

Henkilöstöraportti vuodelta 2020

KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ OSAO

Henkilöstötoimikunta 25.3.2021

Yhtymähallitus 29.3.2021 § 46

Yhtymäkokous 31.5.2021 § 8

Henkilöstöraportti vuodelta 2020

1	Katsaus vuoteen 2020	3
2	Henkilöstöjohtaminen OSAOssa	4
3	Yhteistoiminta ja organisatiomuutokset	5
3.1	Yhteistoiminta ja yhteistoimintaorganisaatio osaossa	5
3.2	Henkilöstötoimikunta	5
3.3	Työyhteisötoimikunta ja työpaikkakokous	6
3.4	Henkilöstön asemaan vaikuttaneet yhteistoimintaneuvottelut	7
4	Työyhteisön hyvinvointi	8
4.1	Työterveyshuollon järjestäminen ja työterveysyhteistyö	8
4.2	Työterveyshuollon kustannukset	9
4.3	Työolobarometri	10
4.4	Askeleet sujuvaan aivotyöhön OSAOssa	10
4.5	Työhyvinvoinnin lukuvuosi 2019–2020	11
4.6	Työntekijöiden työhyvinvoinnin tukeminen	12
4.7	Turvallisuustyön ja työsuojelun kehittäminen	12
5	Henkilöstön määrä, rakenne, poissaolot ja taloudelliset henkilöstöresurssit	13
5.1	Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen muoto	13
5.2	Osa-aikatyö	16
5.3	Ikä- ja sukupuolirakenne	16
5.4	Eläköityminen	17
5.5	Henkilöstön vaihtuvuus	18
5.6	henkilöstön poissaolot	18
5.7	Henkilöstön sairauspoissaolot	19
5.8	Työtaturmat	20
5.8.1	Läheltä piti -tilanteet	21
5.9	Henkilöstön kehittäminen ja koulutus	21
5.10	Henkilöstömenot	24
6	Henkilöstöön liittyvien toimintamallien kehittäminen	25
6.1	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	25
6.2	Henkilöstösuunnittelu	25
6.3	Täyttölupamenettely ja rekrytointi	25
6.3.1	Henkilöstövuokraus	26
6.4	Koulutussuunnitelma, henkilöstön kehittäminen ja perehdytys	26
6.5	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	28
6.6	Palvelussuhdeasiat	28
6.7	Matkahallinta	29

1 Katsaus vuoteen 2020

Henkilöstövoimavarojen arviointi edistää henkilöstöjohtamisemme tuloksellisuutta ja tukee päätöksentekoamme resurssien suuntaamisessa. Henkilöstöraportointi painottuu kehittämisen ja vaikuttavuuden arviointiin sisältäen myös määrällisiä ja laadullisia tunnuslukuja. Lisäksi arvioimme, kuinka olemme saavuttaneet henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuodelle 2020 – asiakirjassa asetetut tavoitteet. Laadimme henkilöstöraportin "Henkilöstövoimavarojen arviointi – suositus henkilöstöraportin kehittämiseen" –suosituksen mukaisesti.

Vuoden 2020 alusta siirryimme lukuvuosisuunnittelusta kalenterivuosisuunnitteluun ja otimme käyttöön työvuoden suunnittelua varten TVS (työvuosisuunnittelu) -työkalun, jonka avulla työnantajana vahvistamme opettajalle ja opinto-ohjaajalle kirjallisen vuosityöaikasuunnitelman, jossa määritellään opetus- ja ohjaustyön sisältö, määrä ja opettajan muut tehtävät. Työvuoden suunnittelun olemme ohjeistaneet tarkasti, jotta koko henkilöstö voidaan osallistaa suunnitteluun. Vuosityöaikatyöryhmä ja OVTES:n ajankohtaisia asioita käsittelevä pientyöryhmä jatkoivat säännöllisiä kokoontumisiaan. Syksyllä aloimme valmistelevaan TCD:n Taika työajanseurantajärjestelmän pilotointia vuosityöajan seuraamisessa.

KVTES:n tehtävän vaativuuden arviointia olemme jatkuneet vuoden 2020 aikana. Tarkoituksenamme on päivittää palkkahinnoittelujen vaativuusryhmät ja tehtävien sijoittelu niihin. TS-sopimuksen piiriin kuuluvien osalta olemme noudattaneet paikallista tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmää sekä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia.

Opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi meille strategiarahoitusta käytettäväksi ammatillisen koulutuksen ydinprosesseihin liittyvän osaamisen varmistamiseen: Henkilökohtaistaminen (HOKS)-prosessiin ja koulutus- ja oppisopimuksen palveluprosessiin liittyvään osaamisen kehittämiseen. Toteutimme vuonna 2020 mittavan valmennuskokonaisuuden koulutus- ja oppisopimuseduutuksen ja HOKS-osaamisen varmistamiseksi. Valmennuskokonaisuuden sisällöt suunniteltiin vuonna 2019 tehtyjen valtakunnallisten osaamistestien tulosten perusteella ja valmennuksen toteuttajaksi valikoitui Oulun ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Vuoden 2019 Työolobarometrin tulosten pohjalta olemme tunnistaneet tarpeen luoda ratkaisuja ja toimintamalleja, joiden avulla kognitiivista kuormitusta voitaisiin vähentää. Vuoden 2020 alussa käynnistyi Työsuojaohjelman kehittämissuunnitelma (1.2.2020 – 28.2.2021) Askeleet sujuvaan aivotyöhön, jonka puitteissa laadimme yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa kognitiivisen ergonomian toimintamallin, jolla saamme kognitiivisen ergonomian pysyväksi osaksi organisaatiomme toimintaa ja rakenteita. Olemme ensimmäinen ammatillisen koulutuksen järjestäjä, joka on lähtenyt näin laaja-alaisesti kehittämään henkilöstönsä kognitiivista hyvinvointia.

Kävimme vuonna 2020 kahdet tuotannollisilla ja taloudellisilla sekä toiminnan uudelleen järjestelyistä johtuvilla perusteilla yhteistoimintaneuvottelut: Kiinteistöpalvelut-yksikön virastomestaripalvelujen 18 henkilöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut 12.2. – 15.4.2020 välisenä aikana ja Kempeleen-Limingan yksikössä yhteistoimintaneuvottelut 6.2. – 21.4.2020 välisenä aikana.

Henkilötyövuosina mitattuna henkilöstömäärämme vuonna 2020 oli 853,4 henkilötyövuotta (htv). Tavoite 828 htv ylittyi 25 henkilötyövuodella, mikä johtui pääosin siitä, että vuonna 2020

Opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi lisämäärärahaa opettajien ja ohjaajien palkkaamiseen sekä opetuksen ja ohjauksen tukitoimiin. Lisäksi saimme OKM:n lisämäärärahaa koronaviruksen aiheuttamien poikkeusolojen vaikutusten tasoittamiseen. Lisämäärärahoilla palkattiin pääasiassa tuntiopettajia ja ohjaajia.

Pääasiallinen palvelussuhteemme on vakituinen virka- tai työsuhde, 78 % henkilöstöstämme oli vakituisessa virka- tai työsuhteessa. Henkilöstöstä 65 % kuului opetushenkilöstöön. Henkilöstön keski-ikä oli 50 vuotta ja sukupuolirakenne tasapuolinen. Osa-aikaisia henkilöstöstä oli 10,4 %. Sairauspoissaoloja oli 11,9 pv/hlö. Käytimme henkilöstön kehittämiseen vuonna 2020 yhteensä 828 815 euroa, kasvua edellisvuodesta 20%. Henkilöstökulut vuonna 2020 olivat 48 760 006 euroa. Henkilöstömenot kasvoivat edellisvuodesta 4 % ja toteutuivat budjetin mukaisesti (toteutusprosentti 97).

Kuluvalla strategiakaudella panostamme uudistumiskykyiseen, sitoutuneeseen ja hyvinvoivaan henkilöstöön.

Jyrki Ojala
Henkilöstöjohtaja

2 Henkilöstöjohtaminen OSAOssa

Koulutus kuntayhtymä OSAOn henkilöstöraportissa arvioimme henkilöstöresurssejamme voimavarana, investointina ja kustannuksina kuntayhtymän koulutuspalveluiden ja sisäisten palvelutehtävien kokonaisuudessa. Henkilöstövoimavarojen arvioinnilla edistämme henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta ja tuemme päätöksentekoa resurssien suuntaamisessa. Henkilöstöraportin avulla kehitämme 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,
- työterveyshuolto,
- työhyvinvointi sekä
- palvelussuhteen päättäminen.

3 Yhteistoiminta ja organisatiomuutokset

3.1 YHTEISTOIMINTA JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIO OSAOSSA

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 käsiteltäviä asioita ovat myös palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteet, jos niillä on olennaisia henkilöstövaikutuksia. Lisäksi käsittelemme taloudellisista ja tuotannollisista syistä toimeenpantavat osaaikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset yhteistoimintalain mukaisesti.

Yhteistoiminta OSAOssa –asiakirjassa esittelemme OSAOn yhteistoimintaorganisaation sekä kerromme yhteistoimintaa säätelevästä lainsäädännöstä, yleisistä periaatteista työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnasta OSAOssa. 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

OSAOn henkilöstötoimikunta toimii meidän yhteistoimintalain mukaisena yhteistoimintaelimenä sekä kuntayhtymän työsuojelutoimikuntana. Henkilöstötoimikunnassa seurataan henkilöstövoimavarojen käyttöä, työyhteisöjen ja -ympäristöjen kehittämistä sekä tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun liittyviä periaatteita ja suunnitelmia (Hallintosääntö §16). 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 (mukaan lukien työsuojeluvaltuutettu ja pääluottamusmiehet) ja kolme työnantajaa. Lisäksi työsuojelupäälliköllä on oikeus osallistua työnantajan edustajana henkilöstötoimikunnan kokouksiin. Henkilöstötoimikunta valitaan vaaleilla neljäksi vuodeksi kerrallaan. Pääsopijajärjestöjen edustajat järjestivät henkilöstöedustajien vaalin toukokuussa 2020 kaudelle 1.8.2020 – 31.7.2024.

