



Hallitus 25.10.2023  
LIITE 1

Yhtymäkokous 19.12.2023  
LIITE 2

Rovaniemen koulutuskuntayhtymä

**SELVITYS TOIMENPITEISTÄ  
TARKASTUSLAUTAKUNNAN  
ARVIOINTIKERTOMUKSEEN  
VUODEN 2022 OSALTA**



## Selvitys toimenpiteistä Tarkastuslautakunnan arviointikertomukseen vuoden 2022 osalta

### Sisällysluettelo

1	Taustaa .....	3
2	Kohta 3.3 Tarkastuslautakunnan tekemä painopistealueiden arviointi.....	3
3	Kohta 3.3.3 Santasport kokonaisuus .....	6

## 1 Taustaa

Tämän selvityksen antaa Rovaniemen koulutuskuntayhtymän hallitus Rovaniemen koulutuskuntayhtymän tarkastuslautakunnan tarkastuskertomuksen 2022 osalta.

Tarkastuslautakunnan tehtävät on määritelty Kuntalaissa § 121. Tarkastelun kohde arviointikertomuksen osalta on toiminnan arviointi vuoden 2022 osalta.

Tarkastuslautakunta on arviointikertomuksessaan nostanut esiin kohtia, joihin tässä annetaan selvitys:

## 2 Kohta 3.3 Tarkastuslautakunnan tekemä painopistealueiden arviointi

***Tarkastuslautakunta kysyy, onko REDUlla riittävästi resursseja vastata jatkossakin opiskelijoiden oppimisen haasteisiin? Onko oppivelvollisuuden laajentaminen lisännyt erityisopetuksen tai koulukuraattoreiden tarvetta? Millä tavalla psyykkistä tukea tarjotaan opiskelijoille?***

Opintojen alussa opiskelijoille toteutetaan oppimistestit. Saamme myös saattaen vaihtotiedot joko perusopetuksen erityisopettajilta, opiskeluhuollon edustajilta tai huoltajilta. Pääosin näiden tietojen perusteella tarvittaessa opiskelijalle laaditaan erityisen tuen suunnitelma, jossa määritellään tuen tarpeet tai tarve mukauttaa ammattitaitovaatimuksia ja arviointia. Opettajat ja erityisopettajat vastaavat opiskelijoiden tuen, ohjauksen ja osaamisen hankkimisen toteutumisesta oman tehtäväkuvansa mukaisesti. Erityistä tukea tarvitseva opiskelija opiskelee integroituna ammatillisiin opetusryhmiin.

Erityisopettajia REDUlla on eri toimialoilla yhteensä 11 ja Sodankylässä erityisopetus on jaettu oto-tehtävänä kolmelle ammatilliselle opettajalle, joilla on erityisopettajan kelpoisuus. Heidän lisäksi valmentavissa koulutuksissa (Tutkintoon valmentavassa, Tuva-koulutuksessa ja Työelämään ja itsenäiseen elämään valmentavassa TELMA-koulutuksessa) on kuusi (6) erityisopettajaa.

Henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman laadinnan ja uraohjauksen näkökulmasta omaohjaaja ja opinto-ohjaaja ovat merkittävässä roolissa, kun erityisen tuen opiskelijan kanssa pohditaan opiskelijan vahvuuksia ja esim. työllistymistä tutkinnon suorittamisen jälkeen. Aloilla on ammatillisia ohjaajia, joiden tehtävänä on ohjata erityisen tuen opiskelijoita. Jokaisella kampuksella on erityisen tuen opiskelijoille tarkoitettu tukipaja, johon hän voi mennä opiskelemaan yhteisiä tutkinnon osia tai ns. ammatillista teoriaa,

Erityisen tuen opiskelijoiden määrä vertailu (Taulukko 1) osoittaa, että REDUn erityisen opiskelijoiden kokonaismäärät ovat pysyneet lähes vakiona. Toimiala- ja tutkintokohtaisia eroja on vuosittain. Erityisen tuen opiskelijoiden opetus- ja ohjausresurssi on kahden viimeisen vuoden aikana hiukan lisääntynyt.

<b>Ammatillinen, Valma ja Telma</b>			
2020	2021	2022	2023
559	592	536	509
<b>TUVA</b>		41	54
<b>559</b>	<b>592</b>	<b>577</b>	<b>563</b>

Taulukko 1: Erityisen tuen opiskelijoiden määrät vuosina 2020-2023

Alueen kunnat ovat vastanneet opiskeluhoollon kuraattoreiden ja psykologien palveluista 31.12.2022 saakka, jonka jälkeen em. palveluista vastaa Lapin hyvinvointialue. Kuraattoreiden ja psykologien määrä on pysynyt samana, mutta valitettavasti vaihtuvuus em. tehtävissä on erittäin suuri ja Lapha ei ole saanut koulutettuja psykologeja palkattua. Esimerkiksi nyt kuluvana syksynä Lapha on joutunut hankkimaan psykologipalveluita ostopalveluna. Näyttää siltä, että korona-ajan jäljiltä nuorten opiskelijoiden hyvinvointi on heikommalla tasolla ja opiskeluhoollon palveluiden tarve on kasvanut.

