



Henkilöstöraportti vuodelta 2019

Henkilöstötoimikunta 25.03.2020
Yhtymähallitus 30.03.2020 § 38
Yhtymäkokous 08.06.2020 § 8

1	KATSAUS VUOTEEN 2019	2
2	HENKILÖSTÖJOHTAMINEN OSEKKISSA	3
3	YHTEISTOIMINTA JA ORGANISAATIOMUUTOKSET	3
3.1	Yhteistoiminta ja yhteistoimintaorganisaatio Osekkissa	3
3.2	Henkilöstötoimikunta.....	3
3.3	Työyhteisötoimikunta ja työpaikkakokous.....	4
3.4	Henkilöstön asemaan vaikuttaneet yhteistoimintaneuvottelut	5
4	TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI	5
4.1	Työterveyshuollon järjestäminen ja työterveysyhteistyö.....	5
4.2	Työterveyshuollon kustannukset.....	6
4.3	Työolobarometri.....	7
4.4	Askeleet sujuvaan aivotyöhön OSAOssa.....	9
4.5	Työhyvinvoinnin lukuvuosi 2019–2020.....	10
4.6	Työntekijöiden työhyvinvoinnin tukeminen	10
4.7	Turvallisuustyön ja työsuojelun kehittäminen.....	11
5	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, RAKENNE, POISSAOLOT JA TALOUDELLISET HENKILÖSTÖRESURSSIT	11
5.1	Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen muoto	11
5.2	Osa-aikatyö.....	14
5.3	Ikä- ja sukupuolirakenne	15
5.4	Eläköityminen.....	16
5.5	Henkilöstön vaihtuvuus.....	16
5.6	henkilöstön poissaolot	17
5.7	Henkilöstön sairauspoissaolot.....	18
5.8	Työtapaturmat	19
5.8.1	Läheltä piti -tilanteet.....	19
5.9	Henkilöstön kehittäminen ja koulutus	19
5.10	Henkilöstömenot	22
6	HENKILÖSTÖÖN LIITTYVIEN TOIMINTAMALLIEN KEHITTÄMINEN.....	23
6.1	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	23
6.2	Henkilöstösuunnittelu	23
6.3	Täyttölupamenettely ja rekrytointi	23
6.3.1	Henkilöstövuokraus.....	24
6.4	Koulutussuunnitelma, henkilöstön kehittäminen ja perehdytys	24
6.5	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	26
6.6	Vuosityöaikaan siirtyminen	26
6.7	Palvelussuhdeasiat.....	26
6.8	Kansallisen tulorekisterin käyttöönotto	27
6.9	Matkahallinta	27

1 Katsaus vuoteen 2019

Henkilöstövoimavarojen arviointi edistää henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta ja tukee päätöksentekoa resurssien suuntaamisessa. Henkilöstöraportointi painottuu kehittämisen ja vaikuttavuuden arviointiin sisältäen myös määrällisiä ja laadullisia tunnuslukuja.

Yhtymähallitus päätti 29.4.2019 (§ 60) kokouksessaan vuosityöaikaan siirtymisestä. Yhteensä 501 opettajan ja 30 opinto-ohjaajan palvelussuhteen ehdot määräytyivät vuosityöaikaan koskevien säännösten mukaisesti 1.8.2019 alkaen. Elokuun alusta käynnistyi syyslukukauden mittainen vajaa työvuosi, sillä vuoden 2020 alusta siirrymme lukuvuosisuunnittelusta kalenterivuosisuunnitteluun.

Jatkoimme henkilöstötietojen raportoinnin kehittämistä kehittämällä sähköistä järjestelmää, jolla voimme kerätä, raportoida ja analysoida tietoa henkilöstövoimavaroista automaattisesti, reaaliajassa ja visualisoiden. Otimme käyttöön mm. esimiesten päivittäistä henkilöstöjohtamista ja henkilöstösuunnittelua tukevan HR-tietopankin alkuvuodesta 2019 ja jatkamme sen kehittämistä edelleen. Henkilöstösuunnittelun toteuttamista tuemme esitetyillä henkilöstösuunnittelutaulukoilla. Tähän henkilöstörakennepöytäkirjaan olemme alkaneet kehittää sähköistä yhtenäistä pohjaa, joka sisältää ajantasaisen henkilöstödatan sekä suunnitteluosuuden. Työkalu tuottaa jatkossa automaattisesti myös yhteenvetoja henkilöstösuunnittelusta. Ennakoitavissa oleva työvoiman saatavuusongelma on osaltaan käynnistänyt työnantajamielikuvan kehittämistyön OSAOssa viestinnän ja henkilöpalvelujen yhteistyönä.

Järjestimme yhteistyössä ammatillisen opettajakorkeakoulun kanssa henkilöstön osaamiskartoituksessa esiin nousseita ydinprosessiin painottuvia koulutuksia pitkin vuotta 2019. Käynnistimme strategiarahoituksella HOKS-prosessin ja koulutus- ja oppisopimuksen palveluprosessin osaamisen varmistamisen osaamiskartoituksella, tulosten analysoinnilla ja tulosten esittelyillä yksiköiden johdolle. Osaamiskartoitusten ja analyysien pohjalta laaditut toimet toteutamme vuoden 2020 aikana.

Toteutimme vuonna 2019 työolobarometrin eli TOB-kyselyn, joka kuvaa johtamisen ja työhyvinvoinnin tilaa organisaatiossa henkilöstön arvioimana. Kävimme yksikkökohtaiset tulokset läpi yksiköiden johtoryhmissä ja sen jälkeen yksikönjohtajat kävivät tulokset läpi yksikkönsä henkilöstön kanssa. Tulosten perusteella yksiköt laativat kehittämissuunnitelman, sopivat kehittämistoimenpiteistä, aikatauluista ja vastuuhenkilöistä. Otimme myös vastaan OAJ:n haasteen työhyvinvoinnin lukuvuodesta sekä aloimme valmistella kognitiivisen ergonomian kehittämistä OSAOssa.

Kävimme vuonna 2019 kahdet tuotannollisilla ja taloudellisilla sekä toiminnan uudelleen järjestelyistä johtuvilla perusteilla yhteistoimintaneuvottelut: Haukiputaan yksikön tekstiili- ja muotialan perustutkinnon opettajia koskevat yhteistoimintaneuvottelut käytiin 20.5. – 5.6.2019 välisenä aikana ja Kontinkankaan yksikön maahanmuuttajakoulutuksen opettajia koskevat neuvottelut 3.9. – 15.10.2019 välisenä aikana.

Kuntayhtymässä oli töissä vuoden 2019 lopussa yhteensä 921 työntekijää, joista virka- tai työvapaalla oli 78 henkilöä. Todellinen henkilöstömäärä 31.12.2019 oli siis 843. Todellinen henkilöstömäärä väheni edellisvuodesta 12 henkilöä, -1,4 prosenttia. Pääasiallinen palvelussuhteemme on vakituinen virka- tai työsuhte, 84 % henkilöstöstämme oli vakituksessa virka- tai työsuhteessa. Osekin henkilökunnasta 67 % kuului opetushenkilöstöön. Henkilöstön keski-ikä oli 49,8 vuotta ja sukupuolirakenne tasapuolinen, naisia henkilöstöstä oli 52,4 %. Osa-aikaisia henkilöstöstä oli 8,8 %. Sairauspoissaoloja oli 13,8 pv/hlö. Henkilöstökulut vuonna 2019 olivat 46 463 390 euroa. Henkilöstömenot laskivat edellisvuodesta 4,3 % ja toteutuivat budjetin mukaisesti (toteutumisprosentti 99).

Uudella strategiakaudella panostamme uudistumiskykyiseen, sitoutuneeseen ja hyvinvoivaan henkilöstöön.

Jyrki Ojala
henkilöstöjohtaja

2 Henkilöstöjohtaminen Osekkissa

Oulun seudun koulutuskuntayhtymän henkilöstöraportissa arvioimme Osekin henkilöstöresursseja voimavarana, investointina ja kustannuksina kuntayhtymän koulutuspalveluiden ja sisäisten palvelutehtävien kokonaisuudessa. Henkilöstövoimavarojen arvioinnilla edistämme henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta ja tuemme päätöksentekoa resurssien suuntaamisessa. Henkilöstöraportin avulla kehitämme HR-raportointia, strategista henkilöstöjohtamista sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä.

Henkilöstöä koskevat linjaukset ja periaatteet kokoamme henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan, jossa myös määrittelemme vuosittain tavoitteet henkilöstösuunnittelulle, henkilöstön osaamisen kehittämiseksi ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöllemme. Näiden tavoitteiden toteutumista arvioimme henkilöstöraportissa.

Keskeisiä henkilöstöprosessejamme ovat

- henkilöstösuunnittelu
- rekrytoinnin koordinointi
- perehdyttäminen
- henkilöstön osaamisen kehittäminen
- palkkausjärjestelmien kehittäminen
- neuvottelujärjestelmä ja virka- ja työehtosopimusten täytäntöönpanot ja tulkinta
- matkahallinta
- työterveyshuolto
- työhyvinvointi sekä
- palvelussuhteen päättäminen.

Osekin palkanlaskenta ja -maksatus sekä palkanlaskentaan läheisesti liittyvien henkilöstöjärjestelmien pääkäyttäjyys hoidetaan Monetra Oy:n henkilöstöpalveluissa.

3 Yhteistoiminta ja organisaatiomuutokset

3.1 YHTEISTOIMINTA JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIO OSEKKISSA

Yhteistoiminnassa käsittelemme henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavat muutokset sekä henkilöstöön, sen kehittämiseen, työpaikan työntekijöiden, työolosuhteiden ja työympäristön terveellisyys- ja turvallisuuteen, tasa-arvoiseen kohteluun ja sisäiseen tietojenvaihtoon liittyvät periaatteet ja suunnitelmat. Yhteistoiminnassa käsittelemme myös palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteet, jos niillä on olennaisia henkilöstövaikutuksia. Taloudellisista ja tuotannollisista syistä toimeenpantavat osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset käsittelemme myös yhteistoimintalain mukaisesti.

Yhteistoiminta Oulun seudun koulutuskuntayhtymässä -asiakirjassa kerromme yhteistoimintaa säätelevästä lainsäädännöstä, yleiset periaatteet työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta Osekkissa sekä Osekin yhteistoimintaorganisaatiosta.

Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstöllemme mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kuntayhtymän toiminnan kehittämiseen. Yhteistoiminnan osapuolia ovat kuntayhtymä työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö.

3.2 HENKILÖSTÖTOIMIKUNTA

Osekin henkilöstötoimikunta toimii meidän yhteistoimintalain mukaisena yhteistoimintaelinimenä, tasa-arvolain mukaisena tasa-arvotoimikuntana sekä kuntayhtymän työsuojelutoimikuntana. Henkilöstötoimikunnassa seurataan henkilöstövoimavarojen käyttöä sekä työyhteisöjen ja -ympäristöjen kehittämistä. Henkilöstötoimikunta antaa lausuntoja mm. strategiaan sekä

toiminta- ja taloussuunnitelmaan liittyen. Se tekee esityksiä henkilöstöön liittyvistä asioista. Henkilöstötoimikunta ei käy yhteistoimintalain 7 § tarkoitettuja työvoiman käytön vähentämistä koskevia neuvotteluja.

Henkilöstötoimikuntaan kuuluu 12 jäsentä ja henkilökohtaista varajäsentä, joista yhdeksän edustaa henkilöstöä ja kolme työnantajaa. Työsuojeluvaltuutettu ja pääluottamusmiehet sisältyvät em. henkilöstön edustajamääriin. Lisäksi työsuojelupäälliköllä on oikeus osallistua työnantajan edustajana henkilöstötoimikunnan kokouksiin. Henkilöstötoimikunta valitaan vaaleilla neljäksi vuodeksi kerrallaan.

Taulukko 1 Osekin henkilöstötoimikunnan kokoonpano vuonna 2019

JÄSENET	HENKILÖKOHTAISET VARAJÄSENET
Työntekijöiden edustajat	
Johanna Vesenterä, lehtori/projektikoordinaattori	Anu Virpi, opettaja
Valtteri Huhtahaara, lehtori	Anna Ontero, lehtori
Heikki Mustonen, lehtori	Harri Käpylä, opettaja
Heli Tolonen, asiakaspalvelusihteeri	Jarno Temonen
Juha Saarikoski, pääluottamusmies, JUKO 1.8.19 alkaen; Juha Karlström 31.7.19 asti	Tarja Jaatinen, varapääluottamusmies, 1.8.19 alkaen, Veikko Vitikka 31.7.19 asti
Kalle Latola, pääluottamusmies, JUKO	
Lea Lakso, pääluottamusmies, Jyty	Mika Koivuranta, varapääluottamusmies
Virpi Jääskö, pääluottamusmies, JHL	Jaana Papunen, varapääluottamusmies
Tuovi Pasma, työsuojeluvaltuutettu	Sirpa Karjalainen, varatyösuojeluvaltuutettu
Työnantajan edustajat	
Jarmo Paloniemi, kuntayhtymäjohtaja-rehtori, pj	Seija Tiitto-Komminaho
Raija Näppä, vararehtori	Teija Tolonen, yksikönjohtaja
Jyrki Ojala, henkilöstöjohtaja	Ollipekka Huotari, kiinteistöjohtaja 1.6.19 alkaen, Vesa Pitsinki 31.5.2019 asti

Lisäksi OAJ:n luottamusmiehelle Mirva Salokorvelle (varalla Juha Janhunen) on myönnetty henkilöstötoimikunnan jäsenyys OAJ:n luottamusmiesten toimikauden loppuun 31.7.2019 saakka.

