilla tavoitellaan 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 ovat johtaneet 10 henkilön irtisanomisen ja yhden henkilön osa-aikaistamiseen vuonna 2016. Vähenevissä toiminnoissa ja tehtävissä on eläköitymistä tapahtunut noin 26 htv verran (vanhuus- ja osa-aika-eläkkeet). Tehdyt päätökset vuodelle 2017 pohjautuvat koulutuskuntayhtymän hallituksen tekemiin päätöksiin, käytyihin yhteistoimintaneuvotteluihin sekä kuntayhtymässä laadittuun talousarvioon.

Koulutuskuntayhtymässä käytiin kahdet yhteistoimintaneuvottelut, jotka koskivat ravitsemispalveluhenkilöstön ja asuntola- ja vapaa-aikaohjaajien, työpaikkaohjaajien, koulunkäyntiavustajien, virastomestareiden, ammattimiesten, kalustetyöntekijän ja koneenkuljettajan lomauttamista oppilaitosten ns. koulutyön keskeyttämisaikoina. Lisäksi koulutuskuntayhtymässä käytiin 8.6. – 30.8.2016 yt-neuvottelut koskien koko henkilöstön määräaikaista lomauttamista perusteena toiminnan ja talouden sopeuttaminen vuonna 2016. Työnantaja ja henkilöstön edustajat sopivat useista eri säästötoimenpiteistä ja koko henkilöstön lomauttamisilta vältyttiin.

Työturvallisuus

Vuonna 2016 **Aluehallintoviraston työsuojelutarkastajat** tekivät yhteensä 12 työsuojelutarkastusta ja seurantatarkastusta. Työssäoppimispaikoille tehtiin kolme opiskelijatapaturmiin liittynyttä työsuojelutarkastusta. Kuntayhtymä on saanut toimintaohjeita ja kehotuksia fyysisen oppimisympäristön puutteista ja puutteet on korjattu. Työsuojelutarkastusten yhtenä teemana tarkastuksilla oli selvittää psykososiaalisen kuormituksen vaikutus työkuormitukseen. Työn vaarojen ja riskien arviointia ei ole vielä saatettu loppuun kaikissa oppilaitosten toimipisteissä. Psykososiaalisella kuormitustekijöillä tarkoitetaan organisaation, työn johtamisen ja suunnittelun, työjärjestelyjen ja työympäristön, työtehtävän, työyhteisön ja vuorovaikutuksen ominaisuuksia tai piirteitä, jotka vaikuttavat ihmiseen.

Jokiväylä 9 ja 11 sekä Viirinkankaantien keittiöiden vuonna 2015 tehtyjen **työterveyshuollon työpaikkaselvitysten** palautekeskustelut käytiin keväällä 2016. Porokadun keittiö Startti ja Santasport Ravintolamaailma selvitykset tehtiin toukokuussa 2016. Lisäksi tehtiin Kemijärven toimipisteeseen työpaikkaselvitys joulukuussa 2016. Varhaisen puuttumisen ohjeistuksen mukaisia neuvotteluja käydään kuukausittain työterveyshuollossa.

Rovaniemen koulutuskuntayhtymän toimipisteistä Lapin matkailuopiston Rovaniemen ja Kittilän toimipisteisiin tehtiin lakisääteinen **Terveellisyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin tarkastus oppilaitoksessa**. Koulu- ja opiskeluterveydenhuollon tehtävänä on oppilaitosympäristön terveellisyden ja turvallisuuden sekä oppilaitosyhteisön hyvinvoinnin edistäminen ja seuranta, jota toteutetaan tarkastuksin kolmen vuoden välein (terveydenhuoltolaki 1326/2010). Muilla viranomaisilla on velvollisuus osallistua tarkastuksen yhteistyöhön.

Kaikki koulu- ja opiskeluterveydenhuollon piirissä olevat oppilaitokset on tarkastettava. Myös esiopetusyksiköt on tarkoituksenmukaista tarkastaa monialaisesti. Terveydensuojelulaki 763/1994 velvoittaa tarkastamaan kaikki kokoontumistilat ja oppilas- ja opiskelijahuoltolaki huolehtimaan myös esiopetuksen ympäristön terveellisyydestä ja turvallisuudesta sekä yhteisön hyvinvoinnista.

Opiskeluympäristöllä ja -yhteisöllä on suuri merkitys oppilaan ja opiskelijan terveydelle ja hyvinvoinnille sekä mahdollisuuksille oppia omien kykyjen mukaisesti. Terveellinen ja turvallinen opiskeluympäristö sekä hyvinvoiva yhteisö muodostuvat hyvistä fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalista olosuhteista. Myös henkilöstö hyötyy terveellisestä ja turvallisesta ympäristöstä ja hyvinvoivasta yhteisöstä. Oppilaitosten terveellisyydestä ja turvallisuudesta sekä oppilaitosyhteisön hyvinvoinnista huolehtiminen on laaja ja monialaista asiantuntemusta edellyttävä tehtävä. Se on useiden eri viranomaisten vastuulla.

Tarkastuksia jatketaan vuoden 2017 aikana. Ne tehdään yhteistyössä eri viranomaisten ja muiden tahojen kanssa (asetus 338/2011).

Rovaniemen koulutuskuntayhtymään on nimetty **sisäilmatyöryhmä**. Se käsittelee kiinteistöpäällikön johdolla sisäilma-asioita kaikkien kiinteistöjen osalta ja koordinoi yhteydenottoja, arvioi haittavaikutuksia ja tekee päätökset mahdollisista jatkotutkimuksista. Työryhmä kokoontui vuonna 2016 viisi kertaa. Sisäilmastoon liittyviä seuranta- ja korjaustoimenpiteitä on tehty useissa koulutuskuntayhtymän omistamissa kiinteistöissä.

