



Hallitus 31.3.2021
LIITE 4
Yhtymäkokous 15.6.2021
LIITE 9

Rovaniemen koulutuskuntayhtymä

[Toimiala tai toimintayksikkö]

HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2020

Henkilöstöraportti vuodelta 2020

Sisällysluettelo

1	Yleistä henkilöstöraportista	3
2	Henkilöstömäärä	4
2.1	Henkilöstömäärän kehitys (lkm)	4
2.2	Henkilöstömäärän kehitys henkilötövuosina	5
2.3	Henkilöstö henkilöstöryhmittäin, tehtäväalueittain ja yksiköittäin	6
2.4	Palvelussuhteen tyyppi	8
3	Henkilöstön ikä ja sukupuoli	11
3.1	Ikä	11
3.2	Sukupuoli	13
4	Henkilöstön pätevyys ja osaamisen kehittäminen	14
4.1	Pätevyys	14
4.2	Osaamisen kehittäminen	16
5	Henkilöstön työkyky ja terveys	18
6	Yhteistoiminta ja vuosityöaika	19
6.1	Yhteistoiminta	19
6.2	Opetusalan henkilöstön vuosityöaika	21
7	Työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta	22
8	Henkilöstökysely ja talousarvion painopistealueet	24
9	Eläköityminen	25
9.1	Eläkkeelle siirtyneet	25
9.2	Eläkkeelle siirtyvät vuosina 2021-2031	27
10	Henkilöstömenot	29
11	Yhteenvedo ja johtopäätökset	32
	LIITE 1 Henkilöstöryhmät	33

Päivitys- ja hyväksymismerkinnät

Versio	Päivä-määrä	Hyväksytty
0.2	25.2.2021	Johtoryhmä
0.2	25.2.2021	YT-toimikunta
	31.3.2021	Yhtymähallitus

1 Yleistä henkilöstöraportista

Rovaniemen koulutuskuntayhtymän (REDU) henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talouteen. Henkilöstöraportti on osa REDUn itsearviointia ja se laaditaan kerran vuodessa tilinpäätöksen yhteydessä. Henkilöstöraportin kokoamisesta vastaa REDUn henkilöstöpalvelut. Henkilöstöraportti käsitellään REDUn johtoryhmässä, YT-toimikunnassa sekä hallituksessa.

Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tiedot kertovat henkilöstömäärästä, henkilöstörakenteesta, eläköitymisestä ja palkkakustannuksista. Henkilöstön aikaansaannoskykyyn ja työhyvinvointiin liittyvät tiedot kuvaavat mm. henkilöstön osaamista, osaamisen kehittämistä ja terveyttä. Työturvallisuuteen liittyviä tunnuslukuja ja työsuojelutoimintaa on kuvattu tarkemmin REDUn turvallisuusraportissa. Henkilöstöraportissa huomioidaan tietojen keruu myös henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisen seurannan näkökulmasta. Henkilöstöraportissa ilmenee, miten yhteistoimintaa ja työkyvyn ylläpitävää toimintaa on REDUssa toteutettu.

Henkilöstöraportoinnista saatavaa tietoa hyödynnetään henkilöstösuunnittelussa, resurssien arvioinnissa, henkilöstötoimintojen ja työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä toiminnan johtamisessa.

Henkilöstöasioiden ja myös henkilöstöraportoinnin kannalta vuosi 2020 oli kahdella tapaa hyvin poikkeuksellinen. Koronapandemia vaikutti monella tapaa REDUn toimintaan ja toi mukanaan paljon huolta. Koronapandemian vaikutuksia kaiken kaikkiaan REDUn toimintaan on kuvattu tarkemmin REDUn turvallisuusraportissa.

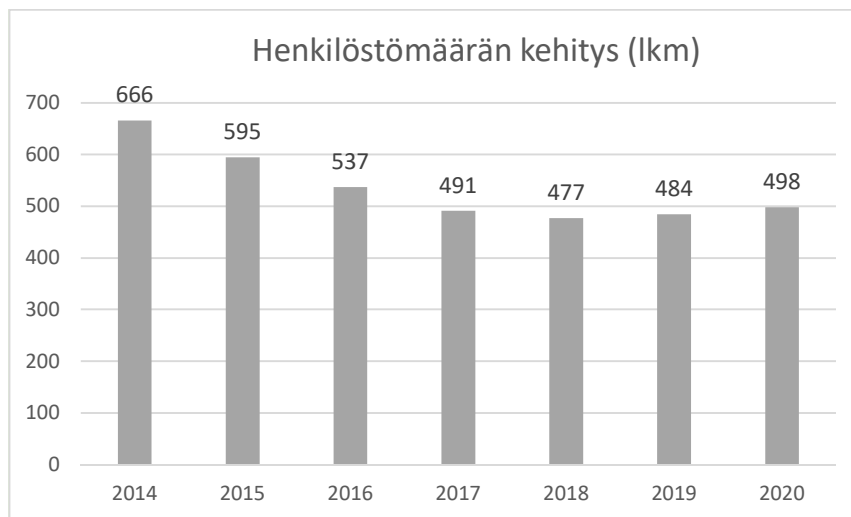
Henkilöstöllä koronapandemia mm. muutti tapoja tehdä työtä ja toi mukanaan osalle henkilöstöä etätyöskentelyn. Etätyöskentelyn myötä syksyllä 2020 opetus- ja ohjaushenkilöstölle tehdystä osaamiskartoituksessa pystyi todeta mm. henkilöstön tieto- ja viestintätekniisen osaamisen lisääntyneen huomattavasti. Osalle henkilöstöä koronapandemia merkitsi lomautuksia. Henkilöstöä lomautettiin pääasiassa ravintolapalveluista sekä Lapin urheiluopistolta. Henkilöstöraportin tuloksissa koronapandemian voi arvioida osin vaikuttaneen vähentyneisiin poissaolojen määriin ja laskeneisiin työterveyshuollon kustannuksiin. Työntekijät ovat muun väestön tavoin olleet enemmän kotona ja etätöissä. Kausi-influenssaa ja flunssaa on ollut vähemmän lisääntyneen käsien pesun, turvavälien ja kasvomaskien käytön myötä.

Toinen henkilöstöraportointiin vaikuttanut poikkeus oli REDUn palkkahallintojärjestelmän muutos. Jouluna 2019 ohjelmantoimittaja ilmoitti, että he joutuvat irtisanomaan palvelun nykyversiota koskevan sopimuksen. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että REDUn täytyi pakosta vaihtaa/päivittää palkanhallintajärjestelmää erittäin tiukalla aikataululla. Muutos ei ole edennyt ohjelmantoimittajasta johtuen sovitussa aikataulussa. Palkat on maksettu uudella palkanhallintajärjestelmällä ensimmäisen kerran lokakuussa 2020, mutta esimerkiksi kaikki rajapinnat eivät vielä toimi ja raportointi ei ole kunnossa. Vanhaa ja uutta järjestelmää on pidetty yllä käsin, joten osa raportointitiedoista on onnistuttu saamaan. Terveysperusteisista poissaoloista aiheutuneet palkkakustannukset ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen käytetty palkkasumma jää kuitenkin raportoimatta.

2 Henkilöstömäärä

2.1 Henkilöstömäärän kehitys (lkm)

Kuviossa 1 on esitetty henkilöstömäärän kehitys vuosina 2014-2020. Vuonna 2014 henkilöstömäärä oli 666, jonka jälkeen se alkoi jyrkästi laskea ollen vuonna 2018 477 henkilöä. Sen jälkeen henkilöstömäärä kääntyi nousuun ollen 484 henkilöä vuonna 2019 ja 498 henkilöä vuonna 2020.



Kuvio 1. Henkilöstömäärän kehitys (lkm) vuosina 2014-2020 (31.12.)

Henkilöstömäärä 31.12.2020 oli 498 (Lapin koulutuskeskus REDU 380, Lapin urheiluopisto 57 ja REDUn sisäiset palvelut 61). Luvusta on poistettu sivuvirat ja tuplapalvelussuhteet, mutta pitkiä palvelussuhteen keskeytyksiä ei ole huomioitu. Vuoteen 2019 verrattuna henkilöstömäärä kasvoi 2,9 %. Eniten kasvua oli määräaikaissä työntekijöissä (taulukko 1). Sijaisia 31.12.2020 tilanteessa oli 20 ja vastaava luku vuonna 2019 oli 16 henkilöä.

Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2019-2020 (31.12.)

	2019	2020	Muutos %
Henkilöstö 31.12.	kaikki yht.	kaikki yht.	kaikki yht.
vakinaisia kokoaikaisia	396	393	-0,8
määräaikaaisia kokoaikaisia	58	71	22,4
Yhteensä kokoaikaisia	454	464	2,2
vakinaisia osa-aikaisia	22	24	9,1
määräaikaaisia osa-aikaisia	8	10	25,0
Yhteensä osa-aikaisia	30	34	13,3
Kaikki yhteensä	484	498	2,9

Tulosalueittain verrattuna henkilöstömäärässä oli kasvua kaikilla tulosalueilla ja sisäisissä palveluissa (taulukko 2). Suurin prosentuaalinen kasvu henkilöstömäärässä oli Lapin urheiluopistolla (14,0 %) ja REDUn sisäisissä palveluissa (7,0 %).

- Huomioitavaa on, että UOPIn luvussa näkyvät sekä marraskuussa 2020 aloittanut uusi rehtori että palvelussuhteensa 31.12. päättänyt toimialapäällikkö. Kesäkuussa 2020 UOPille valittiin osana Santasport kokonaisuuden kehittämistä valmennuskeskuspäällikkö. Projektitoimintaan rekrytoitiin kaksi henkilöä sekä valmennuskeskukseen kaksi valmentajaa ja yksi osa-aikainen ravitsemusasiantuntija.
- Sisäisissä palveluissa henkilöstömäärän kasvu on ollut hallintopalveluissa. Työntekijämuutoksista, toimivapaista ja järjestelmien kehittämistyöstä johtuen vaihtuvuutta ja kasvua on ollut talous-, henkilöstö- ja projektihallinnossa.
- Lapin koulutuskeskus REDUssa kasvua on ollut mm. opetuksen tukipalveluissa, johon on vaikuttanut mm. OKM:n lisärahoituksella tehty ammatillisten ohjaajien rekrytoinnit.

Taulukko 2. Henkilöstömäärän kehitys tulosalueittain vuosina 2019-2020 (31.12.)

Tulosalue/Sisäiset palvelut	Vuosi 2019	Vuosi 2020	Muutos %
Lapin koulutuskeskus REDU	377	380	0,8
Lapin urheiluopisto	50	57	14,0
REDUn sisäiset palvelut	57	61	7,0
Kaikki yhteensä	484	498	2,9

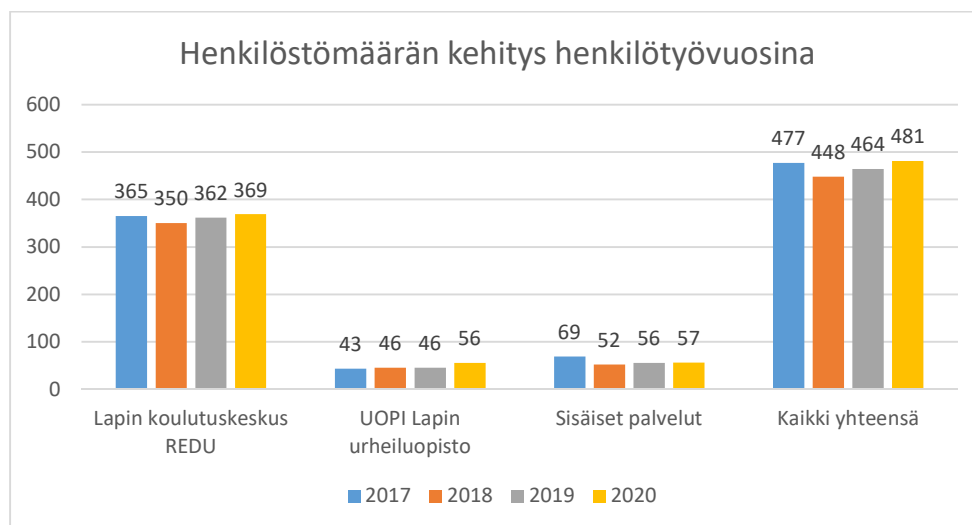
2.2 Henkilöstömäärän kehitys henkilötyövuosina

Henkilöstömäärän kehitystä eri vuosina kuvaa parhaiten henkilötyövuosien kertymä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan vuoden aikana tehtyjä työtunteja muutettuna täyttä työaikaa tekevän henkilön työpanokseksi. Tähän sisältyy vuosiloman lisäksi palkalliset poissaolot (mm. sairausloamat, äitiyslomat, tilapäinen hoitovapaa), mutta ei palkattomia poissaoloja.

Henkilötyövuosina tarkasteltuna henkilöstömäärä on vähentynyt vuodesta 2017 vuoteen 2018 siirryttäessä (477 htv/2017 ja 448 htv/2018), mutta vuodesta 2019 henkilöstömäärä on kääntynyt lievään nousuun (464 htv/2019 ja 481 htv/2020). Henkilöstömäärän kehitystä tulosalueittain/yksiköittäin tarkasteltaessa on huomioitava vuonna 2017 tapahtuneet toimintamallimuutokset. Ravintolapalvelut siirtyivät vuoden 2017 alusta kiinteistöpalveluista Lapin koulutuskeskus REDUun. Lisäksi sisäisistä palveluista siirtyi työntekijöitä Lapin koulutuskeskus REDUn opiskelijapalveluihin sekä oppimisen suunnittelu- ja kehittämispalveluihin.

Taulukko 3. Henkilötyövuodet vuosina 2017-2020 taulukkomuodossa

Henkilötyövuodet	2017	2018	2019	2020
Lapin koulutuskeskus REDU	365	350	362	369
UOPI Lapin urheiluopisto	43	46	46	56
Sisäiset palvelut	69	52	56	57
Kaikki yhteensä	477	448	464	481



Kuvio 2. Henkilöstömäärän kehitys henkilötövuosina vuosina 2017-2020 graafina

2.3 Henkilöstö henkilöstöryhmittäin, tehtäväalueittain ja yksiköittäin

REDUn henkilöstö on jaettu yhdeksään henkilöstöryhmään (taulukko 4). Henkilöstö- ja taloushallinnon järjestelmien muutostyön yhteydessä henkilöstöryhmä- ja tehtäväaluejaottelua päivitettiin, jotta se olisi tarkoituksenmukaisempi itse toiminnan kannalta. Henkilöstöryhmät ja niiden sisältämät tehtävänimikkeet on esitetty tarkemmin liitteessä 1. REDUn suurin henkilöstöryhmä on opettajat ja opinto-ohjaajat (51 %). Toiseksi suurimman ryhmän muodostaa opetuksen tukipalvelut (14 %) ja kolmantena ravintolapalvelut (7%).

Taulukko 4. Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin (lkm ja %-osuus) 31.12.2020

Henkilöstöryhmä	Lkm	%-osuus
Asiakas- ja tukipalvelut	20	4
Johto ja päälliköt	24	5
Kiinteistöpalvelut	15	3
Opettajat ja opinto-ohjaajat	253	51
Opetuksen tukipalvelut	68	14
Projekti- ja kehittämishankepalvelut	26	5
Ravintolapalvelut	34	7
Suunnittelu- ja kehittämispalvelut	29	6
Valmennus- ja liikunnanohjauspalvelut	29	6
Kaikki yhteensä	498	100

Tehtäväalueittain tarkasteluna opetuksen ja opetuksen tuen osuus henkilöstöstä on 64,5 %. Johtoa ja päälliköitä on 4,8 % henkilöstöstä ja muissa tehtävissä työskentelee 30,7 % henkilöstöstä. Prosentuaalinen jakauma on pysynyt lähes samana verrattuna vuoteen 2019.