Osekin henkilöstötoimikunta kokoontui vuonna 2019 kuusi kertaa. Lisäksi pidimme henkilöstötoimikunnan kehittämispäivän elokuussa. Käsitelimme henkilöstötoimikunnassa yhteistoimintamenettelyn mukaisesti kuntayhtymän toimintaan ja talouteen liittyvien asiakirjojen lisäksi lakisäätöiset henkilöstö- ja koulutus- sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Henkilöstötoimikunnan kokouksissa käsiteltiin mm. opettajien vuosityöaikaan siirtymistä sekä kulttuuri- ja liikuntaetuuksiin liittyviä muutoksia. Käsitelimme henkilöstötoimikunnassa myös henkilöstön ja henkilöstön terveyteen, turvallisuuteen ja työkykyyn liittyviä periaatteita, toimintatapoja ja suunnitelmia kuten työterveyshuollon toimintasuunnitelman.

3.3 TYÖYHTEISÖTOIMIKUNTA JA TYÖPAIKKAKOKOUS

Yksikkökohtaisia toimielimiämme ovat työyhteisötoimikunta ja työpaikkakokous. Yksiköt voivat oman työpaikkakokouksensa päätöksellä perustaa työyhteisötoimikunnan. Työyhteisötoimikunnat toimivat myös työyhteisön työsuojelutoimikuntana. Mikäli työyhteisötoimikuntaa ei ole perustettu, työsuojelutoimikunnan asiat käsitellään työpaikkakokouksessa.

Työpaikkakokousten tarkoituksena on lisätä ja parantaa samassa työpaikassa toimivan henkilöstön yhteistyötä. Työpaikkakokouksiin osallistuu koko henkilöstö. Työpaikkakokouksissa käsitellään mm. työyhteisön kehittämiseen ja työyhteisöön liittyviin suunnitelmiin liittyviä asioita. Kokouksissa tiedotetaan ajankohtaisista asioista sekä käsitellään fyysistä ja psyykkistä työympäristöä koskevia asioita.

Työyhteisötoimikunta on perustettu Haukiputaan, Kaukovainio/palvelut, Kaukovainio/tekniikka, Kempeleen-Limingan, Kontinkankaan sekä Muhoksen yksiköihin.

3.4 HENKILÖSTÖN ASEMAAN VAIKUTTANEET YHTEISTOIMINTANEUVOTTELUT

Haukiputaan yksikön tekstiili- ja muotialan perustutkinnon opettajia koskevat yhteistoimintaneuvottelut kävimme 20.5. – 5.6.2019 välisenä aikana.

Käsi- ja taideteollisuusalan perustutkinto, tekstiiliala (kulttuuriala), käsi- ja taideteollisuusalan perustutkinto, vaatetusala (kulttuuriala) ja tekstiili- ja vaatetusalan perustutkinto (tekniikan ja liikenteen ala) muuttuivat yhdeksi tekstiili- ja muotialan perustutkinnoksi tekniikan ja liikenteen alalle 1.8.2018 alkaen. Tästä muutoksesta ja tekstiili- ja muotialan aloituspaikkamäärästä johtuen koulutustarjonnan ja opiskelijoiden määrä pieneni. Samalla opettajien tarve tekstiili- ja muotialan koulutuksessa väheni pysyvästi ja olennaisesti.

Yhtymähallitus päätti yt-neuvottelun tuloksen mukaisista toimenpiteistä kokouksessaan 17.6.2019. Päätöksen perusteella tuotannollisin ja taloudellisin perustein irtisanottavien määrä Haukiputaan yksikössä oli kaksi henkilöä. Lisäksi yhden palvelussuhteen tehtävä muuttui. Irtisanotut viranhaltijat ovat työllistyneet määräaikaaisesti toisiin tehtäviin Osekkissa.

Kontinkankaan yksikössä kävimme tuotannollisilla ja taloudellisilla sekä toiminnan uudelleen järjestelyistä johtuvilla perusteilla yhteistoimintaneuvottelut 3.9. – 15.10.2019 välisenä aikana. Yt-neuvottelut koskivat maahanmuuttajakoulutuksen opettajia.

Oulun aikuiskoulutuskeskuksen (OAKK) maahanmuuttajakoulutukset siirrettiin Kontinkankaan yksikköön OAKK:n toimintojen siirryttyä vuoden 2018 alusta osaksi Osekin toimintoja. Maahanmuuttajakoulutukseen liittyvien tarjouskilpailutusten määrä supistui huomattavasti siirtymähetken tilanteesta. Tästä johtuen koulutukseen liittyvät veloitteet vähenivät ja maahanmuuttajakoulutuksen opettajatarve väheni olennaisesti ja pysyvästi.

Yhtymähallitus päätti maahanmuuttajakoulutuksen yhteistoimintaneuvottelut 28.10.2019. Yhtymähallituksen päätöksen mukaan kaksi henkilöä irtisanottiin, viiden henkilön palvelussuhde osa-aikaistettiin ja yhdelle henkilölle tarjottiin irtisanomisen vaihtoehtona toista vakituista palvelussuhdetta. Irtisanotut henkilöt ovat työllistyneet määräaikaaisesti toisiin tehtäviin Osekkissa.

4 Työyhteisön hyvinvointi

Työhyvinvoinnin edistäminen on meidän kaikkien - johdon, esimiesten ja työntekijöiden - yhteistyötä. Kaikilla meillä on vastuu työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Keskeisiä Osekin työhyvinvoinnin toimijoita ovat henkilöstöhallinto, työsuojeluhenkilöstö sekä luottamusmiehet. Työkyvyn, työterveyden ja työhyvinvoinnin ylläpitämisessä kumppanina on myös työterveyshuolto.

4.1 TYÖTERVEYSHUOLLON JÄRJESTÄMINEN JA TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ

Järjestämme työterveyshuollon työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383) mukaisesti työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuollon keskeisenä tavoitteena on meidän terveyden ja työkyvyn edistäminen ja työkyvyttömyyden ehkäisy. Asetuksen (708/2013) hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä mukaisesti painotamme työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon välistä tiivistä, suunnitelmallista ja tavoitteellista työterveysyhteistyötä.

Meidän työterveyshuollon palveluntuottajia ovat Pihlajalinna Oy ja Suomen Terveystalo Oy. Pihlajalinna Oy tuottaa työterveyshuollon palvelut Oulun toimialueelle sekä ostaa alihankintana palvelut Pudasjärven toimialueelle Oulunkaaren kuntayhtymältä. Suomen Terveystalo Oy tuottaa työterveyshuollon palvelut Taivalkosken toimialueelle.

Painotamme ennaltaehkäisevän työterveyshuollon merkitystä, joka tarkoittaa muun muassa

- työpaikan terveysvaarojen selvittämistä työpaikkaselvityksien avulla
- työpaikan terveysriskeihin perustuvia terveystarkastuksia
- työkykyä ylläpitävää toimintaa
- työpaikan ensiapuvalmiuden ohjausta sekä
- työntekijöiden kuntoutukseen ohjaamista.

Työterveyshuollon lakisääteisten tehtävien lisäksi työterveyshuoltoomme sisältyy yleislääkäritasoisista sairaanhoitoa, jossa huomioidaan työn ja työympäristön merkitys. Hyvin toimivan työterveyspainotteisen sairaanhoitopalvelun avulla voimme vähentää pitkittyviä sairauslomia ja työkyvyttömyyden uhkaa. Työterveyshuollon palvelut ovat koko henkilöstömme käytettävissä.

Työterveyshuollon toimintamme perustuu palvelusopimukseen ja toimintaamme ohjaa kuntayhtymätasoinen työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Osekin työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaiset työterveysyhteistyön tavoitteet työterveyshuollon toimintasuunnitelma-kaudelle 2019–2021 ovat:

1. Työhön ja työn muutokseen liittyvän psykososiaalisen kuormittavuuden ennaltaehkäisy ja esimiestyön tukeminen - tavoitteena hyvinvoiva työntekijä ja esimies
2. Työkykyriskien tunnistaminen ja työkyvyn tukeminen - tavoitteena työkyvyn säilyminen työuran eri vaiheissa ja työterveysyhteistyön kehittäminen
3. Työolosuhteiden ja työturvallisuuden kehittäminen - tavoitteena terveellinen ja turvallinen työympäristö

Vuonna 2019 keskityimme seuraaviin käytännön toimiin tavoitteiden saavuttamiseksi:

- Vuorovaikutuksen lisääminen koko henkilöstön kesken
- Esimiestyön tukeminen esimiesvalmennuksen avulla
- Varhaisen tuen toimintamallin kehittäminen aktiivisen tuen toimintamalliksi
- Työpaikkaselvityksissä erityistä huomiota psykososiaaliseen kuormittumiseen
- Ohjausryhmätyön kehittäminen
- Muutoksessa tukeminen työyhteisöjen kehittämiseksi

Laadimme toimintasuunnitelman kolmivuotiskaudeksi ja päivitämme sitä vuosittain. Kuntayhtymätasoisien työterveyshuollon toimintasuunnitelman lisäksi yksikkömme laativat yksikkökohittaiset toimintasuunnitelmat. Toteutimme työpaikkaselvityksiä ja muuta työterveysyhteistyötä yksiköissä kunkin yksikön työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Esimerkiksi työpaikkaselvityksiä toteutimme Haukiputaan, Kaukovainion palveluiden ja tekniikan, Kempeleen-Limingan, Kontinkankaan sekä Muhoksen yksiköissä. Ylläpitäjäpalveluiden työpaikkaselvityksen teimme Kiinteistöpalveluihin.

Työterveyshuollon ohjausryhmän tavoitteena on luoda yhteinen näkymä Osekin henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen pitkällä ja lyhyellä aikavälillä. Ohjausryhmässä seuraamme, ennustamme ja asetamme mittareita, joilla ohjaamme Osekin työhyvinvoinnin kehittymistä, henkilöstön työkykyyn liittyviä asioita, sairauspoissaolojen kehittymistä ja toiminnan kustannus- sekä laatutasoa. Kehitimme vuoden 2019 aikana ohjausryhmän toimintaa työkykyjohtamisen ohjausryhmäksi. Monet muut työterveysyhteistyön tavoitteet liittyivät Osekin strategiaan tavoitteisiin muun muassa mahdollistavasta johtamisesta. Varhaisen tuen toimintamallia kohti aktiivisen tuen toimintamallia aloimme kehittää sähköistämällä työkykyjohtamisen työkaluja. Ajoitimme ko. työkyvyn tuen sovelluksen käyttöönoton alkuvuoteen 2020.

4.2 TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita

syntyy esimerkiksi työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokkaan II kuuluvat työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Saamme korvausta tarpeellisista ja kohtuullisista työterveyshuollon ja sairaanhoidon kustannuksista.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2019 olivat 561 721 euroa. Näistä ehkäisevän työterveyshuollon (KL I) osuus oli 237 547 euroa (42,3 %) ja työterveyspainotteisen sairaanhoidon (KL II) 324 174 euroa (57,7 %). Kokonaiskustannukset/henkilö olivat 642 euroa (2018: 593 euroa). Tavoitteenamme on lisätä ehkäisevän työterveyshuollon osuutta kokonaiskustannusten kuitenkaan nousematta.

Taulukko 2 Osekin työterveyspalvelujen kokonaiskustannukset vuosina 2017–2019

Kustannukset (€)	2017	2018	2019	Muutos (%)
Korvausluokka I	201 590	204 323	237 547	16,3
Korvausluokka II	303 715	323 638	324 174	0,2
Korvausluokat I ja II yhteensä	505 304	527 961	561 721	6,4

Taulukko 3 Osekin työterveyspalvelujen kokonaiskustannusten jakautuminen ehkäisevään työterveyshuoltoon (KL I) ja sairaanhoitoon (KL II) vuosina 2017–2019

Kustannusten jakautuminen (%)	2017	2018	2019	Muutos (%)
Korvausluokka I	39,9	38,7	42,3	9,3
Korvausluokka II	60,1	61,3	57,7	-5,9
Korvausluokat I ja II yhteensä	100,0	100,0	100,0	

Kela korvaa työterveyshuollosta aiheutuvia tarpeellisia ja kohtuullisia kustannuksia sairausvakuutuslain mukaan tietyin edellytyksin. Kela korvaa hyväksytyistä kustannuksista 60 % korvausluokassa I ja 50 % korvausluokassa II. Korvausluokassa I on korvauksen määrässä otettu huomioon, että työnantaja on työterveyshuollon kanssa yhteisesti sopinut työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen hallintatavoista. Työnantaja hakee Kelasta korvausta työterveyshuollon kustannuksista 6 kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä. Olemme arvioineet, että vuotta 2019 koskeva työterveyshuollon kustannusten korvaus on 203 565 euroa.