Toimipisteissä tehtiin lukuisia työsuojeluun liittyviä sisäisiä tarkastuksia työsuojeluasiamiesten, toimipistejohtajien, työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun toimesta jatkuvan kehittämisen periaatteella. Toimintaohjeita annettiin tiloissa toimijoille tarkastuksilla. Puutteet siisteydessä ja järjestyksessä olivat yleisimpiä huomautuksen kohteita, koneiden ja laitteiden suojavarusteiden kunto aiheutti

myös toimenpiteitä. Lisäksi opetustoiminnan toteuttamista haittaa osittain liian pienet tilat etenkin talvella.

Lapin ammattiopiston Rovaniemen toimipisteisiin ja Santasport urheiluopiston uima- ja jäähalliin tehtiin **kemikaalikatselmus** 3.3.2016. Suurimmat haasteet liittyivät palavien nesteiden sekä aerosolien säilytykseen ja varastointiin. Katselmuksen myötä pidettiin koulutustilaisuus ja investointiesitys jakautuen kahdelle vuodelle (32 000€). Tavoitteena on toteuttaa 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.

Kohteessa Kairatie 75 suoritettiin määräaikainen **palotarkastus** omavarautumisen auditointimallin mukaisesti 24.2.2016. Lisäksi pidettiin omaehtoiset poistumisharjoitukset Toripuistikon toimipisteessä 4.10.2016.

Laaja-alaisen työterveyshuollon mukaisesti on käyty säännölliset tapaamiset ja **työkyvyn arviointineuvotteluja** on ollut 15 kpl vuonna 2016 (15 kpl vuonna 2015). Muutoksista huolimatta henkilöstökyselyn perusteella työntekijät kokevat selviytyvänsä työstään ja heillä on siihen tarvittava tieto taito ja kokevat, että pystyvät vaikuttamaan työpaikoilla.

Turvallisuuskävelyt opiskelijaryhmille on jo käytäntö. Jokainen opiskelijaryhmä, ryhmänohjaaja ja virastomestari käyvät kerran vuodessa elo-syyskuussa kävelyn, missä kerrataan turvallisuuteen liittyvät asiat ko. kiinteistössä.

Koulutuskuntayhtymä on mukana **Tystra – työhyvinvoinnin johtamisen valmennuksessa** lokakuusta 2016 kesäkuulle 2017. Valmennuksen järjestää KEVA järjestää 10 kunnalliselle organisaatiolle hakemusten perusteella. Valmennus on kehittämisprosessi, jonka tavoitteena on tukea kuntayhtymän strategista työhyvinvointi- ja työkykyjohtamista.

Työturvallisuuslaissa korostetaan yhteistoiminnallisuutta. Lain mukaan työnantajan ja työntekijöiden on ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Vuoden 2014 aikana on kuntayhtymähallituksen päätöksellä otettiin käyttöön *Sovun rakentaminen työyhteisökonflikteissa* ohjeistus. Kahden vuoden kokemuksella (10 sovittelua) voidaan todeta, että **ratkaisukeskeinen sovittelu** sopii hyvin asian tuntijaorganisaation ristiriitatilanteiden ratkomiseen. Sen avulla on purettu vaikeita tilanteita ja opittu uusia, myönteisiä vuorovaikutustaitoja, joiden kautta lähityöyhteisöjen ilmapiiri on parantunut. Sovittelu on työnantajan keino puuttua epäasialliseen käyttäytymiseen. Sovittelijoina toimii Kari Ketola ja Mirjami Palojärvi.

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 kirjautuu välittömästi työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun sähköpostiin. Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu ohjeistavat, miten ko. asian kanssa menetellään. Ilmoituksia oli viime vuonna 36 eli nelikertainen määrä edellisvuoteen verrattuna. Tapaturmien estämisessä tärkeä asia on ennakointi.

Rovaniemen koulutuskuntayhtymä on mukana uudenlaisessa ”Oppilaitoksen turvallisuuden kehittäminen ja ennakointi” hankkeessa ajalla 4/2015 – 5/2017. Muut yhteistyökumppanit ovat Rovaniemen kaupunki (koulutuspalvelut) ja Lapin Ammattikorkeakoulu. Toiminnan keskeisenä tavoitteena on paneutua

riskein tunnistamiseen ja ennakoitiin sekä ohjata koulu-/ oppilaitosyhteisöjä tunnistamaan ja poistamaan riskejä arjessa. **Työsuojeluhanke** tuottaa oppimateriaalia opetushenkilöstön käyttöön. Työsuojelupäällikkö Kari Ketola toimii hankkeen ohjaustyöryhmän puheenjohtajana.

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

Työturvallisuuskulttuuria on onnistuttu parantamaan mm. opiskelijoille ja henkilöstölle kohdennettujen **työturvallisuuskorttikoulutusten** avulla. Koulutusten avulla työturvallisuudesta puhuttaessa kaikilla osapuolilla on jonkinlainen ymmärrys työturvallisuusasioiden tavoitteista sekä yhteistoiminnan merkityksestä.

Työhyvinvointitoiminta

Työhyvinvointitoimikuntaan kuuluu edustus Rovaniemen koulutuskuntayhtymän eri yksiköistä. Toimikunta kokoontui neljä kertaa vuonna 2016.

TYKY Online –palvelu on henkilöstölle tarjottu henkistä ja fyysistä hyvinvointia lisäävä hyvinvointipalvelu. Henkilöstö on voinut maksaa omia liikunta- ja kulttuurielämyksiä aina 200 euroon asti omien mieltymyksen mukaisesti. TYKY-online henkilöstöedun on saanut 558 työntekijää yhteensä 89 081,94 euron edestä. Maakuntayksiköiden henkilökunta saattoi halutessaan vaihtaa Onlinen kuntoseteliin. Henkilöstö on kokenut TYKY –online käytön helpoksi käyttää ja se mahdollistaa monenlaisen harrastamisen.