Taulukko 5. Henkilöstö tehtäväryhmittäin ja yksiköittäin 31.12.2020

Henkilöstö tehtäväalueittain 31.12.2020	Opetus ja opetuksen tuki	Johto ja päälliköt	Muut tehtävät	Kaikki yhteensä	Osuus koko hlöstöstä
Lapin koulutuskeskus REDU yhteensä	298	13	69	380	76 %
Lapin koulutuskeskus REDUn toimialat					
Auto- ja logistiikka-alat	29	1	2	32	6 %
It-, sähkö-, kone-, maanmittaus ym. alat	31	1	2	34	7 %
Kaivos- ja maanrakennusalat	24	1		25	5 %
Liiketal-, hius-, kauneus-, tekstiili-, muoti	22	1	4	27	5 %
Matkailu- ja luontoalat	13	1	3	17	3 %
Metsäala	28	1	3	32	6 %
RaCa-, elintarvike- ja pupa	20	1	1	22	4 %
Rakennus-, talotekniikka- ym. alat	27	1		28	6 %
Terveys- ja hyvinvointialat	38	1	2	41	8 %
VALMA, TELMA ja maahanmuuttajakoul.	14		1	15	3 %
Yhteiset opinnot	26	1		27	5 %
Lapin koulutuskeskus REDUn oppilaitospalvelut					
Ravintolapalvelut		1	35	36	7 %
Opiskelijapalvelut	25	1	5	31	6 %
Oppimisen suunnittelu ja kehittäminen	1	1	11	13	3 %
Santasport Lapin urheiluopisto	18	4	35	57	11 %
Sisäiset palvelut	5	7	49	61	12 %
Hallintopalvelut		6	28	34	7 %
IT-palvelut	5		6	11	2 %
Kiinteistöpalvelut		1	15	16	3 %
Kaikki yhteensä	321	24	153	498	
Osuus koko henkilöstöstä 2020	64,5	4,8	30,7		
Osuus koko henkilöstöstä 2019	64,9	4,8	30,4		

2.4 Palvelussuhteen tyyppi

Suurin osa henkilöstöstä on vakinaisessa ja kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Vakinaisessa palvelussuhteessa on 417 työntekijää ja määräaikaisessa 81 työntekijää. Kokoaikaisena työskentelee yhteensä 464 henkilöä. Osa-aikaisessa virassa/toimessa on 34 henkilöä.

Taulukko 6a. Henkilöstön palvelussuhteen tyyppi toimialoittain/yksiköittäin

Henkilöstö 31.12.2020	Määrä-aikainen	Vaki-nainen	Kaikki yhteensä
Auto- ja logistiikka-alat	5	27	32
kokoaikainen virka/toimi	5	25	30
osa-aikainen virka/toimi		2	2
Hallintopalvelut	8	26	34
kokoaikainen virka/toimi	6	26	32
osa-aikainen virka/toimi	2		2
It-, sähkö-, kone-, maanmittaus- ym. alat	2	32	34
kokoaikainen virka/toimi	2	30	32
osa-aikainen virka/toimi		2	2
IT-palvelut		11	11
kokoaikainen virka/toimi		11	11
Kaivos- ja maanrakennusalat	6	19	25
kokoaikainen virka/toimi	6	18	24
osa-aikainen virka/toimi		1	1
Kiinteistöpalvelut		16	16
kokoaikainen virka/toimi		16	16
Liiketal-, hius-, kauneus, tekstiili-, muoti	4	23	27
kokoaikainen virka/toimi	2	22	24
osa-aikainen virka/toimi	2	1	3
Matkailu- ja luontoalat	4	13	17
kokoaikainen virka/toimi	4	13	17
Metsäala	5	27	32
kokoaikainen virka/toimi	5	26	31
osa-aikainen virka/toimi		1	1
Opiskelijapalvelut	5	26	31
kokoaikainen virka/toimi	3	23	26
osa-aikainen virka/toimi	2	3	5
Oppimisen suunnittelu ja kehittäminen	6	7	13
kokoaikainen virka/toimi	6	6	12
osa-aikainen virka/toimi		1	1

Luonnos 0.2

Taulukko 6b. Henkilöstön palvelussuhteen tyyppi toimialoittain/yksiköittäin

Henkilöstö 31.12.2020	Määrä- aikainen	Vaki- nainen	Kaikki yhteensä
RaCa-, elintarvike- ja pupa	1	21	22
kokoaikainen virka/toimi	1	20	21
osa-aikainen virka/toimi		1	1
Rakennus-, talotekniikka- ym. alat	6	22	28
kokoaikainen virka/toimi	6	21	27
osa-aikainen virka/toimi		1	1
Ravintolapalvelut	2	34	36
kokoaikainen virka/toimi	2	29	31
osa-aikainen virka/toimi		5	5
Terveys- ja hyvinvointialat	3	38	41
kokoaikainen virka/toimi	3	34	37
osa-aikainen virka/toimi		4	4
UOPI, Lapin urheiluopisto	18	39	57
kokoaikainen virka/toimi	14	38	52
osa-aikainen virka/toimi	4	1	5
VALMA, TELMA ja maahanmuutt.koul.	3	12	15
kokoaikainen virka/toimi	3	12	15
Yhteiset opinnot	3	24	27
kokoaikainen virka/toimi	3	23	26
osa-aikainen virka/toimi		1	1
Kaikki yhteensä	81	417	498

Henkilöstöstä 417 palvelussuhde oli vakinainen ja 81 määräaikainen (tilanne 31.12.2020). Määräaikaisuuden syinä olivat 39 palvelussuhteen osalta projektiluontoinen työ, 20 tapauksessa sijaisuus, 14 opettajalla puuttuva pätevyys sekä kahdeksan palvelussuhteen osalta määräaikainen tarve. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrää ja määräaikaisuuden syitä toimialoittain /yksiköittäin on tarkasteltu taulukossa 8.

Vuonna 2020 määräaikaisten prosentuaalinen osuus on lisääntynyt vuoteen 2019 verrattuna. Vuonna 2019 se oli 13,6 % ja vuonna 2020 vastaava luku oli 16,3 %. Tehtäväalueittain tarkasteltuna opetuksen ja opetuksen tuen osalta kasvua määräaikaisissa palvelusuhteissa ei ollut, vaan määrä on kasvanut muissa tehtävissä. Määräaikaisuuden kasvua selittää mm. projekti- ja kehittämistehtävien lisääntyminen. Projektiluonteiset tehtävät määräaikaisuuden syynä oli vuonna 2019 6,4 % henkilöstöstä, kun vastaavasti vuonna 2020 prosentuaalinen määrä oli 7,8 %. Lisäksi sijaisuuksien määrä on kasvanut ollen vuonna 2020 4 % henkilöstöstä, kun vastaava luku vuonna 2019 oli 3,3 %.

Taulukko 7. Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö tehtäväalueittain.

Henkilöstö 31.12.2020	Määrä- aikainen	Vaki- nainen	Kaikki yhteensä	Määräaik. osuus % 2020	Määräaik. osuus % 2019
Opetus ja opetuksen tuki	36	285	321	11,2	11,1
Johto ja päälliköt		24	24	0,0	0
Muut tehtävät	45	108	153	29,4	21,1
Kaikki yhteensä	81	417	498	16,3	13,6

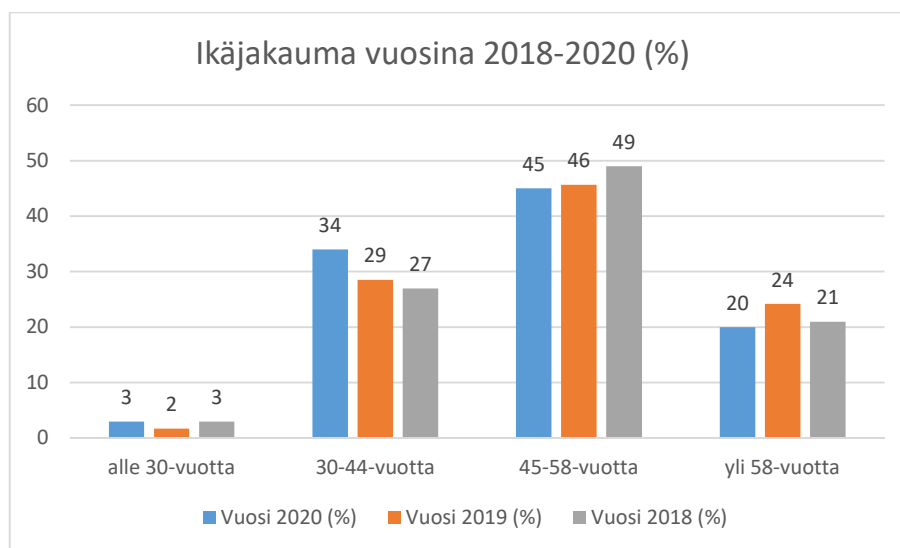
Taulukko 8. Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö toimialoittain/yksiköittäin

