

Henkilöstöraportti vuodelta 2021

KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ OSAO

Henkilöstötoimikunta 24.3.2022
Yhtymähallitus 28.03.2022 § 43
Yhtymäkokous 06.06.2022 §

Henkilöstöraportti vuodelta 2021

1	Katsaus vuoteen 2021	3
2	Johdanto	4
3	Yhteistoiminta ja organisaatiomuutokset	5
3.1	Henkilöstötoimikunta	5
3.2	Työyhteistoimikunta ja työpaikkakokous	6
4	Osaaminen ja uudistuminen	7
4.1	Henkilöstön kehittäminen ja perehdytys	7
4.2	Kehityskeskustelut	10
4.3	Pedagogiset kelpoisuudet	10
4.4	Täyttölupamenettely ja rekrytointi	10
4.4.1	Henkilöstövuokraus	11
5	Työhyvinvoinnin johtaminen	11
5.1	Työterveyshuollon järjestäminen ja työterveysyhteistyö	11
5.2	Työterveyshuollon kustannukset	13
5.3	Työhyvinvointikyselyt	14
5.4	Askeleet sujuvaan aivotyöhön OSAOssa	14
5.5	Työntekijöiden työhyvinvoinnin tukeminen	14
5.6	Turvallisuustyön ja työsuojelun kehittäminen	15
5.7	Henkilöstön vaihtuvuus	16
5.8	Henkilöstön sairauspoissaolot	16
5.9	Työtapaturmat	18
6	Esihenkilötyö ja johtaminen	18
6.1	Palvelussuhdeasiat	20
6.2	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja vuoden 2021 tavoitteiden arviointi	21
7	Tuloksellisuus ja tuottavuus	22
7.1	Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen muoto	22
7.2	Osa-aikatyö	24
7.3	Ikä- ja sukupuolirakenne	24
7.4	Eläköityminen	25
7.5	Henkilöstön poissaolot	26
7.6	Henkilöstömenot	27

1 Katsaus vuoteen 2021

Vuosi 2021 oli jo toinen poikkeuksellinen vuosi OSAOssa – covid 19:n johdosta. Pandemian keskellä on onnistuttu kuitenkin sekä ylläpitämään opetustoiminnan pysyminen laadukkaana ja sekä jatkamaan kehittämistoimintaa.

Henkilöstön osalta kehittämistoiminnan kärkenä olivat seuraavat painopistealueet: 1) verkkopedagogiikan osaamisen vahvistaminen / tieto- ja viestintäteknologia sekä digitaalinen ja muu e-osaaminen, 2) tiimityö ja tiimiopetus sekä 3) johtaminen. Ensimmäisen kohdan osalta panostimme erityisesti opettajien osaamiseen verkkoympäristöjen käytössä. Keskimmäisen kohdan osalta tiimiopettajuutta kehitimme kahdessa pilottiyksikössä: Kaukovainion palvelut -yksikössä ja Kaukovainion tekniikka-yksikössä. Tiimiopettajuuden myötä tavoittelemme siirtymistä opettajakeskeisestä opettamisesta enemmän ohjattuun opiskelijälähtöiseen osaamisen hankkimisen tukemiseen, yhdessä toimien.

Kaikki esihenkilöt osallistuivat koko vuoden kestäneeseen Positiivinen Johtaminen - valmennukseen, jolla edistimme kolmatta painopistealuetta eli johtamista. Merkittävä tapahtuma tulevan johtamisen kehittämiseksi oli esihenkilöille tehty kohdistettu työpaikkaselvitys. Selvityksessä tuli esille, että erilaisten voimavaretekkijöiden lisäksi on kuormitustekijöitä, joita pienentämällä esimiesten työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa positiivisesti. Toimenpiteet suunnittelimme vuoden 2021 lopussa ja toteutamme niitä vuonna 2022.

Kokonaisuutena henkilöstön kehittämiseen käytetyt panostukset jatkuivat hyvällä tasolla; vuonna 2021 6,2 päivää/työntekijä (vuonna 2020: 6,6 päivää ja vuonna 2019: 4,7 päivää).

Henkilöstön määrä kasvoi vuonna 2021 n. 4 %:lla. Suurin tekijä oli tässä Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämä lisämääräraha opettajien ja ohjaajien palkkaamiseen määräraikaisesti. Me osalaiset olemme keskimäärin n. 50 -vuotiaita ja eri sukupuolet ovat aika tasaisesti edustettuina. Henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja olemme raportoineet tarkemmin kohdassa 7.

Työhyvinvoinnin johtaminen on tärkeä osa henkilöstöjohtamisessa. Perinteisesti olemme panostaneet vahvasti työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Työergonomiaan liittyvät asiat ovat olleet meillä hyvällä tasolla. Vuonna 2021 jatkoimme kognitiivisen ergonomian parantamista työnimellä askeleet sujuvaan aivotyöhön OSAOssa. Kehittäminen on jalkautettu jokaiseen työtiimiin ja voidaan todeta, että pienilläkin muutoksilla voidaan saada paljon hyvää aikaan. Samaan aikaan suunnittelimme jo seuraavaa askelta hyvinvoinnin kehittämisessä yhdessä työterveysyhteiskumppanimme Mehiläisen, Mieli ry:n ja Työterveyslaitoksen kanssa hankkeessa, jonka työnimenä on hyvä työ ja parempi mieli. Molemmissa edellä mainituissa kehittämisissä olemme olleet etujoukoissa ammatillisen koulutuksen saralla.

Henkilöstötyössä ei välttämättä ole pikavoittoja tarjolla vaan se on pitkäjänteistä, systemaattista jatkuvan kehittämisen periaatteeseen perustuvaa. Henkilöstöraportti kuvastaa toivottavasti edellä mainittua.

Jyrki Ojala
Henkilöstöjohtaja

2 Johdanto

Koulutuskuntayhtymä OSAOn henkilöstöraportissa vastaamme siihen kuinka strateginen painopiste: Uudistumiskykyinen, sitoutunut ja hyvinvoiva henkilöstö on toteutunut. Lisäksi arvioimme henkilöstöresurssijamme 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 päätyminen.

Otimme tämän asiakirjan laadinnassa käyttöön uuden Kunta ja hyvinvointialueyönantajat KT laatiman suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan. Suosituksessa henkilökertomuksen laadintaan näkökulmia tuodaan esiin neljästä eri aihealueesta, jotka ovat:

1. osaaminen ja uudistuminen,
2. työhyvinvoinnin johtaminen,
3. johtaminen ja esihenkilötyö,
4. tuottavuus ja tuloksellisuus.

Suosituksessa esitetään viisi tunnuslukua, jotka voidaan kerätä valtakunnallisesti samalla tavalla ja näin saada vertailutietoa. Valtakunnallisesti yhteisesti kerättävät ja raportoitavat viisi tunnuslukua ovat

1. henkilötyövuosi
2. henkilöstön ikärakenne
3. vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
4. sairauspoissaolot
5. henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät.

Tunnuslukujen laskenta käynnistyy tämän suosituksen mukaisesti vuoden 2022 alusta, mutta päätimme ottaa uuden suosituksen käyttöön välittömästi.

3 Yhteistoiminta ja organisaatiomuutokset

Yhteistoiminnassa käsittelemme henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavat muutokset sekä henkilöstöön, sen kehittämiseen, työpaikan työntekijöiden, työolosuhteiden ja työympäristön terveellisyyteen 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.

Vuonna 2021 pidimme työsuojeluvalluutettujen vaalit, jossa työsuojeluvalluutetuksi valittiin ajalle 1.1.2022-31.12.2025 Tuovi Pasma ja 1. varavalluutetuksi Tuomo Karvonen

Vuonna 2021 OSAOssa ei toteutettu organisaatiomuutoksia.

3.1 HENKILÖSTÖTOIMIKUNTA

OSAOn henkilöstötoimikunta toimii yhteistoimintalain mukaisena yhteistoiminta-elimenä 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 §:ssä tarkoitettuja työvoiman käytön vähentämistä koskevia neuvotteluja.

Henkilöstötoimikuntaan kuuluu 12 jäsentä ja henkilökohtaista varajäsentä, joista yhdeksän edustaa henkilöstöä (mukaan lukien työsuojeluvalluutettu ja pääluottamusmiehet) ja kolme työnantajaa. Lisäksi työsuojelupäälliköllä on oikeus osallistua työnantajan edustajana henkilöstötoimikunnan kokouksiin. Henkilöstötoimikunta valitaan vaaleilla neljäksi vuodeksi kerrallaan. Nykyisen toimikunnan toimikausi on 1.8.2020 – 31.7.2024. Yhtymähallitus nimesi 18.1.2021 §6 henkilöstötoimikuntaan työnantajaa edustaviksi jäseniksi kuntayhtymäjohtaja-rehtorin, puheenjohtaja (varajäsen: vararehtori), hallintojohtajan (varajäsen: Kontinkankaan yksikön yksikönjohtaja) ja henkilöstöjohtajan (varajäsen: kiinteistöjohtaja).