4.3 TYÖOLOBAROMETRI

Toteutimme vuonna 2019 työolobarometrin eli TOB-kyselyn, joka kuvaa johtamisen ja työhyvinvoinnin tilaa organisaatiossa henkilöstön arvioimana. Työolobarometrissä työhyvinvointia tarkastellaan kahdesta eri näkökulmasta kuudella ulottuvuudella:

1. Johtaminen: tiedonkulku ja vuorovaikutus, esimiestyö ja työn kehittävyys
2. Hyvinvointi: työkyky, optimaalinen kuormitus ja ergonomia.

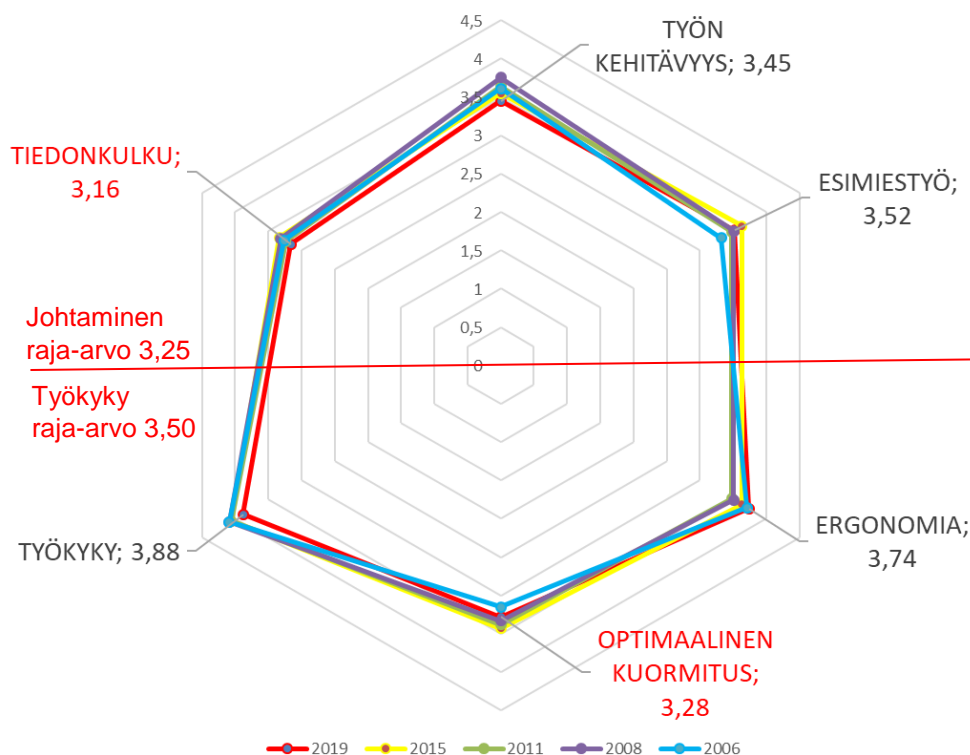
Näkökulmien tulokset esitetään yhteenvedona ns. timanttimallin avulla. Tavoitteena on korkea arvo jokaisessa timantin ulottuvuudessa ja korkea timantin indeksiluku arviointiasteikolla 1–5. Mikäli johtamisen lukuarvot ovat alle 3,50 ja hyvinvoinnin alle 3,25 tulee korjaaviin toimenpiteisiin ryhtyä pikimmiten.

Lähetimme helmikuussa kyselyn vakituiselle henkilöstölle ja yli vuoden kuntayhtymässä työskennelleille määräaikaisille, yhteensä 859 työntekijälle. Kyselyyn vastasi 583 henkilöä ja vastausprosentti oli 67,9 %; OSAOssa 67,4 % ja Yllissä 70,4 %. Vastausprosentti vaihteli yksiköittäin 55–89,5 %.

Saimme vastausraportit kuntayhtymä-, tulosalue- ja yksikkökohtaisesti sekä osaamisala- ja tehtäväalakohtaisesti niistä ryhmistä, joissa vastaajamäärä oli yli kymmenen henkeä. Lisäksi raportit ajettiin taustamuuttujien mukaan (ikä ja sukupuoli, palvelusuhteen kesto sekä koulutusala).

Huhtikuussa toteutimme yksikkökohtaiset tulosten käsittelytilaisuudet, jossa kävimme yksikön tulokset läpi yksikön johtoryhmän kanssa ja sen jälkeen yksikönjohtajan vastuulla oli käydä tulokset läpi yksikkönsä henkilöstön kanssa. Tulosten perusteella ohjeistimme yksiköitä laatimaan kehittämissuunnitelman, sopimaan kehittämistoimenpiteistä, aikatauluista ja vastuuhenkilöistä sekä huolehtimaan tarvittavasta seurannasta (osavuosikatsaus, käyttösuunnitelman toteumaraportti).

Kuvassa 1 on kuvattu yhtymätason TOB-tulostimantti kyselyn toteuttamisvuosilta. Timantin ulottuvuuksien otsikoissa on vuoden 2019 kyselyn yhtymätason tulokset. Taulukossa 5 esitetään TOB:n indeksit tulosalueittain ja näkökulmittain vuosilta 2011, 2015 ja 2019.



Kuva 1 Yhtymätason TOB-timantti TOBin toteuttamisvuosina 2006, 2008, 2011, 2015 ja 2019

Taulukko 4 TOB-indeksit tulosalueittain vuosina 2011, 2015 ja 2019

Näkökulma	OSAO			YLLI			Osekk 2019	raja-arvo
	2011	2015	2019	2011	2015	2019		
Työn kehittävyys	3,63	3,52	3,37	3,65	3,71	3,89	3,45	3,25
Esimiestyö	3,50	3,58	3,45	3,45	3,86	3,91	3,52	3,25
Ergonomia	3,58	3,88	3,67	3,58	3,70	3,99	3,74	3,50
Optimaalinen kuormitus	3,32	3,38	3,17	3,44	3,73	3,89	3,28	3,50
Työkyky	4,04	4,04	3,83	4,02	4,16	4,15	3,88	3,50
Tiedonkulku ja vuorovaikutus	3,27	3,29	3,08	3,33	3,52	3,57	3,16	3,25

OSAOssa työn kehittävyys, esimiestyö, ergonomia ja työkyky olivat hyvällä tasolla. Optimaalinen kuormitus ja tiedonkulku jäivät alle raja-arvon ja niiden koettiin muuttuneen huonompaan suuntaan viimeisen vuoden aikana. Optimaalista kuormitusta koskevissa vastauksissa oli suuri keskihajonta (1,15). Yksiköiden johtoryhmäkeskusteluissa arveltiin, että vuoden 2018 aikana toteutettu iso ammatillisen koulutuksen uudistus näkyy näissä tuloksissa, muutokset koettelivat henkilöstön jaksamista. Huomion arvoista kuitenkin on, että henkilöstö arvioi työkykynsä erinomaiseksi ja 66 % sanoi olevansa tyytyväinen työhönsä. Väittämien tulosten perusteella henkilöstö koki, että uusien ideoiden kehittelyyn ei käytetä riittävästi aikaa (2,79) ja tässä on tapahtunut muutos huonompaan suuntaan viimeisen vuoden aikana. Huomion arvoista on, että tämä väittäjä sai huonoimman asvosanan kaikissa OSAO:n yksiköissä. Yli puolet vastaajista (53%) koki selviytyvänsä työtehtävistä normaalin työajan

puitteissa ja kolmannes vastaajista koki, ettei työaika riitä työtehtävistä selviämiseen. Tähän tullaankin kiinnittämään huomiota kehityskeskusteluissa. Työkyky koettiin erittäin hyväksi (3,83). Henkilöstö arvioi osaamisensa riittävän nykyisten tehtävien hoitamiseen erinomaisesti (4,07) ja jaksavansa työssään hyvin. Tiedonkulku ja vuorovaikutus -indeksin tulos jäi alle raja-arvon (3,08). Erityisesti perehdyttämiseen (2,71) ja työstä saadun palautteen antamiseen (2,90) tulee jatkossa kiinnittää erityistä huomiota. Henkilöstö oli hyvin perillä työyksikkönsä tavoitteista (3,52).

Ylläpitäjäpalveluissa työn kehittävyys, esimiestyö, ergonomia, optimaalinen kuormitus ovat edellisiin mittauksiin verrattuna parantuneet ja tuloksia voidaan pitää erinomaisina. Työkyky sekä tiedonkulku ja vuorovaikutus olivat laskeneet hieman, mutta tulokset olivat silti hyvät, työkyvyn osalta erinomaiset. Väittämittäin tarkasteltuna ylläpitäjäpalvelujen henkilöstö koki, että heillä on mahdollisuus ajatella ja toimia itsenäisesti työssään (4,43), osaaminen riittää nykyisten työtehtävien hoitamiseen erinomaisesti (4,33) ja heillä on mahdollisuus kehittää itselleen ominaisia kykyjä työssään (3,92). Ainoastaan uusiin tehtäviin perhedyttäminen jäi alle raja-arvon (3,13).

Kartoittimme TOB-kyselyn yhteydessä kehityskeskustelujen toteutumista ja hyödyllisyyttä. Kehityskeskusteluista on tullut vakiintunut käytäntö kuntayhtymässä, mutta vain 34 prosenttia vastaajista koki kehityskeskustelut hyödyllisiksi, kolmannes ei ottanut kantaa ja kolmannes vastaajista oli kehityskeskustelujen hyödyllisyydestä eri mieltä (22 %) tai täysin eri mieltä (10 %). Kysyimme myös, kuinka kehityskeskusteluissa sovitut asiat ovat toteutuneet käytännössä. Noin 43 % vastaajista oli sitä mieltä, että sovitut asiat ovat toteutuneet ja 15 % oli eri mieltä tai täysin eri mieltä. Tulokset olivat samansuuntaisia molemmilla tulosalueilla ja kokemukset vaihtelivat yksiköittäin. Yksiköiden johtoryhmien TOB- palautekeskusteluissa pyysimme esimiehiä kiinnittämään huomiota kehityskeskustelukäytänteisiinsä.

Yksikkökohtaisten avointen kysymysten (Mitkä työoloihin liittyvät asiat ovat työyksikössäsi hyvin? ja Mitkä työoloihin liittyvät asiat kaipaavat työyksikössäsi kehittämistä?) vastaukset louhimme Sakkyn kehittämällä louhimissabluunalla, jolla saadaan esille avointen vastausten keskeiset teemat.

Työyksikön hyvinä asioina nähtiin:

1. Työyhteisö - Kaikkien yksiköiden vastauksissa nousi työyhteisön merkitys keskeiseksi
2. Työympäristö - Arvostetaan tilojen ajanmukaisuutta ja viihtyisyyttä, työergonomia kunnossa.
3. Johtaminen ja esimiestyö - Vastuuta jaetaan, oikeudenmukainen ja tasapuolinen esimies.

Työyksikön kehittämiskohteina nähtiin:

1. Johtaminen ja esimiestyö - Työnkuviin, työnjakoon ja vastuun selkeyttä, tasapuolista kohtelua.
2. Työympäristö - Sisäilmaongelmat ja tilaratkaisut kuntoon.
3. Työnsisältö - Työnkuormittavuus lisääntynyt, työnkuva ja sisältö muuttunut.

Samat hyvät asiat ja samat kehitettävät asiat nousivat esiin myös vuoden 2015 TOB-kyselyssä.

Kysyimme henkilöstöltä, miten Osekin ja OAKK:n yhdistyminen mielestäsi onnistui? 40 prosenttia TOB-kyselyyn vastanneista vastasi tähän kysymykseen. Vastanneiden mielestä yhdistyminen toteutui:

- hyvin 33%: ”Yksikön osaaminen ja toimintakulttuuri monipuolistui”
- huonosti 39 %, ”ei tiedotettu riittävästi, kahden kulttuurin yhteentörmäys”
- kohtalaisesti 10 %
- ei vaikutusta työhöni 16%: ” En ole nähnyt työssäni kyseisen yhdistymisen vaikutuksia”

4.4 ASKELEET SUJUVAAN AIVOTYÖHÖN OSAOSSA

Aloimme valmistella vuonna 2019 kehittämishanketta kognitiivisen ergonomian kehittämiseksi OSAOssa. Kehittämishanke pohjautuu osin työolobarometrissä

havaittuihin tuloksiin. Suunnitellussa kehittämishankkeessa on tarkoitus rakentaa OSAOn strategiatyöhön kytkeytyvä kognitiivisen ergonomian toimintamalli, jossa työn sujuvuutta ja työhyvinvointia kehitetään yhteisöllisesti ja sitouttaen organisaation eri tasot ja tahot kehittäen myös esimiestyön ja työsuojelun käytäntöjä. Tavoitteena on kognitiivista ergonomiaa parantamalla saavuttaa OSAOn strategian kehittymistavoitteita. Kehittämishankkeessa rakennetaan Aivotyön askeleet -malli, joka sisältää konkreettiset keinot kytkeä kognitiivinen ergonomia osaksi OSAOn työkykyjohtamista sekä seurata edistymistä. Opetusala on merkittävä uusi avaus kognitiivisen ergonomian saralla, mutta luotavaa kognitiivisen makroergonomian toimintamallia voi lähteä soveltamaan myös muille aloille. Ammatillisen opetuksen ollessa kyseessä hankkeessa saavutettavat hyvän kognitiivisen mikro- ja makroergonomian toimintamallit ja työn sujuvuuden ja toimintakyvyn vaikutukset voivat läikkyä kohti tulevaisuuden työelämää. Lähetimme hankkeen rahoitushakemuksen loppuvuodesta 2019.