Rovaniemen koulutuskuntayhtymä on mukana Yksi elämä –terveystalkoissa, jonka tavoite on terveempi Suomi. Koulutuskuntayhtymän henkilökuntaa on tiedotettu sähköpostilla vinkeillä parantaa omaa jaksamista.

Äkäslompolossa SAKU ry:n omistama Kuerkievari myytiin syyskuussa 2016. Työhyvinvointi- ja virkistystoiminta keskitetään kuntayhtymän työhyvinvointi- ja virkistyskeskus Welleviin, josta henkilöstö on voinut varata majoitusta.

Työhyvinvointitoimikunta järjesti vuoden aikana erilaisia aktiviteetteja. Kevät- ja syyskaudelle laadittiin hyvinvointikalenterit, jonka tarjonnassa oli mukana mm. joogaa, syvänveden vesijumppaa, lumikenkäretki, fatbike-pyöräilyä ja kuntonyrkkeilyä. Henkilökunta osallistui näihin oman kiinnostuksensa mukaan. Hiihtoretki järjestettiin Leville Welleviin ja perinteinen laskiaispäivän tapahtuma. Tapahtumista tiedotettiin henkilökuntaa sähköpostitse ja ROKKI intran välityksellä.

TYÖTERVEYSHUOLTO JA TYKY-TOIMINTA

Kuntayhtymän henkilöstön työterveyshuolto järjestetään Rovaniemen kaupungin liikelaitoksen työterveyspalveluissa lukuun ottamatta Sodankylän, Kemijärven ja Levi-Instituutin toimipisteitä, joiden työterveyshuollosta vastaavat Sodankylän terveyskeskus, Kemijärvellä Kemijärven kaupunki / Työterveys Lapponia ja Kittilässä Dextra Levi. Sodankylän, Levi-Instituutin ja Kemijärven toimipisteiden työntekijöillä oli lisäksi rajoitetusti käytettävissä Rovaniemen kaupungin liikelaitoksen työterveyspalvelut la-ikäisissä työterveyshuollon palveluissa ja sairaudenhoidossa.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2016 olivat 326 552 euroa. Työterveyshuollon kustannukset ovat laskeneet edellisvuodesta n. 5,8 %. Kustannukset henkilöä kohti vuonna 2016 olivat noin 608 euroa.

Taulukko 14: Työterveyshuollon kustannusten kehitys 2013–2016

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

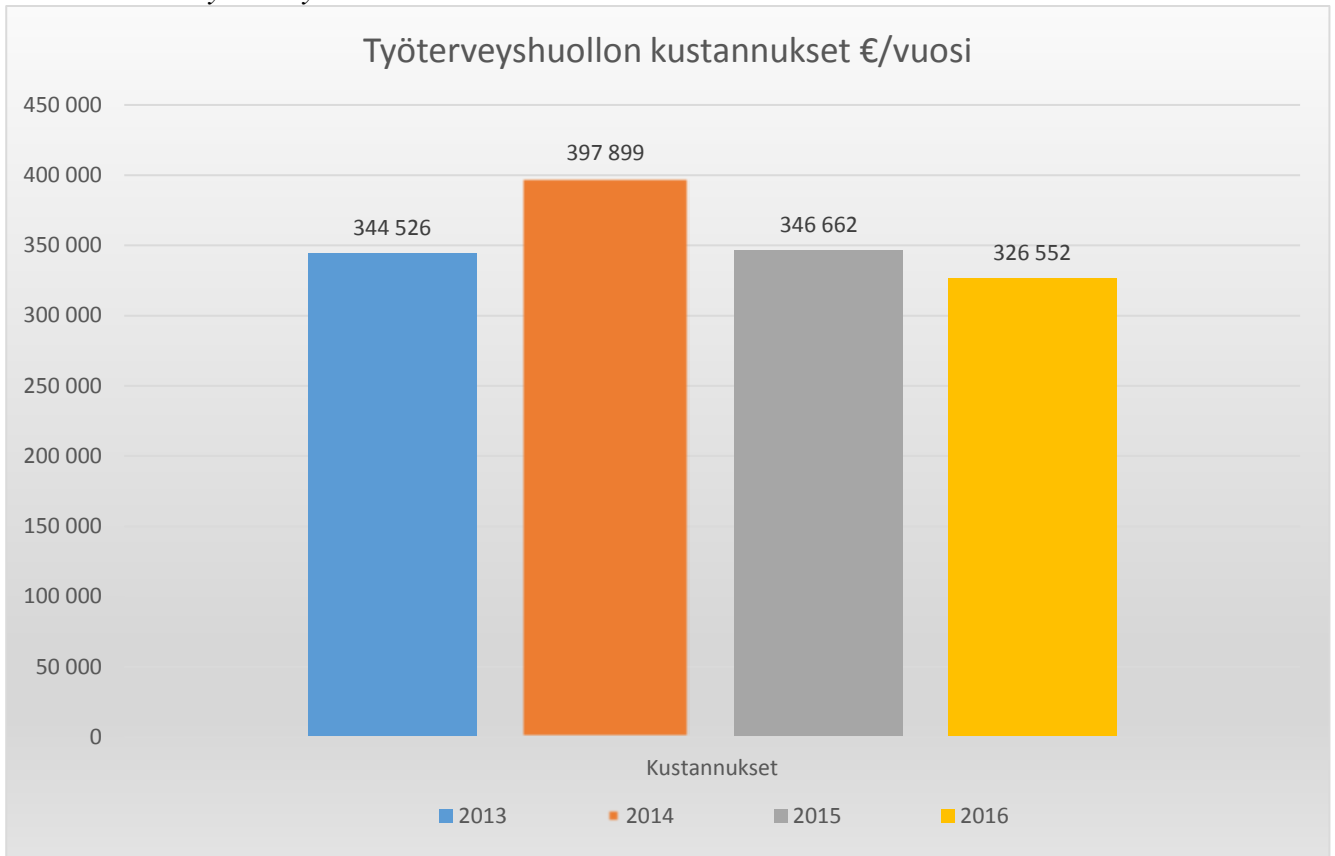
Taulukko 15a: Työterveyshuollon kustannukset yksiköittäin vuonna 2016