Taulukko 1 OSAOn henkilöstötoimikunnan kokoonpano

Varsinainen jäsen	Henkilökohtainen varajäsen
Työntekijöiden edustajat	
Fossi Ritva, kouluttaja	Vesenterä Johanna, koulutuspäällikkö
Huhtahaara Valtteri, lehtori	Lakkala Marko, tuntiopettaja
Peltokangas Mirva, tuntiopettaja	Vesenterä Johanna, koulutuspäällikkö
Temonen Jarmo, tietohallintopäällikkö	Makkonen Martta, ravitsemistryöntekijä

Saarikoski Juha, pääluottamusmies, JUKO	Jaatinen Tarja, varapääluottamusmies
Latola Kalle, pääluottamusmies, JUKO	
Lakso Lea, pääluottamusmies, JYTY	Koivuranta Mika, varapääluottamusmies
Jääskö Virpi, pääluottamusmies, JHL	Papunen Jaana, varapääluottamusmies
Pasma Tuovi, työsuojeluvaltuutettu	Karjalainen Sirpa, varatyösuojeluvaltuutettu
Työnantajan edustajat	
Paloniemi Jarmo, kuntayhtymäjohtaja-rehtori, pj	Näppä Raija, vararehtori 4.8.2021 saakka
Tiitto-Komminaho Seija, hallintojohtaja 31.8.2021 saakka	Miettunen Anni, vararehtori 5.8.2021 alkaen
Möttönen Tuomas, hallintojohtaja 1.9.2021 alkaen	Tolonen Teija, yksikönjohtaja
Ojala Jyrki, henkilöstöjohtaja	Huotari Ollipekka, kiinteistöjohtaja 31.5.21 saakka
	Walter Petri, vs.kiinteistöjohtaja 1.6.2021 alkaen

OSAO:n henkilöstötoimikunta kokoontui vuonna 2021 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, toimintatapoja ja suunnitelmia kuten työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma sekä ammattialakohtainen vaarojen tunnistaminen ja riskienarvioinnin suunnitelma

3.2 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 OSAO:n henkilöstötoimikunnan. Yksiköt käsitelivät työyhteisötoimikunnan perustamista työpaikkakokouksissaan touko-kesäkuussa 2020. Työyhteisötoimikunta on perustettu Haukiputaan, Kaukovainio/tekniikka, Kempeleen-Limingan, Kontinkankaan sekä Muhoksen yksiköihin.

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

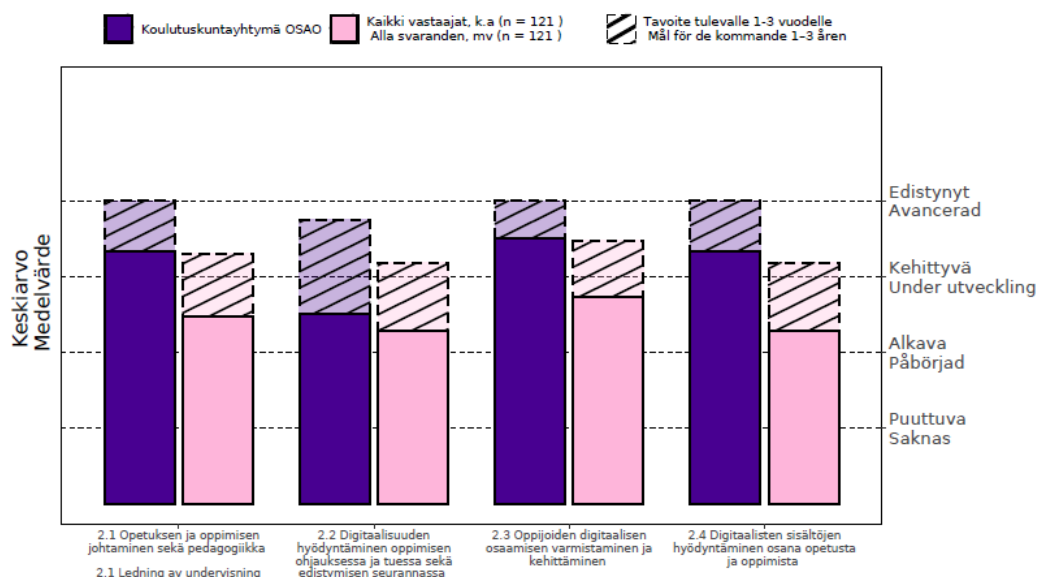
4 Osaaminen ja uudistuminen

4.1 HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN JA PEREHDYTYS

Vuonna 2021 henkilöstökoulutuksemme painopistealueet olivat: 1) verkkopedagogiikan osaamisen vahvistaminen / tieto- ja viestintäteknologia sekä digitaalinen ja muu e-osaaminen, 2) tiimityö ja tiimiopetus sekä 3) johtaminen. Näiden lisäksi painopistealueina olivat edelleen: ydinprosessiin liittyvät koulutukset, erityinen tuki, pedagogisen osaamisen vahvistaminen sisältäen mm työelämäosaamisen, oman ammattialan ja työtehtävän osaaminen sekä elinikäinen oppiminen, laatu järjestelmä ja ammatillisen koulutuksen laadun kehittäminen, opiskelijahuolto ja ohjauspalveluiden kehittäminen, yhteiskuntavastuun ja globalisoitumisen osaaminen sekä työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden kehittäminen.

Verkkopedagogiikan osaamisen vahvistamiseksi panostimme Pinjan, OSAOn digitaalisen oppimisympäristön, käytön opastukseen; digiopettajat järjestivät lukuisia koulutustilaisuuksia ja yksikkökohtaisia työpajoja, joissa tuettiin opettajia heidän omista tarpeistaan lähtien. Digitaalisen oppimisympäristön käyttöä tuettiin myös Pinja-tukitunneilla. Pinjaan laadittiin ja otettiin käyttöön OSAOStartti-, Opiskelu- ja urasuunnitteluvalmiudet- ja perehdytys -kurssit. Lisäksi OSAOn digiopettajat järjestivät edelleen useita info- ja opastustilaisuuksia Teamsin käyttämisestä reaaliaikaisessa etäopetuksessa sekä useita verkkotapaamisia, joissa sai vinkkejä ja ohjeita Teamsin käyttöön.

Opetus- ja kulttuuriministeriö toteutti vuonna 2021 ammatillisen koulutuksen järjestäjille suunnatun itsearviointikyselyn: Ammatillisen koulutuksen järjestäjän digikyvykkyden itsearviointi –organisaation uudistumiskyvykkyys toimintaympäristön digitalisoituessa. Kolmeosaisella itsearvioinnilla kartoitettiin, miten ammatilliset koulutuksen järjestäjät tukevat, seuraavat ja kehittävät organisaatioidensa digikyvykkyyttä. Alustavien vastausten perusteella olemme hyvällä, kehittyvällä tasolla digikyvykkytemme osalta. Tulosten pohjalta kehittämistyö jatkuu vuonna 2022.



Kuva 1 Ammatillisen koulutuksen järjestäjän digikyvykkyden itsearviointi OSAO

Tiimiopettajuuden kehittämiseen hyödynsimme vuoden 2020 strategiarahoitusta, jolla kahdessa pilottiyksikössä; Kaukovainion palvelut ja tekniikan yksiköissä kehitettiin tiimiopettajuuden toimintamalleja. Pilottiyksiköissä mahdollistettiin ja rohkaistiin opettajia erilaisten kokeilujen toteuttamiseen tiimiopettamista hyödyntäen. Tiimiopettajuudella pyrittiin tukemaan opettajien osaamisen kehittymistä asiantuntijuuden laajentamiseen sekä lisäämään mahdollisuuksia opiskelijoiden yksilöllisten opintopolkujen ohjaamiseen. Opettajia ohjattiin siirtymään opettajakeskeisestä opetuksesta ohjattuun opiskelijälähtöiseen osaamisen hankkimisen tukemiseen. Tiimiopettajuudessa olennaista on työvuosisuunnittelun ja viikkotyöaikarytmin kehittäminen tiimiopettajuutta vahvistamalla ja yksilöllisiä opintopolkuja mahdollistamalla.

Osana panostustamme johtamiseen joulukuussa 2020 käynnistyi Positiivinen johtajuus, Pojo-hanke, jossa pedagogista hyvinvointia ja sitä kautta laadukasta ja tuloksellista ammatillista koulutusta edistetään positiivisen johtamisen ja organisoinnin keinoin. Räättälöimme yhteistyössä Oulun ammattikorkeakoulun ammatillisen opettajakorkeakoulun kanssa valmennuskokonaisuuden, jossa otimme haltuun positiivisen johtamisen periaatteita monipuolisilla osallistavilla työskentelytavoilla vuoden 2021 aikana. Kesäkuussa pidimme Esimies- ja päällikköpäivät, johon osallistuivat kaikki esimiesasemassa olevat.

Taulukko 2 Henkilöstön kehittäminen 2019-2021

Henkilöstön kehittäminen	2019	2020	2021
Koulutuspäivät	3 988	5 958	5 798
Koulutuspäivää/henkilö	4,7	6,6	6,2
Henkilöstön kehittämiskustannukset	692 444	828 815	733 882
Kehittämiskustannusten osuus henkilöstömenoista	1,5 %	1,7 %	1,4 %

Henkilöstön koulutuspäivien määrä 5798 päivää säilyi edellisen vuoden hyvällä tasolla ja koulutuspäiviä kertyi noin 6,2 päivää henkilöä kohden; koulutuspalveluissa 6,5 ja ylläpitäjäpalveluissa 4,5 päivää/henkilö. Koulutuspäiviksi muutettujen koulutustuntien määrä jatkoi kasvuaan ja raportoituja koulutustunteja oli yhteensä 8 660 tuntia, noin 5 % enemmän kuin edellisenä vuonna. Kasvusta huolimatta voidaan vieläkin olettaa, että paljon webinaareja ym. vastaavia lyhyitä koulutuksia jää ilmoittamatta koulutustiedonkeruuseen.