4.5 TYÖHYVINVOINNIN LUKUVUOSI 2019–2020

Olemme mukana OAJ:n työhyvinvoinnin lukuvuodessa, jonka tavoitteena on parantaa työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Haaste tarjoaa työkaluja työssäjaksamiseen kuukausittain vaihtuvien teemojen. Kerromme kuukausiteemoista henkilöstölle uutiskirjeissä, yhteisissä tilaisuuksissa ja info-tv:ssä.

Esimerkiksi lokakuun teema ”Ope ja esimies jaksaa” tarkoitti meillä, että jaoimme henkilökunnan uutiskirjeessä ja intrassa videot palautumisesta, jaoimme yksiköiden ilmoitustauluille, kahvihuoneisiin tai kopiokoneiden vierelle Muistiliiton Hyvä työ aivoille - kortteja sekä vinkkejä työajan ja keskeytysten hallinnasta ja kehoitimme myös muistamaan lounastauot, taukojumpat ja muut hyvinvointia tuottavat pienet piristävät teot arjen keskellä.

Muita työhyvinvoinnin lukuvuoden syksyn teemoja olivat syyskuun ”Aika riittää!”, marraskuun ”Työympäristö kunnossa” ja joulukuussa kiinnitimme huomiota oman työpisteen ergonomiaan. Elokuun unelmaduuni-teemaa viemme koko lukuvuoden eteenpäin julkaisemalla intrassa kerran kuussa videon oppilaitoksemme työntekijästä, joka tuntee olevansa kutsumusammattissaan.

4.6 TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN

Liikunta- ja kulttuuritoiminnan tukeminen on kuntayhtymän tarjoama työsuhde-etu, jonka tavoitteena on parantaa työntekijöiden hyvinvointia ja työkykyä innostaen henkilökuntaa huolehtimaan omasta fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista. Tavoitteena on tuottaa henkilökunnallemme tasavertaiset ja monipuoliset mahdollisuudet osallistua liikunta- ja kulttuuritoimintaan.

Tavoitteen tueksi on yhteistoimintamenettelyä noudattaen hyväksytty ohje: Osekin järjestämä ja tukema virkistys- ja harrastustoiminta, ohjeet ja yleiset periaatteet (Kuntayhtymäjohtaja-rehtori 01.11.2016 § 542).

Tuemme työntekijöidemme omaehtoista liikunta- ja kulttuuritoimintaa kuntayhtymäjohtaja-rehtorin vahvistamalla summalla. Tuen määrä vuonna 2019 oli 200 euroa yhtä henkilötyövuotta kohden. Tuki on henkilökohtainen ja se suhteutetaan palvelussuhteen keston sekä osa-aikaisuuden mukaan.

Taulukko 5 Liikunta- ja kulttuuritoiminnan tukemisen sekä tyhy-toiminnan kustannukset tulosalueittain vuosina 2017–2019

	2017	2018	2019
Ammattiopisto	163 525	117 786	124 519
Ylläpitäjäpalvelut	19 057	23 858	25 885
Osekk yhteensä	182 582	141 644	150 404

4.7 TURVALLISUUSTYÖN JA TYÖSUOJELUN KEHITTÄMINEN

Keskityimme vuoden 2019 aikana turvallisuustyön teknisten järjestelmien kehittämiseen. Arvioimme kiinteistökannan eri turvajärjestelmien toimivuuden ja loimme investointi- ja korjausmallin syntyneen korjausvelan hallitsemiseksi. Loimme myös vision teknisten turvajärjestelmien yhteentoimivuudesta ja laadimme suunnitelman sen toteuttamiseksi seuraavien vuosien aikana. Paransimme henkilöstön turvallisuusosaamista keskittymällä turvallisuusperheiden materiaalien ja koulutustilaisuuksien kehittämiseen.

Toteutimme vuonna 2016 hyväksytyyn turvallisuusohjelman mukaisia toimenpiteitä vuoden 2019 aikana ohjelman mukaisessa aikataulussa. Kuluneen ohjelmakauden arviointi ja uuden turvallisuusohjelman laatiminen suoritetaan vuoden 2020 aikana. Päivitämme turvallisuusohjelman vastaamaan OSAOn uuteen strategiaan.

5 Henkilöstön määrä, rakenne, poissaolot ja taloudelliset henkilöstöresurssit

Henkilöstövoimavarojamme kuvaavat tunnusluvut kertovat henkilöstömäärästä, henkilöstörakenteesta, työpanoksesta ja työvoimakustannuksista. Henkilöstövoimavaroja kuvaavia tunnuslukuja käytämme muun muassa resurssien arvioinnissa ja kohdentamisessa, henkilöstösuunnittelussa, henkilöstötoimintojen kehittämisessä sekä toiminnan johtamisessa.

Osa Osekin henkilöstöraportin tunnusluvuista on kunnallisen henkilöstöraporttisuosituksen mukaisia nk. yhteismitallisia tunnuslukuja, joita kerätään valtakunnallisesti samalla tavalla. Nämä tunnusluvut on merkitty KT-tunnuksella.

5.1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA PALVELUSSUHTEN MUOTO

Henkilöstömäärä kattaa Osekiin palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Henkilöstön kokonaismäärässä ja rakenteessa tapahtuvien muutosten seurantaamme voimme hyödyntää henkilöstöresurssien kohdentamisessa ja henkilöstösuunnittelussa.

Seuraamme Osekin henkilöstömäärää usealla eri mittarilla. Näitä ovat

- kokonaishenkilöstömäärä
- todellinen henkilöstömäärä
- henkilöstömäärä (KT) sekä
- henkilötyövuosi (KT).

Kokonaishenkilöstömäärä ja todellinen henkilöstömäärä ovat meidän strategisia henkilöstömittareitamme. Kokonaishenkilöstömäärä sisältää kaikki Osekiin palvelussuhteessa olevat henkilöt, kun taas todellisesta henkilöstömäärästä on poistettu virka- tai työvapaalla olevat henkilöt. Poikkileikkauspäivämääränä on vuoden viimeinen päivä, 31.12.2019.

Kaksi viimeistä henkilöstötunnuslukua ovat valtakunnallisesti yhteismitallisia. KT:n henkilöstömäärässä henkilöä ei ilmoiteta määräaikaiseksi, jos hänellä on määräaikaisen tehtävän ohella vakinainen virka- tai työsuhte Osekkissa. Tässä henkilöstömäärämittarissa henkilöstömäärästä on otettu ns. tuplat pois.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muunnetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaisuusprosentin mukaisesti. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (kalenteripäiviin). Toteutunut henkilötyövuosikertymä saadaan, kun palkallisista palvelussuhteista vähennetään palkattomat poissaolopäivät. Henkilötyövuosi on aina enintään yksi, joten ylitöitä ei oteta laskennassa huomioon.

Vuonna 2020 luovumme kokonaishenkilöstömäärä- ja todellinen henkilöstömäärämittareista ja otamme käyttöön henkilötyövuoden strategisena henkilöstömittarina.

Kuntayhtymässä oli toissää vuoden 2019 lopussa yhteensä 921 työntekijää, joista virka- tai työ-
vapaalla oli 78 henkilöä. Todellinen henkilöstömäärä 31.12.2019 oli siis 843. Todellinen henki-
löstömäärä väheni edellisvuodesta 12 henkilöä, -1,4 prosenttia. Todellinen henkilöstömäärä
väheni ammattiopiston puolella, mikä johtui pääosin siitä, että vuonna 2018 toteutetut henki-
löstön vähentämistoimet alkoivat kokonaan vaikuttaa vasta joulukuussa 2019. Ylläpitäjäpalve-
lujen henkilöstömäärä kasvoi hanketoiminnan keskittämisen vuoksi. Lisäksi ylläpitäjäpalvelui-
hin palkattiin strategiarahoituksella työelämäkoordinaattoreita määräaikaiseen työsuhteeseen.

Taulukko 6 Kokonaishenkilöstömäärä vuosina 2017–2019 vuoden viimeisen päivän (31.12.) mukaan

Kokonaishenkilöstömäärä	2017	2018	2019	muutos (%)
Ammattiopisto	774	808	767	-5,1 %
Ylläpitäjäpalvelut	117	144	154	6,9 %
Osekk yhteensä	891	952	921	-3,3 %

Taulukko 7 Todellinen henkilöstömäärä vuosina 2017–2019 vuoden viimeisen päivän (31.12.) mukaan

Todellinen henkilöstömäärä	2017	2018	2019	ta2019	muutos (%)	tot/tav (%)
Ammattiopisto	707	730	705	738	-3,4 %	-4,5 %
Ylläpitäjäpalvelut	108	125	138	120	10,4 %	15,0 %
Osekk yhteensä	815	855	843	858	-1,4 %	-1,7 %

Pääasiallinen palvelussuhde kuntayhtymässä on edelleen vakituinen virka- tai työsuhde. Vaki-
tuisten viranhaltijoiden/työntekijöiden osuus oli edellisen vuoden tasolla ollen 84 % (2018: 84
%). Vakituisten henkilöstön määrä oli 697 henkilöä (2018: 715). Määräaikaisia oli 141 henkilöä
eli 16 % henkilöstöstä (2018: 140 hlöä, 16 %). Kuntayhtymän henkilökunnasta 67 % kuului
opetushenkilöstöön (2018: 67 %). Opetushenkilöstöstä 85 % oli vakituudessa virkasuhteessa
(2018: 84 %).

Taulukko 8 Henkilöstön määrä ja rakenne tulosalueittain ja yksiköittäin 31.12.2019

KOKONAISHENKILÖSTÖMÄÄRÄ 31.12.2019	1. Vakituisen opetushenkilöstö					Työllisteyt	Kokonaishenkilöstömäärä 31.12.2019			Todellinen henkilöstömäärä 31.12.2019	Vakituisten osuus		Yksikön henkilöstömuutos 2018 - 2019	
	Vakituisen tukipalveluhenkilöstö	2. Määräaikainen opetushenkilöstö	Sivutoimiset tuntiopettajat	Määräaikainen tukipalveluhenkilöstö	Kokonaishenkilöstömäärä 31.12.2019		Virka- ja työvapaalla opetushenkilöstö	Virka- ja työvapaalla tukipalveluhenkilöstö	Virka- ja työvapaalla yhteensä		Vakituisten osuus	Opetushenkilöstön osuus		
OULUN SEUDUN AMMATTIOPISTO														
Haukiputaan yksikkö	85	31	8		5		129	4	8	12	117	89 %	76 %	-1
Kaukovainion yksikkö, palvelut	86	30	12	2	6		136	5	6	11	125	85 %	76 %	-1
Kaukovainion yksikkö, tekniikka	102	25	10	1	2		140	6	2	8	132	90 %	81 %	-10
Kempeleen-Limingan yksikkö	67	22	11	1	8		109	3	6	9	100	80 %	76 %	1
Kontinkankaan yksikkö	99	22	15	1	1		138	12	1	13	125	86 %	82 %	-9
Muhoksen yksikkö	27	18	8		4		57	2	2	4	53	77 %	62 %	2
Pudasjärven yksikkö	9	7	4				20	1		1	19	79 %	63 %	-1
Taivalkosken yksikkö	16	12	8		2		38	1	3	4	34	71 %	68 %	-6
Yhteensä	491	167	76	5	28	0	767	36	27	63	705	85 %	76 %	-25
YLLÄPITÄJÄPALVELUT														
Yhtymäpalvelut	3	55			12		70	1	4	5	65	82 %	3 %	10
Opiskelijapalvelut	8	20	5		17		50	5	6	11	39	49 %	21 %	3
Kiinteistöpalvelut		33			1		34				34	97 %	0 %	
Yhteensä	11	108	5	0	30	0	154	6	10	16	138	75 %	7 %	13
Kaikki yhteensä	502	275	81	5	58	0	921	38	44	82	843	84 %	67 %	-12

Henkilöstömääriltään suurimmat yksiköt ovat Kaukovainion tekniikan yksikkö (132), Kontinkankaan yksikkö (125) ja Kaukovainion palveluiden yksikkö (125) sekä Haukiputaan yksikkö (117).

Henkilöstöraporttisuosituksen mukainen henkilöstömäärä (KT) 31.12.2019 Osekkissa oli 889.

Taulukko 9 Henkilöstömäärä (KT) vuosina 2017–2019 vuoden viimeisen päivän mukaan (31.12.)