Yksikkö	Henkilömäärä	Kustannukset €	Kustannukset €/hlö	Terveysper.poissaolot (kalenteripvt)
Lapin ammattiopisto	300	183 727	612	2 774
Lapin matkailuopisto	49	39 610	808	660
Lapin Urheiluopisto	48	18 019	375	261
Kiinteistöpalvelu	66	29 564	448	678
Hallinto-, alue- ja amm.k.palvelut sekä Tietohallintop.	74	53 155	718	881
Työhyvinvointityö	0	2 478	0	0
Yhteensä	537	326 552	608	5 254

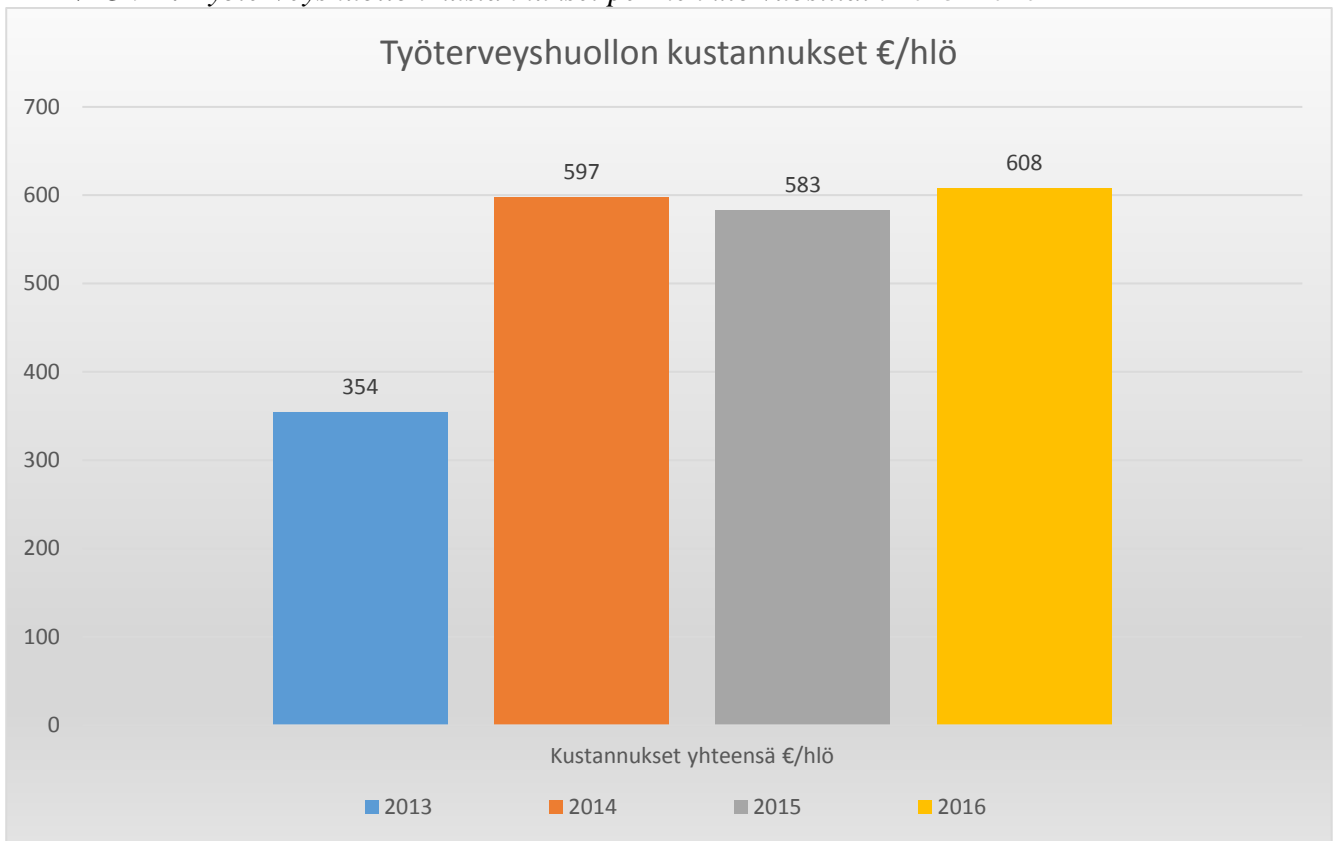
Taulukko 15b: Työterveyshuollon kustannukset yksiköittäin vuonna 2015

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

KAAVIO 9A: Työterveyshuollon kustannukset vuosittain 2013–2016



KAAVIO 9B: Työterveyshuollon kustannukset per henkilö vuosittain 2013–2016



HENKILÖSTÖKYSELY

Henkilöstökyselyä kehitettiin saadun palautteen perusteella vuonna 2014 ja se korvasi aikaisemman työolobarometrin. Valmistelutyöhön osallistuivat osaamisen johtamisen tiimi, pääluottamusmiehet ja työsuojeluorganisaation edustajat sekä johtoryhmä. Lisäksi kyselyluonnos oli koko henkilöstön kommentoitavana ROKKI-intrassa. Vuonna 2016 henkilöstökyselyä täydennettiin mahdollisuudella esittää kommentteja ja kehittämisehdotuksia suunnitteilla olevaan koulutuskeskus REDU toimintamalliin sekä työelämäyhteistyön kehittämiseen.