Koulutuksista 63 % oli ns. sisäistä koulutusta, mikä kertoo panostuksestamme henkilöstömme kehittämiseen. Korona-pandemian vaikutukset näkyvät edelleen ulkoiseen koulutukseen osallistumisen määrässä, ulkoisten koulutuspäivien määrä väheni noin 14 %.

Omaehtoiseen koulutukseen voidaan henkilölle myöntää palkallista virka-/työvapaata enintään kolme työpäivää vuodessa edellyttäen, että koulutuksesta tai opinnoista on olennaista hyötyä hakijan työtehtävien hoitamiselle tai opinnot edistävät yksikön työtehtävien suorittamista. Tällaisen omaehtoisen koulutuksen päivä oli 239 päivää ja määrä kasvoi edellisvuodesta 18 %.

Opettajien työelämään tutustumiseen käytetyt koulutuspäivät moninkertaistuivat vuonna 2021. Työelämään tutustumiseen käytettiin 174 koulutuspäivää kun vastaavasti edellisvuonna siihen käytettiin 18 päivää.

Käytimme henkilöstön kehittämiseen vuonna 2021 yhteensä 733 882 euroa, josta koulutukseen käytetyt kulut (osallistumismaksut, matkakustannukset yms.) olivat 147 933 euroa ja henkilöstökoulutuksen palkkakustannukset 585 889 euroa. Kehittämiskustannukset laskivat

edellisvuodesta 11,5 % ja lasku johtui pääasiassa ulkoisten koulutusten vähenemisestä ja sitä kautta koulutuskustannusten laskusta (-23 %). Henkilöstön kehittämiseen käytettiin yhtymä- ja toimialatasoilla 1,4 % henkilöstömenoista.

KT:n uuden henkilöstöraportti-suosituksen mukaan valtakunnallinen seurantamittari on henkilöstön koulutuspäivät oheisen taulukon mukaisesti. Kirjasimme palkattomat opintovapaat palkattomiin koulutuspäiviin.

Taulukko 3 Ammatillisen henkilöstökoulutuksen koulutuspäivät vuonna 2021 KT:n suosituksen mukaisesti

Kt: suosituksen mukaiset koulutuspäivätiedot	Palkallinen		Palkaton	
	koulutuspäivät	koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	koulutuspäivät	koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	5 798	8,3	2 490	3,6

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 2021 koulutuskorvausta on haettu 31 702,11 euroa.

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

Taulukko 4 Koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät vuosina 2019-2021

	Koulutuspäiviä vähintään	3 päivää	2 päivää	1 päivä	HTV
2019	Osallistuneet henkilöt	330 40 %	121 15 %	189 23 %	824
2020	Osallistuneet henkilöt	397 47 %	123 14 %	141 17 %	853
2021	Osallistuneet henkilöt	242 27 %	120 13 %	280 31 %	903

Henkilötyövuosia oli 903. Henkilöstöstä 27 % osallistui koulutukseen vähintään kolme päivää, 13 % kaksi päivää ja 31 % yhden päivän. Osapäivän tai ei ollenkaan osallistui 29 % henkilöstöstä.

Työllisyysrahaston ohjeen mukaan yli kuuden tunnin koulutuspäivät lasketaan koulutuskorvaukseen oikeuttaviksi.

4.2 KEHITYSKESKUSTELUT

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.

Taulukko 5 Kehityskeskusteluprosentit tulosalueittain vuosina 2019–2021

	2019	2020	2021
Koulutuspalvelut	92,9	79,7	90,4
Ylläpitäjäpalvelut	91,5	87,0	84,0
OSAO	92,7	80,8	89,4

4.3 PEDAGOGISET KELPOISUUDET

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

Meidän opetushenkilöstöllä on pääsääntöisesti vaaditut kelpoisuudet. Vuoden 2021 lopussa opetushenkilöstössä oli 55 epäpätevää määräaikaista opettajaa, joilta puuttui soveltuva tutkinto, pedagogiset opinnot tai alan työkokemus.

4.4 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.

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

Vuonna 2021 täyttölupatyöryhmä kokoontui 28 kertaa (2020: 22 kertaa) keskimäärin kahden viikon välein. Kiireellisiä täyttölupahakemuksia käsiteltiin entiseen tapaan sähköpostikäsitteilyllä työryhmän kokoontumisten välissä.

Täyttölupatyöryhmä käsitteli yhteensä 374 täyttölupahakemusta (2020: 420 kpl), joista 62 (2020: 80) koski vakituisen ja 312 (2020: 340) määräaikaisen tehtävän rekrytointia. Vuonna 2020 alkanut kasvu määräaikaisia tehtäviä koskevien täyttölupahakemusten määrässä on seurausta OKM:n myöntämästä lisärahoituksesta opettajien ja ohjaajien palkkaamiseen, opetuksen ja ohjauksen tukitoimiin sekä koronaviruksen aiheuttamien poikkeusolojen vaikutusten tasoittamiseen.

Taulukko 6 Kuntarekryssä haettavana olleet virat/tehtävät vuosina 2019–2021

Tehtävien lukumäärä	2019	2020	2021
Julkinen haku	154	234	204
Sisäinen haku	6	12	11
OSAO yhteensä	160	246	215
Hakemusten lkm	1578	3122	1986
Hakemuksia/työtehtävä	10	13	9

Julkaisemme rekrytoinnit pääsääntöisesti julkisen hakumenettelyn kautta. Tämä lisää kuntayhtymän rekrytointien läpinäkyvyyttä ja tasapuolisuutta. Meidän tulee jatkossa kiinnittää huomiota yhä enemmän positiiviseen työnantajamielikuvaan ja työnantajan vetovoiman parantamiseen, sillä OSAOssakin on nähtävissä pulaa kelpoisuusehdot täyttävistä hakijoista joillakin aloilla.

4.4.1 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, puhtaanapitopalveluihin, virastomestari palveluihin, it-palveluihin ja talous- ja henkilöstöhallinnon palveluihin.

Vuonna 2021 OSAOssa käytettiin vuokratyövoimaa ruokapalveluiden tehtäviin yhteensä 20 päivää (2020: 51, 2019: 331,5) päivää. Koronaepidemia on osittain vaikuttanut huomattavaan vuokratyövoiman tarpeen vähenemiseen.

5 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvoinnin edistäminen on meidän kaikkien - johdon, esihenkilöiden 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.

5.1 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.

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 yleislääkäritasoisia 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.

Mehiläinen tarjoaa OSAOille monenlaisia digipalveluita niin työntekijöille, esimiehille kuin HR-toimijoillekin:

1. OmaMehiläinen-palvelu on tarjolla työntekijöille ja josta voi esim. varata vastaanottoajan tai ottaa yhteyttä omaan työterveystiimiin joko puhelimitse tai verkosta.
2. EsimiesKompassi, joka auttaa esimiestä tukemaan työntekijää työkykyasioissa.
3. TyökykyKompassi HR-toimijoille, joka auttaa seuraamaan työkyvyn tuen etenemistä.
4. TyökykyTutka on puolestaan työterveyshuollon työkalu, jolla pyritään löytämään yhä aiemmin henkilöt, joita uhkaa työkyvyn lasku ja otimme tämän digipalvelun käyttöön syksyllä 2021.

Työterveyshuollon toimintamme perustuu palvelusopimukseen ja toimintaamme ohjaa kuntayhtymätasoinen työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Laadimme toimintasuunnitelman kolmivuotiskaudeksi ja päivitämme sitä vuosittain. OSAOn työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaiset työterveysyhteistyön tavoitteet työterveyshuollon toimintasuunnitelmakaudelle 2021-2023 ovat:

1. Työstä johtuvien terveys- ja turvallisuusriskien vähentäminen,
2. työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn tukeminen ja sairauspoissaolojen hallinta,
3. työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistäminen,
4. laadukas työterveyspainotteinen sairaanhoito.

Vuonna 2021 keskityimme seuraaviin käytännön toimiin tavoitteiden saavuttamiseksi:

- Varhaisen tuen toimintamallin kehittäminen aktiivisen tuen toimintamalliksi.
- Työpaikkaselvitysprosessin kehittäminen ja hyödyntäminen.
- Työntekijöiden tukeminen työn psykososiaalisessa kuormituksessa.

Kuntayhtymätasoisien työterveyshuollon toimintasuunnitelman lisäksi yksikkömme laativat yksikkökohtaiset toimintasuunnitelmat. Työterveys toteutti työpaikkaselvityksiä yksiköissä kunkin yksikön työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Ensimmäistä kertaa toteutettiin OSAOn esihenkilöiden työn psykologisen kuormituksen suunnattu työpaikkaselvitys. Selvityksen perusteella työ koettiin merkitykselliseksi, työhön pystyy vaikuttamaan ja työyhteisö kannustaa. Tavoitteena on parantaa esihenkilöiden työhyvinvointia erilaisilla koulutuksilla ja tarjoamalla terveystarkastuksia, joiden avulla voidaan laatia yksilöllinen hyvinvointisuunnitelma.