Taulukko 1 OSAOn henkilöstötoimikunnan kokoonpano 31.7.2020 asti

Varsinainen jäsen	Henkilökohtainen varajäsen
Työntekijöiden edustajat	
Vesenterä Johanna, lehtori	Virpi Anu, opettaja
Huhtahaara Valtteri, lehtori	Ontero Anna, lehtori
Mustonen Heikki, lehtori	Käpylä Harri, opettaja
Tolonen Heli, asiakaspalvelusihteeri	Temonen Jarno, tietohallintopäällikkö
Saarikoski Juha, pääluottamusmies, JUKO	Jaatinen Tarja, varapääluottamusmies
Latola Kalle, pääluottamusmies, JUKO	
Lakso Lea, pääluottamusmies, JYTY	Koivuranta Mika, varapääluottamusmies

Jääskö Virpi, pääluottamusmies, JHL Pasma Tuovi, työsuojeluvaltuutettu	Papunen Jaana, varapääluottamusmies Karjalainen Sirpa, varatyösuojeluvaltuutettu
Työnantajan edustajat	
Paloniemi Jarmo, kuntayhtymäjohtaja-rehtori, pj Näppä Raija, vararehtori Ojala Jyrki, henkilöstöjohtaja	Tiitto-Komminaho Seija, hallintojohtaja Tolonen Teija, yksikönjohtaja Huotari Ollipekka, kiinteistöjohtaja

Taulukko 2 OSAOn henkilöstötoimikunnan kokoonpano 1.8.2020 alkaen

Varsinainen jäsen	Henkilökohtainen varajäsen
Työntekijöiden edustajat	
Fossi Ritva, kouluttaja Huhtahaara Valtteri, lehtori Peltokangas Mirva, tuntiopettaja Temonen Jarmo, tietohallintopäällikkö Saarikoski Juha, pääluottamusmies, JUKO Latola Kalle, pääluottamusmies, JUKO Lakso Lea, pääluottamusmies, JYTY Jääskö Virpi, pääluottamusmies, JHL Pasma Tuovi, työsuojeluvaltuutettu	Vesenterä Johanna, koulutuspäällikkö Lakkala Marko, tuntiopettaja Vesenterä Johanna, koulutuspäällikkö Makkonen Martta, ravitsemistyöntekijä Jaatinen Tarja, varapääluottamusmies Koivuranta Mika, varapääluottamusmies Papunen Jaana, varapääluottamusmies Karjalainen Sirpa, varatyösuojeluvaltuutettu
Työnantajan edustajat	
Paloniemi Jarmo, kuntayhtymäjohtaja-rehtori, pj Näppä Raija, vararehtori Ojala Jyrki, henkilöstöjohtaja	Tiitto-Komminaho Seija, hallintojohtaja Tolonen Teija, yksikönjohtaja Huotari Ollipekka, kiinteistöjohtaja

OSAOn henkilöstötoimikunta kokoontui vuonna 2020 kuusi kertaa. Lisäksi pidimme henkilöstötoimikunnan kehittämispäivän syyskuussa ja tasa-arvotyöpajan marraskuussa. Käsitelimme henkilöstötoimikunnassa yhteistoimintamenettelyn mukaisesti kuntayhtymän toimintaan ja talouteen liittyvien asiakirjojen lisäksi lakisääteiset henkilöstö- ja koulutus- sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat sekä henkilöstöön ja henkilöstön terveyteen, turvallisuuteen ja työkykyyn liittyviä periaatteita, toiminta-tapoja ja suunnitelmia kuten työterveyshuollon toimintasuunnitelman. Lisäksi käsiteltävinä asioina oli muun muassa työterveyshuollon kilpailutus, yhteistoiminta OSAOssa -asiakirjan päivittäminen, työsuojelun kysely poikkeusolojen vaikutuksesta hyvinvointiin sekä tutustuimme työhyvinvointiin liittyviin kehityshankkeisiin.

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 fyysisistä ja psyykkistä työympäristöä koskevia asioita.

Työyhteisötoimikuntien kausi on sama kuin OSAOn henkilöstötoimikunnan. Yksiköt käsittelivät työyhteisötoimikunnan perustamista työpaikkakokouksissaan touko-kesäkuussa 2020. Työyhteisötoimikunta on perustettu Haukiputaan, Kaukovainio/tekniikka, Kempeleen-Limingan, Kontinkankaan sekä Muhoksen yksiköihin.

Lisäksi OSAOn palvelussuhdetyöryhmä kokoontui säännöllisesti osana yhteistoimintaa jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti. Palvelussuhdetyöryhmään kuuluu sekä työnantajan että työntekijöiden edustajia.

3.4 HENKILÖSTÖN ASEMAAN VAIKUTTANEET YHTEISTOIMINTANEUVOTTELUT

Kävimme **Kiinteistöpalvelut-yksikön** virastomestaripalvelujen 18 henkilöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut 12.2. – 15.4.2020 välisenä aikana.

Yt-neuvotteluihin johtanut virastomestaripalvelujen tarpeen oleellinen väheneminen aiheutui Oamk Oy:n vuokrasopimuksen päättymisestä Kotkantie 1:ssä ja Kotkantie 2D-rakennuksessa sekä Oamk Oy:n ja OSAOn välisen virastomestaripalveluja koskevan sopimuksen päättyminen Teuvo Pakkalan kadulla. Virastomestaripalveluiden resurssit Kotkantie 1:ssä ja Teuvo Pakkalan kadulla oli ollut yhteensä 5,5 henkilötyövuotta.

Yhtymähallitus päätti yt-neuvottelun tuloksen mukaisista toimenpiteistä kokouksessaan 27.4.2020. Päätöksen perusteella tuotannollisin ja taloudellisin perustein irtisanottavien määrä Kiinteistöpalvelut- yksikössä oli viisi henkilöä. Yksi irtisanotuista työntekijöistä työllistyi myöhemmin määräaikaaisesti Kiinteistöpalvelut-yksikköön.

Kempeleen-Limingan yksikössä kävimme tuotannollisilla ja taloudellisilla sekä toiminnan uudelleen järjestelyistä johtuvilla perusteilla yhteistoimintaneuvottelut 6.2. – 21.4.2020 välisenä aikana. Yt-neuvottelut koskivat kolmea puuhatarha-alan tukipalveluhenkilöstöön kuuluvaa henkilöä.

Yhteistoimintaneuvottelujen taustalla oli Pirilän alueen oppimisympäristössä sekä opetuksen toteuttamismallissa tapahtuneet muutokset. Opetuksen toteuttamismalli on muutettu työelämälähtöisemmäksi opintojen tapahtuessa aiempaa enemmän työpaikoilla.

Yhtymähallitus päätti puutarha-alan tukipalveluhenkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut 27.4.2020. Yhtymähallituksen päätöksen mukaan kolmen henkilön palvelussuhde päättyi irtisanomiseen.

4 Työyhteisön hyvinvointi

Työhyvinvoinnin edistäminen on meidän kaikkien - johdon, esimiesten ja työntekijöiden - yhteistyötä. Kaikilla meillä on vastuu työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Keskeisiä työhyvinvoinnin toimijoitamme ovat henkilöstöhallinto, työsuojelun yhteistoiminta-henkilöstö 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.

Työterveyshuollon palveluntuottajiamme 31.12.2020 saakka olivat Pihlajalinna Oy ja Suomen Terveystalo Oy. Pihlajalinna Oy tuotti työterveyshuollon palvelut Oulun toimialueelle sekä osti alihankintana palvelut Pudasjärven toimialueelle Oulunkaaren kuntayhtymältä. Suomen Terveystalo Oy tuotti työterveyshuollon palvelut Taivalkosken toimialueelle.

1.1.2021 alkaen työterveyshuollon palveluntuottajamme on Mehiläinen. Mehiläisen alihankintana palvelut tuottaa Pudasjärvellä Oulunkaaren kuntayhtymä ja Taivalkoskella Suomen Terveystalo Oy.

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 yleislääkäritasoista 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. OSAOn työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaiset työterveysyhteistyön tavoitteet työterveyshuollon toimintasuunnitelmakaudelle 2018–2020 olivat:

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 2020 keskityimme seuraaviin käytännön toimiin tavoitteiden saavuttamiseksi:

- Varhaisen tuen toimintamallin kehittäminen aktiivisen tuen toimintamalliksi.
- Työpaikkaselvitysprosessin kehittäminen ja hyödyntäminen.
- Sähköisten terveystietojen mahdollistaminen.

Laadimme toimintasuunnitelman kolmivuotiskaudeksi ja päivitimme sitä vuosittain. Kuntayhtymätasoisien työterveyshuollon toimintasuunnitelman lisäksi yksikköme laativat yksikkökohtaiset toimintasuunnitelmat. Toteutimme työpaikkaselvityksiä ja muuta työterveysyhteistyötä yksiköissä kunkin yksikön työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveys teki työpaikkaselvityksiä Kempeleen-Limingan, Kaukovainion palveluiden ja tekniikan, Muhoksen ja Taivalkosken yksiköissä sekä Kiinteistöpalveluissa. Lisäksi työterveyshuolto teki sisäilmakyselyitä Kaukovainion palveluiden, Kaukovainion tekniikan ja Kontinkankaan yksiköissä.

Työterveyshuollon ohjausryhmän tavoitteena on luoda yhteinen näkymä OSAOn henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen pitkällä ja lyhyellä aikavälillä. Ohjausryhmässä seuraamme, ennustamme ja asetamme mittareita, joilla ohjaamme OSAOn työhyvinvoinnin kehittymistä, henkilöstön työkykyyn liittyviä asioita, sairauspoissaolojen kehittymistä ja toiminnan kustannus- sekä laatutasoa.

Varhaisen tuen toimintamallia kohti aktiivisen tuen toimintamallia aloimme kehittää sähköistämällä työkykyjohtamisen työkaluja ja otimme käyttöön Pihlajalinnan tarjoaman työkyvyn tuen sovelluksen maaliskuussa 2020. Työpaikkaselvitysprosessia kehitimme niin, että järjeitimme työterveyslääkärin ja -hoitajan resurssien käyttöä; selvityskohteen mukaan prosessissa oli mukana joko lääkäri tai hoitaja. Sähköisistä palveluista otimme käyttöön uutena sähköiset terveystietojen, jotka työterveys toteutti Kontinkankaan ja Kempeleen-Limingan yksiköissä sekä Ylläpitäjäpalveluissa.

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 Kelalta tarpeellisista ja kohtuullisista työterveyshuollon ja sairaanhoidon kustannuksista.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2020 olivat 520 965 euroa. Näistä ehkäisevän työterveyshuollon (KL I) osuus oli 209 586 euroa (40,2 %) ja työterveyspainotteisen sairaanhoidon (KL II) 311 379 euroa (59,8 %). Kokonaiskustannukset/henkilö olivat 574 euroa (2019: 642 euroa). Tavoitteenamme on lisätä ehkäisevän työterveyshuollon osuutta kokonaiskustannusten kuitenkään nousematta.