Vuoden 2014 henkilöstökyselyn tulosten pohjalta on tehty mm. seuraavia kehittämistoimenpiteitä:

- Uusi kehityskeskustelumalli on otettu käyttöön Lapin ammattiopistoa lukuun ottamatta kaikilla tulosalueilla ja keskustelut on dokumentoitu HR-järjestelmään (Hemuli)
- ROKKI-intraa on selkeytetty, laadittu perehdyttämisopas ja pidetty perehdyttämisen tueksi Skype-koulutuksia
- Useiden eri järjestelmien aiheuttamaa sekaannusta ja salasana-viidakkoa on helpotettu ottamalla käyttöön henkilöstön HR-työpöydät (Hemuli)
- Opiskelijahallintojärjestelmiin liittyvä selvitystyö on käynnistetty.
- Oman osaamisen kehittämistä on tuettu mahdollistamalla viisi päivää hankkia osaamista haluamallaan tavalla tai osallistua työelämäjaksolle
- Järjestetty koulutuksia mm. tutkintouudistukseen, turvallisuuteen, työhyvinvointiin ja henkilöstöasioihin liittyen.
- KVTES-puolen työn vaativuuden arviointi toteutettu ja mallityönkuvauksia laadittu sekä etätöohjeistusta yhtenäistetty

Henkilöstökysely toteutettiin suunnitellusti uudelleen syksyn 2016 aikana koko henkilöstölle. Tavoitevastausprosentti oli 70 %. Vastausprosentti saavutettiin neljässä eri yksikössä ja näiden kesken arvottiin työyhteisöpalkinto. Koko kuntayhtymän 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.

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

- yksikötasolla päätetyt kehittämistoimenpiteet linkitettiin osaksi yksikköjen 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, 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.

Seuraava henkilöstökysely toteutetaan syksyllä 2018.

ELÄKÖITYMINEN

Eläkkeelle jääneet

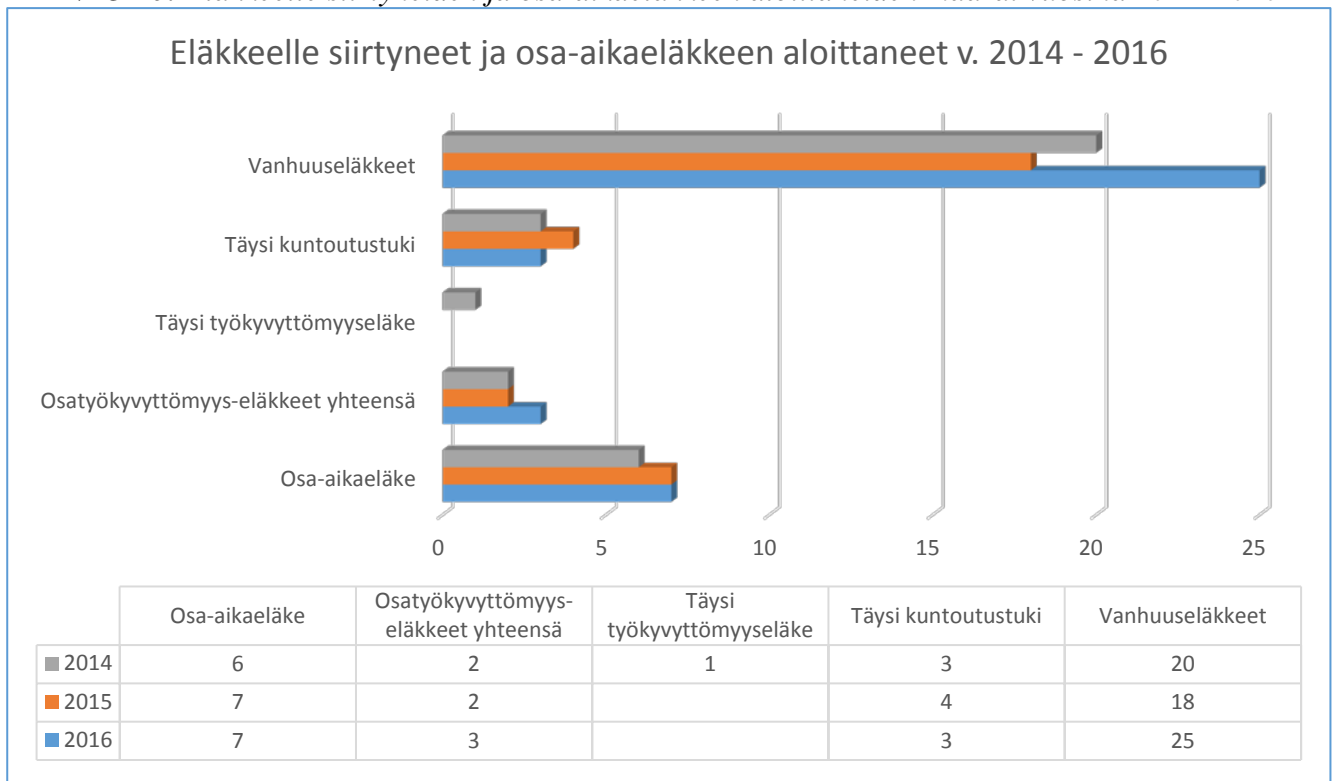
Vuoden 2016 aikana eläkkeelle jäi kuntayhtymän palveluksesta (tai joilla kuntayhtymä on ollut viimeinen työnantaja) yhteensä 38 henkilöä. Kokoaikaiselle KuEL-eläkkeelle siirtyneitä oli 28 henkilöä ja osa-aikaeläkkeelle siirtyneitä seitsemän henkilöä. Osa-aikaeläkkeellä kuntayhtymän työntekijöistä oli vuoden 2016 lopussa 29 työntekijää.