Työterveyshuollon ohjausryhmätyöskentelyn 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. Painopisteenä vuonna 2021 oli yhteistyön kehittäminen ja yhteisten mallien ja työkalujen hallitseminen.

Haimme lokakuussa Kelan ammatillista KIILA-kuntoutuskurssia OSAOn työntekijöille. KIILA-kuntoutus on ammatillista työkykyä tukevaa kuntoutusta, jonka tavoitteena on kuntoutujan työkyvyn tukeminen ja parantaminen sekä työelämässä pysyminen. Kuntoutukseen hakeuduttiin työterveyshuollon kautta marras-joulukuussa 2021. Kurssin toteuttaa Verve Isokatu Oulu vuosina 2022-2023.

5.2 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 2021 olivat 643 073 euroa. Näistä ehkäisevän työterveyshuollon (KL I) osuus oli 260 003 euroa (40,4 %) ja työterveys-painotteisen sairaanhoidon (KL II) 383 070 euroa (59,6 %). Kokonaiskustannukset/henkilö olivat 670 euroa (2020: 574 euroa). Tavoitteenamme on lisätä ehkäisevän työterveyshuollon osuutta kokonaiskustannusten kuitenkään nousematta.

Taulukko 7 OSAOn työterveyspalvelujen kokonaiskustannukset vuosina 2019–2021

Kustannukset (€)	2019	2020	2021	muutos%
Korvausluokka I	237 547	209 586	260 003	24
Korvausluokka II	324 174	311 379	383 070	23
Korvausluokat I ja II yhteensä	561 721	520 965	643 073	23

Taulukko 8 OSAOn työterveyspalvelujen kokonaiskustannusten jakautuminen ehkäisevään työterveyshuoltoon (KL I) ja sairaanhoitoon (KL II) vuosina 2019–2021

Kustannusten jakautuminen (%)	2019	2020	2021	muutos%
Korvausluokka I	42,3	40,2	40,4	0,5
Korvausluokka II	57,7	59,8	59,6	-0,3
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 toiminta-

käytäntö ei enää vaikuta korvausprosenttiin. Työnantaja hakee Kelasta korvausta työterveys- huollon kustannuksista 6 kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä. Olemme arvioineet, että vuotta 2021 koskeva työterveyshuollon kustannusten korvaus on 237 221 euroa.

5.3 TYÖHYVINVOINTIKYSELYT

Olemme toteuttaneet kolmen vuoden välein työolobarometrimittauksen (TOB), joka kuvaa johtamisen ja työhyvinvoinnin tilaa organisaatiossamme henkilöstön arvioimana. TOBin yhteydessä olemme laatineet myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskartoituksen. Vuoden 2019 työolobarometrin tulokset ovat luettavissa vuoden 2019 henkilöstöraportista. Seuraava työolobarometri oli tarkoitus toteuttaa vuonna 2022.

Työolobarometri (TOB) ei ole enää käytettävissä, joten valitsemme ja toteutamme vuonna 2022 uuden tavan mitata henkilöstömme hyvinvointia.

5.4 ASKELEET SUJUVAAN AIVOTYÖHÖN OSAOSSA

Laadimme vuonna 2020 yhteistyössä työterveyslaitoksen kanssa kognitiivisen ergonomian toimintamallin, jolla saamme kognitiivisen ergonomian pysyväksi osaksi organisaatiomme toimintaa ja rakenteita. Työterveyslaitos on kouluttanut OSAOon 20 aivotyöagenttia tukemaan kognitiivisen ergonomian kehittämistyötä yksiköissä ja OSAOssa. OSAOn aivotyöagentit kokoontuivat säännöllisesti kerran kuukaudessa ja jakoivat tietoutta yksiköiden hyvistä käytänteistä ja laativat aivotyön tietoisuuksia yksiköiden info-tv-kanaviin.

Yksiköissä henkilöstön kognitiivista hyvinvointia on parannettu vähentämällä työn häiriötekijöitä, kehittämällä kokouskäytänteitä, lisäämällä tietoisuutta kognitiivisesta ergonomiasta ja laatimalla yhteisiä pelisääntöjä.

5.5 TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN

Vuonna 2021 kilpailutimme OSAO-tasoisesti työnohjauksen. Työnohjauksen tavoitteena on auttaa siihen osallisena olevia tahoja löytämään uusia näkökulmia, lähestymistapoja ja ratkaisuja työhön, työskentelyprosesseihin ja niistä nouseviin haasteisiin ja/tai tukea osallistuvien työssäjaksamista sekä työn laadukasta tekemistä. Työnohjaus toteutetaan yksilö- tai ryhmätyönohjauksena koskien myös esihenkilöitä.

Olemme Mehiläisen, Mieli ry:n ja Työterveyslaitoksen kanssa hankkeessa, jonka työnimenä on hyvä työ ja parempi mieli. Hankkeen tarkoituksena on kehittää työterveyshuolto - työpaikka -pilottiparien työterveysyhteistyötä siten, että uusien toimintamallien avulla voidaan aiempaa proaktiivisemmin, systemaattisemmin ja tehokkaammin vaikuttaa työpaikan psykososiaaliseen kuormitukseen ja ennaltaehkäistä mielenterveysperusteista työkyvyttömyyttä.

Liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointitoiminnan tukeminen on kuntayhtymän tarjoama työsuhte- 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 kulttuuri toimintaan sekä huolehtia omasta hyvinvoinnistaan.

Tavoitteen tueksi on yhteistoimintamenettelyä noudattaen hyväksytty ohje: Osekin järjestämä ja tukema virkistys- ja harrastustoiminta, ohjeet ja yleiset periaatteet.

Tarjoamme henkilökunnan käyttöön Cuckoo Workout -taukotreenisovelluksen, joka muistuttaa pitämään 2-3 minuutin mittaisia mikrotaukoja työpäivän aikana. Työnantajana kannustamme henkilöstöä tauottamiseen, koska sen on tutkittu mm. tehostavan koettua palautumista sekä vähentävän tuki- ja liikuntaelinten rasittuneisuutta ja kipuoireita. Vuoden 2021 lopussa Cuckoon käyttäjiä oli 136.

Käytössämme on ePassi. Tuemme työntekijöidemme omaehtoista liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointitoimintaa kuntayhtymäjohtaja-rehtorin vahvistamalla summalla. Vuonna 2021 tuen määrää korotettiin 100 eurolla ja se oli 350 euroa yhtä henkilötyövuotta kohden. Tuki on henkilökohtainen ja se suhteutetaan palvelussuhteen keston sekä osa-aikaisuuden mukaan. Etuutta käytettiin n. 83 000 eurolla enemmän kuin vuonna 2020.

Taulukko 9 Liikunta- ja kulttuuritoiminnan tukemisen sekä tyhy-toiminnan kustannukset tulosalueittain vuosina 2019–2021

	2019	2020	2021
Koulutuspalvelut	124 519	181 195	297 474
Ylläpitäjäpalvelut	25 885	40 668	62 134
OSAO yhteensä	150 404	221 863	359 608

5.6 TURVALLISUUSTYÖN JA TYÖSUOJELUN KEHITTÄMINEN

Turvallisuustyön ja työsuojelun kehittämistä on ohjannut työsuojelun toimintaohjelma 2021-2022 asiakirja. Asiakirja on toiminut myös turvallisuustyön strategianamme.

Toimintaohjelmassa asetimme OSAn työsuojelun ja työturvallisuuden kehittämiskohteet: käytännön toimenpiteet vuosille 2021 ja 2022, henkilöstön turvallisuus- ja työhyvinvointikoulutus sekä työolosuhteiden, kuormitustekijöiden ja toimintatapojen arviointi. Arvioimme ohjelman toteutumista yhdessä henkilöstötoimikunnan kanssa vuosittain. Ohjelman toteuttaminen jatkuu vuonna 2022.

Vuoden vaihteessa 2020-2021 intran sisäilmastosivut valmistuivat. Selkeytimme sisäilmaan liittyvien asioiden käsittelyprosessia ja samalla lisäsimme HUPS-toimintamalliin haittailmoituksen sisäilmasta. Sisäilmastotyöryhmä on kokoontunut vuoden aikana noin 20 kertaa.

Työssä tai työoloissa havaituista vioista, puutteista ja epäkohdista, sisäilmahaitoista, väkivalta- tai uhkatilanteista sekä läheltä piti -tilanteista ja sattuneista tapaturmista ilmoittamiseen ja käsittelyyn on käytössämme HUPS-lomake.

Vuonna 2021 HUPS-ilmoituksia tehtiin yhteensä 375, joista opiskelijoita koskevia oli 167. Ilmoitukset listääntyivät edelliseen vuoteen verrattuna noin 20%. Ilmoitukset jakautuivat kategorioittain:

Henkilökuntaa koskevat ilmoitukset:

- työoloissa havaituista vioista, puutteista ja epäkohdista 51,
- sisäilmahaitoista 65,
- väkivalta- tai uhkatilanteista 8,

- läheltä piti -tilanteista ja sattuneista tapaturmista 84.