Toimiala/yksikkö 31.12.2020	Määrä- aikainen	Vaki- nainen	Kaikki yhteensä	Määräaik. % osuus	Määräaikaisuuden peruste
Auto- ja logistiikka-alat	5	27	32	15,6	3 puuttuva pätevyys, 1 projektiluonteinen työ, 1 sijaisuus
Hallintopalvelut	8	26	34	23,5	5 projektiluonteinen työ, 3 sijaisuus
It-, sähkö-, kone- ym.	2	32	34	5,9	1 puuttuva pätevyys, 1 määräaikainen tarve
IT-palvelut		11	11	0,0	ei määräaikaisia työntekijöitä
Kaivos- ja maanrakennusalat	6	19	25	24,0	4 puuttuva pätevyys, 2 määräaikainen tarve
Kiinteistöpalvelut		16	16	0,0	ei määräaikaisia työntekijöitä
Liiketal-, hius-, kauneus- ym.	4	23	27	14,8	3 projektiluonteinen työ, 1 sijaisuus
Matkailu- ja luontoalat	4	13	17	23,5	3 projektiluonteinen työ, 1 määräaikainen tarve
Metsäala	5	27	32	15,6	2 projektiluonteinen työ, 2 puuttuva pätevyys, 1 sijaisuus
Opiskelijapalvelut	5	26	31	16,1	3 projektiluonteinen työ, 2 sijaisuus
Oppimisen suunnittelu ja keh.	6	7	13	46,2	5 projektiluonteinen työ, 1 sijaisuus
RaCa-, elintarvike- ja pupa	1	21	22	4,5	1 projektiluonteinen työ
Rakennus-, talotekniikka- ym.	6	22	28	21,4	3 puuttuva pätevyys, 2 määräaikainen tarve, 1 sijaisuus
Ravintolapalvelut	2	34	36	5,6	2 sijaisuus
Terveys- ja hyvinvointialat	3	38	41	7,3	2 määräaikainen tarve, 1 projektiluonteinen työ
UOPI, Lapin urheiluopisto	18	39	57	31,6	15 projektiluonteinen työ, 3 sijaisuus
VALMA, TELMA ja maahanm.	3	12	15	20,0	2 sijaisuus, 1 projektiluonteinen työ
Yhteiset opinnot	3	24	27	11,1	2 sijaisuus, 1 puuttuva pätevyys
Kaikki yhteensä	81	417	498	16,3	39 projektiluontoinen työ, 20 sijaisuus, 14 puuttuva pätevyys, 8 määräaikainen tarve

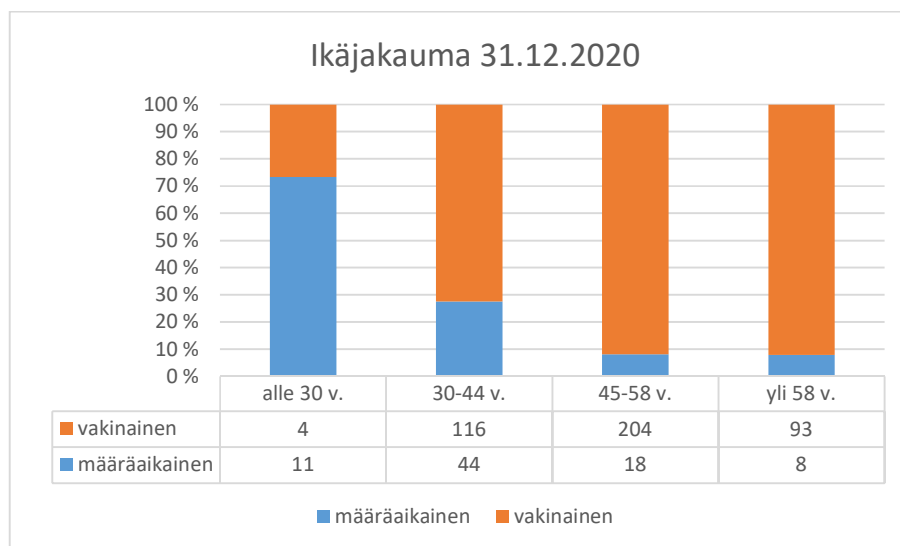
3 Henkilöstön ikä ja sukupuoli

3.1 Ikä

Verratessa REDUn henkilöstön ikäjakaumaa vuosina 2018-2020 (%) voi todeta ikäjakauman nuorentuneen. Yli 58-vuotiaiden osuus on vähentynyt 24 %:sta 20%:iin ja 45-58-vuotiaiden osuus on hieman pienentynyt ollen 45 % henkilöstöstä. 45-58-vuotiaiden ikäryhmä on kuitenkin edelleen REDUn suurin ikäryhmä. 30-44 -vuotiaiden prosenttiosuus oli noussut selvästi ollen 34 % ja myös alle 30-vuotiaiden osuus oli hieman kasvanut ollen 3 % henkilöstöstä. Määräaikaista työntekijöitä on prosentuaalisesti eniten alle 30-vuotiaissa työntekijöissä (kuvio 4).



Kuvio 3. Ikäjakauma vuosina 2018-2020 (%)

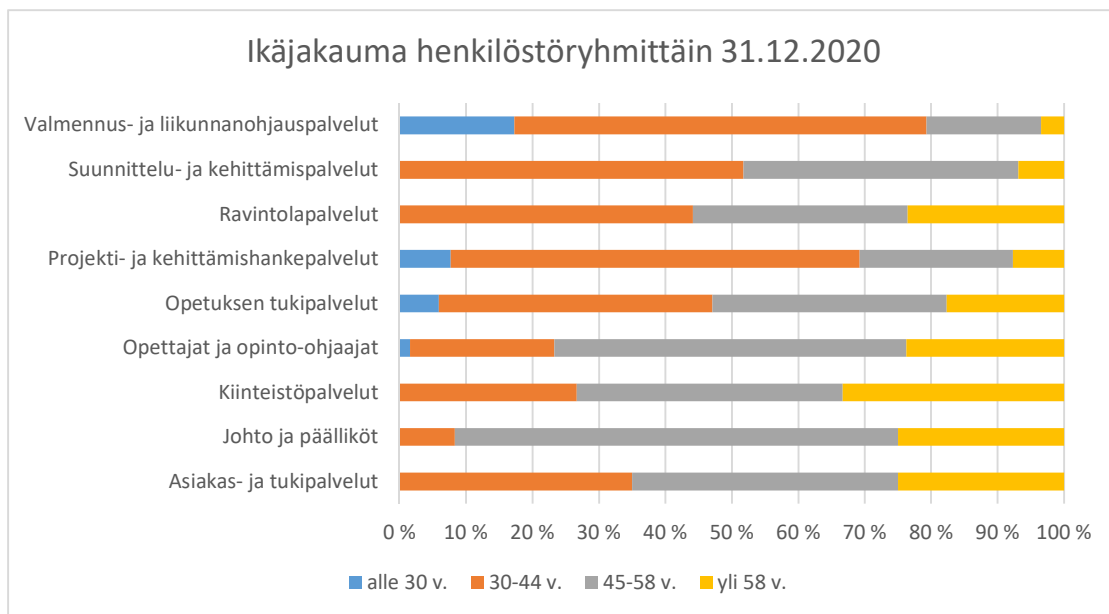


Kuvio 4. Ikäjakauma ja palvelussuhteen luonne 31.12.2020

Henkilöstö on jaettu ikäjakauma tarkastellessa yhdeksään henkilöstöryhmään. Henkilöstöryhmät ja niiden sisältämät tehtävänimikkeet on esitetty tarkemmin liitteessä 1. Alle 30-vuotiaista työntekijöistä on prosentuaalisesti eniten valmennus- ja liikunnanohjaustehtävissä. Yli 58-vuotiaita on prosentuaalisesti eniten kiinteistöpalveluissa.