Kokonaismäärät ovat lähes samat kuin edellisvuonna, jolloin 31 henkilöä jäi eläkkeelle. Vanhuus-eläkkeelle jäännin keski-ikä vuonna 2016 oli 64,1 vuotta. Osa-aikaeläkkeelle jäännin keski-ikä oli 62,1 vuotta.

Taulukko 16: Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä, keski-ikä ja osuus eläkelajeittain 2015–2016

Eläkelaji	Määrä 2016, henkilöä	Määrä 2015, henkilöä	Muutos, henkilöä	Muutos %	Keski-ikä	Osuus kaikista eläkkeelle siirtyneistä %
Vanhuuseläkkeet	25	18	7	38,9 %	64,1	80,6
Täysi kuntoutustuki	3	4	-1	-25,0 %	*	9,7
Osatyökyvyttömyyseläkkeet yhteensä	3	2	1	50,0 %	*	9,7
Yhteensä	31	24	7	29,2 %	62,7	100
Osa-aikaeläke	7	7	0	0,0 %	62,1	18,4

KAAVIO 10: Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrät vuosina 2014–2016



KAAVIO 11: Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2003–2016



Kuntayhtymän eläkemenoista aiheutuvat eläkemaksut vuonna 2016 olivat seuraavat: eläkemenoperusteinen maksu 952 640 € ja varhennetuista eläkkeistä aiheutuvat maksut 243 375 €

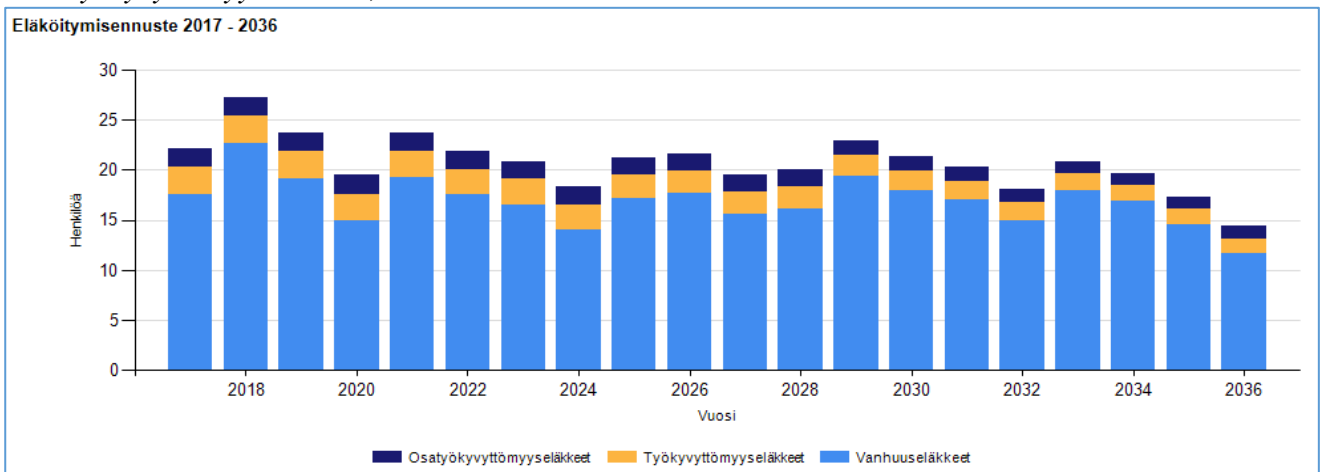
Taulukko 17: Kuntayhtymän eläkemaksut 2006–2015

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
Yhteensä	350 310 399	75 512 252	10 012 942	2 391 332	87 916 526

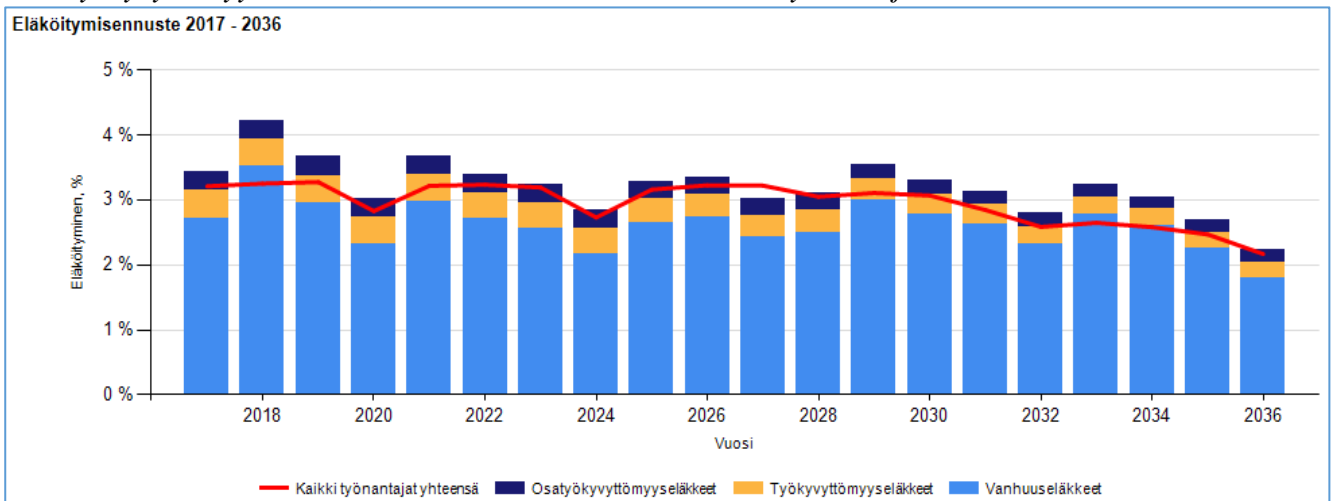
Eläkkeelle jäävät vuosina 2017–2036

Kuntayhtymän henkilöstön eläköityminen lisääntyy lähivuosina: enimmillään vuonna 2018 eläkkeelle jää vuoden aikana noin 27 henkilöä (kaikki eläkelajit yhteensä). Vuosien 2017–2020 aikana nykyisestä henkilöstöstä jää noin 93 henkilöä vanhuuseläkkeelle. Ennuste perustuu vuoden 2015 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2017 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