Opiskelijoita koskevat ilmoitukset:

- työoloissa havaituista vioista, puutteista ja epäkohdista 4,
- sisäilmahaitoista 10,
- väkivalta- tai uhkatilanteista 9,
- läheltä piti -tilanteista ja sattuneista tapaturmista 144.

Järjestelmämme on toimiva ja tuottaa tarpeellista tietoa, jonka perusteella teemme toimenpiteitä epäkohtien poistamiseksi ja työolosuhteiden parantamiseksi.

5.7 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 2021 meillä alkoi 41 ja päättyi 40 toistaiseksi voimassa olevaa palvelussuhdetta. Tulovaihtuvuus oli näin ollen 6 % ja lähtövaihtuvuus 5 %. Palveluksestamme irtisanoutui 19 henkilöä.

Taulukko 10 Kuntayhtymän tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentit vuosina 2019–2021

	2019		2020		2021	
	Lukumäärä	Vaihtuvuus%	Lukumäärä	Vaihtuvuus%	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
alkaneet palvelussuhteet	31	3,8	55	7,9	41	6
päättyneet palvelussuhteet	71	9	67	9,6	40	5

KT:n suosituksen mukaan päättyneistä palvelussuhteista tulee raportoida erikseen organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet. Kuusi vakituista henkilöä siirtyi toiseen vakituisen palvelussuhteeseen OSAOn sisällä 2021.

5.8 HENKILÖSTÖN SAIRAUSSPOISSAOLOT

Sairauspoissaolopäiviä vuonna 2021 oli yhteensä 11 097 kalenteripäivää (2010: 10 100 kpv). Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä nousi edelliseen vuoteen verrattuna 9,9 %. Oman ilmoituksen perusteella sairauslomia tilastoitiin vuonna 2021 yhteensä 919 päivää (2020: 1 069 kpv). Oma ilmoitus -sairauslomapäivien määrä laski hieman edellisestä vuodesta.

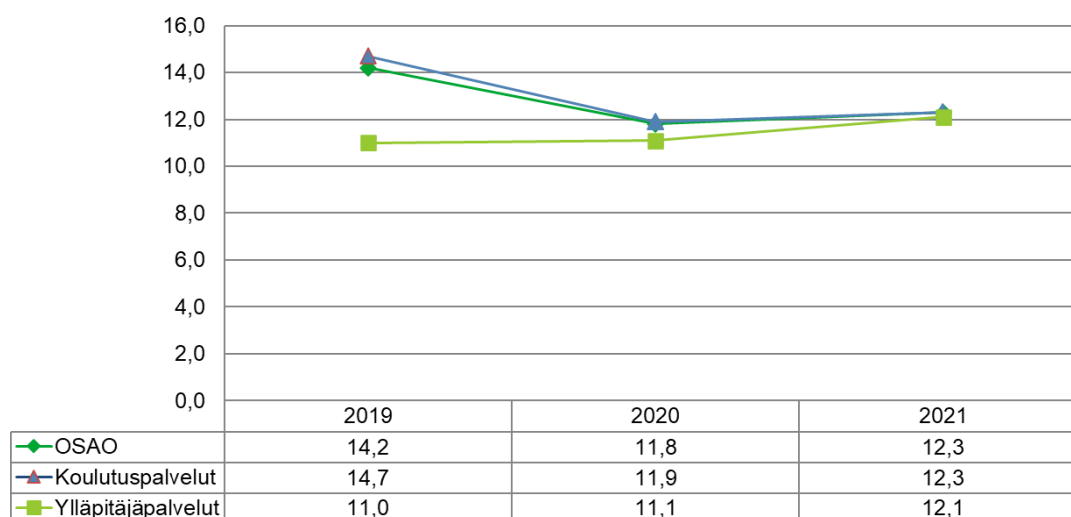
Taulukko 11 Sairauspoissaolopäivät 2019–2021 syiden mukaan eriteltynä

Syy	2019	2020	2021
Sairausloma	9 741	8 439	9 767
Oma ilmoitus -sairausloma	1 169	1 069	919
Vapaa-ajan tapaturma	264	184	370
Työtaturma	423	408	17
Työmatkataturma	74	0	24
Yhteensä	11 671	10 100	11 097
Muutos% ed.vuodesta	23,0 %	-13,5 %	9,9 %

Sairauslomatilasto sisältää myös erilaisista tapaturmista aiheutuneet sairauslomapäivät. Vuoden 2021 aikana tapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja oli yhteensä 411 kalenteripäivää (2020: 592 kpv). Näistä 90 % oli vapaa-ajan tapaturmasta johtuvia sairauslomapäiviä.

Vuonna 2021 koulutuspalvelujen sairauspoissaolopäiviä oli 9 421 kalenteripäivää (2020: 8 598 kpv) ja ylläpitäjäpalveluilla 1 676 kalenteripäivää (2020: 1 502 kpv). Sairauslomien määrä nousi koulutuspalveluilla 9,6 % ja ylläpitäjäpalveluilla 11,6 %.

Vertailukelpoisempi tarkasteluluku saadaan vertaamalla sairauspoissaolopäivien määrää henkilöä kohden, jakajana käytetään henkilötyövuotta. Sairauspoissaolopäivien lukumäärä oli keskimäärin 12,3 kalenteripäivää/htv vuonna 2021 (2020: 11,8 kpv/htv). Vuonna 2021 koulutuspalveluissa sairauspoissaoloja oli keskimäärin 12,3 kpv/htv (2020: 11,9 kpv/htv) ja ylläpitäjäpalveluissa 12,1 kpv/htv (2020: 11,1 kpv/htv). Sairauspoissaolopäiviä arvioitaessa on osaltaan otettava huomioon opetushenkilöstön ja tukipalveluhenkilöstön virka- ja työehtosopimusten erityispiirteet. Huomionarvoista on myös se, että noin 40 %:lla OSAOn henkilöstöstä ei ole lainkaan sairauspoissaoloja.

**Kuva 2** Sairauspoissaolopäivät/htv vuosina 2019–2021

Taulukko 12 Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä keston mukaan jaoteltuna vuosina 2019–2021 (KT)

	2019	2020	2021
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1913	1268	1591
4 - 29 pv	3356	3245	3248
30 - 60 pv	1722	1979	1707
61 - 90 pv	1308	1206	1301
91 - 180 pv	1924	991	1836
yli 180 pv	2871	2692	2816
Yhteensä	13 094	11 381	12 499
Sairauspoissaoloprosentti	4,3	3,4	3,6

(Sairauspoissaoloprosentti: Sairauspoissaoloaika kalenteripäivinä / koko henkilöstön säännöllinen työaika kalenteripäivinä X 100)

5.9 TYÖTAPATURMAT

Vuonna 2021 lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piiriin kuuluvia työ- ja työmatkatapaturmia sattui henkilökunnalle 29 kappaletta. Työtapaturmia työssä, työtehtävissä sattui 25 ja työtapaturmia työmatkalla neljä.

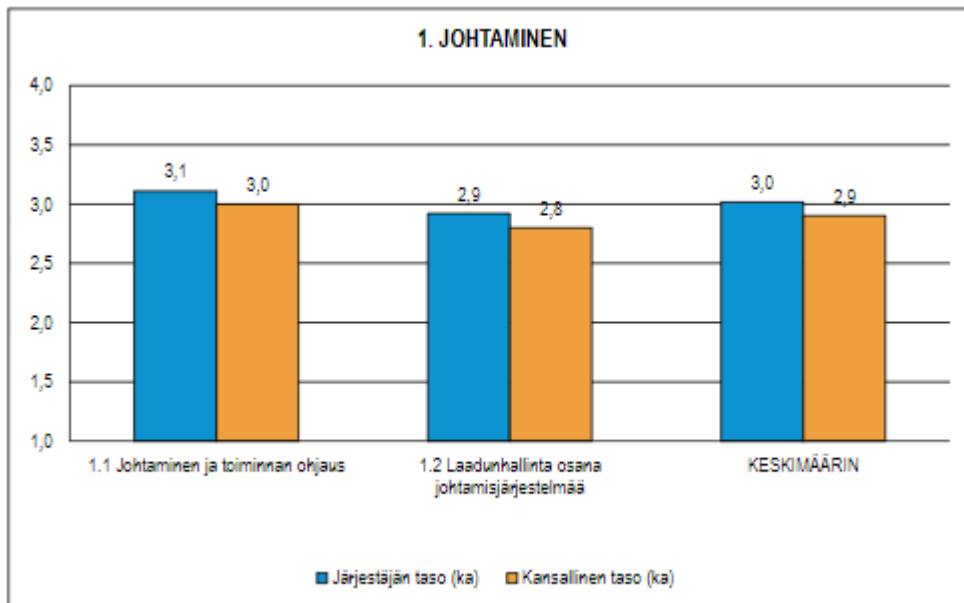
Taulukko 13 Työtapaturmien lukumäärä vuosina 2019–2021

	2019	2020	2021
Työtapaturma, työ	37	18	25
Työtapaturma, työmatka	7	1	4
Ammattitauti	0	1	0
Yhteensä	44	19	29

Korvauksia työtapaturmista maksettiin vuonna 2021 yhteensä 8 486 euroa (2020: 47 150 euroa) ja keskivahinko oli 293 euroa (2020: 4 880 euroa). Vahinkotapahtumat tilastoidaan tarkasti. Tapaturmien syyt pyritään aina selvittämään ja mahdollisuuksien mukaan poistamaan yhteistyössä toimijoiden kanssa.

