



# Henkilöstöraportti vuodelta 2017

Henkilöstötoimikunta 22.3.2018  
Yhtymähallitus 26.3.2018 §41  
Yhtymäkokous 4.6.2018 §

<b>1</b>	<b>Katsaus vuoteen 2017 .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Henkilöstöjohtaminen Osekkissa.....</b>	<b>4</b>
<b>2.1</b>	<b>YHTEISTOIMINTA JA ORGANISAATIOMUUTOKSET VUONNA 2017 .....</b>	<b>4</b>
2.1.1	Yhteistoiminta ja yhteistoimintaorganisaatio Osekkissa .....	4
2.1.2	Henkilöstötoimikunta .....	5
2.1.3	Työyhteistötoimikunta ja työpaikkakokous.....	5
2.1.4	Työsuojeluvaltuutettu .....	6
2.1.5	OSAO:n Myllytullin-Pikisaaren yksikön toiminnan päättymisen .....	6
2.1.6	OSAO:n Pudasjärven yksikön henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut .....	7
2.1.7	Koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut.....	7
2.1.8	Valmistautuminen Oulun aikuiskoulutuskeskuksen henkilöstön siirtymiseen Osekkiin.....	7
<b>2.2</b>	<b>STRATEGISET HENKILÖSTÖTAVOITTEET.....</b>	<b>8</b>
2.2.1	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma .....	8
2.2.2	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus .....	8
<b>2.3</b>	<b>MUIDEN HENKILÖSTÖPROSESSIN KEHITTÄMINEN .....</b>	<b>9</b>
2.3.1	Henkilöstösuunnittelu .....	9
2.3.2	Täyttölupamenettely ja rekrytointi .....	9
2.3.3	Perehdyttäminen ja henkilöstön osaamisen kehittäminen .....	10
2.3.4	Palvelussuhdeasiat .....	11
2.3.5	Vuosityöaikaan valmistautuminen.....	12
2.3.6	Matkahallinta .....	12
2.3.7	HR-järjestelmien kehittäminen .....	13
2.3.8	Henkilöstöpalveluiden järjestämät tilaisuudet / HR-tilaisuudet v. 2017 .....	13
<b>2.4</b>	<b>TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI .....</b>	<b>13</b>
2.4.1	Työterveyshuollon järjestäminen ja työterveysyhteistyö .....	13
<b>2.4.1.1</b>	<b>Ohjatut ryhmät työkyvyn ylläpitämiseksi .....</b>	<b>14</b>
2.4.2	Työterveyshuollon kustannukset.....	15
2.4.3	Työntekijöiden työhyvinvoinnin tukeminen.....	17
2.4.4	Turvallisuustyön/työsuojelun kehittäminen .....	18
<b>3</b>	<b>Osekin henkilöstövoimavarojen käyttö .....</b>	<b>18</b>
<b>3.1</b>	<b>HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE .....</b>	<b>18</b>
3.1.1	Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen muoto .....	18
3.1.2	Osa-aikatyö .....	23
3.1.3	Ikä- ja sukupuolirakenne .....	24
3.1.4	Eläköityminen .....	26
3.1.5	Henkilöstön vaihtuvuus .....	26
<b>3.2</b>	<b>HENKILÖSTÖN POISSAOLOT .....</b>	<b>27</b>
3.2.1	Henkilöstön sairauspoissaolot .....	28
3.2.2	Työtapaturmat .....	30
<b>3.3</b>	<b>TALOUDELLISET HENKILÖSTÖRESURSSIT .....</b>	<b>30</b>
3.3.1	Henkilöstön kehittäminen ja koulutus.....	30
3.3.2	Henkilöstömenot .....	34

# 1 Katsaus vuoteen 2017

Vuosi 2017 oli jälleen suurien muutosten vuosi Oulun seudun koulutuskuntayhtymän ja Oulun seudun ammattiopiston toiminnalle ja henkilöstölle. Edellisvuonna käynnistynyt ammatillisen koulutuksen reformiin ja tutkintouudistukseen valmistautuminen jatkui vuonna 2017. Reformi uudistaa toimintatapojamme ja perustehtävän toteuttamista merkittävästi, siksi reformin toimeenpanoa valmisteltiin monella rintamalla: kehittämis- ja sparrauspäivillä, osallistamalla ja motivoimalla henkilöstöä, jaosten ja tiimien toiminnassa, yksiköiden johtoryhmissä, työpaikkakokouksissa. Kaikessa tässä osallistavassa kehittämistoiminnassa on ollut tavoitteena uusi OSAO - entistä vahvempi ja monipuolisempi ammattikouluttaja, jolla on hallussaan koulutuksen koko elinkaari.

Osekkissa käytiin toista kertaa kahden vuoden kuluessa koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Neuvottelujen keskeisenä taloudellisina ja tuotannollisina perusteina olivat hallitusohjelman mukaiset ammatillista koulutusta koskevat rahoitusleikkaukset, jotka vuonna 2017 Osekin osalta olivat 11 miljoonaa euroa. Vuoden 2018 talousarvion perustaksi ennakoitun rahoituksen määrän arvioitiin vähenevän 3,7 miljoonaa euroa vuoteen 2017 verrattuna. Yt-neuvotteluiden lopputulemana yhtymähallitus päätti syyskuussa neljästä irtisanomisesta ja kahdesta osa-aikaistamisesta sekä kahdesta palvelussuhteen muuttamisesta. Pääosin tavoitellut henkilöstösäästöt kuitenkin syntyvät eläköitymisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden päättymisten myötä ajalla 1.9.2017 – 31.7.2018.

Myllytullin-Pikisaaren yksikön henkilöstön siirtoa koskevia asioita käsiteltiin yhteistoimintalain mukaisesti kolmessa eri kuulemistilaisuudessa helmi-maaliskuussa. Lisäksi järjestettiin henkilökohtaisia kuulemisia. Yhtymähallituksen päätti Myllytullin-Pikisaaren yksikön Myllytullissa sijaitsevien toimintojen siirroista 1.8.2017 alkaen ja henkilöstöä koskevista siirroista tehtiin erilliset viranhaltijapäätökset. Myllytuuli-Pikisaaren yksikön henkilöstö siirtyi Kaukovainion tekniikka ja palvelut –yksiköihin sekä Kontinkankaan yksikköön. Toiminta Pikisaareissa kuitenkin jatkui.

Vuoden 2017 aikana valmisteltiin Oulun aikuiskoulutuskeskuksen ja OAKK Oy:n koulutusten ja henkilöstön siirtyminen Osekkiin. Noin 1200 opiskelijaa ja 120 työntekijää vahvistavat jatkossa Oulun seudun ammattiopiston koulutustarjontaa ja Osekin henkilöstön osaamista. Yhtymähallitus päätti 11.12.2017 aloittaa koko Osekin henkilöstöä koskevat YT-neuvottelut, jotka aloitetaan tammikuussa 2018 ja päättyvät maaliskuun loppuun mennessä. Oulun aikuiskoulutuskeskuksen koulutustoiminnan ja henkilöstön siirtyminen Osekkiin vaatii yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut. Neuvotteluissa toteutetaan muun muassa henkilöstön nimikkeiden synkronisointi, työpisteiden osoittaminen ja pedagogisten toimien yhdenmukaistaminen. Neuvotteluissa käsitellään myös Oulun seudun ammattiopiston opetusyksiköiden organisointia sekä ylläpitäjäpalveluiden ja toimipisteiden sijoittamista sekä niiden henkilöstövaikutuksia. Ammatillisen koulutuksen rahoitusleikkauksista aiheutunut kokonaisrahoituksen taso säilyy alhaisena myös vuosina 2018-2019. Henkilöstökulujen sopeuttamistarve vuosina 2018-2019 on noin 1,5 miljoonaa euroa.

Muutosten keskellä olemme tuloksista päätelleen pystyneet hyvään työhön. Osekkissa korostuu henkilöstön osaamisen merkitys. Keskeisten henkilöstön osaamista kuvaavien mittareiden, henkilöstön koulutuspäivät/henkilö, henkilöstön kehittämiskustannusten osuus henkilöstömenoista ja opetushenkilöstön pedagoginen kelpoisuus tulokset ovat erinomaisia ja ne osoittavat henkilökuntamme panostavan osaamiseensa.

Työn muutospainneiden vaikutus ei ole näkynyt henkilöstön sairauspoissaoloissa. Sairauspoissaolopäivien lukumäärä oli keskimäärin 9,8 kalenteripäivää henkilöä kohden vuonna 2017 (2016: 12,6 kpv/hlö). Huomionarvoista on myös se, että noin kolmanneksella Osekin henkilöstöstä ei ole lainkaan sairauspoissaoloja.

Vuonna 2017 Osekkissa luotiin henkilöstösuunnittelua tukevat prosessit ja järjestelmät, joilla voidaan kerätä, analysoida ja raportoida tietoa henkilöstövoimavaroista ja suunnittelustrategioista. Tavoitteena on tulevaisuuteen suuntautunut toimintamalli, joka mahdollistaa kuvailevan, ennustavan ja ohjailevan raportoinnin. Henkilöstösuunnittelun toimintamalli otetaan käyttöön

vaiheittain ja sitä pilotoidaan vuoden 2018 aikana. Henkilöstösuunnittelu kytketään osaksi ennakointiprosessia, TTS-prosessia, täyttölupaprosessia sekä YT-menettelyitä.

Valtakunnalliset linjaukset ja niistä johtuvat niukkenevat taloudelliset resurssit tuovat haasteita tuleville vuosille. Motivoituneen, muutosprosessiin sitoutuneen ja osaavan henkilöstön voimin meillä on onnistumisen edellytykset myös tulevaisuudessa.

Anssi Ojutkangas  
talous- ja henkilöstöjohtaja

## 2 Henkilöstöjohtaminen Osekkissa

Oulun seudun koulutuskuntayhtymän henkilöstöraportissa arvioidaan Osekin henkilöstöresursseja voimavarana, investointina ja kustannuksina kuntayhtymän koulutuspalveluiden ja sisäisten palvelutehtävien kokonaisuudessa. Henkilöstövoimavarojen arviointi edistää henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta ja tukee päätöksentekoa resurssien suuntaamisessa. Henkilöstöraportin avulla kehitetään HR-raportointia, strategista henkilöstöjohtamista sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä.

Osekin henkilöstöprosessien kehittämisestä huolehditaan Osekin Yhtymäpalveluiden henkilöstöpalveluissa. Keskeisiä henkilöstöprosesseja ovat

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

Henkilöstöä koskevat linjaukset ja periaatteet on keskitetysti koottu yhteen asiakirjaan, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

Osekin palkanlaskenta ja -maksatus sekä palkanlaskentaan läheisesti liittyvien henkilöstöjärjestelmien pääkäyttäjyys hoidetaan ulkoisen palveluntuottajan Monetra Oy:n henkilöstöhallinnon palveluissa.

### 2.1 YHTEISTOIMINTA JA ORGANISAATIOMUUTOKSET VUONNA 2017

#### 2.1.1 Yhteistoiminta ja yhteistoimintaorganisaatio Osekkissa

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

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

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

## 2.1.2 Henkilöstötoimikunta

Osekkin henkilöstötoimikunta toimii kuntayhtymän yhteistoimintalain mukaisena yhteistoimintaelimenä, tasa-arvolain mukaisena tasa-arvotoimikuntana sekä kuntayhtymän työsuojelutoimikuntana. Henkilöstötoimikunnassa seurataan henkilöstövoimavarojen käyttöä sekä työyhteisöjen ja -ympäristöjen kehittämistä. Henkilöstötoimikunta antaa lausuntoja mm. strategiaan sekä toiminta- ja taloussuunnitelmaan liittyen. Se tekee esityksiä henkilöstöön liittyvistä asioista. Henkilöstötoimikunta ei käy yhteistoimintalain 7 § tarkoitettuja työvoiman käytön vähentämistä koskevia neuvotteluja.

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

**Taulukko 1** Osekkin henkilöstötoimikunta ajalla 1.8.2016 – 31.7.2020

JÄSENET	HENKILÖKOHTAISET VARAJÄSENET
<b>Työntekijöiden edustajat</b>	
Johanna Vesenterä, lehtori	Anu Virpi, opettaja
Valtteri Huhtahaara, lehtori	Anna Ontero, lehtori
Heikki Mustonen, lehtori	Harri Käpylä, opettaja
Heli Tolonen, asiakaspalvelusihteeri	Jarno Temonen, tietohallintopäällikkö
Juha Karlström, pääluottamusmies, JUKO	Veikko Vitikka, varapääluottamusmies
Kalle Latola, pääluottamusmies, JUKO	
Lea Lakso, pääluottamusmies, JYTY	Mika Koivuranta, varapääluottamusmies
Virpi Jääskö, pääluottamusmies, JHL	Jaana Papunen, varapääluottamusmies
Tuovi Pasma, työsuojeluvaltuutettu	Sirpa Karjalainen, varatyösuojeluvaltuutettu
<b>Työnantajan edustajat</b>	
Jarmo Paloniemi, kuntayhtymäjohtaja-rehtori, pj	Seija Tiitto-Komminaho, hallintojohtaja
Saija Niemelä-Pentti, vararehtori	Teija Tolonen, yksikönjohtaja
Anssi Ojutkangas, talous- ja henkilöstöjohtaja	Ollipekka Huotari, kiinteistöjohtaja

Osekkin henkilöstötoimikunta kokoontui vuonna 2017 kuusi kertaa. Henkilöstötoimikunnassa käsiteltiin yhteistoimintamenettelyn mukaisesti kuntayhtymän toimintaan ja talouteen liittyvien asiakirjojen lisäksi lakisääteiset henkilöstö- ja koulutus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Yt-menettelyt, organisaatiomuutokset sekä koulutusreformi olivat aiheena useamassa henkilöstötoimikunnan kokouksessa. Henkilöstötoimikunnassa käsiteltiin myös henkilöstöön ja henkilöstön terveyteen, turvallisuuteen ja työkykyyn liittyviä periaatteita, toimintatapoja ja suunnitelmia mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelma.

## 2.1.3 Työyhteisötoimikunta ja työpaikkakokous

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

Työpaikkakokousten tarkoituksena on lisätä ja parantaa samassa työpaikassa toimivan henkilöstön yhteistyötä. Työpaikkakokouksiin osallistuu koko henkilöstö. Työpaikkakokouksissa käsitellään mm. työyhteisön kehittämiseen ja työyhteisöön liittyviin suunnitelmiin liittyviä asioita.

Kokouksissa tiedotetaan ajankohtaisista asioista sekä käsitellään fyysistä ja psyykkistä työympäristöä koskevia asioita.

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

#### 2.1.4 Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä työsuojelun yhteistoiminnassa. Työntekijöiden on valittava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua, jos työpaikalla työskentelee säännöllisesti vähintään kymmenen työntekijää. Osekin työsuojeluvaltuutettuna toimi 31.12.2017 päättyneellä kaudella Tuovi Pasma.

Osekin työsuojeluvuosit pidettiin 5. – 13.10.2017. Työsuojeluvaltuutetuksi kaudelle 1.1.2018-31.12.2021 valittiin varsinaiseksi työsuojeluvaltuutetuksi Tuovi Pasma, ensimmäiseksi varavaltuutetuksi Sirpa Karjalainen ja toiseksi varavaltuutetuksi Virpi Jääskö.

#### 2.1.5 OSAOn Myllytullin-Pikisaaren yksikön toiminnan päättyminen

Yhtymähallituksen päätösten (15.12.2014 § 128, 129) ja kuntayhtymäjohtaja-rehtorin linjauksen mukaisesti toiminta Myllytullin kiinteistössä päättyi sisäilmaongelmien vuoksi 31.7.2017. Myllytullin-Pikisaaren yksikön henkilöstölle järjestettiin toimintojen siirtämistä koskeva tiedotustilaisuus 18.1.2017.