KAAVIO 12: KEVAN arvio eläkkeelle koulutuskuntayhtymän palveluksesta jäävistä henkilöistä, mukaan työkyvyttömyyseläkkeet, v. 2017–2036



KAAVIO 13: KEVAN arvio eläkkeelle koulutuskuntayhtymän palveluksesta jäävistä henkilöistä, mukaan työkyvyttömyyseläkkeet, v. 2017–2036 verraten muihin työnantajiin



HENKILÖSTÖMENOT

Maksettujen palkkojen ja palkkioiden määrä vuonna 2016 oli 23,2 M€ Eläkekulujen määrä oli 4,9 M€ muiden henkilösivukulujen 1,6 M€ ja saatujen henkilöstökorvauksien määrä 0,2 M€ Henkilöstömenojen määrä vuonna 2016 oli yhteensä 29,5 milj. euroa. Henkilöstömenot ovat pienentyneet vuoteen 2015 verraten yhteensä 10,9 %. Henkilöstömenojen osuus toimintamenoista oli noin 49 %.

Taulukko 18: Henkilöstömenot euroina v. 2015–2016

Kuntayhtymä 2015 / 2016	2015	2016
Palkat	26 226 919	23 244 208
Eläkekulut	5 490 431	4 927 711
Muut henkilösivukulut	1 637 267	1 558 824
Henkilöstökorvaukset	-228 849	-219 889
Henkilöstömenot yhteensä	33 125 767	29 510 854
Palkkojen muutos edellisvuoteen	-3,40 %	-11,37 %
Koko henkilöstömenojen muutos edellisvuoteen	-3,05 %	-10,91 %

Taulukko 19: Maksetut palkat tulosalueittain/yksiköittäin vuosina 2015–2016

Tulosalue/yksikkö	Palkat yhteensä €		Muutos
	2015	2016	
Lapin ammattiopisto	16 995 044	14 538 889	-14,45 %
Lapin matkailuopisto	2 654 267	2 363 926	-10,94 %
Lapin Urheiluopisto	2 191 299	2 163 692	-1,26 %
Kiinteistöpalvelu	2 506 669	2 311 525	-7,78 %
Hallinto-, alue- ja amm.k.palvelut sekä Tietohallintop.	1 879 640	1 866 176	-0,72 %
Kaikki yhteensä	26 226 919	23 244 208	-11,37 %

* Itä-Lapin ammattiopiston toiminta siirtyi 1.1.2015 osaksi Rovaniemen koulutuskuntayhtymää/Lapin ammattiopistoa.

** Lapin Urheiluopisto yhtiöitettiin 1.1.2015 alkaen. Toiminnot jakautuivat Santasport Finland osakeyhtiöön ja Lapin Urheiluopiston toimintoihin, jotka siirtyivät Koulutuskuntayhtymän alle.

*** Lapin oppisopimuskeskus siirtyi 1.1.2015 Lapin ammattiopiston alle. Vuoden 2015 palkat ja palkkiot Lapin oppisopimuskeskuksen osalta sisältyvät Lapin ammattiopiston lukuun.

Taulukko 20: Henkilöstömenot 2015–2016

Henkilöstökulut	2015	2016
Koulutuskuntayhtymä		
Palkat ja palkkiot	26 226 918,67	23 244 208,22
Eläkekulut	5 490 430,70	4 927 710,57
Muut henkilösivukulut	1 637 267,29	1 558 824,31
Henkilöstökorvaukset	-228 849,37	-219 889,20
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	33 125 767,29	29 510 853,90

** Lapin Urheiluopisto yhtiöitettiin 1.1.2015 alkaen. Toiminnot jakautuivat Santasport Finland osakeyhtiöön ja Lapin Urheiluopiston toimintoihin, jotka siirtyivät Koulutuskuntayhtymän alle.

Taulukko 21: Palkat ja lisät euroina keskimäärin sukupuolen mukaan

Henkilöstö 31.12.2016	Teht.koht.palkka	Palkka yhteensä	Lisät	TVA-palkka	Viikkoylituntipalkkio
mies	2881,30	3510,76	104,73	17,92	41,82
nainen	2747,00	3260,63	94,07	9,63	18,35
Kaikki yhteensä	2814,15	3385,70	99,40	13,78	30,09

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

Taulukko 22a: Maksetut ylityökorvaukset vuonna 2016 tulosalueittain/yksiköittäin

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 22b: Vertailutaulukko, maksetut ylityökorvaukset vuonna 2015 tulosalueittain/yksiköittäin

Vuosi 2015			
Tulosalue/yksikkö	Lisä/ylityökorvaus	Viikkoylituntipalkkio	Kaikki yhteensä
Lapin ammattiopisto	32 407,38	547 751,06	580 158,44
Lapin matkailuopisto	6 379,37	95 387,49	101 766,86
Lapin Urheiluopisto	2 543,54		2 543,54
Kiinteistöpalvelu	1 310,10		1 310,10
Hallinto-, alue- ja amm.k.palvelut sekä Tietohallintop.	1 049,40	2 206,37	3 255,77
Kaikki yhteensä	43 689,79	645 344,92	689 034,71