6 Esihenkilötyö ja johtaminen

Toteutimme keväällä 2021 kansallisen arviointikeskuksen (Karvin) valtakunnallisen laadunhallintajärjestelmän itsearvioinnin, jossa yhtenä arviointialueena arvioimme johtamistamme. Arvioimme johtamisen OSAOssa kokonaisuuksina olevan kehittyvällä tasolla (arviointiasteikko puuttuva-alkava-kehittyvä-edistynyt). Edistyneelle tasolle arvioimme väittämät: Johto varmistaa tavoitteiden ja kehittämistoimien toteutumisen sekä johto on määritellyt henkilöstön, opiskelijoiden, työelämän ja sidosryhmien vaikuttamisen tavat. Arvioinnissa vahvuudeksemme nousi mm. se miten henkilöstön, ml. esimiesten osaamisen kehittämiseen panostetaan voimakkaasti ja se on suunnitelmallista ja pitkäjänteistä.



Kuva 3 Karvin itsearviointi 2021: johtaminen

KT:n uusi henkilöstöraportti suositus korostaa, kuinka asiakaslähtöisyyden tulee näkyä organisaation joka tasolla. Asiakas- / opiskelijakokemus on seurausta muun muassa esihenkilötyöstä, sujuvista prosesseistamme, asiakkaan / opiskelijan kohtaamisesta ja tunteesta, jonka toiminta synnyttää. OSAOssa opiskelijoilla on mahdollisuus antaa palautetta valtakunnallisen Amispalautteen kautta. Amispalaute kysytään opiskelijoilta, joiden tavoitteena on suorittaa ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto tai näiden tutkintojen osa/osia. Olemme poimineet oheiseen taulukkoon henkilöstöä koskevat Amispalautteen kysymykset tuloksineen kolmelta viimeiseltä lukuvuodelta.

Taulukko 14 Asiakaspalaute, Amispalaute 2021

AMISPALAUTE; tutkintokoulutuksen suorittaneet ja ammatillisen tutkinon osan tai osien suorittaneet	OSAO 2018-2019	OSAO 2019-2020	OSAO 2020-2021
Tutkintokoulutuksen suorittaneet			
Saamani opetus ja ohjaus oli laadukasta	● 4,15	● 4,18	● 4,28
Olen tyytyväinen saamaani koulutukseen	● 4,29	● 4,33	● 4,42
Opettajat ovat olleet kiinnostuneita siitä, mitä minulle kuuluu	▲ 4,01	▲ 4,10	● 4,19
Yhteistyö minua ohjaavien henkilöiden (opettajat, työpaikkaohjaajat tai muu ohjaushenkilöstö) kanssa sujuu hyvin	● 4,31	● 4,42	● 4,46
Olen tyytyväinen opintotoimiston toimintaan	● 4,17	● 4,22	● 4,32
Ammatillisen tutkinon osan tai osien suorittaneet			
Saamani opetus ja ohjaus oli laadukasta*	● 4,29	● 4,14	● 4,26
Olen tyytyväinen saamaani koulutukseen	● 4,35	● 4,22	● 4,28
Opettajat ovat olleet kiinnostuneita siitä, mitä minulle kuuluu	● 4,19	▲ 4,07	● 4,15
Yhteistyö minua ohjaavien henkilöiden (opettajat, työpaikkaohjaajat tai muu ohjaushenkilöstö) kanssa sujuu hyvin	● 4,43	● 4,33	● 4,36
Olen tyytyväinen opintotoimiston toimintaan	● 4,30	▲ 4,08	● 4,16

Opetushenkilöstömme saama opiskelijapalaute on ollut positiivista; opiskelijat kokivat saamansa opetuksen ja ohjauksen laadukkaaksi ja he ovat erittäin tyytyväisiä saamaansa koulutukseen. Myös opintotoimiston toiminta saa opiskelijoilta positiivista palautetta. Amispalautteessa korostuu opettajiemme ja ohjaajiemme kiinnostus opiskelijoistamme ja yhteistyö avainhenkilöiden (opettajien, ohjaajien ja työpaikkaohjaajien) kanssa koetaan erinomaiseksi.

6.1 PALVELUSSUHDEASIAAT

Toteutimme kunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaiset yleiskorotukset kaikille sopimusaloille.

Paikallisesti sovittavien järjestelyerien jaosta neuvoteltiin ja sovittiin yhdessä ammattijärjestöjen edustajien kanssa.

Vuosilomalain piiriin kuuluvalla henkilöstöllä KVTES mahdollisti lomarahain vaihtamisen vapaaksi ilman paikallista sopimista. Muutos kohdistui lomavuoden 2021 ansaittuun lomarahaan. Valmistelimme OSAOn ohjeita ja käytänteitä lomarahain vaihtamisesta vapaaksi yhdessä palvelussuhdetyöryhmän kanssa. Kaikkiaan 44 työntekijää vaihtoi lomarahain kokonaan tai osittain vapaaksi, yhteensä 396 päivää.

Vuosityöaikatyöryhmä ja OVTES:n ajankohtaisia asioita käsittelevä pientyöryhmä jatkoivat säännöllisiä kokoontumisiaan.

Valmistelimme opettajien työajanseurantaohjelman kilpailutusta ja käyttöönottoa, uuden hr-järjestelmän kilpailutusta sekä tukipalveluhenkilöstön työajanseurantajärjestelmän kilpailutusta.

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

OSAOssa kunnallisen työ- ja virkaehtosopimuksen (KVTES) tehtäväkohtaiset palkat perustuvat arviointijärjestelmään, jonka uudistaminen yhdessä luottamusmiesten kanssa käynnistyi vuonna 2018. Elokuussa 2021 yhtymähallitus hyväksyi uuden arviointijärjestelmän ja palkkaohjelman ja valtuutti kuntayhtymäjohtaja-rehtorin allekirjoittamaan paikallisen sopimuksen. Kolmen vuoden aikana toteutettavalla palkkaohjelmalla toteutamme uuden arviointijärjestelmän mukaiset tehtäväkohtaiset palkat. Tehtävien vaativuuden arviointi jatkuu koskien mm. projektitehtävissä ja päällikkönimikkeellä työskenteleviä.

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

Olemme päivittäneet opetushenkilöstön tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmää vuoden 2021 aikana. Työ on tarkoitus saada valmiiksi kevään 2022 aikana.

6.2 HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA & TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA JA VUODEN 2021 TAVOITTEIDEN ARVIOINTI

Keskeinen esihenkilötyötä tukeva asiakirja OSAOssa on vuosittain päivitettävä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka 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.

Vuoden 2021 henkilöstösuunnitelman tavoitteen; kuvannamme henkilöstösuunnittelu-prosessin ja otamme sen käyttöön, toteutus siirtyi poikkeusolojen vuoksi vuodelle 2022. Toinen tavoite; Kehitämme henkilötyövuositoteuman ajantasaista seurantaan toteutui suunnitellusti. Henkilötyövuoden seuranta on lisätty hr-tietopankkiimme ja toteuma on johdon seurattavissa ajantasaisesti. Jatkamme vuonna 2022 hr-tietopankin kehittämistyötä osana yhtymän tiedolla johtamisen kokonaisuutta.

Arvioimme keväällä 2021 laajassa Kansallisen arviointikeskuksen (Karvin) kriteeristön pohjalta toteutetussa itsearvioinnissa henkilöstövoimavarojen osalta väittämän: Koulutuksen järjestäjä varmistaa, että henkilöstörakenne (esim. eri henkilöstöryhmät ja henkilöstön määrä) tukee strategisten tavoitteiden saavuttamista olevan kehittyvällä tasolla (puuttuva-alkava-kehittyvä-edistynyt). Arvioinnin pohjaksi laadimme nykytilan kuvauksen. Arviointitilaisuudessa nykyinen henkilöstösuunnittelun toimintamalli osoittautui yksiköiden näkökulmasta toimivaksi.

Vuoden 2021 koulutussuunnitelmassa asetetut henkilöstökoulutuksen painopisteet painoutuivat vuoden 2021 henkilöstökoulutuksissa. Toteutumasta tarkemmin sivuilla 7-8.

Keväällä 2021 toteutetussa Karvin itsearvioinnissa yhdeksi keskeiseksi vahvuudeksemme nousi se, että henkilöstön, mukaan lukien esihenkilöiden osaamisen kehittämiseen panostetaan voimakkaasti ja se on suunnitelmallista ja pitkäjänteistä.

Vuoden 2021 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoite yhdenvertaisuuden arviointikohteiden kartoittaminen ja niille mittareiden laatiminen yhteistyössä henkilöstötoimikunnan ja Tasa-arvo tutuksi -hankkeen kanssa käynnistyi henkilöstötoimikunnan tasa-arvotyöpajassa marraskuussa, jossa linjasimme arviointikohteiden määrittelyä vuodelle 2022.

Tarkensimme tavoitteen mukaisesti uudelleensijoitusprosessia terveydellisin perustein kuvantamalla heikentyneen työkyvyn prosessin.

Vuoden 2021 tavoite käydä keskustelua ja luoda linjaukset sille, mitä perheystävällisyys OSAOssa tarkoittaa emme poikkeusvuonna ennättäneet aloittaa.