Myllytullin-Pikisaaren yksikön henkilöstön siirtoa koskevia asioita käsiteltiin yhteistoimintalain mukaisesti kolmessa eri kuulemistilaisuudessa helmi- maaliskuussa. Lisäksi järjestettiin henkilökohtaisia kuulemisia, mikäli työntekijän/viranhaltijan palvelussuhteen ehdoissa tapahtui muutoksia. Yhtymähallituksen kokouksissa 6.2.2017 ja 31.3.2017 päätettiin Myllytullin-Pikisaaren koulutusalojen siirroista 1.8.2017 alkaen. Lisäksi henkilöstöä koskevista siirroista tehtiin erilliset viranhaltijapäätökset:

- tieto- ja tietoliikennetekniikka-alan koulutuksen ja 16 viranhaltijan/työntekijän siirto Kaukovainio, tekniikka -yksikköön
- jalometallialan koulutuksen ja yhden viranhaltijan siirto Kaukovainio, tekniikka -yksikköön
- elintarvikealan koulutuksen ja 10 viranhaltijan/työntekijän siirto Kaukovainio, palvelut -yksikköön
- hotraca-alan koulutuksen ja 15 viranhaltijan/työntekijän siirto Kaukovainio, palvelut -yksikköön
- matkailualan koulutuksen ja neljän viranhaltijan siirto Kaukovainio, palvelut -yksikköön
- kulttuuri- sekä tekstiili- ja vaatetusalojen koulutuksen ja 16 viranhaltijan/työntekijän siirto Kaukovainio, tekniikka -yksikköön.

Tukipalveluhenkilöstöä ja yhteisten aineiden opetushenkilöstöä siirtyi seuraavasti uusiin yksiköihin:

- ravitsemis- ja myymäläpalvelujen 10 viranhaltijan/työntekijän siirto Kaukovainio, palvelut-yksikköön
- yksi viranhaltija Haukiputaan yksikköön
- 18 viranhaltijaa/työntekijää Kaukovainio, palvelut -yksikköön
- 14 viranhaltijaa/työntekijää Kaukovainio, tekniikka -yksikköön
- kaksi viranhaltijaa Kontinkankaan yksikköön
- kaksi viranhaltijaa/työntekijää ylläpitäjäpalveluihin.

Jo vuoden 2017 alusta Myllytullin-Pikisaaren yksikön hius- ja kauneudenhoitoalan henkilöstö, yhteensä yhdeksän viranhaltijaa/työntekijää, oli siirretty yhtymähallituksen päätöksen mukaisesti OSAOn Kontinkankaan yksikköön.

## 2.1.6 OSAOn Pudasjärven yksikön henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut

Pudasjärven yksikköä koskevat yhteistoimintaneuvottelut käytiin 5. – 20.6.2017. Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävänä olivat Pudasjärven yksikön luonnonvara-alan hevostalouden koulutuksen opiskelijoiden sisäänoton lopettaminen vuonna 2018 sekä keittiötoiminnan muuttaminen valmistuskeittiöstä jakelukeittiöksi sekä niistä johtuvat henkilöstövaikutukset. Vuonna 2017 Pudasjärven yksikön ennakoitu tappio oli 500 000 – 700 000 euroa. Esitettyjen toimenpiteiden sekä muiden yksikön toimintaa tukevien toimenpiteiden johdosta toiminta arvioidaan saatavan tasapainoon vuoteen 2021 mennessä.

Neuvottelujen aikana täsmentyi, että Pudasjärven yksikön hevostalouden koulutuksen heikon vaikuttavuuden ja heikkojen tulevaisuuden näkymien johdosta hevostalouden opiskelijoiden sisäänotto on syytä lopettaa vuonna 2018 ja hevostalouden koulutus loppuu vähitellen vuosien 2019 – 2021 aikana.

Yksikön keittiötoiminta päätettiin muuttaa jakelukeittiöksi elokuusta 2017 alkaen päärakennuksen sisäilmaongelmien vuoksi. Pudasjärven yksikön päärakennus, jossa ovat myös yksikön keittiö- ja ruokalatilat, on huonokuntoinen eikä Pudasjärven kaupungilla kiinteistönomistajana ole halukkuutta tehdä rakennukselle vaadittavia peruskorjauksia. Myöskään aikaisemmin toteutetut korjaustoimenpiteet eivät ole tuottaneet toivottua sisäilman parannusta keittiössä.

Yhtymähallitus totesi yhteistoimintaneuvottelut päättyneeksi 31.7.2017 (§ 101). Hevostalouden koulutuksen loppumisen seurauksena yksi työntekijä irtisanotaan vuonna 2018 ja 2019, lisäksi vuonna 2020 irtisanotaan kolme työntekijää.

Henkilöstölle järjestettiin tiedotustilaisuudet yhteistoimintamenettelyjen tarpeellisuudesta ja perusteista 29.5.2017 ja yhtymähallituksen päätöksestä yhteistoimintaneuvottelujen päätyttyä 31.7.2017.

## 2.1.7 Koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut

Koulutuskuntayhtymässä käytiin koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut ajalla 10.8.–25.9.2017 koskien työvoiman käytön mahdollista vähentämistä taloudellisilla ja tuotannollisilla sekä yksikkörakenteiden muutoksista ja ammatillisen koulutuksen tutkinno uudistuksesta johtuvilla perusteilla (yhtymähallitus 31.7.2017 § 104). Yhteistoimintaneuvotteluissa olivat käsiteltävinä Osekin kaikki tulosalueet ja yksiköt sekä henkilöstö. Neuvottelujen tavoitteena oli turvata toiminnalliset ja taloudelliset edellytykset järjestää alueen työ- ja elinkeinoelämän tarpeisiin kohdentuvaa ammatillista koulutusta.

Taloudellisina ja tuotannollisina perusteina neuvotteluille olivat hallitusohjelman mukaiset ammatillista koulutusta koskevat rahoitusleikkaukset, jotka ovat kohdistuneet erittäin merkittävästi Osekin toimintaan. Osekiin on kohdistunut 11 miljoonan tulorahoituksen leikkaus vuodesta 2016 vuoteen 2017. Vuoden 2018 talousarvion perustaksi ennakoitun rahoituksen määrän arvioitiin vähenevän 3,7 miljoonaa euroa vuoteen 2017 verrattuna.

Yhtymähallitus totesi 25.9.2017 (§ 140) kokouksessaan koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut päättyneiksi ja päätti tuotannollisista ja taloudellisista syistä henkilöstöä koskevista neljästä irtisanomisesta ja kahdesta osa-aikaistamisesta sekä kahdesta palvelussuhteen muuttamisesta. Pääosin tavoitellut henkilöstösäästöt syntyvät eläköitymisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden päättymisten myötä ajalla 1.9.2017 – 31.7.2018.

Tiedotustilaisuus yhteistoimintaneuvottelujen lopputuloksesta pidettiin 25.9.2017. Tiedotustilaisuutta pystyi seuraamaan etäyhteyksin ja se myös nauhoitettiin.

## 2.1.8 Valmistautuminen Oulun aikuiskoulutuskeskuksen henkilöstön siirtymiseen Osekiin

Oulun kaupunginvaltuusto päätti tammikuussa 2017 ammatillisen koulutuksen ja aikuiskoulutuksen yhdistymisestä Oulu-konsernissa siten, että kaupungin omistaman Oulun aikuiskoulutuskeskus Oy:n koulutustoiminta siirretään Osekk-konserniin 1.1.2018 alkaen.

Kaupungin linjauksen jälkeen Osekin hallitus päätti valmistelutöiden aloittamisesta OAKK Oy:n erikseen määriteltävien toimintojen yhdistämisestä Osekk-konserniin. Valmistelutyötä tehtiin työryhmissä, johon kuului sekä aikuiskoulutuskeskuksen että koulutuskuntayhtymän henkilöstöä.

OAKK käynnisti syksyllä 2017 yhteistoimintalain (41 §) mukaisen tiedottamisen OAKKssa. Osekk ja OAKK järjestivät myös yhdessä tiedotustilaisuudet henkilöstön riittävän tiedonsaannin turvaamiseksi. Tiedotustilaisuuksissa oli mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä ja antaa vastauksia esitettyihin kysymyksiin.

Yhtymäkokous päätti kokouksessaan 27.11.2018 (§ 37), että OAKK Oy:n henkilöstö siirtyy Osekin palvelukseen ns. vanhoina työntekijöinä liikkeenluovutuksessa (TSL 1:10 § ja Laki kunnallisesta viranhaltijasta 25 §) 1.1.2018 alkaen.

## 2.2 STRATEGISET HENKILÖSTÖTAVOITTEET

Osekin toimintajärjestelmän kehittämistä varten perustettiin vuonna 2015 jaoksia ja tiimejä. Toimintajärjestelmän kehittämisen myötä jaokset tullaan korvaamaan prosessiryhmillä vuoden 2018 alusta.

Vuosi 2017 oli henkilöstöjaoksen kolmas täysi toimintavuosi. Henkilöstöjaoksen toiminnallisia tavoitteita vuodelle 2017 olivat

- Jatketaan yhteneväisen henkilöstösuunnitteluprosessin ja ohjeistusten laatimista vuonna 2016 laaditun nykytilakartoituksen pohjalta. Raportointi sivulla 10.
- Uudistetaan kehityskeskustelukäytänteet. Raportointi sivulla 33.
- Tehdään henkilöstön osaamisen nykytilan arviointi ja sen pohjalta laaditaan tarkennettu henkilöstön koulutussuunnitelma. Raportointi sivulla 11.
- Varmistetaan, että tehtävänkuvaukset ovat ajantasalla. Raportointi sivulla 12.
- Toteutetaan rekrytoinnin yhdenvertaisuuden arviointi yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti. Raportointi sivulla 9.
- Laaditaan esitys HR-järjestelmien kehittämiseksi. Raportointi sivulla 14.

### 2.2.1 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Osekin 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. Suunnitelma laaditaan yhteistoiminnassa vuosittain ja sen toteutumisesta raportoidaan henkilöstöraportissa.

### 2.2.2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma-asiakirjaan sisältyvään tasa-arvosuunnitelmaan on kirjattu kuntayhtymässä noudatettavat periaatteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen sekä Osekin tasa-arvotyön organisoituminen ja toimenpiteet vuodelle 2017. Kuntayhtymän henkilöstötoimikunta toimii lain edellyttämänä tasa-arvotoimikuntana. Ammattiopisto laatii ja hyväksyy vähintään kolmen vuoden välein ammattiopiston tasa-arvosuunnitelman opiskelijan näkökulmasta osana opetussuunnitelmaa (tasa-arvolaki 5a§). Osekin tasa-arvosuunnitelmaa täydentää ”Asiallinen kohtelu työyhteisössä” -ohjeistus.

Osekkissa tehdään tasa-arvo- ja palkkakartoitus kolmen vuoden välein. Edellinen kartoitus toteutettiin vuonna 2015 ja seuraava kartoitus toteutetaan vuonna 2018.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan ja koulutuksenjärjestäjän on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma & Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017 -asiakirjassa vuoden 2017 arviointikohteeksi määriteltiin rekrytointi.



Rekrytoinnin arvioinnissa otettiin tarkasteluun yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmasta vuoden 2016 vakituisen tehtävien ja virkojen työpaikkailmoitukset ja hakulomakkeet, Osekin henkilöstön sukupuolijakauma ja ikärakenne, vuonna 2016 vakituisessa palvelussuhteessa aloittaneiden sukupuolijakauma ja ikärakenne sekä rekrytointiin liittyvä ohjeistus. Lisäksi selvitettiin rekrytointeihin liittyvien valitusprosessien lukumäärä ja syy vuonna 2016.

Työpaikkailmoituksissa eikä hakulomakkeissa ilmennyt syrjiviä ilmaisuja eikä edellytyksiä tai osaamisvaatimuksia, jotka vaarantaisivat hakijoiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden. Osekin koko henkilöstön sukupuolirakenteen todettiin olevan suhteellisen tasa-arvoinen, vaikka vuonna 2016 vakituisessa palvelussuhteessa aloittaneista miesten osuus olikin suurempi. Ikärakenteen tarkastelukaan ei tuonut esille syrjintää iän perusteella. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulma on huomioitu Osekin rekrytointiin liittyvässä ohjeistuksessa. Vuonna 2016 Osekkissa tuli vireille ainoastaan yksi rekrytointeihin liittyvä riita-asia. Ko. asiassa valitus kohdistui viran hakumenettelyyn. Hallinto-oikeus ratkaisi asian Osekin hyväksi.

## 2.3 MUIDEN HENKILÖSTÖPROSESSIEN KEHITTÄMINEN

### 2.3.1 Henkilöstösuunnittelu

Vuonna 2017 jatkettiin yhteneväisen henkilöstösuunnitteluprosessin kuvantamista vuonna 2016 laaditun nykytilan kartoituksen pohjalta. Kartoituksen pohjalta laadittiin luonnos Osekin henkilöstösuunnittelun toimintamallista Oulun seudun koulutuskuntayhtymässä.

Henkilöstösuunnittelu on tulevaisuuden ennakkointia ja siihen varautumista. Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on, että henkilöstöresurssit on oikein kohdennettu ja tehtävien vaatima osaaminen on varmistettu. Henkilöstösuunnittelun toimintamalli auttaa Osekkia vastaamaan tehokkaammin sen toimintaympäristön muutoksiin. Henkilöstösuunnitelma on konkreettinen ja informatiivinen johdon ja esimiesten työkalu henkilöstövoimavarojen johtamiseen, kohdentamiseen ja kehittämiseen.

Henkilöstösuunnittelu on aktiivinen ja jatkuva prosessi, jonka lähtökohtana on strateginen suunnittelu sekä siihen kytketyt tavoitteet ja tarpeet.

Vuonna 2017 Osekkissa on luotu henkilöstösuunnittelua tukevat prosessit ja järjestelmät, joilla voidaan kerätä, analysoida ja raportoida tietoa henkilöstövoimavaroista ja suunnittelustrategioista. Tavoitteena on tulevaisuuteen suuntautunut toimintamalli, joka mahdollistaa kuvailevan, ennustavan ja ohjailevan raportoinnin. Henkilöstösuunnittelun toimintamallia otetaan käyttöön vaiheittain. Henkilöstösuunnittelu kytketään osaksi ennakkointiprosessia, TTS-prosessia, täyttölupaprosessia sekä YT-menettelyitä. Osekkissa konkreettinen henkilöstösuunnitelma laaditaan seuraavalle (luku)vuodelle sekä alustava suunnitelma TTS-kaudelle.

Vuonna 2017 laadittiin alustava henkilöstösuunnittelun toimintamalli, henkilöstösuunnittelulomakkeistot (henkilöstörakenne, budjetti ja yhteenveto) sekä alettiin valmistelemaan hr-tietopankkia tukemaan esimiesten henkilöstösuunnittelua ja päivittäistä henkilöstöjohtamista. Henkilöstösuunnittelun toimintamallia, henkilöstösuunnittelulomaketta (henkilöstörakenne) sekä hr-tietopankkia pilotoidaan vuonna 2018. Vuonna 2018 aletaan suunnittelemaan työkalua henkilöstöbudjetin laatimiseen.

### 2.3.2 Täyttölupamenettely ja rekrytointi

Osekkissa rekrytointi- ja täyttölupamenettelyt on kytketty osaksi henkilöstösuunnittelua. Täyttölupien myöntämisen lähtökohtana ovat henkilöstösuunnitteluun perustuvat henkilöstön vähentämis- ja lisäämistarpeet, henkilöstön uudelleen sijoittamisen tarpeet sekä tehtävien sijoitus- ja muutossuunnitelmat. Täyttölupatyöryhmä valmistelee kaikki tukipalvelu- ja opetushenkilöstön täyttöluvat päätöksentekoa varten voimassa olevien ohjeiden mukaisesti. Täyttölupatyöryhmään kuuluvat talous- ja henkilöstöjohtaja Anssi Ojutkangas sekä vararehtori Saija Niemelä-Pentti.

Täyttölupatyöryhmä tarkastelee kaikkia esitettyjä täyttölupahakemuksia muun työn tarjoamisen ja uudelleen sijoittamisen näkökulmasta. Ennen viran/tehtävän laittamista julkiseen tai sisäiseen hakuun on työpaikkaa tarjottava tuotannollisista tai taloudellisista syistä osa-aikais-tetulle, lomautetulle, irtisanotulle henkilöstölle sekä terveydellisistä syistä uudelleen sijoitetta-valle henkilöstölle. Lisäksi on huomioitava toistaiseksi otetun, osa-aikaisen viranhaltijan/työn-tekijän oikeus lisätyöhön (KVhL 22 §, TSL 2:5 §).