Taulukko 3 OSAOn työterveyspalvelujen kokonaiskustannukset vuosina 2018–2020

Kustannukset (€)	2018	2019	2020	Muutos (%)
Korvausluokka I	204 323	237 547	209 586	-11,8
Korvausluokka II	323 638	324 174	311 379	-3,9
Korvausluokat I ja II yhteensä	527 961	561 721	520 965	-7,3

Taulukko 4 OSAOn työterveyspalvelujen kokonaiskustannusten jakautuminen ehkäisevään työterveyshuoltoon (KL I) ja sairaanhoitoon (KL II) vuosina 2018–2020

Kustannusten jakautuminen (%)	2018	2019	2020	Muutos (%)
Korvausluokka I	38,7	42,3	40,2	-4,9
Korvausluokka II	61,3	57,7	59,8	3,6
Korvausluokat I ja II yhteensä	100,0	100,0	100,0	

Työnantajan järjestämän työterveyshuollon korvaukset painottuvat ehkäisevään toimintaan vuodesta 2020 alkaen. Kela korvaa ensisijaisesti työterveyshuollon ehkäisevää toimintaa (korvausluokka I), jonka kustannuksista voidaan korvata 60 %. Sairaanhoidon kustannuksia Kela korvaa enintään 40 % työterveyshuollon kustannusten yhteisestä enimmäismäärästä. Sairaanhoidon kustannusten korvausprosentti (50 %) pysyy ennallaan. Hyvään työterveyshuoltokäytäntöön kuuluva työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintakäytäntö ei enää vaikuta korvausprosenttiin. Työnantaja hakee Kelasta korvausta työterveyshuollon kustannuksista 6 kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä. Olemme arvioineet, että vuotta 2020 koskeva työterveyshuollon kustannusten korvaus on 208 795 euroa.

4.3 TYÖOLOBAROMETRI

Toteutamme kolmen vuoden välein työolobarometrimittauksen (TOB), joka kuvaa johtamisen ja työhyvinvoinnin tilaa organisaatiossamme henkilöstön arvioimana. TOBin yhteydessä teemme myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskartoituksen. Vuoden 2019 työolobarometrin tulokset ovat luettavissa vuoden 2019 henkilöstöraportista. Seuraava työolobarometri toteutetaan vuonna 2022.

4.4 ASKELEET SUJUVAAN AIVOTYÖHÖN OSAOSSA

Työolobarometrin tulosten pohjalta olemme tunnistaneet tarpeen luoda ratkaisuja ja toimintamalleja, joiden avulla kognitiivista kuormitusta voitaisiin vähentää. Vuoden 2020 alussa käynnistyi Työsuojelurahaston kehittämishanke (1.2.2020 – 28.2.2021) Askeleet sujuvaan aivotyöhön, jonka puitteissa laadimme yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa kognitiivisen ergonomian toimintamallin, jolla saamme kognitiivisen ergonomian pysyväksi osaksi organisaatiomme toimintaa ja rakenteita. Olemme ensimmäinen ammatillisen koulutuksen järjestäjä, joka on lähtenyt näin laaja-alaisesti kehittämään henkilöstönsä kognitiivista hyvinvointia.

Hankkeen alussa toteutimme Työterveyslaitoksen aivotyöindeksi-kyselyn koko henkilöstölle. Kyselyn avulla muodostettiin tarkka tilannekuva työn kognitiivisista vaatimuksista ja kuormituksesta OSAOn eri yksiköissä ja eri tasoilla. Kyselyn vastausten perusteella valitsimme innovatiiviseen kehittämistyöhön 5 pilottiryhmää; yksi osaamispalvelu Kontinkankaan, Kaukovainion palvelut ja Haukiputaan yksiköstä sekä Opiskelijapalvelut/ pedagoginen kehittäminen ylläpitäjäpalveluista ja hallinto/opintopalvelut Kempele-Liminka yksiköstä. Pilottiyksiköissä

Työterveyslaitos toteutti haastattelut ja havainnoinnit, joiden tavoitteena oli täydentää konkreettista tilannekuvaa hankkeen lähtötilanteesta.

Aloituspajoissa tarkennettiin konkreettisia tavoitteita, joiden toteutumista tarkasteltiin hankkeen päätteeksi arviointipajoissa sekä loppukyselyssä. Syksyn 2020 aikana työterveyslaitos toteutti kussakin pilottiryhmässä 3 aivotyöpajaa. Aivotyöpajojen teemat olivat 1) Häiriöt ja keskeytykset työssä, 2) tietotulva, tietoon liittyvät epäselvyydet ja viestintä, 3) työaikainen palautuminen ja etätyö. Aivotyöpajojen välillä yksiköissä laadittiin teemoittaisia toimenpidesuunnitelmia, tehtiin kokeiluja käytännössä sekä muutettiin toimintatapoja. Pilottiryhmien työ on osittain laajentunut koskemaan koko yksikköä.

Loppuarvioinnin perusteella kehittämistyössä oli onnistunut erityisesti työn sujuvoittaminen uusilla toimintatavoilla ja aivotyöagenttien tuella. Loppukyselytulosten perusteella mukana olevissa yksiköissä oli aktiivisesti kehitetty ja otettu yhdessä käyttöön uusia toimintatapoja ja joka saralla koettiin muita yksiköitä enemmän, että asiat olivat menneet parempaan suuntaan. Kyselyn eri aikapisteiden tulosten vertailut viittasivat siihen, että vaikutusmahdollisuuksien osalta erityisesti kokemus siitä, että organisaatio mahdollistaa kehittymisen ja oppimisen oli parantunut kehittämisessä mukana olevissa yksiköissä enemmän kuin muissa yksiköissä ja myös työstä palautumisessa oli erityisesti joidenkin mukana olevien yksiköiden kohdalla selkeää parantumista

Työterveyslaitos on kouluttanut OSAOon 20 aivotyöagenttia tukemaan kognitiivisen ergonomian kehittämistyötä yksiköissä ja OSAOssa. Pilottiryhmissä yksikön aivotyöagentti on ollut aktiivisena toimijana aivotyöpajojen toimintasuunnitelmien laatijana ja käytännön kokeilujen toteuttajana yhdessä esihenkilönsä ja yksikönjohtajan kanssa. Niissä yksiköissä, joissa ei ole pilottiryhmää, yksikön aivotyöagentti on vienyt tietoutta hankkeesta yksikköön. OSAOn aivotyöagentit kokoontuvat säännöllisesti kerran kuukaudessa ja mm jakavat tietoutta yksiköiden hyvistä käytänteistä.

Pilottivaiheen päätyttyä vuoden 2021 alusta kehittämistyötä jatketaan yksiköissä ja OSAO-tasolla.

4.5 TYÖHYVINVOINNIN LUKUVUOSI 2019–2020

Olimme mukana OAJ:n työhyvinvoinnin lukuvuodessa, jonka tavoitteena oli parantaa työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Haaste tarjosi työkaluja työssäjaksamiseen kuukausittain vaihtuvien teemojen. Kerroimme kuukausiteemoista henkilöstölle uutiskirjeissä, intrassa, yhteisissä tilaisuuksissa ja info -tv:ssä. Julkaisimme lukuvuoden 2019 - 2020 aikana neljä teemoitettua videota YouTubessa.

Keväällä 2020 tammikuun teema Johda ja toimi käsitteli itsensä johtamista ja keinoja miten itse voi vaikuttaa hyvinvointiin. Helmikuun teema Kaikkien on hyvä olla nosti yhteisöllisyyden, yhdessä tekemisen ja hyvän käytöksen merkityksen. Turvallinen fiilis, maaliskuun teema korosti jokaisen työsuojeluvastuuta turvallisesta työympäristöstä ja arjen haastavista tilanteista työssä.

Koronapandemia ja poikkeusaika kutistivat varsinaisen kampanjamme maaliskuuhun. Poikkeusajan teemoina käsitelimme etätyöskentelyn rutiineja ja kuinka onnistua etätyössä, liputimme yhteisöllisyyden puolesta ja korostimme itsensä johtamista ja työn tauotusta. Lisäksi

perustimme Teamsiin kaikille osaolaisille Pop-up-Café Tauko paikallan -ryhmän, joka toimi aktiivisimmillaan maaliskuussa.

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 hyvinvoinnistaan. 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-, kulttuuri- ja hyvinvointitoimintaa kuntayhtymäjohtaja-rehtorin vahvistamalla summalla. Tuen määrä vuonna 2020 oli 250 euroa yhtä henkilötyövuotta kohden. Tuki on henkilökohtainen ja se suhteutetaan palvelussuhteen keston sekä osa-aikaisuuden mukaan. Tuen piiriin otettiin mukaan liikunnan ja kulttuurin lisäksi hyvinvointipalveluista hieronta ja fysikaalinen hoito ja etuutta käytettiin n. 53 000 eurolla enemmän kuin vuonna 2019. Tämä osaltaan selittää myös työhyvinvointiin käytettyjen kokonaiskustannusten nousua vuonna 2020.

Taulukko 5 Liikunta- ja kulttuuritoiminnan tukemisen sekä tyhy-toiminnan kustannukset tulosalueittain vuosina 2018–2020

	2018	2019	2020
Koulutuspalvelut	117 786	124 519	181 195
Ylläpitäjäpalvelut	23 858	25 885	40 668
OSAO yhteensä	141 644	150 404	221 863

4.7 TURVALLISUUSTYÖN JA TYÖSUOJELUN KEHITTÄMINEN

Turvallisuustyön ja työsuojelun kehittämistä on ohjannut turvallisuusohjelma 2020 asiakirja. Asiakirja on toiminut kuntayhtymän turvallisuustyön strategiana ja lakisääteisenä työsuojelun toimintaohjelmalla. Asiakirja laadittiin vuosille 2016-2020. Turvallisuusohjelmassa asetimme kahdeksan laajaa tavoitetta ohjelmakaudelle ja niiden onnistumista arvioimme yhdessä henkilöstötoimikunnan kanssa. Arvioinnissa todettiin valtaosan tavoitteista kehittyneen tai saadun valmiiksi. Yksittäisiä kehityskohteita jatkamme tulevan toimintakauden aikana. Tulevan ohjelmakauden tavoitteet määritellämme kevään 2021 aikana ja ohjelmakausi suunnitellaan kaksi vuotiseksi.