	2017	2018	2019	Muutos ed. vuodesta (%)
Vakituiset ja määräaikaiset				
Osekk				
Vakituisen	763	812	778	-4,2
Määräaikainen	94	95	111	16,8
Yhteensä	857	907	889	-2,0
Ammattiopisto				
Vakituisen	657	693	659	-4,9
Määräaikainen	87	82	94	14,6
Yhteensä	744	775	753	-2,8
Ylläpitäjäpalvelut				
Vakituisen	106	119	119	0,0
Määräaikainen	7	13	17	30,8
Yhteensä	113	132	136	3,0

Meillä oli 31.12.2019 yhteensä 111 (31.12.2018: 96) määräaikaista palvelussuhdetta, joista 56 (2018: 55) palvelussuhteen määräaikaisuuden perusteena oli sijaisuus. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus koko henkilöstöstä ilman sijaisia oli 6,2 % (31.12.2018: 4,5 %).

Määräaikaisuuden perusteet tarkasteluhetkellä:

- sijaiset 56
- projektiluonteiset tehtävät 22
- tilapäinen tarve tai tehtävien uudelleen järjestelyt; OVTES:n E-osion soveltaminen 9
- kelpoisuus puuttuu 15
- muut syyt 9

Meillä oli lisäksi 6 sivutoimista määräaikaista palvelussuhdetta 31.12.2019.

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötöyvuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietynä päivänä 31.12.

Henkilötöyvuosina mitattuna henkilöstömäärämme vuonna 2019 oli 824,3 henkilötöyvuotta (htv). Tästä vakituisten osuus oli 687,0 htv ja määräaikaisten 137,3 htv. OSAOn toteutunut henkilötöyvuosikertymä vuonna 2019 oli 696,0 htv ja Ylläpitäjäpalveluiden 128,3 htv.

Taulukko 10 Osekin henkilötöyvuositoteuma (KT) vuosina 2017–2019

Henkilötöyvuodet	2017	2018	2019	Muutos ed. vuodesta (%)	Osuus tot. HTV:sta (%)
Osekk					
Vakituinen	663,0	741,5	687,0	-7,3	83,3
Määräaikainen	156,3	124,8	137,3	10,0	16,7
Yhteensä	819,3	866,3	824,3	-4,8	100
Ammattiopisto					
Vakituinen	566,7	635,2	585,6	-7,8	84,1
Määräaikainen	146,9	110,2	110,5	0,2	15,9
Yhteensä	713,6	745,4	696	-6,6	100
Ylläpitäjäpalvelut					
Vakituinen	96,2	106,3	101,5	-4,5	79,1
Määräaikainen	9,5	14,6	26,8	83,7	20,9
Yhteensä	105,7	120,9	128,3	6,1	100

5.2 OSA-AIKATYÖ

Kuntayhtymän henkilöstön palvelussuhteet ovat pääosin kokoaikaisia. Vuonna 2019 osa-aikatyötä tekevien määrä kasvoi hieman. Osa-aikaisessa palvelussuhteessa työskenteli vuoden viimeisenä päivänä 78 henkilöä eli 8,8 % meidän henkilöstöstä (2018: 8,2 %).

Yleisimmät osa-aikaisuuden perusteet olivat työnantajan määräämä osa-aikatyö, työntekijän oma pyyntö ja osakuntoutustuki. Osekin yhteistoimintaneuvottelujen perusteella osa-aikatyötä tarjottiin viidelle henkilölle irtisanomisen vaihtoehtona.

Taulukko 11 Kuntayhtymän osa-aikaisen henkilöstön määrä vuosina 2017–2019

Osa-aikaiset	2017	2018	2019	Muutos% ed. vuodesta
Osittainen hoitovapaa	16	3	9	200,0
Osa-aikainen sairauspoissaolo		2	5	150,0
Osakuntoutustuki	5	11	11	0,0
Osatyökyvyttömyyseläke	2	6	6	0,0
Osittainen varhennettu vanhuuseläke		2	4	100,0
Osa-aikaeläke	28	16	8	-50,0
Työntekijän pyyntö	7	11	11	0,0
Muu osa-aikainen	3	1	2	100,0
Työnantajan määräämä	22	22	22	0,0
Yhteensä	83	74	78	5,4

Taulukko 12 Koko- ja osa-aikainen henkilöstö (KT) vuosina 2017–2019 vuoden viimeisen päivän mukaan (31.12.)

Koko- ja osa-aikaiset	2017	2018	2019	Muutos ed. vuode sta (%)
Osekk				
Kokoaikainen	767	823	806	-2,1
Osa-aikainen	78	73	77	5,5
Sivutoiminen	12	11	6	-45,5
Yhteensä	857	907	889	-2,0
Ammattiopisto				
Kokoaikainen	664	701	681	-2,9
Osa-aikainen	69	64	66	3,1
Sivutoiminen	11	10	6	-40,0
Yhteensä	744	775	753	-2,8
Ylläpitäjäpalvelut				
Kokoaikainen	103	122	125	2,5
Osa-aikainen	9	9	11	22,2
Sivutoiminen	1	1		-100,0
Yhteensä	113	132	136	3,0

5.3 IKÄ- JA SUKUPUOLIRAKENNE

Vuonna 2019 henkilöstömme keski-ikä nousi hieman ollen 49,8 vuotta (2018: 49,6 vuotta). Suurimman ikäryhmän henkilöstöstämme muodostivat 50–59-vuotiaat. Heidän osuutensa oli 42,5 % koko henkilöstöstä. Kunta-alalla työskentelevien keski-ikä vuonna 2018 oli 45,7 vuotta.

Taulukko 13 Kuntayhtymän henkilöstön ikärakenne (KT) vuosina 2017–2019

Ikä vuosina				Osuus
	2017	2018	2019	henkilöstöstä (%)
alle 30	23	22	22	2,5
30 - 39	113	123	109	12,3
40 - 49	251	248	250	28,1
50 - 59	360	389	378	42,5
60 - 64	104	119	124	13,9
65 ja yli	6	6	6	0,7
Yhteensä	857	907	889	100
Keski-ikä	49,3	49,6	49,8	

Sukupuolirakenteemme on edelleen suhteellisen tasa-arvoinen. Naisten osuus henkilöstä oli 52,4 ja miesten osuus oli 47,6 prosenttia. (2018: naiset 53,5 %, miehet 46,5 %).

5.4 ELÄKÖITYMINEN

Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja -ennusteita ja yhdistämällä tiedot toiminta- ja taloussuunnitteluun sekä henkilöstösuunnitteluun kykenemme ennakoimaan tulevaa työvoimaa ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita.

Vuonna 2019 vanhuuseläkkeelle siirtyi 21 henkilöä ja vanhuuseläkkeelle jäätin keskimäärin 64 v 5 kk iässä. Eläkeuudistuksen myötä osa-aikaeläke poistui vuoden 2017 alussa ja tilalle tuli osittain varhennettu vanhuuseläke (OVE). Osittain varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtyi vuonna 2019 kolme henkilöä.

Taulukko 14 Henkilöstön siirtyminen vanhuus- ja osa-aikaeläkkeelle/OVE:lle vuosina 2017–2019

	2017		2018		2019	
	Lkm	Keski-ikä	Lkm	Keski-ikä	Lkm	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	28	63 v 8 kk	22	64 v 2 kk	21	64 v 5 kk
Osa-aikaeläkkeen/OVE:n aloittaneet	3	62 v 1 kk	2	61 v 3 kk	3	62 v 6 kk

Erilaisille työkyvyttömyyseläkkeille vuonna 2019 siirtyi yhteensä 15 henkilöä. Työkyvyttömyyseläke aloitettiin keskimäärin 55 v 11 kk iässä.

Taulukko 15 Työkyvyttömyyseläkkeelle vuosina 2017–2019 siirtyneet

	2017			2018			2019		
	Lkm	% koko henkilöstön määrästä	Keski-ikä	Lkm	% koko henkilöstön määrästä	Keski-ikä	Lkm	% koko henkilöstön määrästä	Keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista	10	1,2	56 v 0 kk	7	0,8	51 v 8 kk	15	1,7	55 v 11 kk
- Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	2	0,2	56 v 2 kk	7	0,8	51 v 8 kk	7	0,8	57 v 6 kk
- Kuntoutustuella siirtyneitä	5	0,6	55 v 10 kk	0	0		3	0,3	50 v 3 kk
- Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	3	0,4	55 v 10 kk	0	0		5	0,6	57 v 0 kk

5.5 HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Vakituksessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana kuntayhtymässä alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut ja kuolleet) raportoimme lukumäärinä sekä tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentteina. Prosentit laskeamme suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Vuonna 2019 meillä alkoi 31 ja päättyi 71 toistaiseksi voimassa olevaa palvelussuhdetta. Tulovaihtuvuus oli näin ollen 3,8 % ja lähtövaihtuvuus 8,7 %. Palveluksestamme irtisanoutui 33 henkilöä.

Kehitämme OSAOssa työnantajamielikuvaa, jonka mahdolliset vaikutukset tulo- ja lähtövaihtuvuuteen alkavat näkyä myöhemmin.

Taulukko 16 Kuntayhtymän tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentit vuosina 2017–2019

	2017		2018		2019	
	Lkm	Vaihtuvuus%	Lkm	Vaihtuvuus%	Lkm	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	44	5,7 %	144	18,9 %	31	3,8 %
Päätyneet palvelussuhteet	48	6,2 %	99	13,0 %	71	8,7 %

5.6 HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Vuonna 2019 henkilöstömme oli poissa 68 811 kalenteripäivää (2018: 67 723 kpv). Poissaolojen kokonaismäärä nousi edellisen vuoden tasosta (1,6 %). Eniten poissaolopäiviä aiheutui vuosilomista (24 778 kpv), toisen vakanssin hoidoista (21 333 kpv) ja terveysperusteisista poissaoloista (13 093 kpv).

Taulukko 17 Henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä vuosina 2017–2019

Syy	Osekk			muutos ed. vuosi	OSAO			muutos ed. vuosi	Yllä			muutos ed. vuosi
	2017	2018	2019		2017	2018	2019		2017	2018	2019	
Vuosilomat	24 121	24 291	24 778	2,0 %	18 402	18 121	18 181	0,3 %	5 719	6 170	6 597	6,9 %
Terveysperusteiset poissaolot	10 061	10 705	13 093	22,3 %	8 422	8 888	11 067	24,5 %	1 639	1 817	2 026	11,5 %
Perhevapaat	2 918	3 418	3 392	-0,8 %	2 271	2 338	2 402	2,7 %	647	1 080	990	-8,3 %
Opinnot (palkallinen)	220	168	235	39,9 %	194	149	197	32,2 %	26	19	38	100,0 %
Opinnot (palkaton)	3 251	2 433	3 449	41,8 %	2 607	2 096	2 595	23,8 %	644	337	854	153,4 %
Opettajien työelämään tutustuminen (palkallinen)	18	18	4	-77,8 %	18	18	4	-77,8 %	0	0	0	0,0 %
Vuorotteluvapaa	180	0	149	149,0 %	180	0	149	149,0 %	0	0	0	0,0 %
Toisen vakanssin hoito	19 607	20 891	16 540	-20,8 %	18 424	18 154	13 969	-23,1 %	1 183	2 737	2 571	-6,1 %
Toisen vakanssin hoito toiselle työnantajalle	1 684	3 321	4 793	44,3 %	1 567	2 515	3 803	51,2 %	117	806	990	22,8 %
Muut virkavapaudet ja työlomat (palkallinen)	157	207	160	-22,7 %	113	132	106	-19,7 %	44	75	54	-28,0 %
Muut virkavapaudet ja työlomat (palkaton)	1 224	2 271	2 218	-2,3 %	1 168	2 225	2 025	-9,0 %	56	46	193	319,6 %
Yhteensä	63 441	67 723	68 811	1,6 %	53 366	54 636	54 498	-0,3 %	10 075	13 087	14 313	9,4 %

Suurimpien poissaolosyryryhmien osuudet kaikista poissaoloista ovat pysyneet vuosia hyvin samankaltaisina. Vuonna 2019 vuosilomien osuus kaikista poissaoloista oli 36 % (2018: 36 %). Toisen vakanssin hoitojen osuus laski hieman ollen 31 % kaikista poissaoloista (2018: 36 %) ja terveysperusteisten poissaolojen osuus (mm. sairauslomat ja määräaikainen kuntoutustuki) osuus nousi ollen 19 % kaikista poissaoloista (2018: 16 %).

Varsinaisia poissaolopäiviä (ei sisällä vuosilomia, toisen vakanssin hoitoa varten kuntayhtymässä myönnettyjä virkavapaita/työlomia eikä opettajien työelämään tutustumista) oli yhteensä 27 489 kalenteripäivää (2018: 22 523 kpv). Kun nämä päivät muutetaan laskennalliseksi henkilötyövuosiksi, saadaan 109,5 henkilötyövuotta. Varsinaisia poissaoloja henkilötyövuosina mitattuna on 19,8 enemmän kuin vuonna 2018 (89,7 htv).