Vuonna 2017 täyttölupatyöryhmä kokoontui 17 kertaa. Kiireellisiä täyttölupahakemuksia käsi-teltiin lisäksi sähköpostikäsitteillä työryhmän kokoontumisten välissä. Täyttölupatyöryhmä käsitteli yhteensä 299 täyttölupahakemusta (2016: 282 kpl), joista 72 (2016: 33) koski vaki-  
tuista ja 227 (2016: 249) määräaikaista täyttöä.

1.4.2017 täyttölupamenettelyä tarkennettiin kuntayhtymäjohtaja-rehtorin päätöksellä (22.3.2017 § 103) siten, että täyttölupamenettely koskee kaikkia tukipalvelu- ja opetushenki-löstön palvelussuhteita lukuun ottamatta korkeintaan 1 kk kestoisia opetushenkilöstön palve-lussuhteita. Jos korkeintaan 1 kk kestäväälle opetushenkilöstön palvelussuhteelle tulee jatkoa, tulee täyttölupa hakea jatkon kestosta riippumatta.

Alle kolmen kuukauden sijaisuuksissa ja alle kuuden kuukauden kestoisissa opettajan sivutoi-missa täyttölupaa ei tarvitse hakea rekrytointijärjestelmän kautta, vaan se voidaan myöntää kevennetyllä menettelyllä sähköpostitse.

Täyttölupahakemusten kokonaismäärä pysyi vuonna 2017 samalla tasolla edellisvuoteen ver-rattuna. Myönteisenä kehityksenä voidaan pitää vakituisten täyttäjien määrän kaksinkertaistu-mista suhteessa määräaikaisiin täyttöihin.

Julkisessa haussa oli 95 ja sisäisessä 17 työtehtävää. Virkoihin/tehtäviin tuli yhteensä 1909 hakemusta. Keskimäärin työtehtävää kohden oli 17 hakijaa.

Kevään 2017 rekrytoinnit tulevaa lukuvuotta varten toteutettiin pidemmällä aikavälillä joustaan opetusyksikköjen aikataulujen mukaisesti. Talvilomaviikon päättävän sunnuntain Kalevassa julkaistiin lehti-ilmoitus, jossa kehoitettiin seuraamaan Osekin ilmoittelua avoimista työpai-koista [www.osekk.fi/rekrytointi-sivulta](http://www.osekk.fi/rekrytointi-sivulta).

Osekin rekrytointiohje päivitettiin loppuvuodesta 2017 (kuntayhtymäjohtaja-rehtori 29.12.2017 § 410). Samalla täyttölupaohje ja rekrytointiohje yhdistettiin ja täyttölupamenettely sisällytettiin kokonaisuudessaan rekrytointiohjeeseen.

### 2.3.3 Perehdyttäminen ja henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstö- ja koulutus suunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa vuodelle 2017 tavoitteeksi asetettu henkilöstön osaamisen nykytilan arviointi ja siihen perustuvan tar-kennetun henkilöstön koulutus suunnitelman laadinta päätettiin siirtää vuodelle 2018 ja keskit-tyä vuonna 2017 ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanoon perehdyttämiseen ja kou-luttamiseen.

Vuonna 2017 henkilöstökoulutuksen ja perehdytyksen painopiste oli reformin toteuttamisessa ja uudessa toimintakulttuurissa. Henkilöstöä tiedotettiin, koulutettiin ja osallistettiin reformin mukaiseen toimintaprosessiin. Reformi haltuun-hankeen kautta järjestettiin yhteensä 24 yk-sikkö- / osaamisalakohtaista reformityöpajaa. Työpajoihin osallistui yhteensä 600 henkilöä. Johdon sparrauspäivä pidettiin marraskuussa. Koko OSAOn yhteinen henkilöstön koulutus-päivä reformin tuomista muutoksista pidettiin lauantaina 18.11.2017 ja vastaava tilaisuus Kon-tinkankaan yksikössä 24.11.2017. Näihin koulutuksiin osallistui yhteensä 450 Osekin työnte-kijää.

Reformin myötä opetushenkilöstö on saanut enemmän vastuuta laajempien työelämälähtöis-ten kokonaisuuksien toteuttamisessa.

Organisaatiomuutosten myötä uuden henkilöstön perehdyttämiseen panostettiin yksiköissä.

Vuonna 2017 henkilöstöä on koulutettu ja kannustettu systemaattisesti digitaalisten välineiden ja järjestelmien käyttöön talousarviossa ja käyttösuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Henkilöstön digiosaamisen kehittämisessä apuna ovat olleet yksiköiden digi-opet, jotka ovat antaneet opettajille yksilöllistä ohjausta tietokonesovellutusten käyttöönotossa ja opetuksessa hyödyntämisessä.

Osekin henkilöstökoulutuksen painopistealueet vuonna 2017 ovat: Pedagogisen osaamisen vahvistaminen sisältäen mm työelämäosaamisen, oman ammattialan ja työtehtävän osaaminen sekä elinikäinen oppiminen, johtajuuteen valmentavat koulutukset, toiminnanohjaus ja ammatillisen koulutuksen laadun kehittäminen, opiskelijahuolto ja ohjauspalveluiden kehittäminen, tieto- ja viestintäteknologia sekä digitaalinen ja muu e-osaaminen, kestävän kehityksen ja globalisoitumisen osaaminen sekä työhyvinvointi ja työturvallisuus.

### **Koulutuskorvaus**

Työttömyysvakuutusrahastolta haettava koulutuskorvaus perustuu lakiin koulutuksen korvaamisesta (1140/2013). Lain tarkoitus on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Koulutuskorvaus haetaan työttömyysvakuutus-rahastolta. Tuki vähennetään työnantajan maksamasta lopullisesta työttömyysvakuutus-maksusta. Koulutuskorvauksen määrä on 10 % koulutuspäivän laskennallisesta palkka-kustannuksesta ja sitä myönnetään enintään kolmelta koulutuspäivältä/henkilö. Vuodelta 2017 koulutuskorvausta on haettu 40 923,18 euroa.

Pääsääntöisesti ulkoiset koulutuspäivät kerätään M2-matkaohjelman ja sisäiset ja omaehtoiset koulutukset ESS:n/Personec F K:n kautta. Intran koulutuskalenterissa ilmoitetaan sisäiset koulutukset ja hoidetaan niihin ilmoittautuminen. Osallistujaluettelot tallennetaan henkilöstöhallinnon järjestelmiin.

### **2.3.4 Palvelussuhdeasiat**

Vuonna 2017 ei ollut virka- ja työehtosopimuksista johtuvia palkantarkistuksia.

Kilpailukyky sopimuksen mukaisesti lomarahaa leikataan 30 prosenttia kolmena vuotena, vuoden 2017 lomarahasta alkaen. Samalla on sovittu vuosittaisen työajan pidentämisestä keskimäärin 24 tunnilla.

#### **Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen mukainen työnvaativuuden arviointi:**

TS-sopimuksen mukaista paikallisen tehtävänvaativuuden arviointijärjestelmän laatimista on jatkettu. Pientyöryhmä on laatinut TS-sopimuksen vaativuustekijöitä mittaavat kysymykset ja pisteytykset. Yksiköissä on työntekijän ja esimiehen kesken päivitetty tehtävänkuvat ja tehty arvioinnit.

TS-sopimuksessa arvioidaan samalla asteikolla koko sopimuksen piirissä olevaa henkilöstöä, mikä on tuonut omat haasteensa arviointiin ja pisteiden muuttamiseen euroiksi. Paikallinen sopimus viedään yhtymähallituksen hyväksyttäväksi vuoden 2018 puolella ja sen jälkeen toteutetaan sopimuksen tuomat palkkarakennemuutokset ja palkantarkistukset.

#### **KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtävän vaativuuden arviointi:**

KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtävän vaativuuden arviointityö aloitettiin alkuvuodesta 2017. Tehtävän vaativuuden arvioinnin avuksi laadittiin webropol-kysely, jossa tehtävän vaativuutta arvioidaan KVTES:n vaativuustekijöittäin 12 kysymyksellä. Lisäksi tehtävänkuvausten oikeellisuus tarkastetaan ja tarvittaessa päivitetään vastaamaan nykytilannetta.

Kaikki tehtävänkuvaukset ja tehtävän vaativuuden arvioinnit (webropol-vastaukset) käsitellään arviointityöhön perustetussa työryhmässä. Tarkoituksena on arvioida tehtävien sijoittumista

vaativuusryhmiin hinnoittelutunnusten sisällä ja lisäksi arviointi voidaan ulottaa koskemaan kunkin palkkaliitteen eri palkkahinnoittelukohdassa olevia tehtäviä, jotka ovat vertailukelpoisia keskenään.

Osekkissa on tarkoitus ottaa käyttöön 01ASI040-hinnoittelutunnus 'Eräät hallinnon asiantuntijatehtävät'. Tähän hinnoitteluun tullaan sijoittamaan suurin osa sisäiseen hinnoitteluun kuuluvista tehtävistä.

Pilottiryhmänä KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtävän vaativuuden arvioinnissa toimi ruokapalveluhenkilöstö, jonka tehtävänkuvat päivitettiin ja tehtävän vaativuutta arvioitiin webropol-kyselyllä.

### 2.3.5 Vuosityöaikaan valmistautuminen

Vuosityöaikakokeiluun valmistautumista jatkettiin. Kuntayhtymäjohtaja-rehtorin päätöksellä (31.1.2017 § 59) nimettiin työryhmä kehittämään OVTES:n vuosityöajan mukaista työajan suunnittelu- ja seurantajärjestelmää. Työryhmän tavoitteita ovat:

- laatia yhtenäinen lukuvuosisuunnittelupohja kaikille yksiköille,
- suunnitelmasta tulee käydä ilmi opiskeluryhmien opintojen jaksotus,
- opettajien kokonaistunnit (sidottu ja sitomaton) jaksottain,
- miten opettajien työajan seuranta kytketään suunnitelmaan,
- suunnitelma laaditaan vuosityöajalle.

Pientyöryhmä kokoontui yhteensä kahdeksan kertaa. Työryhmä aloitti työnsä tutustumalla vuosityöaikamateriaalin ja selvittämällä työaikasuunnittelun nykytilan eri yksiköissä. Työryhmä perusti alityöryhmän valmistelemaan työajan suunnittelujärjestelmän käytännön toteutusta ja selvittämään työajan seurannan järjestämistä.

Työryhmä esittää kannanottonaan, että työaikasuunnittelu- ja seurantatyökalun kehittäminen ja käyttöönotto edellyttää OSAOn tasoista linjausta joiltakin osin yhtenäisestä lukuvuoden suunnitteluprosessista ja yhtenäisestä työkalusta.

Suunnittelujärjestelmässä tuotettavan datan tulisi olla samanlaista (siirrettävissä seurantajärjestelmään).

Opiskelijahallintajärjestelmän toimittaja Visma Oy kehittää parhaillaan vuosityöaikaan liittyvää seuranta- ja palvelujärjestelmää.

Työryhmän työn tuloksena kehitettiin Excel -pohjainen suunnittelutyökalu, jolla voidaan toteuttaa vuosityöajan edellyttämä lukuvuoden suunnittelu. Tietojen siirtäminen nykyisiin opiskelijajärjestelmiin (Primus, Kurre ja Wilma) edellyttää vielä tässä vaiheessa manuaalista tietojen siirtämistä. Työajan seurantaan pitäisi olla myös mobiilisovellus.

### 2.3.6 Matkahallinta

Tavoitteena on hallita matkustusta kokonaisuutena, yhtenäistää matkustuskäytäntöjä ja kehittää kustannustehokas matkahallinnan toimintaprosessi. Kuntayhtymän matkustusohje on päivitetty 27.12.2017.

M2 matka- ja kulunhallintajärjestelmässä hoidetaan kuntayhtymän henkilöstön matkasuunnitelmat sekä matkalaskujen, kilometrikorvausten ja kuluveloitusten maksatus. Ulkoisten koulutuspäivien tietojen keruu tapahtuu matkaohjelmassa, josta ne siirretään henkilöstöhallinnon järjestelmään.

Vuonna 2017 Osekkissa tehtiin 3 156 matkalaskua ja kilometri- tai kuluveloitusta (2016: 3 612). Erityisesti etäyhteyksillä toteutetut koulutukset ja kokoukset ovat vähentäneet matkustusta. Laskut tarkastetaan ja hyväksytään yksiköissä, maksatus ja kirjanpitoon siirto sekä koulutuspäivien siirrot tehdään Monetra Oy:ssä.

### 2.3.7 HR-järjestelmien kehittäminen

Osekk on tutustunut useisiin HR-järjestelmiin vuodenvaihteessa 2016 – 2017 ja vuoden 2017 aikana. Myös käytössä olevien henkilöstöjärjestelmien kehittämismahdollisuuksia on kartoitettu ja tutustuttu HR-järjestelmän kilpailuttamisprosessiin. Vuoden 2017 aikana HR-järjestelmiä kehitettiin ottamalla käyttöön uudet, nykyaikaisemmat versiot Personec Essistä sekä M2:sta. Myös ElbitHR-järjestelmän tehtävänkuvien hallinnointia alettiin kehittää. Kuntayhtymässä alettiin myös kehittää HR-raportointia, jonka myötä alettiin valmistelemaan päivittäistä henkilöstöjohtamista ja henkilöstösuunnittelua tukevaa HR-tietopankkia. Vuonna 2018 jatketaan olemassa olevien HR-järjestelmien kehittämistä.

ESS7: ESS7 otettiin käyttöön 1.11.2017. ESS7 toi mm. seuraavat uudet ominaisuudet: mobiilikäyttöliittymä, Javan aiheuttamien ongelmien poistuminen, unohtuneen salasanan vaihto sähköpostin avulla ja käyttöä opastavat video-ohjeet. Myös käyttöliittymä uudistui ja nykyaikaistui.

M2: matka- ja kulunhallintajärjestelmä siirtyi uuteen M2 Blue-käyttöliittymään. Samalla koko ohjelma alkoi toimia myös mobiiliversiossa.

ElbitHR: Käyttöliittymä uudistui ja nykyaikaistui. Tehtävänkuvien hallinnointia alettiin kehittää.

### 2.3.8 Henkilöstöpalveluiden järjestämät tilaisuudet / HR-tilaisuudet v. 2017

- Norlic T täydennyskoulutus ja työaika-asioita virastomestareille 30.1.
- HR-yhdyshenkilötapaaminen 15.2.
- HR-yhdyshenkilötapaaminen 3.4.
- Osallistuminen Esimiesinfoon 10.5.
- Perekäytyskäynti Muhoksen yksikössä 15.6.
- M2/Personec Ess perekäytys Muhoksen asiatarkastajille 14.8.
- HR-yhdyshenkilötapaaminen 15.8.
- Henkilöstösuunnittelun toimintamallin laatiminen, Kuntekon 1. sparrauspäivä 29.8.
- M2 Blue-koulutus asiatarkastajille ja hyväksyjille 31.10.
- HR-yhdyshenkilötapaaminen 8.11.
- Henkilöstösuunnittelun toimintamallin laatiminen, Kuntekon 2. sparrauspäivä 16.11.
- TE-toimiston infotilaisuus 14.12.
- Osallistuminen Oakk-infoon 15.12.

## 2.4 TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI

Työhyvinvoinnin edistäminen on johdon, esimiesten ja kaikkien työntekijöiden yhteistyötä. Sekä työnantajalla että työntekijällä on vastuu työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Keskeisiä Osekkin työhyvinvoinnin toimijoita ovat henkilöstöhallinto, työsuojeluhenkilöstö sekä luottamusmiehet. Työkyvyn, työterveyden ja työhyvinvoinnin ylläpitämisessä kumppanina on myös työterveyshuolto.

### 2.4.1 Työterveyshuollon järjestäminen ja työterveysyhteistyö

Työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383) mukaan työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuollon keskeisenä tavoitteena on työntekijöiden terveyden ja työkyvyn edistäminen ja työkyvyttömyyden ehkäisy. Asetus (708/2013) hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä painottaa työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon välistä tiivistä, suunnitelmallista ja tavoitteellista työterveysyhteistyötä.

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

tuottaa työterveyshuollon palvelut Taivalkosken toimialueelle. Sopimuskausi on 1.1.2015 – 31.12.2018 (+ kaksi yhden vuoden optiovuotta).