Kehittyvän turvallisuuskulttuurin organisaatiossa on mahdollistanut osaava ja sitoutunut henkilöstö, joka kaikilla organisaation tasoilla haluaa pyrkiä työn, työympäristön ja –menetelmien jatkuvaan kehittämiseen. Tämä toteutuu OSAO:n toiminnassa hyvin ja mahdollistaa turvallisuustyön kehittämisen.

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 OSAOn 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 PALVELUSSUHTEEN MUOTO

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

Seuraamme OSAOn henkilöstömäärää usealla eri mittarilla. Näitä ovat

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

Strateginen henkilöstömittarimme on henkilötyövuosi-mittari. Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä (31.12.). KT:n henkilöstötunnusluvut (henkilötyövuosi ja henkilöstömäärä) ovat valtakunnallisesti yhteismitallisia.

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 (kalenteripäivinä). Toteutunut henkilötyövuosikertymä saadaan, kun palkallisista palveluksessaolopäivistä vähennetään palkattomat poissaolopäivät. Henkilötyövuosi on aina enintään yksi, joten ylitöitä ei oteta laskennassa huomioon.

Vuoden 2020 henkilötyövuosikertymäme oli 853,4 henkilötyövuotta (htv). Tästä vakituisten osuus oli 686,2 htv ja määräaikaisten 167,2 htv. Koulutuspalveluiden toteutunut henkilötyövuosikertymä vuonna 2020 oli 718,7 htv ja Ylläpitäjäpalveluiden 134,7 htv. Tavoite (828 htv) henkilötyövuosista asetettiin vuodelle 2020 koko OSAO-tasoisesti ja se ylitettiin 25 henkilötyövuodella.

Taulukko 6 OSAOn henkilötyövuositoteuma (KT) vuosina 2018–2020

Henkilötyövuodet	2018	2019	2020	Muutos ed. vuodesta (%)	Osuus tot. HTV:sta (%)
OSAO					
Vakituinen	741,5	687,0	686,2	-0,1	80,4
Määräaikainen	124,8	137,3	167,2	21,8	19,6
Yhteensä	866,3	824,3	853,4	3,5	100,0
Koulutuspalvelut					
Vakituinen	635,2	585,6	580,3	-0,9	80,7
Määräaikainen	110,2	110,5	138,4	25,2	19,3
Yhteensä	745,4	696,1	718,7	3,2	100,0
Ylläpitäjäpalvelut					
Vakituinen	106,3	101,5	105,9	4,4	78,6
Määräaikainen	14,6	26,8	28,8	7,5	21,4
Yhteensä	120,9	128,3	134,7	5,0	100,0

Seuraamme edelleen henkilöstövolyyymia kokonaishenkilöstömäärä ja todellinen henkilöstömäärä -mittareilla. Kokonaishenkilöstömäärä sisältää kaikki OSAOn palvelussuhteessa olevat henkilöt, kun taas todellisesta henkilöstömäärästä on poistettu virka- tai työvapaalla olevat henkilöt. Poikkileikkauspäivämääränä on vuoden viimeinen päivä, 31.12.2020.

KT:n henkilöstömäärässä henkilöä ei ilmoiteta määräaikaiseksi, jos hänellä on määräaikaisen tehtävän ohella vakinainen virka- tai työsuhde OSAOssa. Tässä henkilöstömäärämittarissa henkilöstömäärästä on otettu ns. tuplat pois.

Kuntayhtymässä oli töissä vuoden 2020 lopussa yhteensä 975 työntekijää, joista virka- tai työvapaalla oli 67 henkilöä. Todellinen henkilöstömäärä eli henkilöstöraporttisuosituksen mukainen henkilöstömäärä (KT) 31.12.2020 oli siis 908. Todellinen henkilöstömäärä kasvoi edellisvuodesta 65 henkilöä, + 7,7 prosenttia. Todellinen henkilöstömäärä nousi koulutuspalveluissa, mikä johtui pääosin siitä, että vuonna 2020 Opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi lisämäärärahaa opettajien ja ohjaajien palkkaamiseen sekä opetuksen ja ohjauksen tukitoimiin. Lisäksi saimme OKM:n lisämäärärahaa koronaviruksen aiheuttamien poikkeusolojen vaikutusten tasoittamiseen. Lisämäärärahoilla palkattiin pääasiassa tuntiopettajia ja ohjaajia.

Taulukko 7 Kokonaishenkilöstömäärä vuosina 2018 – 2020 vuoden viimeisen päivän (31.12.) mukaan

Kokonaishenkilöstömäärä	2018	2019	2020	Muutos (%)
Koulutuspalvelut	808	767	823	7,3
Ylläpitäjäpalvelut	144	154	152	-1,3
OSAO yhteensä	952	921	975	5,9

Taulukko 8 Todellinen henkilöstömäärä vuosina 2018 – 2020 vuoden viimeisen päivän (31.12.) mukaan

Todellinen henkilöstömäärä	2018	2019	2020	Muutos (%)
Koulutuspalvelut	730	705	769	9,1
Ylläpitäjäpalvelut	125	138	139	0,7
OSAO yhteensä	855	843	908	7,7

Pääasiallinen palvelussuhde kuntayhtymässä on edelleen vakituinen virka- tai työsuhde. Vakituisten viranhaltijoiden/työntekijöiden osuus hieman laski edellisestä vuodesta ollen 78 % (2019: 84 %). Vakituisten henkilöstön määrä oli 705 henkilöä (2019: 697). Määräaikaisia oli 203 henkilöä eli 22,4 % henkilöstöstä (2019: 111 hlöä, 12 %). Kuntayhtymän henkilökunnasta 65 % kuului opetushenkilöstöön (2019: 67 %). Opetushenkilöstöstä 80 % oli vakituudessa virkasuhteessa (2019: 85 %). Määräaikaisen henkilöstön edellisvuotta suurempaa osuutta selittää lisämäärärahalta palkatut määräaikaiset opettajat ja ohjaajat.

Henkilöstömääriltään suurimmat yksiköt ovat Kaukovainion tekniikan yksikkö (167), Kontinkankaan yksikkö (130) ja Kaukovainion palveluiden yksikkö (130) sekä Haukiputaan yksikkö (128).

Taulukko 9 Henkilöstömäärä (KT) vuosina 2018–2020 vuoden viimeisen päivän mukaan (31.12.)

	2018	2019	2020	Muutos ed. vuodesta (%)
Vakituiset ja määräaikaiset				
OSAO				
Vakituinen	812	778	705	-9,4
Määräaikainen	95	111	203	82,9
Yhteensä	907	889	908	2,1
Koulutuspalvelut				
Vakituinen	693	659	601	-8,8
Määräaikainen	82	94	168	78,7
Yhteensä	775	753	769	2,1
Ylläpitäjäpalvelut				
Vakituinen	119	119	104	-12,6
Määräaikainen	13	17	35	105,9
Yhteensä	132	136	139	2,2

OSAOssa oli 31.12.2020 yhteensä 203 (31.12.2019: 111) määräaikaista palvelussuhdetta, joista 99 (2019: 22) palvelussuhteen määräaikaaisuuden perusteena oli projektiluonteinen työ. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus koko henkilöstöstä ilman sijaisia oli 16,3 % (31.12.2019: 6,2 %). Meillä oli lisäksi 9 sivutoimista palvelussuhdetta 31.12.2020.

Määräaikaaisuuden perusteet tarkasteluhetkellä:

- projektiluonteiset tehtävät 99
- sijaiset 55
- kelpoisuus puuttuu 24
- avoimen viran tai tehtävän hoitaminen 7
- muut syyt 18

Opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi vuonna 2020 lisämäärärahaa koulutuksen järjestäjille opettajien ja ohjaajien palkkaamiseen sekä opetuksen ja ohjauksen tukitoimiin. OSAOlle myönnetty summa oli n. 3,4 milj. €. OSAO sai lisäksi OKM:n lisämäärärahaa koronaviruksen aiheuttamien poikkeusolojen vaikutusten tasoittamiseen n. 1,86 milj. €.

OKM:n lisämäärärahalta on palkattu yhteensä 103 henkilöä määräaikaisiin, pääasiassa tuntiopettajien ja ohjaajien, palvelussuhteisiin, yhteensä 48,1 htv. Lisämäärärahalta on katettu myös opettajien lisätunteja, yht. 5 431 tuntia, jotka ovat aiheutuneet koronaepidemian vaikutusten tasoittamisesta.

5.2 OSA-AIKATYÖ

Kuntayhtymän henkilöstön palvelussuhteet ovat pääosin kokoaikaisia. Vuonna 2020 osa-aikatyötä tekevien määrä kasvoi hieman. Osa-aikaisessa palvelussuhteessa työskenteli vuoden viimeisenä päivänä 94 henkilöä eli 10,4 % meidän henkilöstöstä (2019: 8,8 %).

Yleisimmät osa-aikaisuuden perusteet olivat työnantajan määräämä osa-aikatyö, osakuntoutustuki ja työntekijän oma pyyntö.

Taulukko 10 Kuntayhtymän osa-aikaisen henkilöstön määrä vuosina 2018–2020

Osa-aikaiset	2018	2019	2020	Muutos ed. vuodesta (%)
Osittainen hoitovapaa	3	9	4	-55,6
Osa-aikainen sairauspoissaolo	2	5	6	20,0
Osakuntoutustuki	11	11	10	-9,1
Osatyökyvyttömyyseläke	6	6	7	16,7
Osittain varhennettu vanhuuseläke	2	4	6	50,0
Osa-aikaeläke	16	8	5	-37,5
Työntekijän pyyntö	11	11	10	-9,1
Työnantajan määräämä	22	22	46	109,1
Muu osa-aikainen	1	2	0	-100,0
Yhteensä	74	78	94	20,5

Taulukko 11 Koko- ja osa-aikainen henkilöstö (KT) vuosina 2018–2020 vuoden viimeisen päivän mukaan (31.12.)