Opiskelijoiden päättöpalauteessa opiskelijat ovat arvioineet seuraavan väittämän: Opiskeluhoollon palvelut olivat tarvittaessa käytettävissäni (esimerkiksi terveydenhoitaja, kuraattori, psykologi) ka. 3,88 (Arviointiasteikko 1-5) Lukuarvossa on vähäistä laskua (0,07) edelliseen vuoteen.

### ***Miten ja kuinka useasti opettajien antamaa työelämässä oppimisen ohjausta tehdään työpaikoilla?***

Työelämässä oppimisen -jakson (jäljempänä TEO-jakson) aloituksen sopimiseen, näyttöjen ohjaukseen ja arviointikeskusteluun kohdennetaan opettajalle resurssia 2 h/opiskelija (opiskelija ja työelämän edustaja mukana). Ohjaukseen TEO-jaksolla 0,5 h/opiskelija/vuosikartassa suunniteltu TEO-jakson viikkomäärä.

Oppisopimusopiskelijoiden ohjaukseen esimies määrittelee työajan riippuen siitä, onko kyseessä välioppisopimus, pitkä oppisopimus tai muu oppisopimuksen muoto.

Yksilöllisen opintopolun TEO-jakson pituus voi olla lyhyempi tai pitempi. Opettajalla voi olla TEO-jaksolla enemmän tai vähemmän opiskelijoita ohjattavana kuin suunnitellussa. Sidotun työajan riittävyys tarkistetaan ja päivitetään toteumakeskustelujen yhteydessä, ei siis yksittäisten opiskelijamäärän vähentymisen tai lisääntymisen vaikutuksesta.

Mikäli ohjattava on opiskelija, jolle on tehty erityisen tuen suunnitelma, hänen ohjausresurssinsa määritellään erikseen. Usein miten resurssia lisätään.

Kalenterivuonna 2023 opettajat raportoivat ensimmäisen kerran työpaikkaohjaukseen käyttämänsä resurssin. Tavoitteena on tehdä näkyväksi ohjauksen määrät ja tasapuoliset ohjausresurssit.

Tammikuusta lokakuuhun TEO-ohjausta on muodostunut yhteensä 18 458,17 h. Tämän lisäksi opettajille resursoidaan työaikaa matka-ajalle.

Päättöpalautteen perusteella opiskelijat ovat erittäin tyytyväisiä työelämässä oppimiseen. Kysymykseen: ”Olen tyytyväinen minulle tarjottuihin mahdollisuuksiin opiskella työpaikalla,” opiskelijat vastasivat ka. 4,38 (asteikko 1-5), jossa on edelliseen vuoteen nousua 0,19.

***Jäävätkö hankkeissa saadut käytänteet ja tulokset aidosti elämään? Opettajien sitoutuminen hanketyöhön? Haasteena jatkossa rahoituksen saatavuus/hakuprosessin toimimattomuus uuden hakujärjestelmän myötä?***

Hankerahoituksella on kehitetty eri toimialojen oppimisympäristöjä ja otettu käyttöön uutta teknologiaa. Investointihankkeiden yhteydessä on saatu hankerahoitusta myös opetus- ja toimintaprosessien sekä -mallien kehittämiseen. Näiden hankkeiden avulla on varmistettu, että oppimisympäristöt jäävät opetuskäyttöön ja niiden tuomat mahdollisuudet tulevat hyödynnettyksi mahdollisimman tehokkaalla tavalla.

ESR-rahoitteiset hankkeet opetuksen ja ohjauksen alueella ovat suuntautuneet mm. osatyökykyisten osaamisen hankkimisen tukemiseen ja vahvistamiseen, maahanmuuttajien ja nuorten ohjaamiseen. Osatyökykyisille on toteutettu henkilö- ja ryhmäkohtaista ohjausta, he ovat osallistuneet koulutuskokeiluihin valitsemillaan ammattialoilla. Osatyökykyisille ja maahanmuuttajille, joilla ei vielä kielitaitoa ole riittävässä määrin, ohjataan tutkintojen sijaan osatutkintojen suorittamiseen ja suomen kielen vahvistamiseen. Opinto-ohjaajat ja opettajat, sekä toimialoilla olevat ammatilliset ohjaajat ovat osallistuneet hankkeen tavoitteiden toteuttamiseen.

Opettajien osallistuminen hankkeisiin toteutetaan ja varmistetaan siten, että heille varataan vuosityöaikasuunnitelmissa työaikaa tehdä hankkeeseen kuuluvia kehittämistehtäviä. Riippuen hankkeesta, työaika voidaan varata lukujärjestykseen tai siten, että opettaja sopii ajankohdan – huomioiden opetusten aikataulujen päällekkäisyyksien välttämisen.