Ammattiopistossa poissaolopäiviä vuonna 2019 oli kaikkiaan 54 498 kalenteripäivää (2018: 54 636 kpv), joista vuosilomien osuus oli 33 % ja toisen vakanssin hoitojen osuus 33 %. Terveysperusteisia poissaolopäiviä (mm. sairauslomat ja määräaikainen kuntoutustuki) oli yhteensä 11 067 kalenteripäivää (2018: 8 888 kpv), mikä oli 24,5 % kaikista poissaoloista. Perhevapaiden osuus poissaoloista oli 4 %. Varsinaisia poissaolopäiviä ammattiopistossa oli 22 344 kalenteripäivää (2018: 18 343 kpv). Kun nämä päivät muutetaan laskennalliseksi henkilötyövuosiksi, saadaan 89 poissaolojen vuoksi menetettyä henkilötyövuotta vuoden 2019 aikana. Tämä on 15,9 henkilötyövuotta enemmän kuin edellisellä vuonna (2018: 73,1 htv).

Ylläpitäjäpalveluissa poissaolopäiviä oli kaikkiaan 14 313 kalenteripäivää (2018: 13 087 kpv), joista vuosilomien osuus oli 46 % ja toisen vakanssin hoitojen osuus 25 %. Terveysperusteisia poissaolopäiviä (mm. sairauslomat ja määräaikainen kuntoutustuki) oli yhteensä 2 026 kalenteripäivää (2018: 1 817 kpv), mikä oli 14 % kaikista poissaoloista. Perhevapaiden

osuus poissaoloista oli 7 %. Varsinaisia poissaolopäiviä oli yhteensä 5 145 kalenteripäivää (2018: 4 180 kpv). Kun nämä päivät muutetaan laskennallisiksi henkilötyövuosiksi, saadaan 20,5 poissaolojen vuoksi menetettyä henkilötyövuotta vuoden 2019 aikana. Tämä on vajaat 4 henkilötyövuotta enemmän kuin edellisenä vuonna (2018: 16,7 htv).

5.7 HENKILÖSTÖN SAIRAUSSPOISSAOLOT

Sairauspoissaolopäiviä vuonna 2019 oli yhteensä 11 671 kalenteripäivää (2018: 9 488 kpv). Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä nousi edelliseen vuoteen verrattuna 23 %. Oman ilmoituksen perusteella sairauslomia tilastoitiin vuonna 2019 yhteensä 1 169 päivää (2018: 977 kpv). Oma ilmoitus -sairauslomapäivien määrä nousi hieman edellisestä vuodesta.

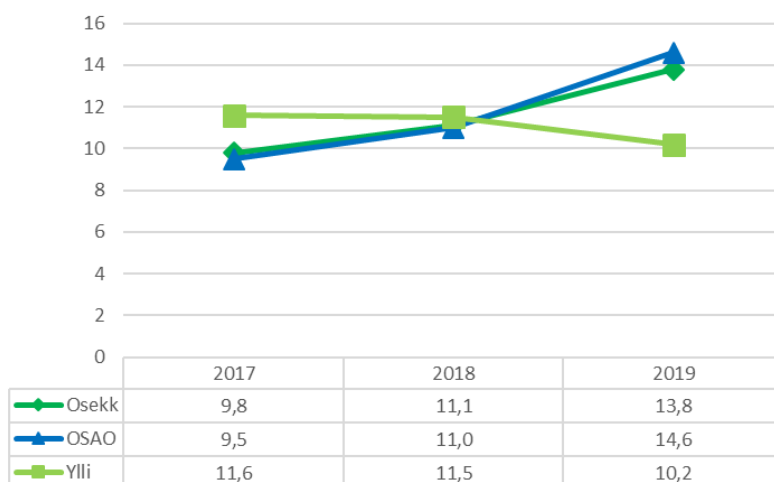
Taulukko 18 Kuntayhtymän sairauspoissaolopäivät vuosina 2017–2019 syiden mukaan eriteltynä

Syy	2017	2018	2019
Sairausloma	6 337	8 229	9 741
Oma ilmoitus -sairausloma	1 001	977	1 169
Vapaa-ajan tapaturma	132	185	264
Työtapaturma	463	60	423
Työmatkatapaturma	14	37	74
Yhteensä	7 947	9 488	11 671

Sairauslomatilasto sisältää myös erilaisista tapaturmista aiheutuneet sairauspoissaolopäivät. Vuoden 2019 aikana tapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja oli yhteensä 761 kalenteripäivää (2018: 282 kpv). Näistä 56 % oli työtapaturmasta johtuvia sairauslomapäiviä.

Vuonna 2019 ammattipiston sairauspoissaolopäiviä oli 10 264 kalenteripäivää (2018: 8 052 kpv) ja ylläpitäjäpalveluilla 1 407 kalenteripäivää (2018: 1 436 kpv). Sairauslomien määrä nousi ammattipistolla 27,5 % ja ylläpitäjäpalveluilla laski 0,4 %.

Vertailukelpoisempi tarkasteluluku saadaan vertaamalla sairauspoissaolopäivien määrää henkilöä kohden. Jakajana käytetään todellista henkilöstömäärää, jolloin henkilöstömäärään ei lasketa työ- tai virkavapaalla olevia. Sairauspoissaolopäivien lukumäärä oli keskimäärin 13,8 kalenteripäivää henkilöä kohden vuonna 2019 (2018: 11,1 kpv/hlö). Vuonna 2019 ammattipistossa sairauspoissaoloja oli keskimäärin 14,6 kpv/hlö (2018: 11,0 kpv/hlö) ja ylläpitäjäpalveluissa 10,2 kpv/hlö (2018: 10,2 kpv/hlö). Sairauspoissaolopäiviä arvioitaessa on osaltaan otettava huomioon opetushenkilöstön ja tukipalveluhenkilöstön virka- ja työehtosopimusten erityispiirteet. Huomionarvoista on myös se, että noin kolmanneksella Osekin henkilöstöstä ei ole lainkaan sairauspoissaoloja.



Kuva 2 Henkilöstön sairauspoissaolopäivät/henkilö vuosina 2017–2019

Taulukko 19 Kuntayhtymän henkilöstön sairauspoissaolot kalenteripäivinä keston mukaan jaoteltuna vuosina 2017–2019 (KT)

	2017	2018	2019
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1772	1966	1913
4 - 29 pv	2707	3742	3356
30 - 60 pv	1624	2668	1722
61 - 90 pv	595	1302	1308
91 - 180 pv	1127	1692	1924
yli 180 pv	2246	1725	2871
Yhteensä	10 071	13 095	13 094

5.8 TYÖTAPATURMAT

Vuonna 2019 lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piiriin kuuluvia työ- ja työmatkatapaturmia sattui henkilökunnalle 44 kappaletta. Työtapaturmia työssä, työtehtävissä sattui 37 ja työtapaturmia työmatkalla 7. Ammattitautitapauksia ei ollut.

Taulukko 20 Työtapaturmien lukumäärä vuosina 2017–2019

	2017	2018	2019
Työtapaturma, työ	34	33	37
Työtapaturma, työmatka	13	16	7
Yhteensä	47	49	44

Korvauksia työtapaturmista maksettiin vuonna 2019 yhteensä 47 150 euroa (2018: 13 368 euroa) ja keskivahinko oli 1072 euroa (2018: 273 euroa).

Vahinkotapahtumat tilastoidaan tarkasti. Tapaturmien syyt pyritään aina selvittämään ja mahdollisuuksien mukaan poistamaan yhteistyössä toimijoiden kanssa.

5.8.1 Läheltä piti -tilanteet

Työssä tai työoloissa havaituista vioista, epäkohdista tai väkivalta- tai uhkatilanteista sekä sattuneista tapaturmista aiheutuvien läheltä piti -tilanteiden ilmoittamiseen ja käsittelyyn on käytössä HUPS-toimintamalli. Vuonna 2019 HUPS-vaarailmoituksia tehtiin sähköisen järjestelmän kautta yhteensä 425, mikä on 24 % enemmän kuin edellisellä vuonna. Järjestelmä on merkittävästi parantanut meidän mahdollisuuksia havaita mahdollisia riskitekijöitä nopeasti ja tehokkaasti. Vuoden 2019 aikana on ilmoitusten perusteella tehty useita korjauksia, joiden vasteaika on ollut lyhyt. Ilmoitusten lisääntyminen kertoo myös edelleen kehittyvästä turvallisuuskulttuurista, jossa meillä kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa työympäristömme kehittämiseen.

5.9 HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN JA KOULUTUS

Henkilökohtaiset kehityskeskustelut perustuvat kuntayhtymän strategiaan ja siitä johdettuihin TTS- ja KS-tavoitteisiin, jotka täsmentyvät yksikkökohtaisiksi ja henkilökohtaisiksi tavoitteiksi. Suositellemme ryhmäkehityskeskusteluiden käymistä. Ryhmäkehityskeskusteluissa käsitellään ryhmän näkökulmasta mm. yksikön tavoitteet, keskustellaan vastuujaosta, arvioidaan kehittämistarpeita. Henkilökohtainen kehityskeskustelu voidaan käydä myös vapaamuotoisesti.

Tavoitteemme - jokaisella työntekijällämme on oikeus käydä kehityskeskustelu vuosittain esimiehensä kanssa - on pääsääntöisesti toteutunut.

Taulukko 21 Kehityskeskusteluprosentit tulosalueittain vuosina 2017–2019

Kehityskeskustelut	2017	2018	2019
Ammattiopisto	95,8	93,4	92,9
Ylläpitäjäpalvelut	100	97,2	91,5
Osekk	96,4	93,9	92,7

Toisen asteen oppilaitoksissa ammatillisten aineiden opettajilta vaaditaan pääsääntöisesti soveltuva korkeakoulututkinto, opettajan pedagogiset opinnot sekä alan työkokemusta. Meidän opetushenkilöstöllä on pääsääntöisesti vaaditut kelpoisuudet. Opetushenkilöstössä oli 40 epäpätevää määräraikaista opettajaa, näistä 35 opettajalta puuttui tutkinto tai pedagogiset opinnot ja viideltä alan työkokemus.

Taulukossa 22 on esitetty henkilöstön koulutuspäivät vuosina 2017-2019. Etenkin ammattiopiston henkilöstön sisäisen koulutuksen määrä laski: opetushenkilöstön sisäinen koulutus – 44% ja tukipalveluhenkilöstön sisäinen koulutus – 54,7 %. Luonnollisesti myös koulutuspäivien määrä per henkilö ja kehittämiskustannukset laskivat. Osa syynä koulutuspäivien määrän laskuun voidaan pitää Veso-päivien poistumista vuosityöaikaan siirryttäessä 1.8.2019. Toisaalta koulutuspäivien määrässä tapahtui niin merkittävä lasku edelliseen vuoteen (-34 %), että on syytä epäillä osan koulutustiedoista jääneen tallentamatta järjestelmiin.

Ylläpitäjäpalveluissa koulutuspäivien määrä pysyi edellisten vuosien tasolla, joskin määrässä oli hienoista laskua

Myös koulutuspäiviksi muutetut koulutustunnit laskivat huomattavasti edellisistä vuosista (-31%). Raportoituja koulutustunteja (yhteensä 4589 tuntia) oli 2043 tuntia vähemmän kuin edellisenä vuonna. Voidaan olettaa, että useita verkkokoulutuksia ja webinaareja jää ilmoittamatta.

Taulukko 22 Henkilöstön koulutuspäivät vuosina 2017–2019

	Osekk			OSAO			Ylli		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
SISÄINEN KOULUTUS									
opetushenkilöstö	3 142	3 115	1 763	3124	3067	1717	18	48	46
tukipalveluhenkilöstö	808	849	540	540	563	255	268	286	285
yhteensä	3 950	3 964	2 303	3 664	3 630	1 972	286	334	331
ULKOINEN KOULUTUS									
opetushenkilöstö	712	589	462	691	561	431	21	28	31
tukipalveluhenkilöstö	421	381	343	200	141	136	221	240	207
yhteensä	1 133	970	805	891	702	567	242	268	238
OMAEHTOINEN KOULUTUS									
opetushenkilöstö	148	135	161	146	132	159	2	3	2
tukipalveluhenkilöstö	65	49	68	41	31	34	24	18	34
yhteensä	213	184	229	187	163	193	26	21	36
Opettajien työelämään tutustuminen	18	18	18	18	18	18			
YHTEENSÄ	5 314	5 136	3 355	4 760	4 513	2 750	554	623	605
koulutuspäivä/henkilö	6,5	6,0	4,0	6,7	6,2	3,9	5,1	5,0	4,4
Koulutuspäiviksi muutetut koulutustunnit	679	915	633	611	789	529	69	126	104
Koulutuspäivät + -tunnit yhteensä	5 993	6 051	3 988	5 371	5 302	3 279	623	749	709
koulutuspäivinä									
Teoreettinen koulutuspäivää/henkilö	7,4	7,1	4,7	7,6	7,3	4,7	5,8	6,0	5,1

Koulutuspäivien määrien väheneminen näkyy myös pienentyneissä henkilöstön kehittämiskustannuksissa. Henkilöstön kehittämiskustannukset laskivat edellisvuodesta 23 prosenttia.

Eniten vähenivät koulutuksen palkkakustannukset, mikä johtuu suoraan vähentyneestä sisäisen koulutuksen määrästä.