Vakituiset ja määräaikaiset	2018	2019	2020	Muutos ed. vuodesta (%)
OSAO				
Kokoaikainen	823	806	806	0,0
Osa-aikainen	73	77	94	22,1
Sivutoiminen	11	6	8	33,3
Yhteensä	907	889	908	2,1
Koulutuspalvelut				
Kokoaikainen	701	681	671	-1,5
Osa-aikainen	64	66	89	34,8
Sivutoiminen	10	6	9	50,0
Yhteensä	775	753	769	2,1
Ylläpitäjäpalvelut				
Kokoaikainen	122	125	133	6,4
Osa-aikainen	9	11	5	-54,5
Sivutoiminen	1	0	1	100,0
Yhteensä	132	136	139	2,2

5.3 IKÄ- JA SUKUPUOLIRAKENNE

Vuonna 2020 henkilöstömme keski-ikä oli 50,0 vuotta (2019: 49,8 vuotta). Suurimman ikäryhmän muodostivat 50–59-vuotiaat. Heidän osuutensa oli 40,5 % koko henkilöstöstä. Kunta-alalla työskentelevien keski-ikä vuonna 2019 oli 45,7 vuotta.

Taulukko 12 Kuntayhtymän henkilöstön ikärakenne (KT) vuosina 2018–2020

Ikä vuosina	2018	2019	2020	Osuus henkilöstöstä (%)
alle 30	22	22	26	2,9
30 - 39	123	109	112	12,3
40 - 49	248	250	267	29,4
50 - 59	389	378	368	40,5
60 - 64	119	124	129	14,2
65 ja yli	6	6	6	0,7
Yhteensä	907	889	908	100,0
Keski-ikä	49,6	49,8	50,0	

Sukupuolirakenteemme on edelleen suhteellisen tasa-arvoinen. Naisten osuus henkilöstä oli 53,2 ja miesten osuus oli 46,8 prosenttia. (2019: naiset 52,4 %, miehet 47,6 %).

5.4 ELÄKÖITYMINEN

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

Vuonna 2020 vanhuuseläkkeelle siirtyi 21 henkilöä ja vanhuuseläkkeelle jäätiin keskimäärin 64 v 4 kk iässä. Osittain varhennetulle vanhuuseläkkeelle (OVE) siirtyi vuonna 2020 viisi henkilöä.

Taulukko 13 Henkilöstön siirtyminen vanhuuseläkkeelle ja osittain varhennetulle vanhuuseläkkeelle vuosina 2018–2020

	2018		2019		2020	
	Lkm	Keski-ikä	Lkm	Keski-ikä	Lkm	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	22	64 v 2 kk	21	64 v 5 kk	21	64 v 4 kk
OVE:lle siirtyneet	2	61 v 3 kk	3	62 v 6 kk	5	61 v 8 kk

Erlaisille työkyvyttömyyseläkkeille vuonna 2020 siirtyi yhteensä 12 henkilöä. Työkyvyttömyyseläke aloitettiin keskimäärin 56 v 6 kk iässä.

Taulukko 14 Työkyvyttömyyseläkkeelle vuosina 2018–2020 siirtyneet

	2018			2019			2020		
	lkm	% koko henkilöstön määrästä	Keski-ikä	lkm	% koko henkilöstön määrästä	Keski-ikä	lkm	% koko henkilöstön määrästä	Keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista	7	0,8	51 v 8 kk	15	1,7	55 v 11 kk	12	1,7	55 v 6 kk
-Osatyökyvyttömyyseläkkeelle	7	0,8	51 v 8 kk	7	0,8	57 v 6 kk	2	0,3	52 v 2 kk
-Kuntoutustuelle	0	0	0	3	0,3	50 v 3kk	6	0,9	56 v 8 kk
-Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle	0	0	0	5	0,6	57 v 0kk	4	0,6	59 v 4 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 laskemme suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Vuonna 2020 meillä alkoi 55 ja päättyi 67 toistaiseksi voimassa olevaa palvelussuhdetta. Tulovaihtuvuus oli näin ollen 7,8 % ja lähtövaihtuvuus 9,5 %. Palveluksestamme irtisanoutui 27 henkilöä. Irtisanottuja oli 11 henkilöä, ja työsuhteen purkuja yksi.

Taulukko 15 Kuntayhtymän tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentit vuosina 2018–2020

	2018		2019		2020	
	Lukumäärä	Vaihtuvuus%	Lukumäärä	Vaihtuvuus%	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Vakinaiset						
alkaneet palvelussuhteet	144	18,9	31	3,8	55	7,9
päättyneet palvelussuhteet	99	13	71	9	67	9,6

5.6 HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Vuonna 2020 henkilöstömme oli poissa 53 248 kalenteripäivää (2019: 68 811 kpv). Poissaolojen kokonaismäärä laski edellisen vuoden tasosta (23,1%). Eniten poissaolopäiviä aiheutui vuosilomista (16 397 kpv), toisen vakanssin hoidoista (16 328 kpv) ja terveysperusteisista poissaoloista (11 392 kpv).

Taulukko 16 Henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä vuosina 2018–2020

Syy	OSAO				Koulutuspalvelut				Ylläpitäjäpalvelut			
	2018	2019	2020	Muutos ed. vuosi	2018	2019	2 020	Muutos ed. vuosi	2018	2019	2020	Muutos ed. vuosi
Vuosilomat	24 291	24 778	16 397	-33,8 %	18 121	18 181	10 288	-43,4 %	6 170	6 597	6 109	-7,4 %
Terveysperusteiset poissaolot	10 705	13 093	11 392	-13,0 %	8 888	11 067	9 520	-14,0 %	1 817	2 026	1 872	-7,6 %
Perhevapaat	3 418	3 849	3 849	0,0 %	2 338	2 402	3 238	34,8 %	1 080	990	611	-38,3 %
Opinnot (palkallinen)	168	235	203	-13,6 %	149	197	163	-17,3 %	19	38	40	5,3 %
Opinnot (palkaton)	2 433	3 449	2 729	-20,9 %	2 096	2 595	2 102	-19,0 %	337	854	627	-26,6 %
Opettajien työelämään tutustuminen (palkallinen)	18	4	356	8800,0 %	18	4	356	8800,0 %	0	0	0	
Vuorotteluvapaa	0	149	238	59,7 %	0	149	238	59,7 %	0	0	0	
Toisen vakanssin hoito	20 891	16 540	13 496	-18,4 %	18 154	13 969	10 954	-21,6 %	2 737	2 571	2 542	-1,1 %
Toisen vakanssin hoito toiselle työnantajalle	3 321	4 793	2 932	-38,8 %	2 515	3 803	2 284	-39,9 %	806	990	548	-44,6 %
Muut virkavapaudet ja työlomat (palkallinen)	207	160	162	1,3 %	132	106	97	-8,5 %	75	54	65	20,4 %
Muut virkavapaudet ja työlomat (palkaton)	2 271	2 218	1 494	-32,6 %	2 225	2 025	1 109	-45,2 %	46	193	385	99,5 %
Yhteensä	67 723	69 268	53 248	-23,1 %	54 636	54 498	40 349	-26,0 %	13 087	14 313	12 799	-10,6 %

Suurimpien poissaolosyryhmien osuudet kaikista poissaoloista ovat pysyneet vuosia hyvin samankaltaisina ja suurimpana poissaolosyryhmänä on niukasti vuosilomista syntyneet poissaolot. Vuosilomien osuus laski hieman ollen 30,8 % (2019: 36,0 %) kaikista poissaoloista. Toisen vakanssin hoitojen osuus kaikista poissaoloista oli myös 30,8 % (2019: 31 %) ja terveysperusteisten poissaolojen osuus (mm. sairauslomat ja määräaikainen kuntoutustuki) osuus nousi hieman ollen 21,4 % kaikista poissaoloista (2019: 19 %).

Varsinaisia poissaolopäiviä (ei sisällä vuosilomia, toisen vakanssin hoitoa varten kuntayhtymässä myönnettyjä virkavapaita/työlomia eikä opettajien työelämään tutustumista) oli yhteensä 22 999 kalenteripäivää (2019: 27 489 kpv). Kun nämä päivät muutetaan

laskennallisiksi henkilötyövuosiksi, saadaan 90,9 henkilötyövuotta. Varsinaisia poissaoloja henkilötyövuosina mitattuna on 20,4 vähemmän kuin vuonna 2019 (109,5 htv).

Koulutuspalveluissa poissaolopäiviä vuonna 2020 oli kaikkiaan 40 349 kalenteripäivää (2019: 54 498 kpv), joista toisen vakanssin hoitojen osuus 32,8 % ja vuosilomien osuus oli 25,5 %. Terveysperusteisia poissaolopäiviä (mm. sairauslomat ja määräaikainen kuntoutustuki) oli yhteensä 9 520 kalenteripäivää (2019: 11 067 kpv), mikä oli 23,6 % kaikista poissaoloista. Perhevapaiden osuus poissaoloista oli 8,0 %. Varsinaisia poissaolopäiviä koulutuspalveluissa oli 18 751 kalenteripäivää (2019: 22 344 kpv). Kun nämä päivät muutetaan laskennallisiksi henkilötyövuosiksi, saadaan 74,1 poissaolojen vuoksi menetettyä henkilötyövuotta vuoden 2020 aikana. Tämä on 14,9 henkilötyövuotta vähemmän kuin edellisenä vuonna (2019: 89,0 htv).

Ylläpitäjäpalveluissa poissaolopäiviä oli kaikkiaan 12 799 kalenteripäivää (2019: 14 313 kpv), joista vuosilomien osuus oli 47,7 % ja toisen vakanssin hoitojen osuus 24,1 %. Terveysperusteisia poissaolopäiviä (mm. sairauslomat ja määräaikainen kuntoutustuki) oli yhteensä 1 872 kalenteripäivää (2019: 1 407 kpv), mikä oli 14,6 % kaikista poissaoloista. Perhevapaiden osuus poissaoloista oli 4,8 %. Varsinaisia poissaolopäiviä oli yhteensä 4 148 kalenteripäivää (2019: 5 145 kpv). Kun nämä päivät muutetaan laskennallisiksi henkilötyövuosiksi, saadaan 16,4 poissaolojen vuoksi menetettyä henkilötyövuotta vuoden 2020 aikana. Tämä on 4,1 henkilötyövuotta vähemmän kuin edellisenä vuonna (2019: 20,5 htv).

5.7 HENKILÖSTÖN SAIRAUSSPOISSAOLOT

Sairauspoissaolopäiviä vuonna 2020 oli yhteensä 10 100 kalenteripäivää (2019: 11 671 kpv). Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä laski edelliseen vuoteen verrattuna 6,8 %. Oman ilmoituksen perusteella sairauslomia tilastoitiin vuonna 2020 yhteensä 1 069 päivää (2019: 1 169 kpv). Oma ilmoitus -sairauslomapäivien määrä laski hieman edellisestä vuodesta.