7 Tuloksellisuus ja tuottavuus

7.1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA PALVELUSSUHTEEN MUOTO

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

Seuraamme OSAOn henkilöstömäärää usealla eri mittarilla. Näitä ovat

- henkilötyövuosi
- kokonaishenkilöstömäärä
- todellinen henkilöstömäärä

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 tietynä päivänä (31.12.).

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 2021 henkilötyövuosikertymäme oli 903 henkilötyövuotta (htv). Tästä vakituisten osuus oli 682 htv ja määräaikaisten 221 htv. Koulutuspalveluiden toteutunut henkilötyövuosikertymä vuonna 2021 oli 765 htv ja Ylläpitäjäpalveluiden 138 htv. Vuodelle 2021 asetettiin htv-tavoitteeksi yhtymätasolla 873 htv. Tavoite tarkentui käyttösuunnitelmaa laadittaessa 896 henkilötyövuodeksi.

Taulukko 15 OSAOn henkilötyövuositoteuma vuosina 2019–2021 (KT)

Henkilötyövuodet	2019	2020	2021	Muutos ed. vuodesta (%)	Osuus tot. HTV:sta (%)
OSAO					
Vakituinen	687	686	682	-0,6	75,5
Määräaikainen	137	167	221	32,2	24,5
Yhteensä	824	853	903	5,8	100,0
Koulutuspalvelut					
Vakituinen	586	580	579	-0,2	75,7
Määräaikainen	111	138	186	34,4	24,3
Yhteensä	696	719	765	6,4	100,0
Ylläpitäjäpalvelut					
Vakituinen	102	106	103	-2,8	74,6
Määräaikainen	27	29	35	21,5	25,4
Yhteensä	128	135	138	2,4	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, 31.12.2021.

Kuntayhtymässä oli töissä vuoden 2021 lopussa yhteensä 1 015 työntekijää, joista virka- tai työvapaalla oli 75 henkilöä. Todellinen henkilöstömäärä 31.12.2021 oli 940. Todellinen henkilöstömäärä kasvoi edellisvuodesta 32 henkilöä, + 3,5 prosenttia. Todellinen henkilöstömäärä nousi koulutuspalveluissa, mikä johtui pääosin siitä, että vuonna 2021 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 16 Kokonaishenkilöstömäärä vuosina 2019 – 2021 vuoden viimeisen päivän (31.12.) mukaan

Kokonaishenkilöstömäärä	2019	2020	2021	Muutos (%)
Koulutuspalvelut	767	823	860	4,5
Ylläpitäjäpalvelut	154	152	155	2,0
OSAO yhteensä	921	975	1015	4,1

Taulukko 17 Todellinen henkilöstömäärä vuosina 2019 – 2021 vuoden viimeisen päivän (31.12.) mukaan

Todellinen henkilöstömäärä	2019	2020	2021	Muutos (%)
Koulutuspalvelut	705	769	799	3,9
Ylläpitäjäpalvelut	138	139	141	1,4
OSAO yhteensä	843	908	940	3,5

Pääasiallinen palvelussuhde kuntayhtymässä on edelleen vakituinen virka- tai työsuhde. Vakituisten viranhaltijoiden/työntekijöiden osuus hieman laski edellisestä vuodesta ollen 74 % (2020: 78 %). Vakituksen henkilöstön määrä oli 697 henkilöä (2020: 705). Määräaikaisia oli 243 henkilöä eli 26 % henkilöstöstä (2020: 203 hlöä, 22 %). Kuntayhtymän henkilökunnasta 66 % kuului opetushenkilöstöön (2020: 65 %). Opetushenkilöstöstä 77 % oli vakituudessa virkasuhteessa (2020: 80 %). Määräaikaisen henkilöstön edellisvuotta suurempaa osuutta selittää lisämäärärahalla palkatut määräaikaiset opettajat ja ohjaajat.

Henkilöstömääriltään suurimmat yksiköt ovat Kaukovainion tekniikan yksikkö (175), Kaukovainion palveluiden yksikkö (139) ja Haukiputaan yksikkö (135) sekä Kontinkankaan yksikkö (129).

OSAOssa oli 31.12.2021 yhteensä 240 (2020: 203) määräaikaista palvelussuhdetta, joista 123 (2020: 99) palvelussuhteen määräaikaisuuden perusteena oli projektiluonteinen työ. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus koko henkilöstöstä ilman sijaisia oli 18 % (2020: 16 %). Meillä oli lisäksi 9 sivutoimista palvelussuhdetta 31.12.2021.

Määräaikaisuuden perusteet tarkasteluhetkellä:

- projektiluonteiset tehtävät 123
- sijaiset 71
- kelpoisuus puuttuu 28

- avoimen viran tai tehtävän hoitaminen 2
- muut syyt 16

Opettajien ja ohjaajien palkkaukseen saadulla lisämäärärahalla on vuonna 2021 palkattu yhteensä 130 henkilöä (81,1 htv) määräaikaisiin palvelusuhteisiin, joista 61 on opettajia, 9 opinto-ohjaajia ja 59 ohjaajia. Koronalisärahoituksella on vuonna 2021 palkattu yhteensä 13 henkilöä (4,5 htv), joista 7 on opettajia ja 6 ohjaajia. Koronalisärahoituksella on katettu pääosin opettajien lisätunneista aiheutuvia kustannuksia sekä muita poikkeusolosta aiheutuneita opetukseen liittyviä kustannuksia.

7.2 OSA-AIKATYÖ

Kuntayhtymän henkilöstön palvelussuhteet ovat pääosin kokoaikaisia. Vuonna 2021 osa-aikatyötä tekevien määrä laski hieman. Osa-aikaisessa palvelussuhteessa työskenteli vuoden viimeisenä päivänä 90 henkilöä eli 9,6 % meidän henkilöstöstä (2020: 10,4 %).

Yleisimmät osa-aikaisuuden perusteet olivat työnantajan määräämä osa-aikatyö, osakuntoutustuki ja osatyökyvyttömyyseläke.

Taulukko 18 Osa-aikaisen henkilöstön määrä vuosina 2019–2021

Osa-aikaiset	2019	2020	2021	Muutos ed. vuodesta (%)
Osittainen hoitovapaa	9	4	5	25,0
Osa-aikainen sairauspoissaolo	5	6	3	-50,0
Osakuntoutustuki	11	10	14	40,0
Osatyökyvyttömyyseläke	6	7	9	28,6
Osittain varhennettu vanhuuseläke	4	6	4	-33,3
Osa-aikaeläke	8	5	4	-20,0
Työntekijän pyyntö	11	10	7	-30,0
Työnantajan määräämä	22	46	42	-8,7
Muu osa-aikainen	2	0	2	200,0
Yhteensä	78	94	90	-4,3

7.3 IKÄ- JA SUKUPUOLIRAKENNE

Vuonna 2021 henkilöstömme keski-ikä oli 50,0 vuotta (2020: 50,0 vuotta). Suurimman ikäryhmän muodostivat 55–59-vuotiaat. Heidän osuutensa oli 21,9 % koko henkilöstöstä. Kunta-alalla työskentelevien keski-ikä vuonna 2020 oli 45,6 vuotta.

Taulukko 19 Ikärakenne vuosina 2019–2021 (KT)

Ikä vuosina	2019	2020	2021	Osuus henkilöstöstä (%)
alle 30	22	26	24	2,6
30-34	24	30	39	4,1
35-39	71	82	72	7,7
40-44	116	128	127	13,5
45-49	122	139	161	17,1
50-54	172	170	165	17,6
55-59	190	198	206	21,9
60-64	120	129	136	14,5
65 ja yli	6	6	10	1,1
Keski-ikä	49,8	50,0	50,0	

Sukupuolirakenteemme on edelleen suhteellisen tasa-arvoinen. Naisten osuus henkilöstä oli 54,4 ja miesten osuus oli 45,6 prosenttia. (2020: naiset 53,2 %, miehet 46,8 %).

7.4 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 2021 vanhuuseläkkeelle siirtyi 14 henkilöä ja vanhuuseläkkeelle jäätiin keskimäärin 64 v 8 kk iässä. Osittain varhennetulle vanhuuseläkkeelle (OVE) ei vuonna 2021 jäänyt yhtään henkilöä.

Taulukko 20 Henkilöstön siirtyminen vanhuuseläkkeelle ja osittain varhennetulle vanhuuseläkkeelle vuosina 2019–2021

	2019		2020		2021	
	Lkm	Keski-ikä	Lkm	Keski-ikä	Lkm	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	21	64 v 5 kk	21	64 v 4 kk	14	64 v 8 kk
OVE:lle siirtyneet	3	62 v 6 kk	5	61 v 8 kk	-	-

Erilaisille työkyvyttömyyseläkkeille vuonna 2021 siirtyi yhteensä 13 henkilöä.

Työkyvyttömyyseläke aloitettiin keskimäärin 58 v 4 kk iässä.