Taulukko 23 Henkilöstön kehittämiskustannukset 2017–2019

OSAO			
KEHITTÄMISKUSTANNUKSET	2017	2018	2019
Koulutuskustannukset	142 593	143 446	127 947
Koulutuksen palkkakustannukset	669 513	536 213	381 145
sisäisen koulutuksen palkkakustannukset	640 409	401 444	261 372
ulkoisen koulutuksen palkkakustannukset	131 998	108 774	89 065
omaehtoisen koulutuksen kustannukset	25 414	23 147	27 887
opettajien työelämään tutustumisen palkkakustannukset	2 365	2 848	2 822
OSAO YHTEENSÄ	812 106	679 659	509 093

YLLI			
KEHITTÄMISKUSTANNUKSET	2 017	2 018	2019
Koulutuskustannukset	120 922	137 416	90 926
Koulutuksen palkkakustannukset	83 866	78 257	89 612
sisäisen koulutuksen palkkakustannukset	41 258	31 646	44 728
ulkoisen koulutuksen palkkakustannukset	38 400	42 945	38 723
omaehtoisen koulutuksen kustannukset	4 208	3 666	6 160
YLLI YHTEENSÄ	204 787	215 673	180 538

OSEKK			
KEHITTÄMISKUSTANNUKSET	2017	2018	2019
Koulutuskustannukset	263 514	280 862	218 873
Koulutuksen palkkakustannukset	753 379	614 470	470 757
sisäisen koulutuksen palkkakustannukset	681 666	433 090	306 100
ulkoisen koulutuksen palkkakustannukset	170 398	151 719	127 788
omaehtoisen koulutuksen palkkakustannukset	29 622	26 814	34 047
Opettajien työelämään tutustumisen palkkakustannukset	2 365	2 848	2 822
Osekk YHTEENSÄ	1 016 893	895 333	689 630

Käytimme henkilöstön kehittämiseen vuonna 2019 yhteensä 689 630 euroa, josta koulutukseen käytetyt kulut (osallistumismaksut, matkakustannukset yms.) olivat 218 873 euroa ja henkilöstökoulutuksen palkkakustannukset 470 757 euroa. Omaehtoiseen koulutukseen voidaan henkilölle myöntää palkallista virka-/työvapaata enintään kolme työpäivää vuodessa edellyttäen, että koulutuksesta tai opinnoista on olennaista hyötyä hakijan työtehtävien hoitamiseksi tai opinnot edistävät yksikön työtehtävien suorittamista. Tällaisen omaehtoisen koulutuksen kustannukset vuonna 2019 olivat 34 047 euroa.

Henkilöstön kehittämiseen käytettiin yhtymätasolla 1,5 % henkilöstömenoista. OSAOssa kehittämiseen käytettiin 1,3 % ja ylläpitäjäpalveluissa 2,2 % henkilöstömenoista. Yksiköiden kehittämisprosentit vaihtelivat 0,7 % - 2,0 %.

Taulukko 24 Henkilöstön koulutuskustannusten osuus henkilöstömenoista 2017–2019

	2017	2018	2019
Ammattiopisto	2,1 %	1,6 %	1,3 %
Ylläpitäjäpalvelut	3,3 %	3,0 %	2,2 %
OSEKK	2,3 %	1,8 %	1,5 %

Työllisyysrahaston ohjeen mukaisesti laskettuja henkilötyövuosia oli 824. Todellinen henkilömäärä 31.12.2019 oli 843. Henkilöstöstä 40 % osallistui koulutukseen vähintään kolme päivää, 15 % kaksi päivää ja 23 % yhden päivän. Osapäivän tai ei ollenkaan osallistui 22 % henkilöstöstä.

Taulukko 25 Vuoden 2019 koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät

Koulutuspäiviä vähintään		3 päivää	2 päivää	1 päivä	HTV
2017	Osallistuneet henkilöt	530 65 %	92 11 %	106 13 %	815
2018	Osallistuneet henkilöt	562 65 %	106 12 %	118 14 %	866
2019	Osallistuneet henkilöt	330 40 %	121 15 %	189 23 %	824

Työllisyysrahaston ohjeen mukaan yli kuuden tunnin koulutuspäivät lasketaan koulutuskorvaukseen oikeuttaviksi.

5.10 HENKILÖSTÖMENOT

Henkilöstömenomme vuonna 2019 olivat yhteensä 46,5 miljoonaa euroa, josta maksettujen palkkojen ja palkkioiden määrä oli noin 38,5 M€. eläkekulujen määrä oli 6,7 M€ ja muiden henkilösivukulujen 1,2 M€. Henkilöstömenot laskivat edellisvuodesta 4,3 %. Henkilöstömenot toteutuivat budjetin mukaisesti (toteutusprosentti 99).

Taulukko 26 Henkilöstömenot vuosina 2017–2019

Henkilöstökulut	2017	2018	2019
Palkat ja palkkiot	35 629 593,00	39 954 342,98	38 477 107,11
Henkilösivukulut			
Eläkekulut	6 777 372,19	7 239 062,34	6 762 590,09
Muut henkilösivukulut	1 563 728,11	1 372 314,46	1 223 692,49
Henkilöstökulut yhteensä	43 970 693,30	48 565 719,78	46 463 389,69

Ammattiopiston henkilöstömenot olivat yhteensä 38 570 955 euroa. Henkilöstömenot laskivat edellisestä vuodesta 6,8 ja toteutuivat budjetin mukaisesti (toteutusprosentti 96%). Ylläpitäjäpalvelujen henkilöstömenot olivat 7 892 435 euroa, kasvua edellisestä vuodesta 10 % ja toteuma budjetin mukainen (toteutusprosentti 96 %).

Taulukko 27 Henkilöstömenot tulosalueittain vuosina 2017–2019

	2017	2018	2019
Ammattiopisto	37 815 860	41 396 243	38 570 955
Palkat ja palkkiot	30 618 801	34 113 731	31 913 173
Henkilösivukulut	7 197 059	7 282 512	6 657 782
Ylläpitäjäpalvelut	6 154 834	7 169 475	7 892 435
Palkat ja palkkiot	5 010 792	5 840 611	6 563 934
Henkilösivukulut	1 144 042	1 328 864	1 328 501
Osekk yhteensä	43 970 694	48 565 718	46 463 390

6 Henkilöstöön liittyvien toimintamallien kehittäminen

6.1 HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA & TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

Meidän henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää periaatteet henkilöstösuunnitteluun ja henkilöstön kehittämiseen, periaatteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen sekä henkilöstö-, koulutus- ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat tavoitteineen kuluvalle vuodelle. Laadimme suunnitelman yhteistoiminnassa vuosittain ja raportoimme sen toteutumisesta henkilöstöraportissa.

6.2 HENKILÖSTÖSUUNNITTELU

Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on, että kohdennamme henkilöresurssit oikein ja varmistamme tehtävien vaatiman osaamisen. Harkitsemme uusien rekrytointien tarpeen huolellisesti ja otamme huomioon toiminnan taloudelliset reunaehdot sekä mahdolliset organisaatiomuutokset. Muutostilanteissa tavoitteenamme on taata vakituisen henkilöstön palvelussuhteiden jatkuminen hyvää henkilöstöpolitiikkaa noudattaen.

Voimme OSAOssa kerätä, analysoida ja raportoida tietoa henkilöstövoimavaroista ja suunnittelustrategioista henkilöstösuunnittelua tukevien toimintamallien ja järjestelmien avulla. Tavoitteenamme on tulevaisuuteen suuntautunut toimintamalli, joka mahdollistaa kuvailevan, ennustavan ja ohjailevan raportoinnin. Otamme henkilöstösuunnittelun toimintamallia käyttöön vaiheittain.

Vuoden 2019 henkilöstösuunnitelmaan kirjasimme seuraavia yksiköitä ja koko yhtymää koskevia toimenpiteitä:

1. Jatkamme yhteneväisen henkilöstösuunnitteluprosessin kehittämistä mm. jo laaditun alustavan henkilöstösuunnittelun toimintamallin, henkilöstösuunnittelulomakkeiston sekä henkilöstöjohtamista ja henkilöstösuunnittelua tukevan HR-tietopankin avulla.
2. Huomioimme ammatillisen koulutuksen lain muutosten ja jatkuvan haun vaikutukset henkilöstösuunnittelussa.

Henkilöstösuunnittelun toimintamalli auttaa meitä vastaamaan tehokkaammin sen toimintaympäristön muutoksiin. Henkilöstösuunnitelma on konkreettinen ja informatiivinen johdon ja esimiesten työkalu henkilöstövoimavarojen johtamiseen, kohdentamiseen ja kehittämiseen.

Jatkoimme henkilöstötietojen raportoinnin kehittämistä kehittämällä sähköistä järjestelmää, jolla voidaan kerätä, raportoida ja analysoida tietoa henkilöstövoimavaroista automaattisesti, reaaliajassa ja visualisoiden. Otimme käyttöön mm. esimiesten päivittäistä henkilöstöjohtamista ja henkilöstösuunnittelua tukevan HR-tietopankin alkuvuodesta 2019 ja sen kehittämistä jatketaan edelleen. Henkilöstösuunnittelun toteuttamista tuemme esitäytetyillä Excel-pohjaisilla henkilöstösuunnittelutaulukoilla. Tähän henkilöstörakennepöytäkirjaan olemme alkaneet kehittää sähköistä yhtenäistä pohjaa, joka sisältää ajantasaisen henkilöstödatan sekä suunniteluuden. Työkalu tuottaa jatkossa automaattisesti myös yhteenvetoja henkilöstösuunnittelusta.

6.3 TÄYTTÖLUPAMENETTELY JA REKRYTOINTI

Olemme kytkeneet rekrytointi- ja täyttölupamenettelyt osaksi henkilöstösuunnittelua. Täyttölupien myöntämisen lähtökohtana ovat henkilöstösuunnitteluun perustuvat henkilöstön vähentämis- ja lisäämistarpeet, henkilöstön uudelleen sijoittamisen tarpeet sekä tehtävien sijoitus- ja muutossuunnitelmat. Osekin rekrytointiprosessi ja täyttölupamenettely on kuvattu tarkemmin Osekin rekrytointiohjeessa. Päivitämme rekrytointiprosessin ja tarkennamme täyttölupamenettelyä vuoden 2020 aikana.

Meidän täyttölupatyöryhmä valmistelee kaikki tukipalvelu- ja opetushenkilöstön täyttöluvat päätöksentekoa varten voimassa olevien ohjeiden mukaisesti. Täyttölupatyöryhmään kuuluvat henkilöstöjohtaja, talusjohtaja sekä vararehtori. Täyttölupatyöryhmän sihteerinä toimii HR-asiantuntija.

Vuonna 2019 täyttölupatyöryhmä kokoontui 29 kertaa (2018: 28 kertaa). Alkuvuodesta täyttölupatyöryhmä kokoontui keskimäärin kerran viikossa. Vuoden 2018 koko henkilöstöä koskeeneen YT:n päättymisen jälkeen muun työn tarjoaminen YT-toimien kohteeksi joutuneille henkilöille ja työnantajan takaisinottovelvollisuus edellyttivät työryhmältä täyttölupien tarkempaa tarkastelua. Syksystä alkaen täyttölupatyöryhmä alkoi kokoontua kahden viikon välein. Kiireellisiä täyttölupahakemuksia käsiteltiin sähköpostikäsitellyllä työryhmän kokoontumisten välissä.

Täyttölupatyöryhmä käsitteli yhteensä 274 täyttölupahakemusta (2018: 285 kpl), joista 78 (2018: 59) koski vakituisen ja 196 (2018: 226) määräaikaisen tehtävän rekrytointia. Positiivista oli vakituisten virkojen/tehtävien rekrytointien määrän kasvu suhteessa määräaikaisten palvelussuhteiden rekrytointeihin.

Taulukko 28 Kuntarekryssä haettavana olleet virat/tehtävät vuosina 2017–2019

Haettavana olleiden tehtävien lkm	2017	2018	2019
Julkinen haku	95	93	154
Sisäinen haku	17	33	6
OSEKK YHTEENSÄ	112	126	160
Hakemusten lkm	1 909	1 061	1 578
Hakemuksia/työtehtävä	17	8	10

Vuonna 2019 julkaisimme rekrytoinnit pääsääntöisesti julkisen hakumenettelyn kautta. Tämä myönteinen suuntaus lisää kuntayhtymän rekrytointien läpinäkyvyyttä ja tasapuolisuutta. Sisäisten rekrytointien kohonneeseen määrään vuonna 2018 vaikutti YT-menettely, jonka yhteydessä päätettiin julkaista kaikki avautuvat tehtävät sisäisesti haettavaksi ennen julkista hakua.

Osekkin virkojen ja tehtävien hakijamäärä kääntyi viime vuonna jälleen kasvuun edellisvuoden laskun jälkeen. Ennakoitavissa oleva työvoiman saataisuusongelma on osaltaan käynnistänyt työnantajamielikuvan kehittämistyön OSAOssa viestinnän ja henkilöpalvelujen yhteistyönä.