Taulukko 17 Kuntayhtymän sairauspoissaolopäivät vuosina 2018–2020 syiden mukaan eriteltynä

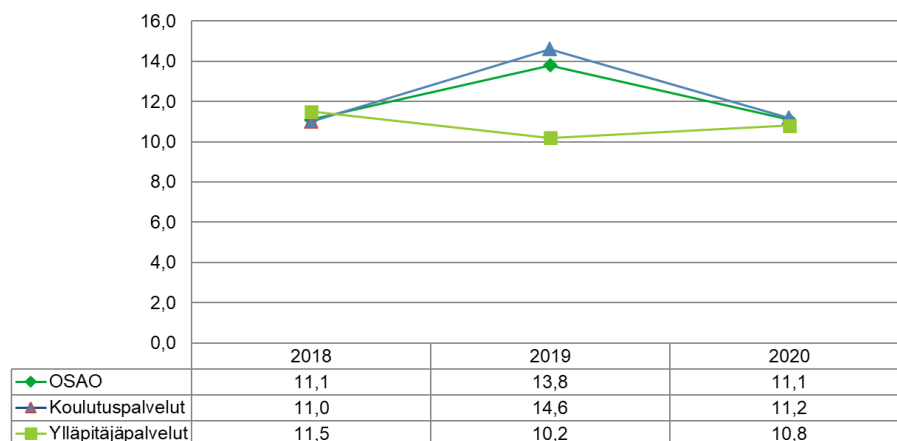
Syy	2018	2019	2020
Sairausloma	8 229	9 741	8 439
Oma ilmoitus -sairausloma	977	1 169	1 069
Vapaa-ajan tapaturma	185	264	184
Työtapaturma	60	423	408
Työmatkatapaturma	37	74	0
Yhteensä	9 488	11 671	10 100

Sairauslomatilasto sisältää myös erilaisista tapaturmista aiheutuneet sairauslomapäivät. Vuoden 2020 aikana tapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja oli yhteensä 592 kalenteripäivää (2019: 761 kpv). Näistä 69 % oli työtapaturmasta johtuvia sairauslomapäiviä.

Vuonna 2020 koulutuspalvelujen sairauspoissaolopäiviä oli 8 598 kalenteripäivää (2019: 10 264 kpv) ja ylläpitäjäpalveluilla 1 502 kalenteripäivää (2019: 1 407 kpv). Sairauslomien määrä laski koulutuspalveluilla 16,2 % ja nousi ylläpitäjäpalveluilla 6,8 %.

Vertailukelpoisempi tarkasteluluku saadaan vertaamalla sairauspoissaolopäivien määrää henkilöä kohden. Jakajana käytetään todellista henkilöstömäärää, jolloin henkilöstömäärään ei lasketa työ- tai virkavapaalla olevia. Sairauspoissaolopäivien lukumäärä oli keskimäärin 11,1 kalenteripäivää henkilöä kohden vuonna 2020 (2019: 13,8 kpv/hlö). Vuonna 2020 koulutuspalveluissa sairauspoissaoloja oli keskimäärin 11,2 kpv/hlö (2019: 14,6 kpv/hlö) ja ylläpitäjäpalveluissa 10,8 kpv/hlö (2019: 10,2 kpv/hlö). Sairauspoissaolopäiviä arvioitaessa on osaltaan otettava huomioon opetushenkilöstön ja tukipalveluhenkilöstön virka- ja työehtosopimusten erityispiirteet. Huomionarvoista on myös se, että vajaalla 40 %:lla OSAOn henkilöstöstä ei ole lainkaan sairauspoissaoloja.

Kuva 1 Henkilöstön sairauspoissaolopäivät/henkilö vuosina 2018–2020



Taulukko 18 Kuntayhtymän henkilöstön terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä keston mukaan jaoteltuna vuosina 2018–2020 (KT)

	2018	2019	2020
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1966	1913	1268
4 - 29 pv	3742	3356	3245
30 - 60 pv	2668	1722	1979
61 - 90 pv	1302	1308	1206
91 - 180 pv	1692	1924	991
yli 180 pv	1725	2871	2692
Yhteensä	13 095	13 094	11 381

5.8 TYÖTAPATURMAT

Vuonna 2020 lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piiriin kuuluvia työ- ja työmatkatapaturmia sattui henkilökunnalle 19 kappaletta. Työtapaturmia työssä, työtehtävissä sattui 18 ja työtapaturmia työmatkalla yksi. Ammattitautitapauksia oli yksi.

Taulukko 19 Työtapaturmien lukumäärä vuosina 2018–2020

	2018	2019	2020
Työtapaturma, työ	33	37	18
Työtapaturma, työmatka	16	7	1
Ammattitauti	0	0	1
Yhteensä	49	44	19

Korvauksia työtapaturmista maksettiin vuonna 2020 yhteensä 47 150 euroa (2019: 47 150 euroa) ja keskivahinko oli 4 880 euroa (2019: 1 072 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 käytössämme HUPS-toimintamalli. Vuonna 2020 HUPS-vaarailmoituksia tehtiin sähköisen järjestelmän kautta yhteensä 314, mikä on noin 25 % vähemmän kuin edellisellä vuonna. Ilmoitusten määrän vähentyminen on selitettävissä vuoden 2020 aikana toteutetuilla laajalla etätö ja -opetusjärjestelyillä. Järjestelmä on kuitenkin merkittävästi parantanut mahdollisuuksia havaita mahdollisia riskitekijöitä nopeasti ja tehokkaasti. Vuoden 2020 aikana on ilmoitusten perusteella tehty useita korjauksia, joiden vasteaika on ollut lyhyt. Vaikka ilmoitusten määrä väheni, voidaan todeta käytössä olevan järjestelmän olevan toimiva ja tukevan organisaation kehittyvää turvallisuuskulttuuria, jossa meillä kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa työympäristömme kehittämiseen.

5.9 HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN JA KOULUTUS

Henkilökohtaiset kehityskeskustelumme 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 vastuujaoista, arvioidaan kehittämistarpeita. Henkilökohtainen kehityskeskustelu voidaan käydä myös vapaamuotoisesti.

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

Vuonna 2020 kehityskeskusteluprosentti on jäänyt edellisvuosia alhaisemmaksi. Syynä tähän on osaltaan ollut koronapandemian johdosta lisääntynyt etätöskentely, esimiesvaihdokset sekä uusien palvelussuhteiden alkaminen loppuvuodesta OKM:n lisärahoituksen myötä. Osa henkilöstöstä on osallistunut henkilökohtaiseen kehityskeskusteluun, osa ainoastaan ryhmäkehityskeskusteluun ja osa molempiin.

Taulukko 20 Kehityskeskusteluprosentit tulosalueittain vuosina 2018–2020

Kehityskeskustelut	2018	2019	2020
Koulutuspalvelut	93,4	92,9	79,71
Ylläpitäjäpalvelut	97,2	91,5	87,05
OSAO	93,9	92,7	80,84

Toisen asteen oppilaitoksissa ammatillisten aineiden opettajilta vaaditaan pääsääntöisesti soveltuva korkeakoulututkinto, opettajan pedagogiset opinnot sekä alan työkokemusta.

Meidän opetushenkilöstöllä on pääsääntöisesti vaadittu kelpoisuudet. Vuoden 2020 lopussa opetushenkilöstössä oli 43 epäpätevää määräaikaista opettajaa, joilta puuttui soveltuva tutkinto, pedagogiset opinnot tai alan työkokemus.

Taulukossa 21 on esitetty henkilöstön koulutuspäivät vuosina 2018-2020. Koulutuspäivien määrä kasvoi 43,5 % edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2020 toteutettiin strategiarahoituksella suuri Henkilöstökohtaistamisen-koulutuskokonaisuus, mikä näkyy opetushenkilöstön sisäisten koulutuspäivien määrässä. Koronavuonna 2020 panostimme muutenkin henkilöstön sisäiseen koulutukseen. Koulutusyksiköiden tukipalveluhenkilöstön sisäisten koulutuspäivien määrä kaksinkertaistui edellisestä vuodesta.

Korona-pandemian vaikutukset näyvät ulkoiseen koulutukseen osallistumisen määrissä, koulutuspäivien määrä väheni 21%.

Merkittävä muutos tapahtui koulutukseen käytettyjen tuntien määrissä. Koulutuspäiviksi muutettujen koulutustuntien määrä liki kaksinkertaistui (+80%). Raportoituja koulutustunteja (yhteensä 8282 tuntia) oli 3693 tuntia enemmän kuin edellisenä vuonna. Kasvusta huolimatta voidaan vieläkin olettaa, että paljon webinaareja ym. vastaavia lyhyitä koulutuksia jää ilmoittamatta koulutustiedonkeruuseen.

Taulukko 21 Henkilöstön koulutuspäivät vuosina 2018–2020

Henkilöstön koulutuspäivät	OSAO			Koulutuspalvelut			Ylläpitäjäpalvelut		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Sisäinen koulutus									
opetushenkilöstö	3 115	1 763	3 221	3 067	1 717	3 176	48	46	45
tukipalveluhenkilöstö	849	540	735	563	255	515	286	285	220
yhteensä	3 964	2 303	3 956	3 630	1 972	3 691	334	331	265
Ulkoinen koulutus									
opetushenkilöstö	589	462	438	561	431	405	28	31	33
tukipalveluhenkilöstö	381	343	201	141	136	39	240	207	162
yhteensä	970	805	639	702	567	444	268	238	195
Omaehtoinen koulutus									
opetushenkilöstö	135	161	124	132	159	119	3	2	5
tukipalveluhenkilöstö	49	68	78	31	34	42	18	34	36
yhteensä	184	229	202	163	193	161	21	36	41
Opettajien työelämään tutustuminen	18	18	18	18	18	18			
YHTEENSÄ	5 136	3 355	4 815	4 513	2 750	4 314	623	605	501
koulutuspäivä/henkilö	6,0	4,0	5,3	6,2	3,9	5,6	5,0	4,4	3,6
Koulutuspäiviksi muutetut koulutustunnit	915	633	1143	789	529	1061	126	104	82
Koulutuspäivät + -tunnit yhteensä koulutuspäivinä	6 051	3 988	5 958	5 302	3 279	5 375	749	709	583
Teoreettinen koulutuspäivä/henkilö	7,1	4,7	6,6	7,3	4,7	7,0	6,0	5,1	4,2

Koulutuspäivien määrien kasvaminen näkyy myös kasvaneissa henkilöstön kehittämiskustannuksissa. Kuten koulutuspäivien määrissä myös kustannuksissa kasvoi eniten sisäisen koulutuksen palkkakustannusten määrä (+42%).