Oulun seudun koulutuskuntayhtymässä painotetaan ennaltaehkäisevän työterveyshuollon merkitystä. Ehkäisevään, lakisääteiseen työterveyshuoltoon sisältyvät muun muassa

- työpaikan terveysvaarojen selvittäminen työpaikkaselvityksen avulla,
- työpaikan terveysriskeihin perustuvat terveystarkastukset,
- työkykyä ylläpitävä toiminta,
- työpaikan ensiapuvalmiuden ohjaus sekä
- työntekijöiden kuntoutukseen ohjaaminen.

Työterveyshuollon lakisääteisten tehtävien lisäksi Osekin työterveyshuoltoon sisältyy yleislääkäritasoisia sairaanhoitoa, jossa huomioidaan työn ja työympäristön merkitys. Hyvin toimivan työterveyspainotteisen sairaanhoitopalvelun avulla voidaan vähentää pitkittyviä sairausloimia ja työkyvyttömyyden uhkaa. Työterveyshuollon palvelut ovat koko henkilöstön käytettävissä.

Työterveyshuollon toiminta perustuu palvelusopimukseen ja toimintaa ohjaa kuntayhtymätasoinen työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Osekin työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaiset työterveyshuollon tavoitteet työterveyshuollon toimintasuunnitelmakaudelle 2015 – 2018 ovat

- työperäisen psykososiaalisen kuormittavuuden ennaltaehkäisy,
- työympäristön terveellisyys ja turvallisuus sekä
- työkykyriskien tunnistaminen ja tarvittavat toimenpiteet.

Vuonna 2018 Osekkissa keskitytään seuraaviin käytännön toimiin tavoitteiden saavuttamiseksi:

- Esimiestyön tukeminen esimiesvalmennuksen avulla
- Varhaisen tuen toiminnan kehittäminen työkyvyhallintaohjelman käyttöön otolla
- Muutoksessa tukeminen työyhteisöjen kehittämiseksi

Toimintasuunnitelma laaditaan kolmivuotiskaudeksi ja sitä päivitetään vuosittain. Kuntayhtymätasoisien työterveyshuollon toimintasuunnitelman lisäksi yksiköissä laaditaan yksikkökohtaiset toimintasuunnitelmat. Työpaikkaselvitykset ja muu yhteistyö on toteutettu yksiköissä kunkin yksikön työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Vuonna 2017 työpaikkaselvityksiä tehtiin Ylläpitäjäpalveluissa, Opiskelijapalveluissa, Haukiputaan, Kempeleen-Limingan, Kontinkankaan, Pudasjärven ja Taivalkosken yksiköissä. Työterveyshuollosta aiheutuneet kustannukset korvataan työnantajalle vuoden 2017 lopussa päättyvältä tilikaudelta vain, jos työpaikalla on tehty työterveyshuollon perusselvitys. Työpaikkaselvitysraportteihin kirjatut työterveyshuollon suositusten toteuttamisen toimenpiteet käydään läpi vuosittain toimintasuunnitelmaa laatiessa tai päivitettäessä.

Työterveyshuollon ohjausryhmän tavoitteena on luoda yhteinen näkymä Osekin henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen pitkällä ja lyhyellä aikavälillä. Ohjausryhmä kokoontuu vähintään neljännesvuosittain. Ohjausryhmässä seurataan, ennustetaan ja asetetaan mittareita, joilla ohjataan Osekin työhyvinvoinnin kehittymistä, henkilöstön työkykyyn liittyviä asioita, sairauspoissaolojen kehittymistä ja toiminnan kustannus- sekä laatutasoa. Ohjausryhmässä seurataan myös hankintasopimuksen toteutumista. Osekin ja Pihlajalinnan välinen työterveyshuollon ohjausryhmä kokoontui vuonna 2017 neljä kertaa ja Osekin ja Terveystalon välinen työterveyshuollon ohjausryhmä kaksi kertaa.

#### 2.4.1.1 Ohjatut ryhmät työkyvyn ylläpitämiseksi

Selkä- ja niska-hartiaoireisten ryhmä on suunnattu työntekijöille, joilla on toistuvia tai pitkittyneitä selän tai niska-hartiaseudun oireita, jotka haittaavat työssä selviytymistä. Ryhmä on työfysioterapeutin ohjaamaa ja osallistujat valitaan työterveyshuollon kautta tuki- ja liikuntaelinperäisen diagnoosin perusteella. Selkä- ja niska-hartiaoireisten ryhmiä muodostettiin vuoden

2017 aikana viisi: tammikuussa, helmikuussa, toukokuussa, elokuussa ja marraskuussa. Kukin ryhmä kokoontui kolme kertaa. Ryhmän kokoontumiset koostuivat teoriaosuudesta (15 min) sekä käytännön harjoittelusta (45 min). Selkä- ja niska-hartiaoireisten ryhmään osallistui 29 työntekijää. Toiminta jatkuu edelleen.

Loppu vuodesta perustettiin kaksi uutta ehkäisevää ryhmää: uniryhmä unettomuudesta kärsiville sekä kivunhallintaryhmä, näissä ryhmissä ei ole käyntejä.

## 2.4.2 Työterveyshuollon kustannukset

Työnantaja saa korvausta tarpeellisista ja kohtuullisista työterveyshuollon ja sairaanhoidon kustannuksista. Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokkaan II kuuluvat työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2017 olivat 505 304 euroa. Näistä ehkäisevän työterveyshuollon (KL I) osuus oli 201 590 euroa (39,9 %) ja työterveyspainotteisen sairaanhoidon (KL II) 303 715 euroa (60,1 %). Kokonaiskustannukset/henkilö olivat 586 euroa. Osekin tavoitteena on lisätä ehkäisevän työterveyshuollon osuutta kokonaiskustannusten kuitenkään nousematta.

**Taulukko 2** Osekin työterveyspalvelujen kokonaiskustannukset vuosilta 2015 – 2017

Kustannukset (€)	2015	2016	2017	Muutos (%)
Korvausluokka I	204 360	247 334	201 590	-18,5
Korvausluokka II	323 257	359 550	303 715	-15,5
<b>Korvausluokat I ja II yhteensä</b>	<b>527 617</b>	<b>606 883</b>	<b>505 304</b>	<b>-16,7</b>

**Taulukko 3** Osekin työterveyspalvelujen kokonaiskustannusten jakautuminen ehkäisevään työterveyshuoltoon (KL I) ja sairaanhoitoon (KL II)

Kustannusten jakautuminen (%)	2015	2016	2017	Muutos (%)
Korvausluokka I	38,7	40,8	39,9	-2,2
Korvausluokka II	61,3	59,2	60,1	1,5
<b>Korvausluokat I ja II yhteensä</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Taulukko 4** Osekin työterveyspalvelujen ehkäisevän työterveyshuollon (KL I) kustannustietojen erittely vuosilta 2015 – 2017

	2015	2016	2017	Muutos ed. vuosi (%)
<b>TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET (KL I)</b>				
Työpaikkaselvitykset	40 370	58 699	39 591	-32,6
Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus	30 385	58 072	70 012	20,6
Terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn seuranta	132 202	129 971	91 577	-29,5
<b>Kustannukset yhteensä</b>	<b>202 957</b>	<b>246 742</b>	<b>201 180</b>	<b>-18,5</b>
Muut käyttökustannukset	1 403	592	410	-30,8
<b>Työterveyshuollon kustannukset (KL I) yhteensä</b>	<b>204 360</b>	<b>247 334</b>	<b>201 590</b>	<b>-18,5</b>

**Taulukko 5** Osekin työterveyspalvelujen työterveyspainotteisen sairaanhoidon (KL II) kustannustietojen erittely vuosilta 2015 – 2017

<b>SAIRAANHOIDON KUSTANNUKSET (KL II)</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>Muutos ed.vuosi (%)</b>
Lääkärit	151 140	162 685	137 362	-15,6
Terveydenhoitajat	5 699	2 668	4 056	52,0
Fysioterapeutit			1 470	100,0
Erikoislääkärit	19 849	36 652	35 860	-2,2
Laboratorio	70 442	81 826	71 010	-13,2
Kuvantaminen	75 466	75 206	53 432	-29,0
<b>Kustannukset yhteensä</b>	<b>322 596</b>	<b>359 037</b>	<b>303 190</b>	<b>-15,6</b>
Muut käyttökustannukset	661	513	525	2,3
<b>Sairaanhoidon kustannukset (KL I) yhteensä</b>	<b>323 257</b>	<b>359 550</b>	<b>303 715</b>	<b>-15,5</b>

Taulukoissa 6 ja 7 on esitetty työterveyspalvelujen toteumaerittely koko kuntayhtymässä vertailuvuosilta 2015 - 2017 ennaltaehkäisevän työterveyspalvelujen (korvausluokka I) ja sairaanhoidon palvelujen (korvausluokka II) mukaan.

**Taulukko 6** Osekin työterveyspalvelujen ehkäisevän työterveyshuollon (KL I) toimintatietojen erittely vuosilta 2015 – 2017

<b>TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMINTATIEDOT (KL I)</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>Muutos ed.vuosi (%)</b>
<b>Työpaikkaselvitykset</b>				
Työpaikkaselvitys (t)	460	705	369	-47,7
<b>Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus</b>				100,0
Ryhmän neuvonta ja ohjaus (t)	125	59	30	-49,2
Yksilön neuvonta- ja ohjauskäynnit (kpl)	157	734	986	34,3
<b>Terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn seuranta</b>				
Terveystarkastuskäynnit erityisen sairastumisen vaaran perusteella (kpl)	66	121	213	76,0
Muiden terveystarkastusten käynnit (kpl)	1 230	371	870	134,5
<b>Tutkimukset</b>				
Laboratorio (kpl)	1 824	1 864	740	-60,3
Kuvantaminen (kpl)	24	112	8	-92,9

**Taulukko 7** Osekin työterveyspalvelujen työterveyspainotteisen sairaanhoidon (KL II) toimintatietojen erittely vuosilta 2015 – 2017

<b>SAIRAANHOIDON TOIMINTATIEDOT (KL II)</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>Muutos ed.vuosi (%)</b>
Lääkärit (kpl)	3 498	2 155	2 865	32,9
Terveydenhoitajat (kpl)	197	29	113	289,7
Fysioterapeutit (kpl)			22	100,0
Erikoislääkärit (kpl)	162	359	349	-2,8
Laboratorio (kpl)	4 716	3 437	3 211	-6,6
Kuvantaminen (kpl)	504	500	396	-20,8
<b>Yhteensä</b>	<b>9 077</b>	<b>6 480</b>	<b>6 956</b>	<b>7,3</b>



**Taulukko 8** Osekin työterveyshuollon kustannukset ja Kelan maksamat kustannusten korvaukset vuosilta 2015 – 2017

Työterveyshuollon kustannukset euroina	2015	2016	2017
Työterveyshuollon kokonaiskustannukset 1)	527 617	606 883	505 304
<i>Kokonaiskustannukset/henkilö</i>	509	624	586
Kelan maksama korvaus	234 569	211 045	-
Kustannukset Kelan kustannuskorvauksen jälkeen	293 048	395 838	-
<i>Kustannukset/henkilö</i>	283	407	-

1) Kokonaiskustannukset eivät sisällä ei-Kela-korvattavia työterveyspalvelujen kustannuksia (esim. korvausluokka 0)

Kela korvaa työterveyshuollosta aiheutuvia tarpeellisia ja kohtuullisia kustannuksia sairausvakuutuslain mukaan tietyin edellytyksin. Kela korvaa hyväksytyistä kustannuksista 60 % korvausluokassa I ja 50 % korvausluokassa II. Korvausluokassa I on korvauksen määrässä otettu huomioon, että työnantaja on työterveyshuollon kanssa yhteisesti sopinut työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen hallintatavoista. Jos näistä ei ole sovittu, korvaus on 50 %.

Kela maksoi vuodelta 2016 työterveyshuollon kustannusten korvausta yhteensä 211 045 euroa (2015: 234 569 euroa). Korvauksen määrä korvausluokassa I oli 98 662 euroa ja korvausluokassa II 112 383 euroa. Osekin työterveyshuollon kustannuksiksi Kelan maksaman korvauksen jälkeen jäi 395 838 euroa (407 euroa/hlö).

Tilikauden 2017 työterveyshuollon kustannuksista tehdään korvaushakemus Kelalle kuuden kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä. Osekinissa hakemus tehdään kesäkuun 2018 loppuun mennessä. Työnantajan työterveyshuollon korvaushakemus käsitellään Osekin henkilöstötoimikunnassa ennen hakemuksen lähettämistä.

### 2.4.3 Työntekijöiden työhyvinvoinnin tukeminen

Liikunta- ja kulttuuritoiminnan tukeminen on kuntayhtymän tarjoama työsuhde-etu, jonka tavoitteena on parantaa työntekijöiden hyvinvointia ja työkykyä innostaen henkilökuntaa huolehtimaan omasta fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista. Tavoitteena on tuottaa henkilökunnalle 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)

Koulutuskuntayhtymä tukee työntekijöidensä omaehtoista liikunta- ja kulttuuritoimintaa kuntayhtymäjohtaja-rehtorin vahvistamalla summalla. Tuen määrä vuonna 2017 oli 200 euroa yhtä henkilötyövuotta kohden. Tuki on henkilökohtainen ja se suhteutetaan palvelussuhteen keston sekä osa-aikaisuuden mukaan.

**Taulukko 9** Liikunta- ja kulttuuritoiminnan tukemisen sekä tyhy-toiminnan kustannukset tulosalueittain vuosina 2015–2017

	2015	2016	2017
<b>Ammattiopisto</b>	192 987	147 212	163 525
<b>Ylläpitäjäpalvelut</b>	36 889	22 247	19 057
<b>Osekk yhteensä</b>	<b>229 876</b>	<b>169 459</b>	<b>182 582</b>

KKI-hanke Istumatyön sankarit toteutettiin syyslukukaudella 2017 ja sen tavoitteena oli kannustaa ja ohjata Osekin työntekijöitä helppoon työhyvinvointia tukevaan liikuntaan. Kyselyn pohjalta keskityttiin kehonhuoltoon ja kuntosaliohjaukseen yhteensä 7 yksikössä, joista 4:ssä ryhmä jatkoi hankkeen loppuun asti. Hankkeen puitteissa järjestettiin ohjattua taukojumppaa viidessä eri pisteessä kuuden viikon ajan, tuokiot kokosivat 4-40 osallistujaa kerrallaan. Lisäksi taukojumppaohjaajakoulutuksen käyneet työntekijät ovat pitäneet taukojumppia työyhteisöissään. Hankkeen avulla saatiin työntekijöitä osallistumaan matalan kynnyksen kehonhuoltoliikuntaan ja saatiin herätettyä huomiota taukojumpan merkitykseen työhyvinvoinnin edistäjänä. Toimintaan osallistui yhteensä n. 140 työntekijää.

#### 2.4.4 Turvallisuustyön/työsuojelun kehittäminen

Turvallisuusohjelman mukaisia toimia toteutettiin vuoden 2017 aikana ja suunnitelmat etenevät ohjelman mukaisessa aikataulussa. Vuoden 2017 lopussa valmisteltiin koko henkilöstöä koskeva turvallisuusosaamisselvitys, jolla pyritään kartoittamaan henkilöstön turvallisuuteen liittyvän osaamisen nykytila ja kehittämistarpeet. Kysely julkaistaan alkuvuoden 2018 aikana. Tulokset analysoidaan ja viedään osaksi koulutussuunnitelmia.

## 3 Osekin henkilöstövoimavarojen käyttö

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

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

### 3.1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

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

#### 3.1.1 Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen muoto

Osekin henkilöstömäärää seurataan usealla eri mittarilla. Näitä ovat

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

Kokonaishenkilöstömäärä ja todellinen henkilöstömäärä ovat Osekin strategisia mittareita. Kaksi viimeistä henkilöstötunnuslukua ovat valtakunnallisesti yhteismitallisia. Poikkileikkauspäivämääränä on 31.12.2017.

Kuntayhtymässä oli töissä vuoden 2017 lopussa yhteensä 891 työntekijää, joista virka- tai työvapaalla oli 76 henkilöä. Todellinen henkilöstömäärä 31.12.2017 oli 815. Henkilöstömäärä väheni edellisvuodesta 38 henkilöä, 4,5 prosenttia.