6.3.1 Henkilöstövuokraus

Yhtymähallitus on hyväksynyt Vuokratyövoiman käytön periaatteet -asiakirjan 24.9.2018 § 120. Käytämme vuokratyövoimaa äkillisiin lyhytaikaisiin sijaisuuksiin tai muihin työvoimatarpeisiin, joihin emme voi varautua etukäteen. Vuokratyövoimaa voidaan käyttää esimerkiksi ruokapalveluihin, puhtaanapalveluihin, virastomestaripalveluihin, it-palveluihin ja talous- ja henkilöstöhallinnon palveluihin.

Vuonna 2019 OSAOssa käytettiin vuokratyövoimaa ruokapalveluiden tehtäviin yhteensä 331,5 (2018: 226) päivää.

6.4 KOULUTUSSUUNNITELMA, HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN JA PEREHDYTYS

Henkilöstökoulutuksemme painopistealueet vuonna 2019 olivat: ammatillisen koulutuksen lain tuomiin muutoksiin kouluttaminen, vuosityöaikaan perehdyttäminen, erityispedagogiikka, pedagogisen osaamisen vahvistaminen sisältäen mm työelämäosaamisen, oman ammattialan ja työtehtävän osaaminen sekä elinikäinen oppiminen, johtajuuteen valmentavat koulutukset, toimintajärjestelmä ja ammatillisen koulutuksen laadun kehittäminen, opiskelijahuolto ja oh-

jauspalveluiden kehittäminen, tieto- ja viestintäteknologia sekä digitaalinen ja muu e-osaaminen, kestävän kehityksen ja globalisoitumisen osaaminen sekä työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden kehittäminen.

Koulutussuunnitelmassa vuodelle 2019 asetimme tavoitteeksi vuonna 2018 toteutetun osaamiskartoituksen pohjalta laadittavan osaamistarpeita ennakoivan, ydinprosessiin perustuvan osaamisen kehittämissuunnitelman laadinnan. Emme laatineet erillistä koulutussuunnitelmaa vaan prosessinomistajat järjestivät yhteistyössä ammatillisen opettajakorkeakoulun kanssa osaamiskartoituksessa esiin nousseita ydinprosessiin painottuvia koulutuksia pitkin vuotta 2019. Järjestimme opinto-ohjaajille, opintopäälliköille, opintosuhteereille ja suunnittelijoille kolme yhteistä koulutustilaisuutta hakeutumiseen liittyen. Yksiköiden HOKS-tukihenkilöille järjestettiin viisi puolen päivän henkilökohtaistaminen -koulutustilaisuutta ja koulutus-päälliköille yhden päivän koulutuksen. Vuoden 2019 aikana perustetut tutkintotiimit perehdytettiin osaamisen arvioinnin toteutussuunnitelmien laatimiseen. Laadimme ohjevideon opiskelijavuosi-laskentataulukon täyttämiseksi oikein, ja sitä hyödynnettiin HOKS-koulutuksissa. Syksyllä toteutimme räätälöidyn työelämäpedagogikoulutuksen. Joulukuussa järjestimme ydinprosessin avainprosessien yhteisen koulutustilaisuuden. Lisäksi kaikkiin opintopäälliköiden ja koulutus-päälliköiden kokouksiin sisällytimme ydinprosessiin perehdyttämistä. Uuden henkilöstön yhteisen perehdytyspäivä pidettiin elokuun alussa.

Opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi meille strategiarahoituksena yhteensä 991 000 euroa käytettäväksi ammatillisen koulutuksen ydinprosesseihin liittyvän osaamisen varmistamiseen: HOKS-prosessiin ja koulutus- ja oppisopimuksen palveluprosessiin liittyvään osaamisen kehittämiseen. Käynnistimme tämän osaamisen varmistamisen touko-elokuussa toteutetulla osaamiskartoituksella, joka tehtiin webropol-itsearvointina valtakunnallisilla kysymyksillä johdolle ja koko opetus- ja ohjaushenkilöstöllemme. Analysoimme osaamiskartoituksen pohjalta saadun tiedon ja esittelimme yksikkökohtaiset tulokset yksiköiden johdolle. Osaamiskartoitusten ja analyysien pohjalta laaditut toimet toteutamme vuoden 2020 aikana.

Esimiesten muutosjohtamiseen liittyvä valmennus toteutettiin syksyn 2018 aikana. Valmennuksen jatkoksi käynnistimme esimiesten vertaisryhmätoiminnan. Opintopäälliköiden kuukausitapaamiset alkoivat marraskuussa 2018 ja koulutus-päälliköiden yhteiset kuukausitapaamiset tammikuussa. Kesäkuussa pidimme kaksipäiväiset Esimiespäivät Rokualla, johon osallistuivat kaikki esimiesasemassa olevat.

Ohjausprosessimme on Mahdollistava johtaminen, jonka yhtenä avainprosessina on pedagoginen johtaminen. Pedagoginen johtaminen on ollut keskiössä opintopäälliköiden ja koulutus-päälliköiden kokoontumisissa, ja heidän kanssaan olemme pohtineet jaetun johtamisen viitekehystä sekä kehittäneet käytänteitä tukemaan teemaa. Sovimme, että tiimitoimintamalli toteutetaan kunkin yksikön omista lähtökohdista käsin. Tiimitoimintamallilla tuemme yhteisöllisyyttä, osaamisen kehittämistä ja työhyvinvointia. Osassa yksiköitä tiimivalmentaja-koulutukset alkoivat jo vuoden 2019 aikana, suurimassa osassa toimintaa käynnistetään vuoden 2020 aikana.

Osana panostustamme johtamiseen, johtamisen tukemiseen ja työhyvinvointiin toteutimme elokuussa 360° esimiesten kehittämispalaute –kyselyn tavoitteena jokaisen esimiehen omien vahvuuksien tunnistaminen ja henkilökohtaisten esimiesvalmiuksien kehittäminen. Esimiespalauteen pohjalta jokainen esimies laatii itselleen henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman.

Työllisyysrahastolta haettava koulutuskorvaus perustuu lakiin koulutuksen korvaamisesta (1140/2013). Lain tarkoitus on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävä koulutusta. Koulutuskorvausta saadaan enintään kolmelta päivältä jokaista työntekijää kohti.

Koulutuskorvauksen määrä on 10 % koulutuspäivän laskennallisesta palkkakustannuksesta ja sitä myönnetään enintään kolmelta koulutuspäivältä/henkilö. Vuodelta 2019 koulutuskorvausta on haettu 34.093,60 euroa.

Keräämme ulkoiset koulutuspäivät M2-matkaohjelman ja sisäiset ja omaehtoiset koulutukset ESS:n/Personecin kautta. Intran koulutuskalenterissa ilmoitamme sisäiset koulutukset ja hoitamme niihin ilmoittautumisen.

6.5 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

Yhdenvertaisuuslain 5 § mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Määrittelemme arviointikohteen vuosittain yhdenvertaisuussuunnitelmassa. Vuoden 2019 tavoitteenamme oli toteuttaa tasa-arvokartoitus osana työolobarometriä. Tasa-arvokartoituksen tulosten mukaan tasa-arvo toteutuu hyvin Osekkissa eikä vastauksissa ilmene merkittäviä eroja sukupuolten välillä. Raportoimme laajemmin tasa-arvokartoituksen tuloksista henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuodelle 2020 –asiakirjassa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus kartoitusten tulosten pohjalta lisäämme vuonna 2020 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuutta Tasa-arvo tutuksi ja Tasa-arvo ja reformi -hankkeiden avulla.

Laki velvoittaa meitä tekemään palkkakartoituksen vähintään joka kolmas vuosi. Teimme ensimmäinen palkkakartoituksen vuonna 2015 ja toisen vuonna 2018, joka on luettavissa vuoden 2019 henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma – asiakirjasta. Laadimme seuraavan palkkakartoituksen vuonna 2021.

6.6 VUOSITYÖAIKAAN SIIRTYMINEN

Yhtymähallitus päätti 29.4.2019 (§ 60) kokouksessaan vuosityöaikaan siirtymisestäämme. Yhteensä 501 opettajan ja 30 opinto-ohjaajan palvelussuhteen ehdot määräytyivät vuosityöaikaan koskevien säännösten mukaisesti 1.8.2019 alkaen. Elokuun alusta käynnistyi syyslukukauden mittainen vajaa työvuosi, sillä vuoden 2020 alusta siirryimme lukuvuosisuunnittelusta kalenterivuosisuunnitteluun.

Alkuvuodesta 2019 jatkoimme valmisteluja vuosityöaikaan siirtymiseksi. KT:n ja OAJ:n edustajat vierailivat kuntayhtymässä 6.2.2019. Vuosityöaika oli toistuvana aiheena palaverissa sekä tiedotus- ja koulutustilaisuuksissa. Lisäksi henkilöstöjohtaja ja pääluottamusmies vierailivat yksiköissä keskustelemassa henkilöstön kanssa vuosityöaikaan liittyvistä kysymyksistä. Vuosityöaikatyöryhmämme kokoontui kaksi kertaa kuukaudessa. Vuosityöaikaan liittyviä kysymyksiä työstimme myös pientyöryhmissä.

Syksyllä vuosityöaikatyöryhmämme työ jatkui OSAOn työajan suunnittelua ja seurantaan koskevan ohjeistuksen edelleen kehittämisellä. Työryhmäämme kuului edustaja jokaisesta koulutusyksiköstä ja neljä työntekijöiden edustajaa.

6.7 PALVELUSSUHDEASIAIT

Toteutimme kunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaiset palkantarkistukset sopimusten mukaisesti. Näitä olivat sopimuskohtaisesti:

- OVTES
 - Yleiskorotus 0,99 % 1.4.2019 alkaen
 - Paikallinen järjestelyerä 0,90 % 1.1.2019 alkaen, jonka kohdensimme neuvottelujen jälkeen työn vaatavuuden arvioinnin perusteella maksettavien lisien korottamiseen, opinto- ja koulutuspäällikköiden palkkauksen tarkistamiseen sekä henkilökohtaisiin lisiin opettajille, joilla on opinto-ohjaajan tai erityisopettajan kelpoisuus.
- KVTES
 - Yleiskorotus 1 % 1.4.2019 alkaen
 - Paikallinen järjestelyerä 1,2 %, jonka toteutimme neuvottelujen jälkeen 1.1.2019 alkaen. Käytimme meneillään olevan KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtävän vaatavuuden arviointityön tuloksia järjestelyerän jaossa.

- TS
 - Yleiskorotus 1 % 1.4.2019 alkaen
 - Paikallinen järjestelyerä 1,2 %, jonka käytimme kokonaan henkilökohtaisiin lisiin työsuorituksen arvioinnin perusteella.

Kilpailukyky sopimuksen myötä syntyneen erillisen virka- ja työehtosopimuksen (2016-2017, 2017-2018 ja 2018-2019) mukaisesti vuoden 2019 lomarahaa leikattiin 30 prosentilla.

6.8 KANSALLISEN TULOREKISTERIN KÄYTTÖNOTTO

Kansallinen tulorekisteri (KATRE) otettiin käyttöön 1.1.2019. Ilmoitamme tulorekisteriin tiedot maksetuista palkoista, työkorvauksista, luontoiseduista, muista ansiotuloista sekä verottomista matkakorvauksista.

Aiemmin ilmoitimme palkkatiedot erikseen useille eri viranomaistahoille. Nyt tiedot välittyvät yhdellä kertaa eteenpäin tulorekisterin kautta. Tiedot ilmoitetaan tulorekisteriin viiden päivän kuluessa maksupäivästä. Olemme antaneet valtuutuksen tulorekisterisiirtoja varten ulkoiselle palveluntuottajalle Monetra Oy:lle.

6.9 MATKAHALLINTA

Matkustusohjeemme tavoitteena on hallita matkustusta kokonaisuutena, yhtenäistää matkustuskäytäntöjä ja kehittää kustannustehokas matkahallinnan toimintaprosessi.

M2 Blue matka- ja kulunhallintajärjestelmässä hoidetaan henkilöstömme matkasuunnitelmat sekä matkalaskujen, kilometrikorvausten ja kuluveloitusten maksatus. Ulkoisten koulutuspäivien tietojen keruu tapahtuu matkaohjelmassa, josta ne siirretään henkilöstöhallinnon järjestelmään. Laskut tarkastetaan ja hyväksytään yksiköissä, maksatus ja kirjanpitoon siirto sekä koulutuspäivien siirrot tehdään Monetra Oy:ssä.

Vuonna 2019 Osekkissa tehtiin 3400 matkalaskua, kilometri- tai kuluveloitusta (2018: 3 304).

Loppuvuodesta 2019 aloimme valmistella M2 Blue-järjestelmän hallinnan siirtämistä henkilöstöpalveluista talouspalveluihin. Vuoden 2020 alusta lähtien matka- ja kulunhallintaohjelman hallinta ja pääkäyttäjäyys hoidetaan talouspalveluissa.

Olemme osallistuneet Monetran liikematkustuksen yhteishankintaan ja kilpailutus toteutettiin kesän ja syksyn 2019 aikana. Palveluntuottajana jatkaa Amex GBT Oy (American Express Global Business Travel) 31.12.2021 saakka.