EU-rahoituksessa käytetyn Eura-järjestelmän toimimattomuus syksyyn 2023 saakka on vaikuttanut niin, että rahoittajat eivät ole pystyneet tekemään yhtään uutta rahoituspäätöstä uudelle ohjelmakaudelle. Tämä tulee näkymään REDUn hanketoiminnan volyymin ja tulorahoituksen laskuna useamman vuoden ajan. Lisäksi tällä on vaikutuksia hankeosaajien saatavuuteen ja pysymiseen REDUssa.

***Miten opettajien osaamisen ja ammattiosaamisen päivittämistä on toteutettu?***

Vuosittain päivitetään henkilöstöä koskevia suunnitelmia, joissa on sovittu henkilöstön osaamisen tukeminen.

Osaamista tuetaan esim. seuraavasti: Jokainen työntekijä osallistuu ammatilliseen täydennyskoulutukseen ja päivittää osaamistaan kalenterivuodessa kaksi päivää. Nämä päivät ovat työntekijän määrittämiä päiviä ja niiden osalta mahdolliset osallistumismaksut sekä matka-, majoitus- tai päivärahakustannukset korvataan. Työntekijä voi itse esittää enintään kolmea muuta palkallista päivää osaamisensa päivittämiseen. Työntekijä voi hyödyntää kuitenkin pätevyyskoulutukseen enintään kolme palkallista päivää kalenterivuodessa.

Jotta työelämäosaamista saataisiin kehitettyä, henkilöstöä kannustetaan osallistumaan työelämäjaksoille. Mahdollisuus työelämäjaksoon koskee kaikkia henkilöstöryhmiä. Työelämäjakso voi kestää enintään kolme kuukautta, mikäli vastaanottava taho maksaa työntekijän palkkakustannukset. Tällöin työntekijälle myönnetään palkaton virka- tai toimivapaa ks. ajalle. Mikäli työelämäjakso kestää kuukauden, REDU osallistuu palkkakustannuksiin yhden viikon osalta. Kaksi tai kolme kuukautta kestävä työelämäjakson palkkakustannuksiin REDU osallistuu kahden viikon osalta.

#### **Kertakorvaus tai hinnoittelutunnuksen nostaminen**

KVTES, TS, Sotesopimus sekä OVTES (mikäli työtehtävät eivät olennaisesti muutu): Tutkinnon suorittamisesta ja muista lisäpätevyyksistä maksetaan **kertakorvausta**, mikäli tutkinto/pätevyys kehittää työntekijän tehtävässään tarvitsemaa osaamista ja tuo lisäarvoa työntelemiseen.

#### **Tutkinnon/pätevyden suorittamisesta on sovittu esihenkilön kanssa.**

Kertakorvausta maksetaan työntekijälle seuraavasti:

- 1 000 €/ylempi korkeakoulututkinto, 500 €/tohtorin tai lisensiaatin tutkinto, 750 €/alempi korkeakoulututkinto ja 500 €/toisen asteen tutkinto. Alemman tutkinnon kertakorvaus vähennetään ylempään korkeakoulututkinnosta. Esim. tradenomitutkinnon kertakorvaus 750 € ja ylempi AMK-tutkinto 250 € = 1000 €.
- 500 €/60 opintopisteen lisäpätevyudet (esim. opinto-ohjaajan koulutus ja erityisopettajan opinnot). Tarkennuksena, mikäli jostain tutkinnosta on kertynyt opintoja 60 opintopistettä, se ei oikeuta vielä kertakorvaukseen.

### 3 Kohta 3.3.3 Santasport kokonaisuus

***Tarkastuslautakunta esittää, että yhtymäkokous kiinnittää huomiota Lapin Urheiluopiston jatkuvasti heikentyneeseen taloudelliseen tilanteeseen, yhtymäkokouksen hyväksymien sitovien määrärahatavoitteiden ylittymiseen, asiakasrajapintojen (UOPI/SSF Oy) selkeyteen sekä yhtymälle määrättyjä tehtäviä hoitavan SSF Oy:n raskaaseen velkataakkaan.***

Koulutuskuntayhtymän hallitus on kiinnittänyt huomiota Santasport Lapin Urheiluopiston talouden heikkoon tulokseen. Syksyllä 2023 on aloitettu yt-neuvottelu koskien Santasport Lapin Urheiluopiston tulosaluetta. Asiakasrajapintoja on tarkisteltu useaan otteeseen ja työ jatkuu edelleen.

Santasport Finland Oy on hoitanut omat velvoitteensa velkojen ja lainojen osalta sopimusten mukaisesti. Yhtiön tuloksen parantuessa tarkastellaan myös mahdollisuuksia nopeuttaa maksuohjelmia.

***Edelleen tarkastuslautakunta esittää, että yhtymäkokous velvoittaa yhtymähallitusta laatimaan selvityksen toimista, joilla kuntayhtymä turvaa Lapin urheiluopiston toiminnan ja kehittymisen erityisesti taloudellisessa mielessä sekä selkeyttää asiakas- ja kustannusjakoa Santasport Lapin Urheiluopiston ja SSF Oy:n välillä.***

Yhtymäkokous tekee tarpeelliseksi katsomiaan huomioita.