Taulukko 9. Ikäjakauma henkilöstöryhmittäin 31.12.2020

Henkilöstöryhmä	alle 30 v.	30-44 v.	45-58 v.	yli 58 v.	Kaikki yht.
Asiakas- ja tukipalvelut		7	8	5	20
Johto ja päälliköt		2	16	6	24
Kiinteistöpalvelut		4	6	5	15
Opettajat ja opinto-ohjaajat	4	55	134	60	253
Opetuksen tukipalvelut	4	28	24	12	68
Projekti- ja kehittämishankepalvelut	2	16	6	2	26
Ravintolapalvelut		15	11	8	34
Suunnittelu- ja kehittämisspalvelut		15	12	2	29
Valmennus- ja liikunnanohjauspalvelut	5	18	5	1	29
Kaikki yhteensä	15	160	222	101	498



Kuvio 5. Ikäjakauma henkilöstöryhmittäin 31.12.2020

3.2 Sukupuoli

Vuonna 2020 henkilöstöstä 55% oli naisia ja 45% miehiä. Naisten prosentuaalinen osuus hieman väheni vuoteen 2019 verrattuna, jolloin naisia oli 57% ja miehiä 43%. Kokoaikaisissa määräaikaisissa palvelussuhteissa miesten osuus on lisääntynyt vuodesta 2019. Naisten osuus on kasvanut osa-aikaisissa vakinaisissa palvelussuhteissa. Määräaikaisten osa-aikaisten palvelussuhteiden osuus oli kasvanut hieman sekä miehillä että naisilla.

Taulukko 10. Henkilöstö sukupuolen ja palvelussuhteen kokoaikaisuuden mukaan 31.12.

	vuosi 2019			vuosi 2020			Muutos %		
Henkilöstö 31.12.	mies	nainen	kaikki yht.	mies	nainen	kaikki yht.	mies	nainen	kaikki yht.
vakinaisia kokoaikaisia	177	219	396	179	214	393	0,5	-1,3	-0,8
määräaikaisia kokoaikaisia	23	35	58	34	37	71	19,0	3,4	22,4
Yhteensä kokoaikaisia	200	254	454	213	251	464	2,9	-0,7	2,2
vakinaisia osa-aikaisia	7	15	22	6	18	24	-4,5	13,6	9,1
määräaikaisia osa-aikaisia	2	6	8	3	7	10	12,5	12,5	25,0
Yhteensä osa-aikaisia	9	21	30	9	25	34	0,0	13,3	13,3
Kaikki yhteensä	209	275	484	222	276	498	2,7	0,2	2,9

Opetuksessa ja opetuksen tuessa miesten prosentuaalinen osuus oli hieman kasvanut vuoteen 2020 verrattuna. Muissa tehtävissä määräaikaisten osuus oli kasvanut sekä miesten että naisten osalta. Johdossa ja päällikkötehtävissä ei ole määräaikaisia palvelussuhteita.

Taulukko 11. Henkilöstö sukupuolen mukaan tehtäväalueittain 31.12.2020

Henkilöstö 31.12.2020	Määrä-aikainen	Vaki-nainen	Kaikki yhteensä	Määräaik. % osuus 2020	Määräaik. % osuus 2019
Johto ja päälliköt		24	24	0,0	0,0
mies		12	12	0,0	0,0
nainen		12	12	0,0	0,0
Muut tehtävät	45	108	153	29,4	21,1
mies	14	34	48	29,2	18,2
nainen	31	74	105	29,5	22,3
Opetus ja opetuksen tuki	36	285	321	11,2	11,1
mies	23	139	162	14,2	11,0
nainen	13	146	159	8,2	11,3
Kaikki yhteensä	81	417	498	16,3	13,6

Toimialoittain/yksiköittäin tarkasteltuna naisvaltaisia yksiköjä ovat mm. hallintopalvelut, matkailu- ja luontoalat, opiskelijapalvelut, oppimisen suunnittelu- ja kehittämispalvelut, ravintolapalvelut, terveys- ja hyvinvointialat, RaCa-, elintarvike- ja puhdistuspalvelualat, VALMA-, TELMA- ja maahanmuuttajakoulutus sekä liiketalous-, hius-, kauneus-, tekstiili- ja muotialat.

Miesvaltaisia yksiköjä ovat mm. IT-palvelut, kaivos- ja maanrakennusalat, kiinteistöpalvelut, metsäala, rakennus-, talotekniikka- ym. alat sekä IT-, sähkö-, kone-, maanmittaus- ja lentokoneasennusalat. Lapin Urheiluopistolla miesten ja naisten prosentuaalinen osuus on lähes sama.

Taulukko 12. Henkilöstö toimialan/yksikön mukaan tarkasteltuna 31.12.2020

Toimialat/yksiköt	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä	Naisten %-osuus
Auto- ja logistiikka-alat	29	3	32	9,4
Hallintopalvelut	4	30	34	88,2
It-, sähkö-, kone-, maanmittaus ym.	29	5	34	14,7
IT-palvelut	11		11	0,0
Kaivos- ja maanrakennusalat	22	3	25	12,0
Kiinteistöpalvelu	12	4	16	25,0
Liiketal-, hius-, kauneus-, tekstiili-, muoti	4	23	27	85,2
Matkailu- ja luontoalat	5	12	17	70,6
Metsäala	28	4	32	12,5
Opiskelijapalvelut	7	24	31	77,4
Oppimisen suunnittelu ja kehittäminen	1	12	13	92,3
RaCa-, elintarvike- ja pupa	4	18	22	81,8
Rakennus-, talotekniikka- ym. alat	26	2	28	7,1
Ravintolapalvelut	3	33	36	91,7
Terveys- ja hyvinvointialat	1	40	41	97,6
UOPI, Lapin urheiluopisto	32	25	57	43,9
VALMA, TELMA ja maahanmuutt.koul.	1	14	15	93,3
Yhteiset opinnot	3	24	27	88,9
Kaikki yhteensä	222	276	498	55,4

4 Henkilöstön pätevyys ja osaamisen kehittäminen

4.1 Pätevyys

Ammatillisten tutkinnon osien opetusta on kelpoinen antamaan henkilö:

- joka on suorittanut koulutuksen järjestäjän päättämän opetustehtävän kannalta soveltuvan korkeakoulututkinnon ja opettajan pedagogiset opinnot (väh. 60 op tai 35 ov)
- jolla on vähintään kolmen vuoden pituinen käytännön työkokemus opetustehtävän sisältöä lähinnä vastaavissa tehtävissä sekä pätevyys- tai lupakirja (jos ala sitä edellyttää)

Edellä säädetystä soveltuvaa korkeakoulututkintoa koskevasta vaatimuksesta voidaan poiketa, jos korkeakoulututkintojen järjestelmässä ei ole koulutuksen järjestäjän päättämän opetustehtävän edellyttämää soveltuvaa korkeakoulututkintoa tai jos koulutuksen järjestäjän päättämä opetustehtävä edellyttää erityisen vahvaa tai erikoistunutta käytännön ammattitaitoa. Opettajalla on tällöin oltava koulutuksen järjestäjän päättämään opetustehtävään soveltuva erikoisammattitutkinto tai, jollei tutkintorakenteessa ole soveltuvaa erikoisammattitutkintoa, muu soveltuva tutkinto tai koulutus, opettajan pedagogiset opinnot sekä vähintään viiden vuoden pituinen käytännön työkokemus koulutuksen järjestäjän päättämän opetustehtävän sisältöä lähinnä vastaavissa tehtävissä.

Opetushallituksen ohjeistuksen mukaisesti opetushenkilöstön kelpoisuusmittariin on otettu mukaan ne vakinaiset ja määräaikaiset, päätoimiset opettajat, jotka opettivat pääasiallisesti 31.12.2019. Opetushenkilöstöön sisältyvät kaikki vakinaiset ja määräaikaiset opettajat,

Luonnos 0.2

mukaan lukien virkavapaalla olevat ja vähintään neljä kuukautta viransijaisena toimivat. Opetushenkilöstöä ovat rehtorit ja muut opetusvelvolliset johtajat, lehtorit ja päätoimiset tuntiopettajat, erityisopettajat ja opinto-ohjaajat. Opettajien lukumäärätietoihin ei ilmoiteta luennoitsijoita ja vastaavia yksittäisiä tai satunnaisia tunteja pitäviä.

Lapin urheiluopistolla opettajien kelpoisuus oli vuonna 2020 hieman laskenut (94,7 %) johtuen yhden opettajan puuttuvasta pätevyydestä (taulukko 14). Aikaisempina vuosina 2018-2019 kelpoisuus on ollut 100%. Lapin koulutuskeskus REDUn osalta opettajien kelpoisuus oli 90,3 % ja on jäänyt alle tavoitellusta 97 %:sta.

REDUn opetushenkilöstön kelpoisuuden laskuun on vaikuttanut mm. tiettyjen alojen rekrytointiongelmien sekä Kuntatyönantajien kelpoisuuden liittyvä täsmennys rekrytoinneissa.