**Taulukko 10** Kokonaishenkilöstömäärä vuosina 2015 – 2017 vuoden viimeisen päivän (31.12.) mukaan

Kokonaishenkilöstömäärä	2015	2016	2017	muutos (%)
Ammattiopisto	886	812	774	-4,7 %
Ylläpitäjäpalvelut	130	118	117	-0,8 %
<b>Osekk yhteensä</b>	<b>1 016</b>	<b>930</b>	<b>891</b>	<b>-4,2 %</b>

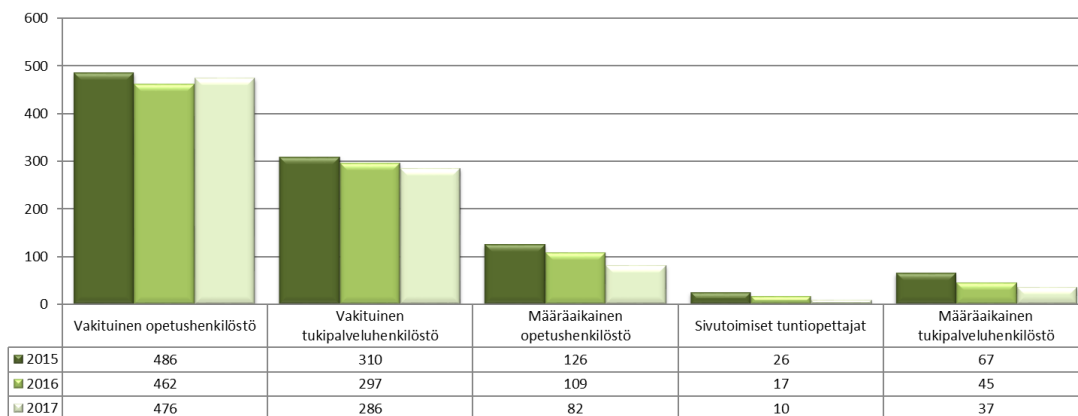
**Taulukko 11** Todellinen henkilöstömäärä vuosina 2015 – 2017 vuoden viimeisen päivän (31.12.) mukaan

Todellinen henkilöstömäärä	2015	2016	2017	ta2017	muutos (%)	tot/tav (%)
Ammattiopisto	802	738	707	711	-4,2 %	-0,6 %
Ylläpitäjäpalvelut	118	115	108	111	-6,1 %	-2,7 %
<b>Osekk yhteensä</b>	<b>920</b>	<b>853</b>	<b>815</b>	<b>822</b>	<b>-4,5 %</b>	<b>-0,9 %</b>

**Taulukko 12** Henkilöstön määrä ja rakenne tulosalueittain ja yksiköittäin 31.12.2017

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ 31.12.2017	1. Vakituinen opetushenkilöstö					Työllistetyt	Kokonaishenkilöstömäärä 31.12.2017				Todellinen henkilöstömäärä 31.12.2017	Vakitusten osuus	
	Vakituinen tukipalveluhenkilöstö	2. Määräaikainen opetushenkilöstö	Sivutoimiset tuntiopettajat	Määräaikainen tukipalveluhenkilöstö	Virka- ja työvapaalla opetushenkilöstö		Virka- ja työvapaalla tukipalveluhenkilöstö	Virka- ja työvapaalla yhteensä	Vakitusten osuus	Opetushenkilöstön osuus			
<b>OULUN SEUDUN AMMATTIOPISTO</b>													
Haukiputaan yksikkö	62	36	21		2	121	10	9	19	102	77 %	72 %	
Kaukovainion yksikkö / palvelut	90	29	5	5	6	135	7	5	12	123	87 %	76 %	
Kaukovainion yksikkö / tekniikka	103	23	10	1	6	143	2	2	4	139	88 %	81 %	
Kempeleen-Limingan yksikkö	70	22	12		3	107	7	2	9	98	85 %	77 %	
Kontinkankaan yksikkö	87	19	13	2	2	123	3	2	5	118	86 %	84 %	
Muhoksen yksikkö	29	20	7		6	62	4	5	9	53	75 %	60 %	
Pudasjärven yksikkö	12	10	4			26	2	2	4	22	82 %	64 %	
Taivalkosken yksikkö	19	13	8	1	1	42	3	1	4	38	74 %	66 %	
Oppisopimusyksikkö		12			3	15		1	1	14	79 %	0 %	
<b>Yhteensä</b>	<b>472</b>	<b>184</b>	<b>80</b>	<b>9</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>774</b>	<b>38</b>	<b>29</b>	<b>67</b>	<b>707</b>	<b>83 %</b>	<b>74 %</b>
<b>YLLÄPITÄJÄPALVELUT</b>													
Yhtymäpalvelut	1	50			1	52		3	3	49	98 %		
Opiskelijapalvelut	3	17	2	1	6	29	2	3	5	24	63 %		
Kiinteistöpalvelut		35			1	36		1	1	35	97 %		
<b>Yhteensä</b>	<b>4</b>	<b>102</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>117</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>108</b>	<b>90 %</b>	<b>5 %</b>
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>476</b>	<b>286</b>	<b>82</b>	<b>10</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>891</b>	<b>40</b>	<b>36</b>	<b>76</b>	<b>815</b>	<b>84 %</b>	<b>65 %</b>

Pääasiallinen palvelussuhde kuntayhtymässä on vakituinen virka- tai työsuhde. Vakituisten viranhaltijoiden/työntekijöiden osuus kasvoi hieman edellisen vuoden tasosta ollen 84 % (2016: 80 %). Vakituisten henkilöstön määrä oli 762 henkilöä. Määräaikaisia oli 129 henkilöä eli 14 % henkilöstöstä (2016: 20 %). Kuntayhtymän henkilökunnasta 65 % kuului opetushenkilöstöön (2016: 64 %). Opetushenkilöstöstä 84 % oli vakituudessa virkasuhteessa (2016: 79 %).



**Kuva 1** Kuntayhtymän henkilöstö palvelussuhteen mukaan jaoteltuna vuosina 2015 – 2017

31.12.2017 Osekkissa oli yhteensä 119 (31.12.2017: 154) määräaikaista palvelussuhdetta, joista 51 palvelussuhteen määräaikaisuuden perusteena oli sijaisuus. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus koko henkilöstöstä ilman sijaisia oli 8,34 % (31.12.2016: 10,9 %).

Määräaikaisuuden perusteet tarkasteluhetkellä:

- sijaiset 51
- projektiluonteiset tehtävät 17
- tilapäinen tarve tai tehtävien uudelleen järjestelyt; OVTES:n E-osion soveltaminen 23
- kelpoisuus puuttuu 6
- muut syyt 22

Henkilöstömääriltään suurimmat yksiköt ovat Kaukovainion yksikkö/tekniikka (139), Kaukovainion yksikkö/palvelut (123), Kontinkankaan yksikkö (118) ja Haukiputaan yksikkö (102). Suurimmin henkilöstömäärä lisääntyi Kaukovainio, palvelut –yksikössä, Kaukovainio, tekniikka –yksikössä sekä Kontinkankaan yksikössä. Osaon Myllytullin-Pikisaaren yksikön toiminnan päättyessä, Myllytullin-Pikisaaren yksikön koulutusalat siirrettiin näihin yksiköihin.

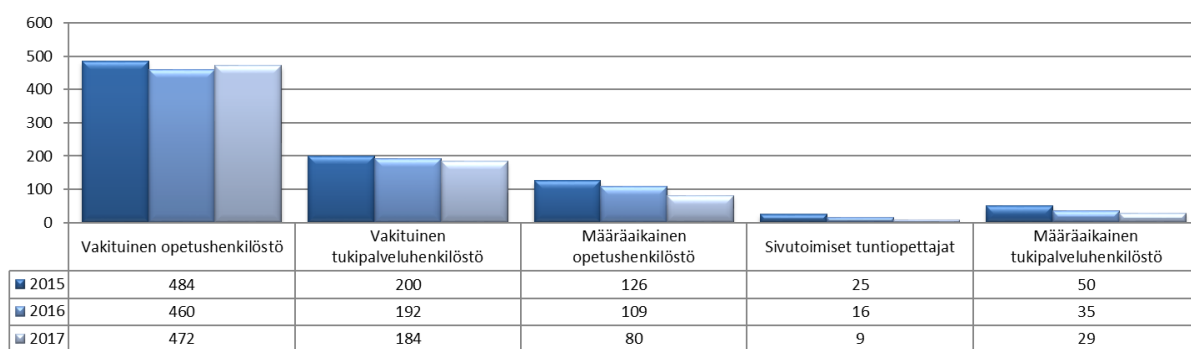
**Taulukko 13** Henkilöstömuutos vuodessa yksiköittäin 31.12.2017 tilanteen mukaan

OULUN SEUDUN AMMATTIOPISTO	2017	muutos 16 - 17
Haukiputaan yksikkö	102	1
Kaukovainion yksikkö/palvelut	123	46
Kaukovainion yksikkö/tekniikka	139	41
Kempeleen-Limingan yksikkö	98	-2
Kontinkankaan yksikkö	118	6
Muhoksen yksikkö	53	1
Myllytullin-Pikisaaren yksikkö		-117
Pudasjärven yksikkö	22	-4
Taivalkosken yksikkö	38	-1
Oppisopimusyksikkö	14	-2
<b>Yhteensä</b>	<b>707</b>	<b>-31</b>
<b>YLLÄPITÄJÄPALVELUT</b>		
Yhtymäpalvelut	49	-9
Opiskelijapalvelut	24	5
Kiinteistöpalvelut	35	-3
<b>Yhteensä</b>	<b>108</b>	<b>-7</b>
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>815</b>	<b>-38</b>

**Ammattiopiston** kokonaishenkilöstömäärä oli 774. Vähennystä edellisestä vuodesta oli 5 %. Kun kokonaismäärästä vähennetään virkavapaalla ja työlomalla olevat (67 henkilöä), saadaan todelliseksi henkilöstömääräksi 707, mikä on 4 % vähemmän kuin vuonna 2016 ja 1 prosentin vähemmän kuin asetettu tavoite (711).

Kaukovainion yksikkö/tekniikka oli henkilöstömäärältään suurin yksikkö (139 henkilöä), jossa työskenteli 20 % ammattiopiston henkilökunnasta ja pienin oli Oppisopimisyksikkö (14 henkilöä).

Ammattiopistossa vakituisen henkilöstön osuus kasvoi edellisestä vuodesta ollen 83 % henkilökunnasta (2016: 80 %). Opetushenkilöstön osuus hieman kasvoi, 74 % (2016: 70 %). Vakituisten opetushenkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 61 % (2016: 57 %). Opetushenkilöstöstä vakituudessa virkasuhteessa toimi 84 % (2016: 81 %).



**Kuva 2** Ammattiopiston henkilöstö palvelussuhteen mukaan jaoteltuna vuosina 2015 – 2017

Ylläpitäjäpalveluiden kokonaishenkilöstömäärä oli vuoden 2017 lopussa 117 henkilöä (2016: 118), joista Yhtymäpalveluissa työskenteli 52 (2016: 60), Opiskelijapalveluissa 29 (2016: 20) ja Kiinteistöpalveluissa 36 (2016: 43). Kun kokonaishenkilöstömäärästä vähennetään virka- ja työvapaalla olevat henkilöt, saadaan todelliseksi henkilöstömääräksi 108 (2016: 115). Henkilöstömäärä oli alle asetetun tavoitteen (111 henkilöä, -3 %). Vuoden 2017 lopussa Ylläpitäjäpalveluissa työskenteli 13 % yhtymän henkilöstömäärästä (2016: 13 %). Ylläpitäjäpalveluissa vakituisen henkilöstön osuus laski hieman edellisestä vuodesta ollen 90 % (2016: 91 %).

Henkilöstöraporttisuosituksen mukainen henkilöstömäärä (KT) 31.12.2017 Osekkissa oli 857. Henkilöstömäärä laski 47 henkilöllä eli -5,2 % edelliseen vuoteen verrattuna. Henkilöstömäärä näin laskettuna vakituista henkilöstöä oli 763 ja määräaikaista 94. Vakituisten henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 89 % ja määräaikaisen 11 %. Henkilöä ei ilmoiteta määräaikaiseksi, jos hänellä on määräaikaisen tehtävän ohella vakinainen virka- tai työsuhde Osekkissa.

**Taulukko 14** Henkilöstömäärä (KT) vuosina 2015 – 2017 vuoden viimeisen päivän mukaan (31.12.)

<b>Osekk</b>				Muutos	Osuus
<b>Palvelussuhde</b>				ed.vuodesta	henkilöstöstä
<b>31.12.</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	(%)	(%)
Vakituiset	797	770	763	-0,9 %	89,0
Määräaikaiset	180	134	94	-29,9 %	11,0
<b>Yhteensä</b>	<b>977</b>	<b>904</b>	<b>857</b>	<b>-5,2 %</b>	<b>100,0</b>

<b>OSAO</b>				Muutos	Osuus
<b>Palvelussuhde</b>				ed.vuodesta	henkilöstöstä
<b>31.12.</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	(%)	(%)
Vakituiset	685	663	657	-0,9 %	88,3
Määräaikaiset	166	126	87	-31,0 %	11,7
<b>Yhteensä</b>	<b>851</b>	<b>789</b>	<b>744</b>	<b>-5,7 %</b>	<b>100,0</b>

Ylii Palvelussuhde 31.12.	2015	2016	2017	Muutos ed.vuodesta (%)	Osuus henkilöstöstä (%)
Vakituiset	112	107	106	-0,9 %	93,8
Määräaikaiset	14	8	7	-12,5 %	6,2
<b>Yhteensä</b>	<b>126</b>	<b>115</b>	<b>113</b>	<b>-1,7 %</b>	<b>100,0</b>

Henkilöstön määrä vaihtelee kuukausittain johtuen sijaisten, tuntiopettajien, avoimen viran hoitajien, oppilasharjoittelijoiden, projektityöntekijöiden ja muiden määräaikaisessa palvelussuhteessa olevien vaihtuvuudesta. Nimenomaan henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä 31.12.

Henkilötövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muunnetaan henkilötövuodeksi osa-aikaisuusprosentin mukaisesti. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (kalenteripäivinä). Toteutunut henkilötövuosikertymä saadaan, kun palkallisista palvelusosaolopäivistä vähennetään palkattomat poissaolopäivät. Henkilötövuosi on aina enintään yksi, joten ylityötä ei oteta laskennassa huomioon.

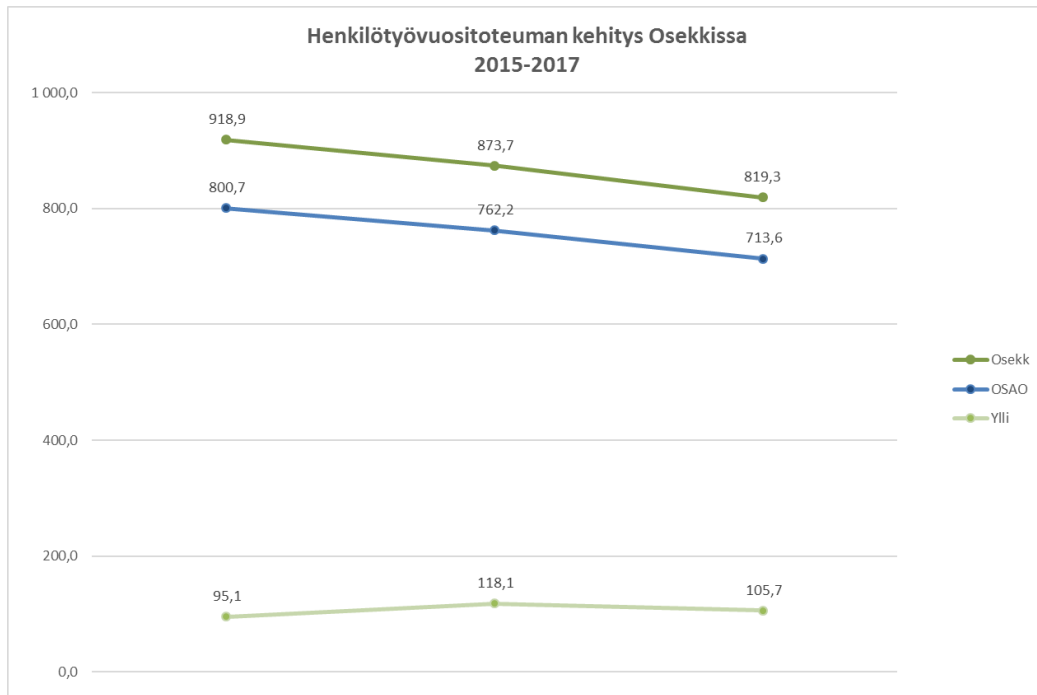
Henkilötövuosina mitattuna Osekin henkilöstömäärä vuonna 2017 oli 819,3 htv (2016: 873,7 htv). Tästä vakituisten osuus oli 663,0 htv (2016: 672,7 htv) ja määräaikaisten 156,3 htv (2016: 201,0 htv). OSAOn toteutunut henkilötövuosikertymä vuonna 2017 oli 713,6 htv (2016: 762,2 htv) ja Ylläpitäjäpalveluiden 105,7 htv (2016: 118,1 htv).