Taulukko 21 Työkyvyttömyyseläkkeelle vuosina 2018–2020 siirtyneet

	2019			2020			2021		
	Lkm	% koko henkilöstön määrästä	Keski-ikä	Lkm	% koko henkilöstön määrästä	Keski-ikä	Lkm	% koko henkilöstön määrästä	Keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista	15	1,7	51 v 8 kk	12	1,7	55 v 11 kk	13	1,9	58 v 4 kk
-Osatyökyvyttömyyseläkkeelle	7	0,8	51 v 8 kk	2	0,3	57 v 6 kk	3	0,4	60 v 6 kk
-Kuntoutustuelle	3	0,3	0	6	0,9	50 v 3kk	6	0,8	55 v 1 kk
-Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle	5	0,6	0	4	0,6	57 v 0kk	4	0,6	62 v

Sekä vanhuuseläkkeille että erilaisille työkyvyttömyyseläkkeille siirryttiin aiempaa myöhemmin, mistä voi päätellä, että työuria on onnistuneesti saatu pidennettyä.

7.5 HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Vuonna 2021 henkilöstömme oli poissa 55 028 kalenteripäivää (2020: 53 248 kpv). Poissaolojen kokonaismäärä nousi hieman edellisen vuoden tasosta (3,3 %). Eniten poissaolopäiviä aiheutui toisen vakanssin hoidoista (18 043 kpv), vuosilomista (16 241 kpv), ja terveysperusteisista poissaoloista (12 499 kpv).

Taulukko 22 Henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä vuosina 2019–2021

Syy	OSAO				Koulutuspalvelut				Ylläpitäjäpalvelut			
	2019	2020	2021	Muutos ed. vuosi	2019	2020	2021	Muutos ed. vuosi	2019	2020	2021	Muutos ed. vuosi
Vuosilomat	24 778	16 397	16 241	-1,0 %	18 181	10 288	10 017	-2,6 %	6 597	6 109	6 224	1,9 %
Terveysperusteiset poissaolot	13 093	11 392	12 499	9,7 %	11 067	9 520	10 438	9,6 %	2 026	1 872	2 061	10,1 %
Perhevapaat	3 849	3 849	3 785	-1,7 %	2 402	3 238	3 138	-3,1 %	990	611	647	5,9 %
Opinnot (palkallinen)	235	203	237	16,7 %	197	163	196	20,2 %	38	40	41	2,5 %
Opinnot (palkaton)	3 449	2 729	2 490	-8,8 %	2 595	2 102	2 337	11,2 %	854	627	153	-75,6 %
Opettajien työelämään tutustuminen (palkallinen)	4	356	174	-51,1 %	4	356	174	-51,1 %	0	0	0	
Vuorotteluvapaa	149	238	117	-50,8 %	149	238	117	-50,8 %	0	0	0	
Toisen vakanssin hoito	16 540	13 496	14 701	8,9 %	13 969	10 954	11 450	4,5 %	2 571	2 542	3 251	27,9 %
Toisen vakanssin hoito toiselle työnantajalle	4 793	2 932	3 342	14,0 %	3 803	2 284	2 643	15,7 %	990	548	699	27,6 %
Muut virkavapaudet ja työlomat (palkallinen)	160	162	124	-23,5 %	106	97	74	-23,7 %	54	65	50	-23,1 %
Muut virkavapaudet ja työlomat (palkaton)	2 218	1 494	1 318	-11,8 %	2 025	1 109	1 200	8,2 %	193	385	118	-69,4 %
Yhteensä	69 268	53 248	55 028	3,3 %	54 498	40 349	41 784	3,6 %	14 313	12 799	13 244	3,5 %

Suurimpien poissaolosyryhmien osuudet kaikista poissaoloista ovat pysyneet vuosia hyvin samankaltaisina ja suurimpana poissaolosyryhmänä on toisen vakanssin hoidoista syntyneet poissaolot. Toisen vakanssin hoitojen osuus kaikista poissaoloista oli 33 % (2020: 31 %). Vuosilomien osuus pysyi lähes samana ollen 30 % (2020: 31 %) kaikista poissaoloista ja terveysperusteisten poissaolojen osuus (mm. sairauslomat ja määräaikainen kuntoutustuki) osuus nousi hieman ollen 23 % kaikista poissaoloista (2020: 21 %).

Varsinaisia poissaolopäiviä (ei sisällä vuosilomia, toisen vakanssin hoitoa varten kuntayhtymässä myönnettyjä virkavapaita/työlomia eikä opettajien työelämään tutustumista) oli yhteensä 23 912 kalenteripäivää (2020: 22 999 kpv). Kun nämä päivät muutetaan laskennallisiksi henkilötyövuosiksi, saadaan 95 henkilötyövuotta. Varsinaisia poissaoloja henkilötyövuosina mitattuna on 4 enemmän kuin vuonna 2020 (91 htv).

Koulutuspalveluissa poissaolopäiviä vuonna 2021 oli kaikkiaan 41 784 kalenteripäivää (2020: 40 349 kpv), joista toisen vakanssin hoitojen osuus 34 % ja vuosilomien osuus oli 24 %. Terveysperusteisia poissaolopäiviä (mm. sairauslomat ja määräaikainen kuntoutustuki) oli yhteensä 10 438 kalenteripäivää (2020: 9 520 kpv), mikä oli 25 % kaikista poissaoloista. Perhevapaiden osuus poissaoloista oli 8,0 %. Varsinaisia poissaolopäiviä koulutuspalveluissa oli 20 143 kalenteripäivää (2020: 18 751 kpv). Kun nämä päivät muutetaan laskennallisiksi henkilötyövuosiksi, saadaan 80 poissaolojen vuoksi menetettyä henkilötyövuotta vuoden 2021 aikana. Tämä on 6 henkilötyövuotta enemmän kuin edellisenä vuonna (2020: 74 htv).

Ylläpitäjäpalveluissa poissaolopäiviä oli kaikkiaan 13 244 kalenteripäivää (2020: 12 799 kpv), joista vuosilomien osuus oli 47 % ja toisen vakanssin hoitojen osuus 30 %. Terveysperusteisia poissaolopäiviä (mm. sairauslomat ja määräaikainen kuntoutustuki) oli yhteensä 2 061 kalenteripäivää (2020: 1 872 kpv), mikä oli 16 % kaikista poissaoloista. Perhevapaiden osuus poissaoloista oli 5 %. Varsinaisia poissaolopäiviä oli yhteensä 3 769 kalenteripäivää (2020: 4 148 kpv). Kun nämä päivät muutetaan laskennallisiksi henkilötyövuosiksi, saadaan 15 poissaolojen vuoksi menetettyä henkilötyövuotta vuoden 2021 aikana. Tämä on 1 henkilötyövuotta vähemmän kuin edellisenä vuonna (2020: 16 htv).

7.6 HENKILÖSTÖMENOT

Henkilöstömenomme vuonna 2021 olivat yhteensä 53 miljoonaa euroa, josta maksettujen palkkojen ja palkkioiden määrä oli noin 43,8 M€. Eläkekulujen määrä oli 7,5 M€ ja muiden henkilösivukulujen 1,8 M€. Henkilöstömenot kasvoivat edellisvuodesta 8,8 %. Henkilöstömenot toteutuivat budjetin mukaisesti (toteutumisprosentti 98%).

Taulukko 23 Henkilöstömenot vuosina 2019–2021

Henkilöstömenot	2019	2020	2021
Palkat ja palkkiot	38 477 107,11	40 447 587,00	43 816 182,72
Henkilösivukulut			
Eläkekulut	6 762 590,09	6 891 488,06	7 468 703,17
Muut henkilösivukulut	1 223 692,49	1 420 930,92	1 781 265,33
Henkilöstökulut yhteensä	46 463 389,69	48 760 005,98	53 066 151,22

Koulutuspalvelujen henkilöstömenot olivat yhteensä 43 248 788 euroa. Henkilöstömenot kasvoivat edellisestä vuodesta 8 % ja toteutuivat budjetin mukaisesti (toteumaprosentti 100%). Ylläpitäjäpalvelujen henkilöstömenot olivat 9 817 363 euroa, kasvua edellisestä vuodesta 13,6 % ja toteuma budjetin mukainen (toteutumisprosentti 94 %).

Taulukko 24 Henkilöstömenot tulosalueittain vuosina 2019-2021

Henkilöstömenot	2019	2020	2021	Ta2021
Koulutuspalvelut	38 570 955	40 119 358	43 248 788	43 283 328
Ylläpitäjäpalvelut	7 892 435	8 640 648	9 817 363	10 464 515
OSAO yhteensä	46 463 390	48 760 006	53 066 151	53 747 843

Opetus ja kulttuuriministeriö myönsi vuonna 2021 lisämäärärahaa opettajien ja ohjaajien palkkaamiseen sekä opetuksen ja ohjauksen tukitoimiin. OSAOlle myönnetty summa oli 3 023 283 euroa. OSAO sai lisäksi OKM:n lisämäärärahaa koronaviruksen aiheuttamien poikkeusolojen vaikutusten tasoittamiseen 687 000 euroa.

Taulukko 25: Yhteenveto opettajien ja ohjaajien palkkaukseen saadun lisärahoituksen käytöstä 2019-2022

Vuosi	Myönnetty euroa	Toteutuneet henkilöstökulut	Poikkeama	Henkilötyövuodet, toteutuma
2019	840 000	97 366	742 634	2,3
2020	3 394 419	2 069 921	1 324 498	47,1
2021	3 023 283	3 777 892	-754 609	81,1
Yhteensä	7 257 702	5 945 179	1 312 523	
Arvio vuodelle 2022				
2022	2 500 000	4 150 000	-1 650 000	90
Yhteensä	9 757 702	10 095 179	-337 477	220,5