- Esim. tietyissä yhteisissä opinnoissa sekä kaivos- ja maarakennusalalla hakijoita ei ole ollut, vaikka rekrytointeja jatkettiin ja markkinointia lisättiin lehtimainoksien ja some-kanavissa.
- Kuntatyönantajilta tuli täsmennys opettajien kelpoisuuteen liittyneen oikeustapauksen (KHO 9.6.2017/2790) jälkeen. Kuntatyönantaja ohjeisti, että mikäli REDulla on pysyvä opettajan tarve ja opettaja ei ole suorittanut pedagogisia opintoja, hänet voidaan palkata toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ehdolla, että hän suorittaa kolmen vuoden aikana pedagogiset opinnot. Osa toimialoista on hyödyntänyt mahdollisuutta rekrytoida vahva työelämäosaaja, mikäli hakijoissa ei ole ollut kaikkia kelpoisuusasetuksen kohtia täyttäviä hakijoita.
- 13 d § (28.12.2017/1150) Ammatillisten tutkinnon osien opetuksen antaminen ilman pedagogisten opintojen suorittamista. Ammatillisten tutkinnon osien opetusta on sen estämättä mitä 13–13 b §:ssä säädetään opettajien pedagogisista opinnoista oikeutettu antamaan myös henkilö, joka on otettu opettajaksi ehdolla, että hän kolmen vuoden kuluessa palvelussuhteen alkamisesta suorittaa mainitussa kohdassa tarkoitetut opettajan pedagogiset opinnot.

Taulukko 13. REDUn opetushenkilöstön kelpoisuus yhteensä

OPETTAJIEN KELPOISUUS		TA-tavoite 2020	Toteuma 2020	Toteuma 2019	Toteuma 2018
Opettajien kelpoisuus	%	97,0 %	90,6 %	92,1 %	96,2 %
Opettajien lkm	lkm		267	267	265
Kelpoisten opettajien lkm	lkm		242	246	255

Taulukko 14. Opetushenkilöstön kelpoisuus tulosalueittain

OPETTAJIEN KELPOISUUS		Koulutuskeskus REDU				Santasport Lapin Urheiluopisto			
		TA-tavoite 2020	Toteuma 2020	Toteuma 2019	Toteuma 2018	TA-tavoite 2020	Toteuma 2020	Toteuma 2019	Toteuma 2018
Opettajien kelpoisuus	%	97,0 %	90,3 %	91,6 %	96,0 %	100,0 %	94,7 %	100,0 %	100,0 %
Opettajien lkm	lkm		248	250	249		19	17	16
Kelpoisten opettajien lkm	lkm		224	229	239		18	17	16

4.2 Osaamisen kehittäminen

Henkilöstöä kannustetaan jatkuvaan itsensä ja työyhteisönsä kehittämiseen. Jokaisella työntekijällä oli mahdollisuus käyttää viisi palkallista työpäivää osaamisen kehittämiseen, joista työnantaja määräsi kaksi päivää ja työntekijällä oli mahdollisuus esittää kolmea päivää. Osaamista oli mahdollista kehittää työssä oppimalla, kokemuksesta oppimalla tai koulutuksen kautta.

Osaamisen kehittäminen työssä oppimalla tarkoitetaan mm. työelämäjaksoja, työkiertoa, tutustumiskäyntejä, laajenevia työtehtäviä ja hankkeissa työskentelyn kautta oppimista. Osaamisen kehittäminen kokemuksesta oppimalla tarkoittaa mm. tiimityötä, parityöskentelyä sekä kollegan tai esimiehen palautteesta oppimista. Osaamisen kehittäminen koulutuksen kautta tapahtuu koulutuksin tai seminaarein.

Taulukossa 15 on tarkasteltu osaamisen kehittämistä henkilöstöryhmittäin henkilöstökyselyssä 2020 saatujen tulosten perusteella. Henkilöstökyselyssä jokainen työntekijä arvioi osaamisensa kehittämistä asteikolla 1-5. Työntekijä on voinut kehittää osaamistaan monin eri tavoin. Tuloksia tarkastellessa on huomioitava, että valmennus- ja liikuntaohjauspalveluissa on useita työntekijöitä, jotka ovat aloitteet alle kuuden kuukauden sisällä työskentelynsä.

Työssä oppimalla eniten osaamistaan oli kehittänyt kiinteistö-, ravintola- sekä suunnittelu- ja kehittämispalvelut. Kokemuksessa oppimalla osaamista oli kehitetty lähes kaikissa henkilöstöryhmissä. Koulutuksessa ja seminaareissa oli käyty eniten asiakas- ja tukipalveluissa, projektin ja kehittämishankepalveluissa sekä johdon ja päälliköiden parissa.

Taulukko 15. Oman osaamisen kehittäminen henkilöstöryhmittäin (vuosi 2020)

Olen kehittänyt omaa osaamistani - työntekijöiden itsearvio*	Työssä oppimalla	Kokemuksesta oppimalla	Koulutuksissa ja seminaareissa
Asiakas- ja tukipalvelut	73 %	91 %	91 %
Johto ja päälliköt	57 %	86 %	86 %
Kiinteistöpalvelut	87 %	94 %	31 %
Opettajat ja opinto-ohjaajat	44 %	72 %	59 %
Opetuksen tukipalvelut	56 %	75 %	62 %
Projekti- ja kehittämishankepalvelut	41 %	77 %	77 %
Ravintolapalvelut	68 %	82 %	18 %
Suunnittelu- ja kehittämispalvelut	70 %	100 %	75 %
Valmennus- ja liikunnanohjauspalvelut	36 %	43 %	43 %

* "Täysin samaa mieltä (5)"- ja "Jokseenkin samaa mieltä (4)" -vastaukset yhteensä (%)

Henkilöstön osaamisen kehittämistä seurataan myös koulutuksen keston, koulutuskorvaukseen oikeutettavien päivien ja henkilöstön kehittämisen kustannusosuuden kautta. **Huomioitavaa on**, että lokakuussa 2020 tehdystä palkkahallintojärjestelmämuutoksesta johtuen raportointia ei ole saatu vielä toimimaan. Henkilöstön kehittämisen kustannusosuus on jouduttu vain arvioimaan loka-joulukuun osalta, koska ks. tietoa ei saa vielä luotettavasti uudesta ohjelmasta. **Tieto on ainoastaan suuntaa antava**, eikä suoraan verrattavissa aikaisempiin vuosiin.

Vuonna 2020 koulutuskorvaukseen oikeutettuja päiviä oli 661 ja koulutukseen osallistuttiin yhteensä 6153,9 h (12,4 h/per hlö). Vuonna 2020 koulutuskorvaukseen oikeutettujen päivien

määrä oli kasvanut, mutta koulutuksen kesto hieman vähentynyt vuoteen 2019 verrattuna. Tämä tarkoittaa, että koulutuksiin on osallistunut ylipäättään useampi työntekijä kuin aikaisemmin, mutta koulutuksen kesto yhteensä on ollut pienempi. Vuoden 2020 aikana työelämäjaksolla oli kolme opettajaa.

Taulukko 16. Osaamisen kehittämisen koulutuksen keston, koulutuskorvaukseen oikeutettavien päivien ja henkilöstön kehittämisen kustannusosuuden pohjalta vuosina 2018-2020

Koulutuksen kesto		Toteuma 2020	Toteuma 2019	Toteuma 2018
Koulutuksen kesto (h/hlö)		12,4 h	13,2 h	16,6 h
Koulutuksen kesto yhteensä		6153,9 h	6374,4 h	7893,1 h
Koulutuskorvaukseen oikeutettuja päiviä yht.		661	563	710
Henkilöstön kehittäminen kustannusosuus	TA-tavoite 2020	Toteuma 2020	Toteuma 2019	Toteuma 2018
REDU Yhteensä			1,9 %	2,0 %
Koulutuskeskus REDU			2,0 %	2,1 %
Lapin Urheiluopisto			0,8 %	0,5 %
Sisäiset palvelut			2,4 %	2,3 %
Työelämäjaksot	Vuoden 2020 aikana työelämäjaksolla oli kolme opettajaa.			

Kehityskeskusteluprosessia ja -lomakkeistoa on kehitetty vuosien 2019-2020 aikana Parasta johtamista -hankkeen toimijoiden ja osaamisen kehittämisen työryhmän yhteistyönä. Toimialojen henkilöstölle räätälöitiin oma kehityskeskustelulomakkeisto, jossa huomioitiin selkeämmin toimialan kehittäminen ja työelämäyhteistyö. REDUn TA 2020 sitovana tavoitteena oli, että REDUn henkilöstön kehityskeskustelut on käyty 100 %:sti vakinaisen henkilöstön kanssa.