Käytimme henkilöstön kehittämiseen vuonna 2020 yhteensä 828 815 euroa, josta koulutukseen käytetyt kulut (osallistumismaksut, matkakustannukset yms.) olivat 192 227 euroa ja henkilöstökoulutuksen palkkakustannukset 636 588 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 2020 olivat 29 443 euroa.

Taulukko 22 Henkilöstön kehittämiskustannukset 2018–2020

Koulutuspalvelut	2018	2019	2020
Koulutuskustannukset	143 446	127 947	100 233
Koulutuksen palkkakustannukset	536 213	381 145	545 693
sisäisen koulutuksen palkkakustannukset	401 444	169 759	277 845
ulkoisen koulutuksen palkkakustannukset	108 774	89 065	69 433
omaehtoisen koulutuksen kustannukset	23 147	27 887	23 232
koulutustuntien palkkakustannukset		91 614	172 338
opettajien työelämään tutustumisen palkkakustannukset	2 848	2 822	2 844
Yhteensä	679 659	509 093	645 926

Ylläpitäjäpalvelut	2018	2019	2020
Koulutuskustannukset	137 416	90 926	91 994
Koulutuksen palkkakustannukset	78 257	92 425	90 895
sisäisen koulutuksen palkkakustannukset	31 646	44 728	27 097
ulkoisen koulutuksen palkkakustannukset	42 945	38 723	43 402
omaehtoisen koulutuksen kustannukset	3 666	6 160	6 210
koulutustuntien palkkakustannukset		2 814	14 186
Yhteensä	215 673	183 351	182 888

OSAO yhteensä	2018	2019	2020
Koulutuskustannukset	280 862	218 873	192 227
Koulutuksen palkkakustannukset	614 470	473 571	636 588
sisäisen koulutuksen palkkakustannukset	433 090	214 487	304 942
ulkoisen koulutuksen palkkakustannukset	151 719	127 788	112 835
omaehtoisen koulutuksen palkkakustannukset	26 814	34 047	29 443
koulutustuntien palkkakustannukset	0	94 427	186 524
Opettajien työelämään tutustumisen palkkakustannukset	2 848	2 822	2 844
OSAO YHTEENSÄ	895 333	692 444	828 815

Henkilöstön kehittämiseen käytettiin yhtymätasolla 1,7 % henkilöstömenoista. Koulutusyksiköissä kehittämiseen käytettiin 1,6 % ja ylläpitäjäpalveluissa 2,1 % henkilöstömenoista. Yksiköiden kehittämisprosentit vaihtelivat 0,7 % - 2,0 %.

Taulukko 23 Henkilöstön koulutuskustannusten osuus henkilöstömenoista 2018–2020

Kehittämiskustannusten osuus,%	2018	2019	2020
Koulutuspalvelut	1,6 %	1,3 %	1,6 %
Ylläpitäjäpalvelut	3,0 %	2,2 %	2,1 %
OSAO yhteensä	1,8 %	1,5 %	1,7 %

Taulukko 24 Vuoden 2020 koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät

	Koulutuspäiviä vähintään	3 päivää	2 päivää	1 päivä	HTV
2018	Osallistuneet henkilöt	562 65 %	106 12 %	118 14 %	866
2019	Osallistuneet henkilöt	330 40 %	121 15 %	189 23 %	824
2020	Osallistuneet henkilöt	397 47 %	123 14 %	141 17 %	853

Työllisyysrahaston ohjeen mukaisesti laskettuja henkilötyövuosia oli 853. Todellinen henkilömäärä 31.12.2020 oli 908. Henkilöstöstä 47 % osallistui koulutukseen vähintään kolme päivää, 13 % kaksi päivää ja 17 % yhden päivän. Osapäivän tai ei ollenkaan osallistui 22 % henkilöstöstä.

Työllisyysrahaston ohjeen mukaan yli kuuden tunnin koulutuspäivät lasketaan koulutuskorvaukseen oikeuttaviksi.

5.10 HENKILÖSTÖMENOT

Henkilöstömenomme vuonna 2020 olivat yhteensä 48,8 miljoonaa euroa, josta maksettujen palkkojen ja palkkioiden määrä oli noin 40,4 M€. eläkekulujen määrä oli 6,9 M€ ja muiden henkilösivukulujen 1,4 M€. Henkilöstömenot kasvoivat edellisvuodesta 4,9 %. Henkilöstömenot toteutuivat budjetin mukaisesti (toteutumisprosentti 96,2%).

Taulukko 25 Henkilöstömenot vuosina 2018–2020

Henkilöstömenot	2018	2019	2020
Palkat ja palkkiot	39 954 342,98	38 477 107,11	40 447 587,00
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	7 239 062,34	6 762 590,09	6 891 488,06
Muut henkilöstösivukulut	1 372 314,46	1 223 692,49	1 420 930,92
OSAO yhteensä	48 565 719,78	46 463 389,69	48 760 005,98

Koulutuspalvelujen henkilöstömenot olivat yhteensä 40 119 358 euroa. Henkilöstömenot kasvoivat edellisestä vuodesta 4 % ja toteutuivat budjetin mukaisesti (toteumaprosentti 97%). Ylläpitäjäpalvelujen henkilöstömenot olivat 8 640 648 euroa, kasvua edellisestä vuodesta 9,5 % ja toteuma budjetin mukainen (toteutumisprosentti 94 %).

Taulukko 26 Henkilöstömenot tulosalueittain vuosina 2018-2020

Henkilöstömenot	2018	2019	2020
Koulutuspalvelut	41 396 243	38 570 955	40 119 358
Ylläpitäjäpalvelut	7 169 475	7 892 435	8 640 648
OSAO yhteensä	48 565 720	46 463 390	48 760 006

Opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi koulutuskuntayhtymä OSAOille 1,86 miljoonaa euroa lisämäärärahaa käytettäväksi erityisesti koulutuksensa keskeyttäneiden tai keskeyttämisuhan alla olevien opiskelijoiden opiskelun ohjaukseen ja tuleen sekä valmistuvassa olevien opiskelijoiden opinto-ohjaukseen ja näyttöjen mahdollistamiseen. Tavoitteena on lieventää koronaviruksen aiheuttamien poissaolojen negatiivisia vaikutuksia opintojen etenemiseen ja opiskelijoiden hyvinvointiin. Tästä lisämäärärahasta 1,36 M€ jaettiin yksiköille lokakuussa laskennallisin perustein painotettujen opiskelijavuosien mukaisella jakosuhteella.

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.

Vuoden 2020 henkilöstösuunnitelmaan kirjasimme seuraavat yksiköitä ja koko yhtymää koskevat toimenpiteet:

1. Luovumme henkilöstömäärämittarista ja otamme käyttöön henkilötyövuosimittarin.
2. Kehitämme henkilötyövuositoteuman ajantasaista seurantaa osana henkilöstösuunnittelun toimintamallia.

Vuonna 2020 asetimme yksikkö- ja toimialakohtaiset henkilötyövuositavoitteet ja raportoimme niiden toteutumisesta. Henkilöstösuunnittelutaulukoihin (Hebuli) ajamme henkilöstö- ja taloushallintojärjestelmistä henkilöstön nykytilan yksilö yksilöltä ja tätä nykytilaa käytetään pohjana seuraavan vuoden henkilötyövuosien ja henkilöstöbudjetin laadinnassa. Jatkoimme vuonna 2019 käyttöönotetun hr-tietopankin kehittämistä mm tukemaan ajantasaisen henkilöstötoteuman seurantaa.

Vuonna 2020 otimme käyttöön työvuoden suunnittelua varten TVS (työvuosisuunnittelu) -työkalun, jonka avulla työnantajana vahvistamme opettajalle ja opinto-ohjaajalle kirjallisen vuosityöaikasuunnitelman, jossa määritellään opetus- ja ohjaustyön sisältö, määrä ja opettajan muut tehtävät. Työvuoden suunnittelun olemme ohjeistaneet tarkasti, jotta koko henkilöstö voidaan osallistaa suunnitteluun. Jokaisessa yksikössä on oma itsenäinen TVS- taulukko (excel) ja jokaisessa yksikössä on TVS-pääkäyttäjä. Vuosityöaikaohjeen mukaisesti työ suunnitellaan ja seurataan 0,5 tunnin tarkkuudella.

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. Rekrytointiprosessi ja täyttölupamenettely on kuvattu

tarkemmin OSAOn rekrytointiohjeessa. Rekrytointiprosessin päivitystyö aloitettiin vuonna 2020.

Täyttölupatyöryhmä valmistelee kaikki tukipalvelu- ja opetushenkilöstön täyttöluvat päätöksentekoa varten voimassa olevien ohjeiden mukaisesti. Täyttölupatyöryhmään kuuluvat henkilöstöjohtaja, talousjohtaja sekä vararehtori. Sihteerinä toimii HR-asiantuntija.

Vuonna 2020 täyttölupatyöryhmä kokoontui 22 kertaa (2019: 29 kertaa) keskimäärin kahden viikon välein. Kiireellisiä täyttölupahakemuksia käsiteltiin entiseen tapaan sähköpostikäsitteilyllä työryhmän kokoontumisten välissä.

Täyttölupatyöryhmä käsitteli yhteensä 420 täyttölupahakemusta (2019: 274 kpl), joista 80 (2019: 78) koski vakituisen ja 340 (2019: 196) määräaikaisen tehtävän rekrytointia. Huomattava kasvu määräaikaisia tehtäviä koskevien täyttölupahakemusten määrässä johtui OKM:n myöntämästä lisärahoituksesta opettajien ja ohjaajien palkkaamiseen, opetuksen ja ohjauksen tukitoimiin sekä koronaviruksen aiheuttamien poikkeusolojen vaikutusten tasoittamiseen.

Taulukko 27 Kuntarekryssä haettavana olleet virat/tehtävät vuosina 2018–2020

Tehtävien lukumäärä	2018	2019	2020
Julkinen haku	93	154	234
Sisäinen haku	33	6	12
OSAO yhteensä	126	160	246
Hakemusten lkm	1061	1578	3122
Hakemuksia/työtehtävä	8	10	13

Julkaisimme vuonna 2020 rekrytoinnit pääsääntöisesti julkisen hakumenettelyn kautta. Tämä lisää kuntayhtymän rekrytointien läpinäkyvyyttä ja tasapuolisuutta. Koko OSAOn virkojen ja tehtävien hakijamäärät jatkavat kasvusuunnassa, vaikka joillakin aloilla onkin nähtävissä pulaa kelpoisuusehdot täyttävistä hakijoista.