Taulukko 23: Opettajien palkat ja lisät euroina keskimäärin sopimuslaliitteittäin sukupuolen mukaan jaoteltuna

Henkilöstö 31.12.2016	Teht.koht.palkka	Palkka yht.	Lisät	TVA-palkka	Viikkoyli-tuntipalkkio	Hlönmäärä kpl
Liite 4 ammattioppilaitokset	2765,92	3702,78	61,79	24,66	107,78	104
mies	2739,50	3741,12	64,93	30,67	129,15	60
nainen	2801,94	3650,39	57,51	16,47	78,64	44
Liite 5 kauppaoppilaitokset	2908,42	3967,13	77,73	23,48	139,61	19
mies	2936,22	4079,12	99,67	55,76	174,53	4
nainen	2901,01	3937,27	71,89	14,87	130,30	15
Liite 7 sosiaalialan oppil.	3187,48	3754,60	66,58	13,94	0,00	64
mies	3189,31	3632,77	81,05	0,00	0,00	4
nainen	3187,36	3762,73	65,62	14,87	0,00	60
Liite 8 metsä- ja puutalousoppil.	2958,17	3749,58	64,63	33,46	0,00	20
mies	2957,52	3764,10	68,04	35,22	0,00	19
nainen	2970,54	3473,83	0,00	0,00	0,00	1
Lapin urheiluopisto	3268,76	3758,42	53,37	18,59	0,00	12
mies	3264,03	3820,77	42,46	44,61	0,00	5
nainen	3272,15	3713,88	61,16	0,00	0,00	7
Osio E Ammatillinen aikuiskoul.	3309,40	3930,92	48,50	27,88	0,00	60
mies	3238,19	3832,47	44,93	19,83	0,00	45
nainen	3523,04	4226,26	59,24	52,04	0,00	15
Kaikki yhteensä	3024,61	3787,26	60,96	23,18	49,68	279

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

Taulukko 24: Palkat ja lisät euroina keskimäärin henkilöstöryhmittäin sukupuolen mukaan jaoteltuna

Henkilöstöryhmä 31.12.2016	Teht.koht.palkka	Palkka yhteensä	Lisät	TVA-palkka
asiakas- ja tukipalvelut	2232,21	2556,07	135,97	0,00
mies	2217,09	2423,44	54,31	0,00
nainen	2235,57	2585,54	154,11	0,00
asiantuntija-, koordinointi- ja suunnittelutehtävä	2985,03	3354,08	150,27	0,00
mies	3022,80	3435,86	193,41	0,00
nainen	2963,92	3308,38	126,17	0,00
asuntolapalvelut	1966,54	2192,38	99,77	0,00
mies	1966,00	2208,41	107,31	0,00
nainen	1967,81	2154,98	82,17	0,00
johto	4930,41	5855,21	473,72	19,23
mies	5134,44	6012,00	512,20	0,00
nainen	4471,35	5502,44	387,14	62,49
kiinteistöhuoltopalvelut	1999,04	2469,39	250,48	0,00
mies	1999,04	2469,39	250,48	0,00
opinto-ohjaus ja opetuksen tuki	2514,50	2898,81	142,04	0,00
mies	2453,73	2843,92	181,35	0,00
nainen	2593,96	2970,59	90,64	0,00
päälliköt	3172,42	3683,60	190,79	27,20
mies	3250,37	3711,79	99,27	62,17
nainen	3111,78	3661,67	261,97	0,00
ravitsemispalvelut	1930,91	2155,56	69,89	0,00
mies	2015,71	2237,99	75,75	0,00
nainen	1918,80	2143,78	69,06	0,00
siivouspalvelut	1811,76	2054,62	93,92	0,00
nainen	1811,76	2054,62	93,92	0,00
valmennus- ja liikunnanohjaustehtävät	2829,58	3022,62	26,46	0,00
mies	3072,14	3277,78	13,10	0,00
nainen	2538,50	2716,43	42,49	0,00
virastomestari palvelut	1908,88	2256,02	159,56	0,00
mies	1913,58	2249,78	147,73	0,00
nainen	1852,43	2330,86	301,50	0,00
Kaikki yhteensä	2571,20	2922,62	139,75	2,66

YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Henkilöstön määrän kasvu on pysähtynyt ja 31.12.2016 määrä oli 58 henkilöä vähemmän kuin edellisvuonna samana ajankohtana. Henkilöstön vähennys on pääsääntöisesti tapahtunut määräaikaisesta henkilöstöstä sekä eläköitymisen kautta.

Terveysperusteisia poissaoloja vuoden 2016 aikana oli yhteensä 5 254 kalenteripäivää. Terveysperusteisista poissaoloista aiheutuneet palkkakustannukset olivat n. 505 610 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 %). Kyselyn tulokset käsiteltiin joka yksikössä lähiesimiehen johdolla. Tulosten käsittelyyn osallistuivat myös tulosalueen johtaja, työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu, henkilöstöpäällikkö ja suunnittelija sekä Rovaniemen yksiköissä työterveyshoitaja. Kaikki tulokset ja käsittelytilaisuuksien koonnit on tallennettu ROKKI-intraan. Seuraava henkilöstökysely toteutetaan syksyllä 2018.

Rovaniemen koulutuskuntayhtymän toimintaedellytyksissä tapahtuvien muutosten vuoksi koulutuskuntayhtymässä käytiin vuonna 2016 koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Valtakunnallisella tasolla toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformilla tavoitellaan 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 2016 oli 23,2 M€ Vuoden 2015 maksettujen palkkojen ja palkkioiden määrä oli 26,2 M€ Maksettujen palkkojen ja palkkioiden määrä oli siis n. 3,0 M€ pienempi kuin edellisenä vuonna. Palkkamenot pienenevät n. 11,4 %, 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 valtuuston käsittelyä.