**Taulukko 15** Toteutunut henkilötövuosikertymä (KT) Osekkissa vuosina 2015 – 2017

Osekk HTV	2015	2016	2017	Muutos% ed.vuosi
Vakituiset	681,3	672,7	663,0	-1,4 %
Määräaikaiset	237,6	201	156,3	-22,2 %
<b>Yhteensä</b>	<b>918,9</b>	<b>873,7</b>	<b>819,3</b>	<b>-6,2 %</b>

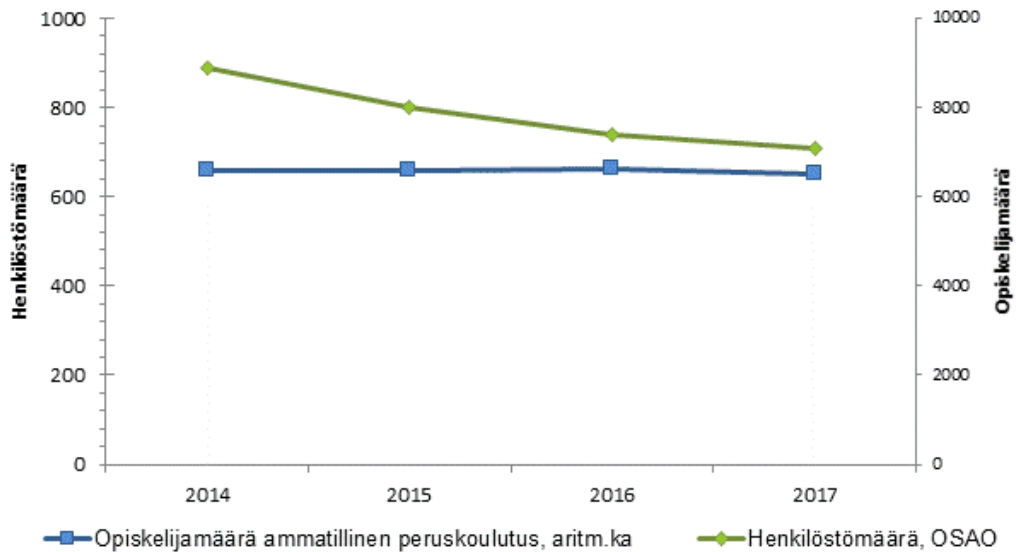
OSAO HTV	2015	2016	2017	Muutos% ed.vuosi
Vakituiset	580,0	572,4	566,7	-1,0 %
Määräaikaiset	220,7	189,8	146,9	-22,6 %
<b>Yhteensä</b>	<b>800,7</b>	<b>762,2</b>	<b>713,6</b>	<b>-6,4 %</b>

Ylii HTV	2015	2016	2017	Muutos% ed.vuosi
Vakituiset	85,5	101,3	96,2	-5,0 %
Määräaikaiset	9,6	16,8	9,5	-43,5 %
<b>Yhteensä</b>	<b>95,1</b>	<b>118,1</b>	<b>105,7</b>	<b>-10,5 %</b>



**Kuva 3** Henkilötyövuositoteuman (KT) kehitys Osekkissa vuosina 2015 – 2017

Kokonaisopiskelijamäärä vuonna 2017 oli 7 822 opiskelijaa (2016: 7 997). Henkilöstömäärä suhteessa opiskelijamäärään on laskenut viime vuosina.



**Kuva 4** OSAOn henkilöstömäärän kehitys suhteessa opiskelijamäärän kehitykseen 2014 – 2017

Opiskelijamäärä: Osekin valtionosuusrahoituksen perustana oleva opiskelijamäärä (opetushallinnon tilastointipäivien 20.1. ja 20.9. aritmeettinen keskiarvo) vuosina 2014 – 2017. Henkilöstömäärä: Kokonaishenkilöstömäärä.

### 3.1.2 Osa-aikatyö

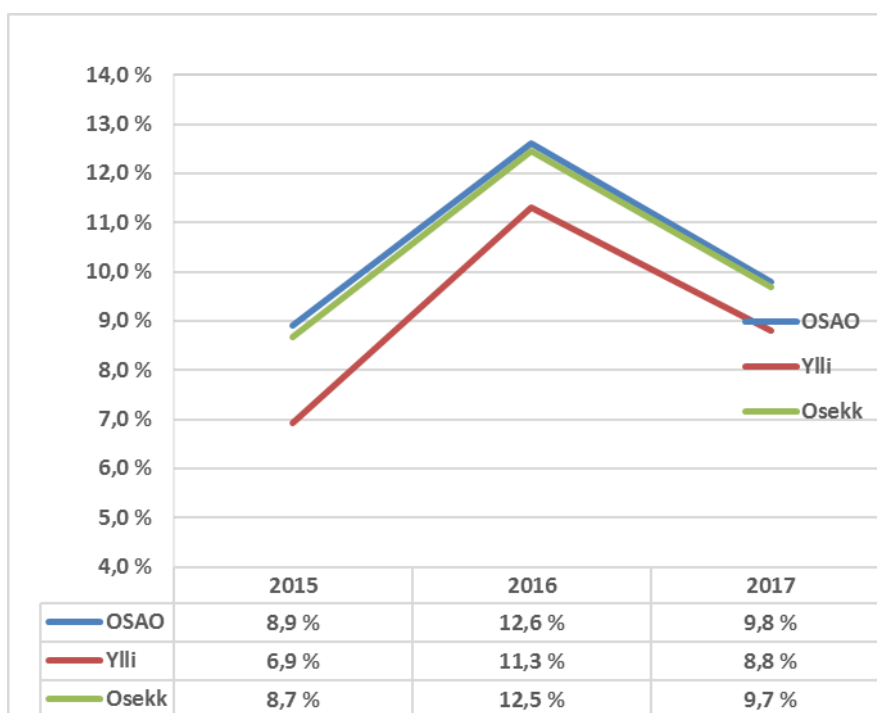
Kuntayhtymän henkilöstön palvelussuhteet ovat pääosin kokoaikaisia. Vuonna 2017 osa-aikatyötä tekevien määrä väheni. Osa-aikaisessa palvelussuhteessa työskenteli vuoden aikana 83 henkilöä eli 9,7 % kuntayhtymän henkilöstöstä (2016: 11,4 %).

Yleisin osa-aikaisuuden peruste oli työntekijän oma pyyntö ja osatyökyvyttömyyseläke. Osa-aikaeläkkeen mukaista työaikaa noudatti 36 henkilöä. Osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevien määrä kasvoi ja osa-aikaeläkkeellä olevien määrä väheni. Noin puolet osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevista työntekijöistä oli yli 60 vuotiaita.

Määräaikaisista palvelussuhteista vain muutama oli osa-aikaisia. Osekk osa-aikaisti vuonna 2017 yhteistoimintaneuvottelujen perusteella kaksi palvelussuhdetta.

**Taulukko 16** Kuntayhtymän osa-aikaisen henkilöstön määrä 2015 – 2017

Osa-aikaisuuden syy	Osekk			OSAO		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Osa-aikaeläke	29	36	15	27	31	12
Osatyökyvyttömyyseläke	13	15	21	9	13	18
Osittainen hoitovapaa	3	13	12	3	13	11
Työntekijän oma pyyntö	14	22	22	12	17	19
Työnantajan määräämä	27	11	10	26	11	10
Osa-aikainen sairausloma	2	8	3	2	7	3
Työaikakokeilu		1			1	
<b>Yhteensä</b>	<b>88</b>	<b>106</b>	<b>83</b>	<b>79</b>	<b>93</b>	<b>73</b>



**Kuva 5** Osa-aikaisten palvelussuhteiden prosenttiosuus henkilöstöstä vuosina 2015 – 2017

### 3.1.3 Ikä- ja sukupuolirakenne

Vuonna 2017 kuntayhtymän henkilöstön keski-ikä nousi hieman ollen 49,3 vuotta (2016: 49,1 vuotta). Ammattiopiston henkilöstön keski-ikä oli 49,4 ja Ylläpitäjäpalveluiden henkilöstön 48,8 vuotta. Kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,8 vuotta vuonna 2016. Suurimman ikäryhmän Osekkissa muodostivat 50 – 59-vuotiaat. Heidän osuutensa oli 42 % koko henkilöstöstä. Noin puolet henkilöstöstä oli alle ja puolet yli 50-vuotiaita. Alle 30-vuotiaita oli 2,7 prosenttia ja yli 60-vuotiaita noin 13 prosenttia henkilöstöstä. Vuonna 2017 kunta-alalla yli 60-vuotiaita oli 11,5 %.

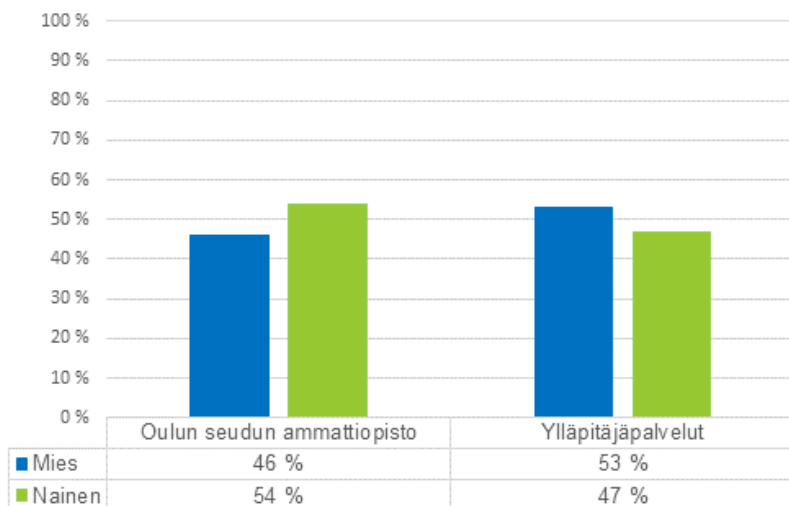


**Taulukko 17** KT Kuntatyönantajan henkilöstöraporttia koskevan suosituksen mukainen henkilöstön ikärakenteen tarkastelu

Ikä vuosina	2015	2016	2017	Prosenttiosuus henkilöstöstä 2017
alle 30	30	25	23	2,7
30 - 39	166	121	113	13,2
40 - 49	284	278	251	29,3
50 - 59	366	358	360	42,0
60 - 64	123	118	104	12,1
65 ja yli	5	4	6	0,7
<b>Yhteensä</b>	<b>974</b>	<b>904</b>	<b>857</b>	<b>100</b>
<b>Keski-ikä</b>	<b>48,5</b>	<b>49,1</b>	<b>49,3</b>	

Vuonna 2017 Osekin opetushenkilöstön keski-ikä oli 50,2 vuotta, KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön 47,7 ja Teknisen sopimuksen piiriin kuuluvan henkilöstön 48,4 vuotta. KT kuntatyönantajan vuoden 2016 tilaston mukaan kunta-alalla opetushenkilöstön keski-ikä oli 45,9. KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön keski-ikä oli 45,7 vuotta ja teknisen henkilöstön keski-ikä kunta-alalla oli 47,7 vuotta.

Kuntayhtymän sukupuolirakenne on edelleen suhteellisen tasa-arvoinen. Naisten osuus henkilöstä oli 53,3 ja miesten osuus oli 46,7 prosenttia. (2016: naisten 53,4 % ja miesten 46,6 %).



**Kuva 6** Henkilöstön sukupuolijakauma

Tasaisin sukupuolijakauma oli opetushenkilöstön osalta.

**Taulukko 18** Sukupuolijakauma virka- ja työehtosopimusten piiriin kuuluvan henkilöstön mukaan jaoteltuna

VES/TES	OVTES	KVTES	TS
<b>Mies</b>	51 %	35 %	88 %
<b>Nainen</b>	49 %	65 %	12 %
<b>Osekk yhteensä</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

### 3.1.4 Eläköityminen

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

Vuonna 2017 vanhuuseläkkeelle siirtyi 28 henkilöä ja vanhuuseläkkeelle jäätin keskimäärin  
63 v 8 kk iässä. Osa-aikaeläkkeen vuonna 2017 aloitti 3 työntekijää. Osa-aikaeläke aloitettiin  
keskimäärin 62 v 1 kk iässä.

**Taulukko 19** Henkilöstön siirtyminen vanhuus- ja osa-aikaeläkkeelle vuosina 2015 - 2017

	2015		2016		2017	
	Lkm	Keski-ikä	Lkm	Keski-ikä	Lkm	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	22	64 v 6 kk	34	64 v 9 kk	28	63 v 8 kk
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	14	62 v 2 kk	8	61 v 5 kk	3	62 v 1 kk

Erilaisille työkyvyttömyyseläkkeille vuonna 2017 siirtyi 10 henkilöä. Työkyvyttömyyseläke aloi-  
tettiin keskimäärin 56 vuoden iässä. Erilaisista työkyvyttömyyseläkkeistä osatyökyvyttömyys-  
eläkkeelle jäi kaksi henkilöä, kuntoutustuella eli määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle viisi  
henkilöä ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle kolme henkilö. Erityisesti osatyökyvyttömyys-  
eläkkeitä kannattaa seurata, sillä niistä ei peritä varhe-maksua.

**Taulukko 20** Työkyvyttömyyseläkkeelle vuosina 2015 - 2017 siirtyneet

	2015			2016			2017		
	Lkm	% koko henkilös- tön määrästä	Keski-ikä	Lkm	% koko henkilös- tön määrästä	Keski-ikä	Lkm	% koko henkilös- tön määrästä	Keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista	<b>14</b>	<b>1,4</b>	<b>54 v 9 kk</b>	<b>7</b>	<b>0,8</b>	<b>55 v 2 kk</b>	<b>10</b>	<b>1,2</b>	<b>56 v 0 kk</b>
- Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	2	0,2	58 v 1 kk	3	0,3	55 v 7 kk	2	0,2	56 v 2 kk
- Kuntoutustuella siirtyneitä	6	0,6	52 v 1 kk	3	0,3	52 v 6 kk	5	0,6	55 v 10 kk
- Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	6	0,6	56 v 3 kk	1	0,1	61 v 8 kk	3	0,4	55 v 10 kk

### 3.1.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2017 kuntayhtymässä päättyi 48 toistaiseksi voimassa olevaa palvelussuhdetta. Van-  
huuseläkkeelle siirtyi 28 ja työkyvyttömyyseläkkeelle kolme työntekijä/viranhaltija. Kuntayhty-  
män palveluksesta irtisanoutui 13 henkilöä. Kolmen palvelussuhteen päättymisen perusteena  
oli työnantajan irtisanominen.

Lähtövaihtuvuusprosentti nousi edellisestä vuodesta ollen 6,3 %.