Vuonna 2020 yksilökehityskeskusteluja käytiin dokumentoidusti 428 työntekijän kanssa (86 % henkilöstöstä). Valmennuskeskuksessa kehityskeskusteluja käytiin joidenkin työntekijöiden kanssa useampaan kertaan vuoden aikana, mutta heidät on huomioitu laskennassa vain kertaalleen. Kehityskeskustelut käytiin pääsääntöisesti vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden kanssa lukuun ottamatta palvelussuhteen keskeytyksellä olevia työntekijöitä sekä loppusyksystä aloittaneita tai lyhyttä sijaisuutta tekeviä työntekijöitä. Vuonna 2019 yksilökehityskeskusteluja oli dokumentoidusti käyty yhteensä 148 ja vastaava luku vuonna 2018 oli 145. Kokonaishenkilöstömäärään peilaten voidaan todeta, että TA 2020 sitova tavoite on saavutettu.

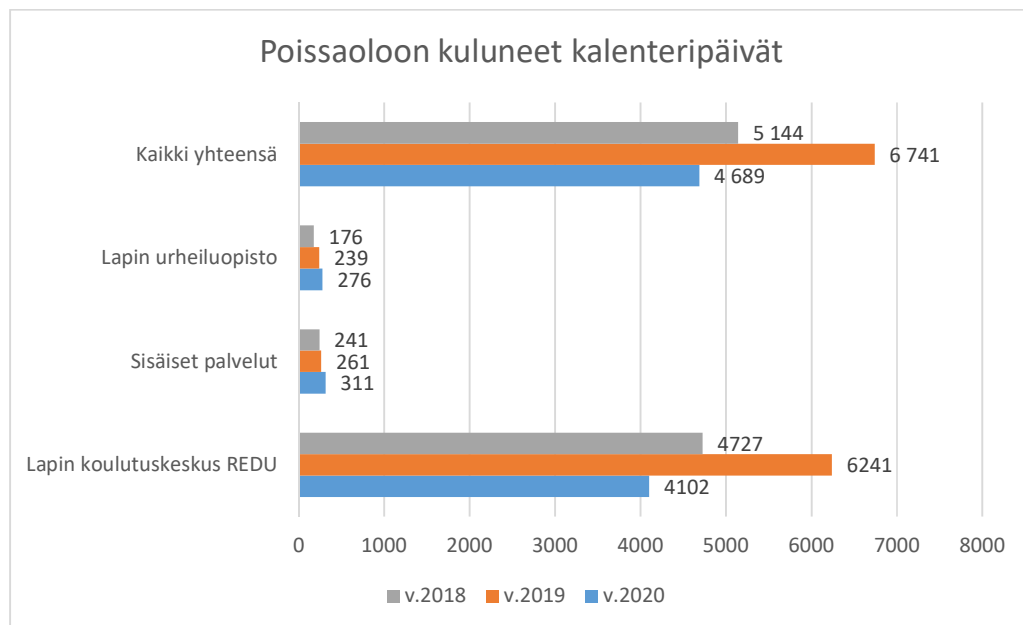
5 Henkilöstön työkyky ja terveys

Terveysperusteisia poissaoloja vuoden 2020 aikana oli yhteensä 4 689. Poissaolojen määrä pitää sisällään 142 kalenteripäivää vapaa-ajan tapaturmasta johtuvia poissaoloja. Poissaolojen määrä ei sisällä työtapaturmista johtuneita poissaoloja, joita oli yhteensä 23 kalenteripäivää.

Poissaolojen määrä oli huomattavasti vähentynyt Lapin koulutuskeskus REDUssa, mutta hie-
man lisääntynyt sisäisissä palveluissa ja Lapin urheiluopistossa. Lapin koulutuskeskus REDU on
suurin tulosalue, joten koronapandemian vaikutusten poissaolojen määrään voidaan arvioida
näkyvän eniten siellä. Työntekijät ovat olleet muun väestön tavoin enemmän kotona ja etä-
töissä. Kausi-influenssaa ja flunssaa on ollut vähemmän lisääntyneen käsien pesun, turvavälien
ja kasvomaskien käytön myötä. Henkilöstöstä 271 työntekijällä ei ole lainkaan terveysperusteis-
ia poissaoloja vuonna 2020. Vastaava luku vuonna 2019 oli 183 työntekijää ja vuonna 2018
yhteensä 209 työntekijää.

Taulukko 17. Terveysperusteiset poissaolojen määrä kalenteripäivittäin 2018-2020

Tulosalue/yksikkö	Poissaaloon kuluneet kalenteripäivät yhteensä		
	v.2020	v.2019	v.2018
Lapin koulutuskeskus REDU	4102	6241	4727
Sisäiset palvelut	311	261	241
Lapin urheiluopisto	276	239	176
Kaikki yhteensä	4 689	6 741	5 144



Kuvio 6. Poissaaloon kuluneet kalenteripäivät yhteensä vuosina 2018-2020

Työpaikkatapaturmia oli vuonna 2020 yhteensä 15 ja työmatkatapaturmia viisi. Työtapatur-
mista johtuvia poissaoloja oli vuonna 2020 yhteensä 23 kalenteripäivää. Vuonna 2019 työpaik-
katapaturmia oli yhteensä 16 ja työmatkatapaturmia kaksi. Tarkemmat tapaturmatilastot löy-
tyvät REDUn turvallisuusraportista.



Luonnos 0.2

Lokakuussa 2020 tehdystä palkkahallintojärjestelmämuutoksesta johtuen raportointia ei ole saatu vielä toimimaan. Terveysperusteisten poissaolojen kustannuksia ei pystytty vuoden 2020 osalta raportoimaan.

6 Yhteistoiminta ja vuosityöaika

6.1 Yhteistoiminta

Rovaniemen koulutuskuntayhtymässä (REDU) otettiin käyttöön 1.1.2014 lukien yhteistoiminnan toimintaperiaatteet. REDUun perustettiin kaksi erillistä toimikuntaa, yhteistyötoimikunta ja työsuojelutoimikunta aikaisemman yhteistyötoimikunnan sijasta. Kerran tai kaksi kertaa vuodessa pidetään yhteisiä kokouksia, johon osallistuvat sekä yhteistyötoimikunnan että työsuojelutoimikunnan jäsenet.

Vuonna 2020 yhteistyötoimikunnan kokoonpano oli seuraava:

Arkko Taisto, rehtori
 Jokinen Henna, pääluottamusmies JUKO (KVTES, TS)
 Karjalainen Tapani, pääluottamusmies JHL
 Lempiäinen Pia, pääluottamusmies JYTY
 Lindfors Tapio, pääluottamusmies JUKO (OVTES)
 Niemelä-Pentti Saija, johtaja, puheenjohtaja
 Palojärvi Mirjami, henkilöstöpäällikkö, sihteeri
 Poutanen Kari-Pekka, varapääluottamusmies JUKO (OVTES)

Työsuojeluvaltuutetut Anu Tauriainen ja Kimmo Siuruainen sekä REDUn hallituksen puheenjohtaja Sakke Rantala ja 21.4.2020 yhteistyötoimikunnan kokouksesta lähtien Vesa Haapala ovat olleet läsnäolo- ja puheoikeudella kutsuttuna kokouksiin (hallitus 6.2.2014). Yhteistyötoimikunnan kokouksiin osallistui kutsuttuna myös eri alojen asiantuntijoita. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2020 aikana yhteensä yksitoista kertaa. Näistä kokouksesta kaksi oli yhteistä kokousta työsuojelutoimikunnan kanssa.