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 2020 OSAOssa käytettiin vuokratyövoimaa ruokapalveluiden tehtäviin yhteensä 51 päivää (2019: 331,5) päivää. Koronaepidemia on vaikuttanut huomattavaan vuokratyövoiman tarpeen vähenemiseen.

6.4 KOULUTUSSUUNNITELMA, HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN JA PEREHDYTYS

Henkilöstökoulutuksemme painopistealueet vuonna 2020 olivat: 1) henkilökohtaistaminen, 2) johtaminen, 3) tiimityöskentely ja tiimiopetus, 4) työhyvinvoinnin kehittäminen. Näiden lisäksi painopistealueina olivat edelleen: erityinen tuki, pedagogisen osaamisen vahvistaminen

sisältäen mm työelämäosaamisen, oman ammattialan ja työtehtävän osaaminen sekä elinikäinen oppiminen, laatujärjestelmä ja ammatillisen koulutuksen laadun kehittäminen, opiskelijahuolto ja ohjauspalveluiden kehittäminen, tieto- ja viestintäteknologia sekä digitaalinen ja muu e-osaaminen, yhteiskuntavastuun ja globalisoitumisen osaaminen sekä työturvallisuuden kehittäminen.

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. Toteutimme vuonna 2020 mittavan valmennuskokonaisuuden koulutus- ja oppisopimusosaamisen ja HOKS-osaamisen varmistamiseksi. Valmennuskokonaisuuden sisällöt suunniteltiin vuonna 2019 tehtyjen valtakunnallisten osaamistestien tulosten perusteella ja toteuttajaksi valikoitui Oulun ammatillinen opettajakorkeakoulu (Amok). Valmennus koostui kuudesta osiosta, joista yksi suunnattiin OSAOn johdolle ja viisi opetus- ja ohjaushenkilöstölle.

Johdon valmennuksen teemana oli ”Ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö”. Koko OSAOn opetus- ja ohjaushenkilöstö valmennettiin teemalla ”Opiskelijalähtöinen toimintamalli”. Loput valmennusosiot suunnattiin pienemmille kohderyhmille, kuten HOKS-tukihenkilöille, osaamisen tunnistamisen vastuuhenkilöille ja opinto-ohjaajille. Heille suunnattujen valmennusten teemat olivat: Osaamisen tunnistamisen työkaluja ja menetelmiä, Tarvittavan ammattitaidon hankkimen ja koso-opso kehittäminen, Osaamisen osoittamisen arviointi sekä yhteistyö koso-opsotyöpaikkojen kanssa sekä Henkilökohtaistaminen ohjausprosessina.

Korona-epidemian vuoksi valmennukset toteutettiin alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen verkossa. Eri valmennusosioiden osallistui yhteensä 822 henkilöä, joista osa osallistui useampaan osioon. Valmennukset tavoittivat noin 65% suunnitelluista kohderyhmistä ja palautetta antoi 26% osallistuneista. Palautteen perusteella pienemmille kohderyhmille suunnitellut valmennukset koettiin oman työn näkökulmasta hyödyllisemmiksi kuin massavalmennus.

Osana panostustamme johtamiseen, johtamisen tukemiseen ja työhyvinvointiin toteutimme vuonna 2020 Voima valmennuksen, johon osallistuivat yksikönjohtajat sekä OSAOn ylintä johtoa. Voimavalmennuksen kantavana ajatuksena ovat johtajan itsetuntemus ja itsetietoisuus sekä erilaisuuden ymmärtäminen työyhteisössä. Joulukuussa 2020 käynnistyi Positiivinen johtajuus, Pojo-hanke, jossa pedagogista hyvinvointia ja sitä kautta laadukasta ja tuloksellista ammatillista koulutusta edistetään positiivisen johtamisen ja organisoinnin keinoin. Olemme rääätälöineet yhteistyössä Amokin kanssa valmennuskokonaisuuden, jossa otetaan haltuun positiivisen johtamisen periaatteita monipuolisilla osallistavilla työskentelytavoilla vuoden 2021 kevään aikana. Kesäkuussa pidimme Esimiespäivät Koitelinkoskella, johon osallistuivat kaikki esimiesasemassa olevat.

Poikkeuksellinen toimintavuosi näkyi myös henkilöstökoulutuksen sisällöissä. Nopea siirtyminen etäopetukseen ja etätööhön asetti henkilöstöllemme uusia haasteita. Järjestimme henkilöstölle noin 50 Teams-koulutusta ja tukituntia, digiopet järjestivät koulutuksia ja tukitunteja Pinjan ja Moodlen käyttöön.

Työllisyysrahastolta haettava koulutuskorvaus perustuu lakiin koulutuksen korvaamisesta (1140/2013). Lain tarkoitus on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen

ammattillista osaamista kehittävää koulutusta. Koulutuskorvausta saadaan enintään kolmelta päivältä jokaista työntekijää kohti.

Koulutuskorvauksen määrä on 10 % koulutuspäivän laskennallisesta palkkakustannuksesta ja sitä myönnetään enintään kolmelta koulutuspäivältä/henkilö. Vuodelta 2020 koulutuskorvausta on haettu 37.171,67 euroa.

Keräämme ulkoiset koulutuspäivät M2-matkaohjelman ja sisäiset ja omaehtoiset koulutukset ESS:n/Personecin kautta. Intran koulutuskalenterissa ilmoitamme sisäiset koulutukset ja hoidamme 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 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus kartoitusten tulosten pohjalta asetimme vuodelle 2020 tavoitteeksi lisätä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuutta Tasa-arvo tutuksi ja Tasa-arvo ja reformi -hankkeiden avulla. Tasa-arvo tutuksi hankkeessa laaditiin OSAOn tasa-arvo ja yhdenvertaisuus –toimenpideohjelma vuosille 2020-2023 keskeisten toimijoiden kanssa. Henkilöstötoimikunta paneutui tasa-arvoasioihin ja toimenpideohjelmaan työpajassa marraskuussa. Hanketoimijat järjestivät useita muita työpajoja tasa-arvotietoisuuden ja -osaamisen lisäämiseksi OSAOssa ja sidosryhmissä. Tasa-arvoa lähestyttiin työpajoissa mm. seuraavista näkökulmista: asiakastyö ja ohjaus, puheeksi ottaminen maahanmuuttaja-taustaisen kanssa, turvallisuus ja asiallinen kohtelu catering -alan töissä sekä tutor -opiskelijan rooli.

Tasa-arvo aihetta nostimme esiin mm. somen, videoiden, lehtijuttujen ja blogien avulla sekä markkinoimalla aiheeseen liittyvää uutta materiaalia (esim. www.kaikkienamis.fi). Toteutimme työvoimakoulutusta sekä koulutuskokeiluja aloille, joilla on mies- tai naisemmistö (esimerkiksi miesryhmät tutustuivat lähihoitaja-, tarjoilija/kokki- sekä puhtaanapitoalaan ja opiskeluun). Näiden kouluttajat perehdytettiin tasa-arvokysymyksiin.

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 PALVELUSSUHDEASIA

Toteutimme kunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaiset sopimusmuutokset.

OVTES

- Yleiskorotus 0,95 % 1.8.2020 alkaen
- E-osiosta vuosityöaikaan siirtyneet opettajat, joilla on henkilökohtainen työaika (yli 1500 tuntia) pystyivät 30.9.2020 mennessä uudelleen valitsemaan 1500 tunnin työajan 1.1.2021 alkaen.

KVTES ja TS

- Yleiskorotus 1.8.2020 alkaen. Korotuksen suuruus 26 euroa, mutta kuitenkin vähintään 1,22 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkasta. Henkilökohtaista lisää korotettiin 1,22 prosentilla

Kilpailukyky sopimuksen perusteella sovitut säännöllisen työajan pidennykset olivat voimassa sunnuntaihin 30.8.2020 asti. KVTES 2020–2021 -sopimuksen mukaisia säännöllisiä työaikoja olemme noudattaneet 31.8.2020 lukien tai lähinnä kyseistä ajankohtaa alkavan työaikajakson alusta lukien. KVTES:n piiriin kuuluvan ja teknisen henkilöstön osalta palasimme noudattamaan KVTES 2014-2016 sopimuksen mukaisia työaikoja: yleistyöaika 38 tuntia 15 minuuttia ja toimistotyöaika 36 tuntia 15 minuuttia viikossa.

Vuosilomalain piiriin kuuluvalla henkilöstöllä KVTES mahdollisti lomarahaa vaihtamisen vapaaksi 31.8.2020 alkaen ilman paikallista sopimista. Muutos kohdistuu lomavuoden 2021 ansaittuun lomarahaan. Syksyllä 2020 valmistelimme OSAOn ohjeita ja käytänteitä lomarahaa vaihtamisesta vapaaksi. Palvelussuhdetyöryhmä käsitteli ohjeen kokouksessaan 27.10.2020.

Vuosityöaikatyöryhmä ja OVTES:n ajankohtaisia asioita käsittelevä pientyöryhmä jatkoivat säännöllisiä kokoontumisiaan. Syksyllä aloimme valmistelemaan TCD:n Taika työajanseurantajärjestelmän pilotointia vuosityöajan seuraamisessa.

Palvelussuhdetyöryhmässä on mukana työnantajan edustajat sekä ammattijärjestöjen pääluottamusmiehet. Työryhmässä käsittelemme mm. henkilöstöhallinnon ohjeet sekä palkantarkistusesitykset ennen niiden hyväksymistä.

KVTES:n tehtävän vaativuuden arviointia olemme jatkaneet vuoden 2020 aikana. Tarkoituksena on päivittää palkkahinnoittelujen vaativuusryhmät ja tehtävien sijoittelu niihin.

TS-sopimuksen piiriin kuuluvien osalta olemme noudattaneet paikallista tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmää sekä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia.

6.7 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. Matkaohjelman pääkäyttäjäsiirtyi vuoden 2020 alussa talouspalveluihin.

Vuonna 2020 OSAOssa tehtiin 1871 matkalaskua, kilometri- tai kuluveloitusta (2019: 3 400). Matkalaskujen määrän väheneminen selittyy Covid19-pandemialla, joka pysäytti matkustamisen lähes täysin.

Matkatoimistopalvelujen palveluntuottajana jatkaa Amex GBT Oy (American Express Global Business Travel) 31.12.2021 saakka.