KT Kuntatyönantajien henkilöstöraporttia koskevan suosituksen mukainen henkilöstön vaihtu-  
uusprosentti saadaan suhteuttamalla päättyneet ja alkaneet palvelussuhteet vuoden 2017  
viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

**Taulukko 21** Kuntayhtymän tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentit vuosina 2015 - 2017

	2015		2016		2017	
	Lkm	vaihtuvuus%	Lkm	vaihtuvuus%	Lkm	vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	10	1,0 %	25	3,2 %	<b>44</b>	<b>5,8 %</b>
Päättyneet palvelussuhteet	40	3,9 %	37	4,8 %	<b>48</b>	<b>6,3 %</b>

### 3.2 HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

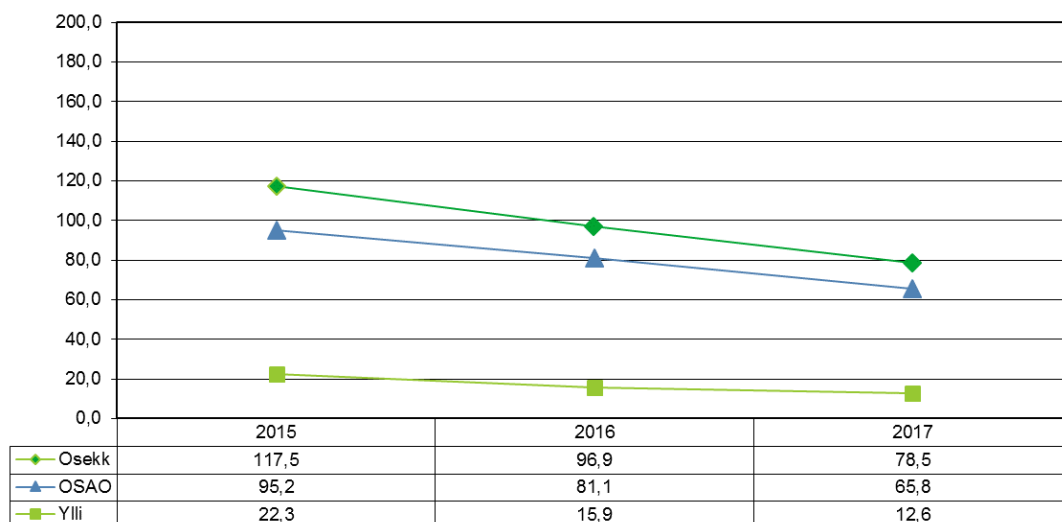
Vuonna 2017 henkilöstön poissaolopäiviä oli 63 441 kalenteripäivää (2016: 69 070 kpv). Poissaolojen kokonaismäärä laski edellisen vuoden tasosta (-8 %). Eniten poissaolopäiviä aiheutui vuosilomista (24 121 kpv), toisen vakanssin hoidoista (19 607 kpv) ja terveysperusteisista poissaoloista (10 061 kpv).

**Taulukko 22** Henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä vuosina 2015 – 2017

Syy	Osekk			muutos ed. vuosi
	2015	2016	2017	
Vuosilomat	25 211	24 687	<b>24 121</b>	-2 %
Terveysperusteiset poissaolot	13 940	12 162	<b>10 061</b>	-17 %
Perhevapaat	5 182	4 220	<b>2 918</b>	-31 %
Opinnot (palkallinen)	345	234	<b>220</b>	-6 %
Opinnot (palkaton)	2 610	2 753	<b>3 251</b>	18 %
Opettajien työelämään tutustuminen (palkallinen)	264	66	<b>18</b>	-73 %
Opettajien työelämään tutustuminen (palkaton)				
Vuorotteluvapaa	1 972	2 022	<b>180</b>	-91 %
Lomautus	411			
Toisen vakanssin hoito	17 779	19 889	<b>19 607</b>	-1 %
Toisen vakanssin hoito toiselle työnantajalle	2 056	1 216	<b>1 684</b>	38 %
Muut virkavapaudet ja työlomat (palkallinen)	65	102	<b>157</b>	54 %
Muut virkavapaudet ja työlomat (palkaton)	3 025	1 719	<b>1 224</b>	-29 %
<b>Yhteensä</b>	<b>72 860</b>	<b>69 070</b>	<b>63 441</b>	<b>-8 %</b>

Suurimpien poissaolosyryryhmien osuudet kaikista poissaoloista ovat pysyneet vuosia hyvin samankaltaisina. Vuonna 2017 vuosilomien osuus kaikista poissaoloista oli 38 % (2016: 36 %). Toisen vakanssin hoitojen osuus nousi hieman ollen 34 % kaikista poissaoloista (2016: 31 %) ja terveysperusteisten poissaolojen (mm. sairauslomat ja määräaikainen kuntoutustuki) osuus laski hieman ollen 16 % kaikista poissaoloista (2016: 18 %).

Varsinaisia poissaolopäiviä (ei sisällä vuosilomia, toisen vakanssin hoitoa varten kuntayhtymässä myönnettyjä virkavapaita/työlomia eikä opettajien työelämään tutustumista) oli yhteensä 19 695 kalenteripäivää (2016: 24 428 kpv). Kun nämä päivät muutetaan laskennalliseksi henkilötyövuosiksi, saadaan 78,5 henkilötyövuotta. Varsinaisia poissaoloja henkilötyövuosina mitattuna on hieman vähemmän kuin vuonna 2016 (96,9 htv).



**Kuva 7** Teoreettisesti lasketut poissaolopäivät henkilötyövuosina 2015 – 2017

**Ammattiopistossa** poissaolopäiviä vuonna 2017 oli kaikkiaan 53 226 kalenteripäivää (2016: 58 226 kpv), joista vuosilomien osuus oli 35 % ja toisen vakanssin hoitojen osuus 38 %. Terveysperusteisia poissaolopäiviä (mm. sairauslomat ja määräaikainen kuntoutustuki) oli yhteensä 8 422 kalenteripäivää (2016: 10 393 kpv), mikä oli 16 % kaikista poissaoloista. Perhevapaiden osuus poissaoloista oli 4 %. Varsinaisia poissaolopäiviä ammattiopistossa oli 16 522 kalenteripäivää (2016: 20 425 kpv). Kun nämä päivät muutetaan laskennallisiksi henkilötyövuosiksi, saadaan 65,8 poissaolojen vuoksi menetettyä henkilötyövuotta vuoden 2017 aikana. Tämä on 15,3 henkilötyövuotta vähemmän kuin edellisenä vuonna (2016: 81,1 htv).

**Ylläpitäjäpalveluissa** poissaolopäiviä oli kaikkiaan 10 075 kalenteripäivää (2016: 10 844 kpv), joista vuosilomien osuus oli 57 % ja toisen vakanssin hoitojen osuus 13 %. Terveysperusteisia poissaolopäiviä (mm. sairauslomat ja määräaikainen kuntoutustuki) oli yhteensä 1 639 kalenteripäivää (2016: 1 769 kpv), mikä oli 16 % kaikista poissaoloista. Perhevapaiden osuus poissaoloista oli 6 %. Varsinaisia poissaolopäiviä oli yhteensä 3 173 kalenteripäivää (2016: 4 003 kpv). Kun nämä päivät muutetaan laskennallisiksi henkilötyövuosiksi, saadaan 12,6 poissaolojen vuoksi menetettyä henkilötyövuotta vuoden 2017 aikana. Tämä on 3,3 henkilötyövuotta vähemmän kuin edellisenä vuonna (2016: 15,9 htv).

**Taulukko 23** Ammattiopiston ja Ylläpitäjäpalveluiden henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä 2015 – 2017

Syy	OSAO				Ylli			
	2015	2016	2017	muutos ed. vuosi	2015	2016	2017	muutos ed. vuosi
Vuosilomat	19 275	18 551	<b>18 402</b>	-1 %	5 936	6 136	<b>5 719</b>	-2 %
Terveysperusteiset poissaolot	11 262	10 393	<b>8 422</b>	-19 %	2 678	1 769	<b>1 639</b>	-2 %
Perhevapaat	4 272	3 008	<b>2 271</b>	-25 %	910	1 212	<b>647</b>	-34 %
Opinnot (palkallinen)	283	208	<b>194</b>	-7 %	62	26	<b>26</b>	
Opinnot (palkaton)	2 138	2 223	<b>2 607</b>	17 %	472	530	<b>644</b>	4 %
Opettajien työelämään tutustuminen (palkallinen)	264	66	<b>18</b>	-73 %				
Opettajien työelämään tutustuminen (palkaton)								
Vuorotteluvapaa	1 819	1 815	<b>180</b>	-90 %	153	207		-6 %
Lomautus	411							
Toisen vakanssin hoito	16 677	19 184	<b>18 424</b>	-4 %	1 102	705	<b>1 183</b>	3 %
Toisen vakanssin hoito toiselle työnantajalle	1 562	1 216	<b>1 567</b>	29 %	494		<b>117</b>	3 %
Muut virkavapaudet ja työlomat (palkallinen)	53	69	<b>113</b>	64 %	12	33	<b>44</b>	1 %
Muut virkavapaudet ja työlomat (palkaton)	2 190	1 493	<b>1 168</b>	-22 %	835	226	<b>56</b>	
<b>Yhteensä</b>	<b>60 206</b>	<b>58 226</b>	<b>53 366</b>	<b>-8 %</b>	<b>12 654</b>	<b>10 844</b>	<b>10 075</b>	<b>-7 %</b>

### 3.2.1 Henkilöstön sairauspoissaolot

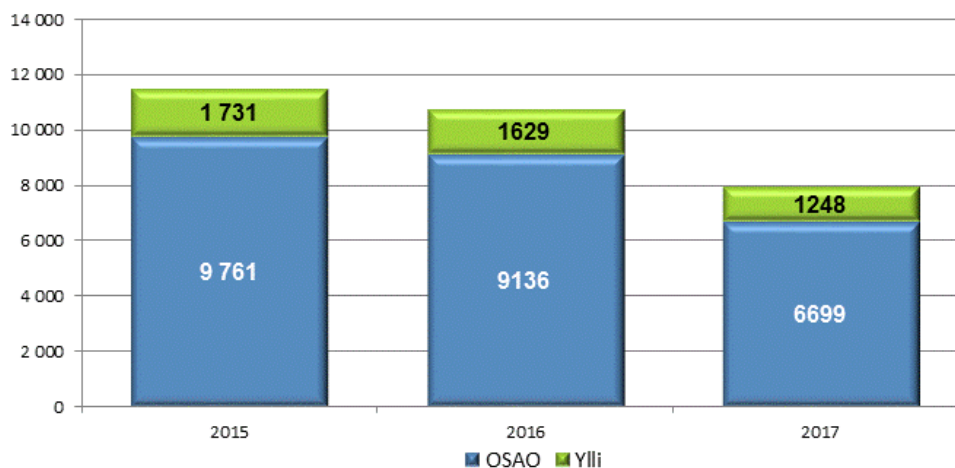
Sairauspoissaolopäiviä vuonna 2017 oli yhteensä 7 947 kalenteripäivää (2016: 10 765 kpv). Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä väheni edelliseen vuoteen verrattuna 26 %. Oman ilmoituksen perusteella sairauslomia tilastoitiin vuonna 2017 yhteensä 1 001 päivää (2016: 1 162 kpv). Oma ilmoitus -sairauslomapäivien määrä laski hieman edellisestä vuodesta.

**Taulukko 24** Kuntayhtymän sairauspoissaolopäivät vuosina 2015 – 2017 syiden mukaan eriteltynä

Syy	2015	2016	2017
Sairausloma	8 824	8 069	<b>6 337</b>
Oma ilmoitus -sairausloma	1 040	1 162	<b>1 001</b>
Vapaa-ajan tapaturma	1 035	782	<b>132</b>
Työtapaturma	399	632	<b>463</b>
Työmatkatapaturma	194	120	<b>14</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>11 492</b>	<b>10 765</b>	<b>7 947</b>

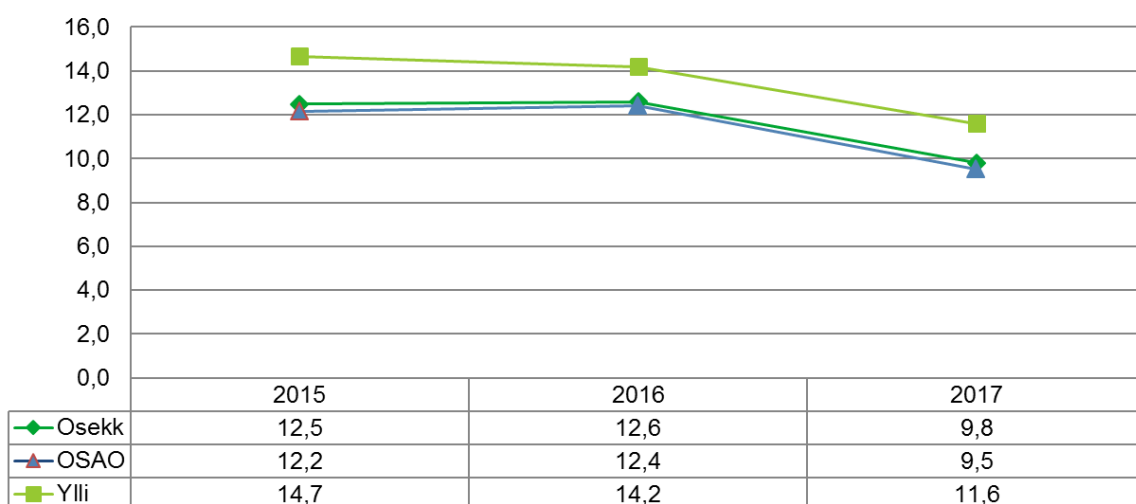
Sairauslomatilasto sisältää myös erilaisista tapaturmista aiheutuneet sairauspoissaolopäivät. Vuoden 2017 aikana tapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja oli yhteensä 609 kalenteripäivää (2016: 1 534 kpv). Näistä 76 % oli työtapaturmasta johtuvia sairauslomapäiviä.

Vuonna 2016 ammattiopiston sairauspoissaolopäiviä oli 6 699 kalenteripäivää (2016: 9 136 kpv) ja ylläpitäjäpalveluilla 1 248 kalenteripäivää (2016: 1 629 kpv). Sairauslomien määrä laski ammattiopistolla 27 % ja ylläpitäjäpalveluilla 23 %.



**Kuva 8** Kuntayhtymän sairauspoissaolopäivät vuosina 2015 – 2017 (mukaan lukien tapaturmat)

Vertailukelpoisempi tarkasteluluku saadaan vertaamalla sairauspoissaolopäivien määrää henkilöä kohden. Jakajana käytetään todellista henkilöstömäärää, jolloin henkilöstömäärään ei lasketa työ- tai virkavapaalla olevia. Sairauspoissaolopäivien lukumäärä oli keskimäärin 9,8 kalenteripäivää henkilöä kohden vuonna 2017 (2016: 12,6 kpv/hlö). Vuonna 2016 ammattiopistossa sairauspoissaoloja oli keskimäärin 9,5 kpv/hlö (2016: 12,4 kpv/hlö) ja ylläpitäjäpalveluissa 11,6 kpv/hlö (2016: 14,2 kpv/hlö). Sairauspoissaolopäiviä arvioitaessa on osaltaan otettava huomioon opetushenkilöstön ja tukipalveluhenkilöstön virka- ja työehtosopimusten erityispiirteet. Huomionarvoista on myös se, että noin kolmanneksella Osekin henkilöstöstä ei ole lainkaan sairauspoissaoloja.



**Kuva 9** Henkilöstön sairauspoissaolopäivät/henkilö vuosina 2015 – 2017

**Taulukko 25** Kuntayhtymän henkilöstön sairauspoissaolot kalenteripäivinä keston mukaan jaoteltuna vuosina 2015 – 2017 (KT Kuntatyönantajan suosituksen mukainen)

	2015	2016	2017
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1 939	2 032	1772
4 - 29 pv	3 128	3 157	2707
30 - 60 pv	1 775	1 525	1624
61 - 90 pv	1 367	1 251	595
91 - 180 pv	2 413	693	1127
yli 180 pv	3 320	3 508	2246
<b>Yhteensä</b>	<b>13 942</b>	<b>12 166</b>	<b>10 071</b>

### 3.2.2 Työtapaturmat

Vuonna 2017 lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piiriin kuuluvia työ- ja työmatkatapaturmia sattui henkilökunnalle 47 kpl. Tapaturmien määrä edellisenä vuonna oli 42 kpl. Ammattitautitapauksia ei ollut kumpanakaan vuonna. Tyypillisimmin tapaturmat sattuivat kulkuväylillä ja alustoilla aiheuttaen kaatumisen/putoamisen. Suurin osa tapaturmista sattui raajoihin. Vamman laatu oli yleensä haavat ja pinnalliset vammat. Työtapaturmia työssä, työtehtävissä sattui 32 kpl ja työtapaturmia työmatkalla 13 kpl. Kaksi työtapaturmaa sattui myös matkustettaessa työtehtäviin liittyen.

**Taulukko 26** Työtapaturmien lukumäärä vuosina 2015 – 2017

	2015	2016	2017
Työtapaturma, työ	21	31	34
Työtapaturma, työmatka	21	11	13
<b>Yhteensä</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>47</b>

Korvauksia työtapaturmista maksettiin vuonna 2017 yhteensä 36 458 euroa (2016: 73 815 euroa) ja keskivahinko oli 776 euroa (2016: 1 758 euroa). Työmatkalla sattuneiden työtapaturmien korvaus oli 4 447 euroa ja työssä, työtehtävissä sattuneiden työtapaturmien korvaus 32 011 euroa. Työtapaturmista aiheutuneita sairauspoissaolopäiviä korvattiin 128 kpv (2016: 314 kpv). Sairauspäiviä vahinkoa kohti oli keskimäärin 3 kpv (2016: 7,5 kpv).

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

#### 3.2.2.1 Läheltä piti -tilanteet

Järjestelmän kautta vuonna 2017 saatiin 205 ilmoitusta (2016: 111 kpl). Muutosta selittää uuden toimintamallin käyttöönotto joulukuussa 2016. Uudella ohjeistuksella ja lomakkeella saatiin henkilöstö entistä paremmin raportoimaan työssä kohdattavien vaara ja riskitekijöiden havainnot. Toimintamallia jalkautettiin koko henkilöstölle alkuvuoden 2017 aikana.

Hups ilmoitusten merkitys turvallisuustyön kehittämisessä on merkittävä. Kuluneen vuoden aikana on ilmoitusten perusteella tehty useita korjauksia, joilla on kyetty ennaltaehkäisemään mahdollisia vakavia vaaratilanteita.

## 3.3 TALOUDELLISET HENKILÖSTÖRESURSSIT

### 3.3.1 Henkilöstön kehittäminen ja koulutus

Henkilökohtaiset kehityskeskustelut perustuvat kuntayhtymän strategiaan ja siitä johdettuihin TTS- ja KS-tavoitteisiin, jotka täsmentyvät yksikkökohtaisiksi ja henkilökohtaisiksi tavoitteiksi.

Osekin tavoite - jokaisella työntekijällä on oikeus käydä kehityskeskustelu vuosittain esimiehensä kanssa - on pääsääntöisesti toteutunut.

Kehityskeskustelukäytänteisiin sekä –lomakkeisiin tehtiin pieniä uudistuksia vuodelle 2018. Osekkissa suositellaan ryhmäkehityskeskusteluiden käymistä. Ryhmäkehityskeskusteluissa käsitellään ryhmän näkökulmasta mm. yksikön tavoitteet, keskustellaan vastuuajoista, arvioidaan kehittämistarpeita. Kehityskeskustelukäytänteiden uudistamista jatketaan vuonna 2018 osana henkilöstön osaamisen kehittämisen toimintamallia.

**Taulukko 27** Kehityskeskusteluprosentit tulosalueittain vuosina 2015 – 2017

	2015	2016	2017	Ta2017
<b>Ammattiopisto</b>	98,7	96,6	<b>95,8</b>	100
<b>Ylläpitäjäpalvelut</b>	100	100	<b>100</b>	100
<b>Osekk yhteensä</b>	<b>98,9</b>	<b>97,1</b>	<b>96,4</b>	<b>100</b>

Toisen asteen oppilaitoksissa ammatillisten aineiden opettajilta vaaditaan pääsääntöisesti soveltuva korkeakoulututkinto, opettajan pedagogiset opinnot sekä alan työkokemusta. OSAOn opettajista 94,3 prosentilla oli muodollinen kelpoisuus.

**Taulukko 28** Opetushenkilöstön muodollinen kelpoisuus 2015-2017

	2015	2016	2017	Ta 2017
<b>Opetushenkilöstön muodollinen kelpoisuus</b>	95,0	94,6	<b>94,3</b>	92,6

Taulukossa 22 on esitetty henkilöstön koulutuspäivät vuosina 205-2017. Reformiin valmistautuminen näkyy koulutuspäivätiedoissa. Sisäisen koulutuksen osuus koulutuspäivistä oli 74,6 % (2016: 68%) ja 75,6 prosenttia koulutuspäivistä kohdistui opetushenkilöstölle (2016: 71 %). Etenkin opetushenkilöstön sisäisen koulutuksen määrä kasvoi vuonna 2017 +20%.

**Taulukko 29** Henkilöstön koulutuspäivät 2015 – 2017

	Osekk			OSAO			Ylii		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
<b>SISÄINEN KOULUTUS</b>									
opetushenkilöstö	3 339	2 621	3 142	3328	2614	3124	11	7	18
tukipalveluhenkilöstö	1 176	1 003	808	767	563	540	409	440	268
<b>yhteensä</b>	<b>4 515</b>	<b>3 624</b>	<b>3 950</b>	<b>4 095</b>	<b>3 177</b>	<b>3 664</b>	<b>420</b>	<b>447</b>	<b>286</b>
<b>ULKOINEN KOULUTUS</b>									
opetushenkilöstö	1 082	948	712	1064	934	691	18	14	21
tukipalveluhenkilöstö	566	477	421	315	256	200	251	221	221
<b>yhteensä</b>	<b>1 648</b>	<b>1 425</b>	<b>1 133</b>	<b>1 379</b>	<b>1 190</b>	<b>891</b>	<b>269</b>	<b>235</b>	<b>242</b>
<b>OMAEHTOINEN KOULUTUS</b>									
opetushenkilöstö	220	155	148	220	155	146			2
tukipalveluhenkilöstö	108	63	65	51	41	41	57	22	24
<b>yhteensä</b>	<b>328</b>	<b>218</b>	<b>213</b>	<b>271</b>	<b>196</b>	<b>187</b>	<b>57</b>	<b>22</b>	<b>26</b>
<b>Opettajien työelämään tutustuminen</b>	<b>264</b>	<b>66</b>	<b>0</b>	<b>264</b>	<b>66</b>	<b>0</b>			
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>6755</b>	<b>5 333</b>	<b>5 296</b>	<b>6 009</b>	<b>4 629</b>	<b>4 742</b>	<b>746</b>	<b>704</b>	<b>554</b>
<b>koulutuspäivä/henkilö</b>	<b>7,3</b>	<b>6,3</b>	<b>6,5</b>	<b>7,5</b>	<b>6,3</b>	<b>6,7</b>	<b>6,3</b>	<b>6,1</b>	<b>5,1</b>
Koulutuspäiviksi muutetut koulutustunnit	847	554	679	752	474	611	95	80	69
<b>Koulutuspäivät + -tunnit yhteensä koulutuspäivinä</b>	<b>7 602</b>	<b>5 887</b>	<b>5 975</b>	<b>6 761</b>	<b>5 103</b>	<b>5 353</b>	<b>841</b>	<b>784</b>	<b>623</b>
<b>Teoreettinen koulutuspäivää/henkilö</b>	<b>8,3</b>	<b>6,9</b>	<b>7,3</b>	<b>8,4</b>	<b>6,9</b>	<b>7,6</b>	<b>7,1</b>	<b>6,8</b>	<b>5,8</b>

Koulutuspäivien vertaaminen edelliseen vuoteen ei anna oikeaa kuvaa koulutuspäivien kehittymisestä, koska henkilöstömäärä vaihtelee vuosittain. Todellisemman kuvan henkilöstön koulutautumisesta saa vertailemalla koulutuspäivien määrää henkilöä kohden. Koulutuspäiviä

henkilöä kohden oli 6,5 kun vastaava luku oli vuonna 2016 oli 6,3. OSAOssa koulutuspäivä/henkilö kasvoivat edellisvuodesta kun puolestaan ylläpitäjäpalveluissa määrä laski. Molemmat tulosalueet ylittivät niille asetetut koulutuspäivää / henkilö tavoitteensa.



**Kuva 9** Koulutuspäivää/henkilö vuosina 2014-2017

Ajankohtainen Osekin sisäinen koulutustarjonta oli tarjolla koulutuskalenterissa Intrassa. Vuonna 2017 Intran koulutuskalenterissa ilmoitettiin 107 sisäistä koulutustilaisuutta.

Henkilöstön kehittämiseen käytettiin yhtymätasolla 2,3 % henkilöstömenoista. OSAOssa kehittämiseen käytettiin 2,1 % ja ylläpitäjäpalveluissa 3,3 % henkilöstömenoista. Yksiköiden kehittämisprosentit vaihtelivat 1,3 % - 3,9%.

**Taulukko 30** Henkilöstön koulutuskustannusten osuus henkilöstömenoista 2015-2017

	2015	2016	2017	Ta2017
<b>Ammattiopisto</b>	2,7 %	2,2 %	2,1 %	3,5 %
<b>Ylläpitäjäpalvelut</b>	3,7 %	3,6 %	3,3 %	3,0 %
<b>OSEKK</b>	2,8 %	2,4 %	2,3 %	

Henkilöstön kehittämiseen käytettiin kuntayhtymässä vuonna 2017 yhteensä 1 014 528 euroa, josta koulutukseen käytetyt kulut (osallistumismaksut, matkakustannukset yms.) olivat 263 514 euroa ja henkilöstökoulutuksen palkkakustannukset 751 014 euroa. 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 kustannukset vuonna 2017 olivat 29 622 euroa.

Henkilöstön kehittämiskustannukset laskivat edellisvuodesta 11 prosenttia. Osaltaan henkilöstön kehittämiskustannusten väheneminen selittyy sisäisen koulutuksen sekä etäkoulutusten lisääntymisellä, mikä puolestaan vähentää koulutuskustannuksia ja osaltaan kehittämiskustannusten lasku selittyy vähentyneellä henkilöstömäärällä.



**Taulukko 31** Henkilöstön kehittämiskustannukset 2015 – 2017

<b>OSAO</b>			
<b>KEHITTÄMISKUSTANNUKSET</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Koulutuskustannukset	286 206	221 880	<b>142 593</b>
Koulutuksen palkkakustannukset	871 899	692 271	<b>667 148</b>
sisäisen koulutuksen palkkakustannukset	668 822	463 847	<b>640 409</b>
ulkoisen koulutuksen palkkakustannukset	231 074	189 724	<b>131 998</b>
omaehtoisen koulutuksen kustannukset	45 634	26 590	<b>25 414</b>
opettajien työelämään tutustumisen palkkakustannukset	39 952	12 109	<b>0</b>
<b>OSAO YHTEENSÄ</b>	<b>1 158 105</b>	<b>914 151</b>	<b>809 740</b>

<b>YLLI</b>			
<b>KEHITTÄMISKUSTANNUKSET</b>	<b>2 015</b>	<b>2 016</b>	<b>2 017</b>
Koulutuskustannukset	127 679	120 350	<b>120 922</b>
Koulutuksen palkkakustannukset	110 117	108 890	<b>83 866</b>
sisäisen koulutuksen palkkakustannukset	58 564	69 682	<b>41 258</b>
ulkoisen koulutuksen palkkakustannukset	42 521	36 278	<b>38 400</b>
omaehtoisen koulutuksen kustannukset	9 032	2 930	<b>4 208</b>
<b>YLLI YHTEENSÄ</b>	<b>237 796</b>	<b>229 240</b>	<b>204 787</b>

<b>OSEKK</b>			
<b>KEHITTÄMISKUSTANNUKSET</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Koulutuskustannukset	413 885	342 230	<b>263 514</b>
Koulutuksen palkkakustannukset	982 016	801 161	<b>751 014</b>
sisäisen koulutuksen palkkakustannukset	727 386	533 529	<b>681 666</b>
ulkoisen koulutuksen palkkakustannukset	273 595	226 002	<b>170 398</b>
omaehtoisen koulutuksen palkkakustannukset	54 666	29 520	<b>29 622</b>
Opettajien työelämään tutustumisen palkkakustannukset	277 747	241 349	
<b>Osekk YHTEENSÄ</b>	<b>1 395 900</b>	<b>1 143 391</b>	<b>1 014 528</b>

Henkilöstön kehittämiskustannukset sisältävät koulutuksen palkkakustannukset koulutuspäivien ajalta, koulutuskustannukset (osanottomaksut, matkakustannukset ym.) ja omaehtoisen koulutuksen palkkakustannukset. Ammattiopistossa kehittämiskustannuksiin lasketaan lisäksi henkilöstön työelämään tutustumisajan palkkakustannukset. Koulutuskustannustiedot saadaan suoraan kirjanpidon kautta, joten niitä voidaan pitää luotettavina ja vertailukelpoisina edellisiin vuosiin. Koulutuksen palkkakustannusten osalta (etenkin työnantajan järjestämän, ns. sisäisen koulutuksen) on pieni epäily, että kaikkia koulutustietoja ei ole syötetty järjestelmään ohjeistuksen mukaisesti.

**Taulukko 32** Vuoden 2017 koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät

		<b>Koulutuspäiviä vähintään</b>	<b>3 päivää</b>	<b>2 päivää</b>	<b>1 päivä</b>	<b>Hlömäärä 31.12.</b>
2015	Osallistuneet henkilöt		625 68 %	101 11 %	106 12 %	920
2016	Osallistuneet henkilöt		583 68 %	105 12 %	95 11 %	853
<b>2017</b>	<b>Osallistuneet henkilöt</b>		<b>530</b> <b>65 %</b>	<b>92</b> <b>11 %</b>	<b>106</b> <b>13 %</b>	<b>815</b>

Työttömyysvakuutusrahaston (TVR) ohjeen mukaisesti laskettuja henkilötyövuosia oli 818. Todellinen henkilömäärä 31.12.2017 oli 815. Henkilöstöstä 65 % osallistui koulutukseen vähintään kolme päivää, 11 % kaksi päivää ja 13 % yhden päivän. Osapäivän tai ei ollenkaan osallistui 11 % henkilöstöstä. Koska henkilötyövuosiin sisältyy myös lyhyitä ja osa-aikaisia palvelussuhteita, on luonnollista, että ihan jokaisella koulutuspäiviä ei ole.

TVR:n ohjeiden mukaan yli kuuden tunnin koulutuspäivät lasketaan koulutuskorvaukseen oikeuttaviksi.

### 3.3.2 Henkilöstömenot

Henkilöstömenot vuonna 2017 olivat yhteensä 44 miljoonaa euroa. Maksettujen palkkojen ja palkkioiden määrä vuonna 2017 oli 36 M€. Eläkekulujen määrä oli 6,8 M€ ja muiden henkilösivukulujen 1,6 M€. Henkilöstömenot ovat laskivat edellisvuodesta 7,3 %. Henkilöstömenot toteutuivat budjetin mukaisesti (toteutumisprosentti 98 ).

**Taulukko 33** Henkilöstömenot 2015-2017

Henkilöstökulut	2015	2016	2017
Palkat ja palkkiot	40 002 357,59	37 831 633,83	<b>35 692 593,24</b>
Henkilösivukulut			
Eläkekulut	7 643 045,49	7 301 748,20	<b>6 777 372,19</b>
Muut henkilösivukulut	2 114 330,11	2 379 294,20	<b>1 563 728,11</b>
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>49 759 733,19</b>	<b>47 512 676,23</b>	<b>44 033 693,54</b>

Ammattiopiston henkilöstömenot olivat yhteensä 37 878 860 euroa. Henkilöstömenot toteutuivat budjetin mukaisesti (toteumaprosentti 99%). Ylläpitäjäpalvelujen henkilöstömenot 6 154 834 euroa (toteutumisprosentti 94 %).

**Taulukko 34** Henkilöstömenot tulosalueittain 2015-2017

	2015	2016	2017
<b>Ammattiopisto</b>	<b>43 318 720</b>	<b>41 227 979</b>	<b>37 878 860</b>
Palkat ja palkkiot	34 817 325	32 828 464	30 681 801
Henkilösivukulut	8 501 395	8 399 515	7 197 059
<b>Ylläpitäjäpalvelut</b>	<b>6 441 014</b>	<b>6 284 698</b>	<b>6 154 834</b>
Palkat ja palkkiot	5 185 033	5 003 170	5 010 792
Henkilösivukulut	1 255 981	1 281 527	1 144 042
<b>Osekk yhteensä</b>	<b>49 759 734</b>	<b>47 512 676</b>	<b>44 033 694</b>