Kokouksissa annettiin ajankohtaista tietoa liittyen yhteistoimintaneuvotteluihin, joita REDUssa käytiin vuonna 2020 seuraavasti:

1. Santasport-kokonaisuuden yhteistoimintaneuvottelut päättyivät 13.1.2020. Rovaniemen koulutuskuntayhtymän talousarviossa vuodelle 2019 oli sitovana tavoitteena kirkastaa Santasport-kokonaisuuden roolit (Santasport Lapin Urheiluopisto ja Santasport Finland Oy).
2. Yhteistoimintaneuvottelut liittyen Rovaniemen koulutuskuntayhtymä REDUn suunnitelmiin lomauttaa oppilaitosten ns. koulutyön keskeyttämisaikoina tukihenkilöstöä päättyivät 9.3.2020.
3. Yhteistoimintaneuvottelut perusteena valtioneuvoston ja AVIn päätös sulkea oppilaitosten tilat koronaepidemian vuoksi. Neuvottelut päättyivät 7.4.2020. Näiden neuvottelujen tuloksena lomautettiin henkilöstöä pääasiassa ravintolapalveluista sekä Santasport Lapin Urheiluopistosta.
4. Ravintolapalveluiden yhteistoimintaneuvottelu perusteena ravintoloiden ostopalvelusopimusten päättymiset käytiin 10.8.-22.9.2020. Tämän neuvottelun tuloksena irtisanottiin kolme henkilöä (2 htv).



Luonnos 0.2

Oman irtisanoutumisen vuoksi vuonna 2020 vakinainen palvelussuhde päättyy 13 työntekijällä (muut kuin eläkkeelle jääneet). Vuonna 2019 vakinaisesta palvelussuhteesta itse irtisanoutui 20 ja vuonna 2018 vastaava luku oli 15.

Yhteistyötoimikunnan kokouksissa käsiteltiin mm. ravintolapalveluiden vuokratyövoiman käyttö, hallintosääntö, työterveyshuollon kustannusten korvaushakemus vuodelta 2019, opiskeluhoitosuunnitelma 2020-2021 sekä lomarahen vaihtamista vapaaksi, jonka paikallista sopimusta päivitettiin yhdessä pääluottamusmiesten kanssa vuonna 2020. Kokouksissa annettiin säännöllisesti tiedoksi myös koronaviruksen ajankohtaiskatsaus.

Ohjeista päivitettiin vuoden aikana seuraavat: Talousarvion täytäntöönpano-ohje, Työkyvyn ja työssäjaksamisen tukemisen ohje, Yön yli retket – ohje, Järjestyssäännöt ja menettelytapaohje järjestyssääntörikkomuksissa sekä Liukuvan työajan ohje.

Yhteisessä kokouksessa työsuojelutoimikunnan kanssa käsiteltiin keväällä tilinpäätös, henkilöstöraportti, turvallisuusraportti sekä Työkyvyn ja työssäjaksamisen tukemisen ohje. Syksyn yhteisessä kokouksessa käsiteltiin henkilöstöä koskevat suunnitelmat, henkilöstökyselyn koontitulokset sekä talousasioita muun muassa arviota vuoden 2020 tuloksesta.

Turvallisuus- ja työsuojeluasioista (sis. työsuojelutoimikunnan ja sisäilmatyöryhmän toiminta) on laadittu oma REDUn turvallisuusraportti. Turvallisuusraportti sisältää myös mm. tilastot läheltä piti -tilanteista, turvallisuusaloitteista, sisäilmailmoituksista ja tapaturmista.

Työyhteisösovittelu ja työnohjaus

REDUssa on käytössä työyhteisösovittelun malli. Työyhteisösovittelu on prosessinomainen menetelmä työpaikan erilaisten ristiriitatilanteiden ratkaisuun. Prosessi on luotu työyhteisöjen kehittämistä varten ja se perustuu konfliktien avoimeen kohtaamiseen sekä käsittelyyn ihmiskeskeisellä tavalla.

Työyhteisösovittelu käynnistyy luottamuksellisilla yksilötapaamisilla, jonka jälkeen sovitaan yhteinen tapaamisaika kaikkien osapuolten kesken. Yksilötapaamisella varmistetaan, että sovittelun osapuolet tulevat kuulluksi ja pääsevät kertomaan oman näkökulmansa. Lisäksi tarkoituksena on taata osapuolille mahdollisuus käydä läpi omia ajatuksia ja tunteita ristiriitatilanteeseen liittyen ennen yhteistapaamista. Yhteistapaamisen päämääränä on keskustelun avaaminen ja sen läpikäyminen, mitä on tapahtunut eri näkökulmista katsottuna sekä ristiriitatilanteen ratkaiseminen ja sopiminen vuorovaikutuksen kautta.

Sovittelussa puolueeton henkilö eli sovittelija toimii sovinnon mahdollistajana auttaen konfliktin osapuolia näkemään ratkaisuja. Sovittelija ohjaa prosessia, jonka lopputuloksena osapuolet itse ratkaisevat tilanteen.

Työyhteisösovittelua toteutetaan REDUssa sovittelijoiden parityönä. Työyhteisösovittelijoina toimivat Kari Ketola (29.2.2020 saakka), Mirjami Palojärvi ja Marju Määttä. Työyhteisösovittelussa oli vuonna 2020 kaksi eri tapausta, joissa tapaamiskertoja oli yhteensä viisi.

Työnohjausta järjestettiin yhden toimialan henkilöstölle.

6.2 Opetusalan henkilöstön vuosityöaika

Kunnallisen opetusalan henkilöstön virka- ja työehtosopimukseen OVTES 2018–2019 sisältyneen uudistuksen myötä REDUn opettajat siirtyivät vuoden 2019 alusta vuosityöaikajärjestelmään. Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus 2020-2021 allekirjoitettiin 27.5.2020. Ammatillisten oppilaitosten osion C kokoaikaisen opettajan ja opinto-ohjaajan vuosityöajan pituus säilyi ennallaan. Ne E-osiosta vuosityöaikajärjestelmään siirtyneet opettajat, joilla oli uudelevalinnasta ilmoittamisen määräpäivänä (30.9.2020) edelleen jäljellä henkilökohtainen vuosityöaika yli 1500 tuntia, saivat uudelleen valita, haluavatko säilyttää henkilökohtaisen vuosityöajan vai siirtyä 1500 tunnin kokoaikaisen opettajan vuosityöaikaan. REDUssa E-osiosta siirtyneitä opettajia oli 31 ja heistä 21 työskentelee henkilökohtaisessa työajassa. Vapaajaksoihin täydennettiin mahdollisuus siirtää seitsemän kalenteripäivää pidettäväksi muuna kuin pääasiallisella vapaajaksoaikana. OVTES A 14 §:n määräys eläkeläisen vuosisidonnaisesta lisästä poistettiin 1.8.2020 lukien.

REDUn perustettiin vuonna 2018 laaja-alainen vuosityöaikatyöryhmä yhtymähallituksen päätöksen mukaisesti. Työryhmän vetäjäksi nimettiin henkilöstöpäällikkö. Ryhmään kuuluvat opettajien pääluottamusmies ja varapääluottamusmies sekä johdon, päälliköiden sekä pedagogisen suunnittelun, opiskelijahallinnon ja henkilöstöpalvelujen edustajat. Vuosityöaikatyöryhmän toiminnan oli tarkoitus päättyä vuoden 2019 loppuun, mutta REDUn johtajan päätöksellä työryhmän toimintaa jatkettiin ensin 31.12.2020 saakka ja sen jälkeen 31.12.2021 saakka.

Vuosityöaikatyöryhmä kokoontui neuvotteluihin syksyn 2018 aikana kaikkiaan viisi kertaa. Neuvottelut käytiin hyvässä yhteisymmärryksessä ja neuvotteluissa päädyttiin yksimieliseen ratkaisuun. Vuoden 2019 aikana vuosityöaikatyöryhmä kokoontui yhteensä seitsemän kertaa ja vuoden 2020 aikana neljä kertaa. Kokouksissa käsiteltiin henkilöstöltä ja esimiehiltä tulleita kysymyksiä ja palautteita. Kokousten aikana käsiteltiin työaikasuunnitteluun ja -seurantaan liittyneitä haasteita ja molempia prosesseja kehitettiin tulleen palautteen perusteella. Kehittämistyö jatkuu edelleen.

Esimerkkeinä kehittämistoimenpiteistä on mm.

- StudentaPlus-järjestelmän täydentäminen TimePlan-/TimeEdit-ohjelmilla, jotta työnsuunnittelu teknisesti helpottuisi
- pedagogisten suunnittelijoiden siirtyminen toimialoilta ja pedagogisen suunnittelijoiden määrän lisääminen
- opettajien työajanseurannassa otettiin asteittain käyttöön StudentaPlus-kalenteri ja hanketyön kirjaamista Reportronic-järjestelmässä kevennettiin vuoden 2021 alusta
- StudentaPlus-työajanseuranta kehitettiin työajanseurannan raportointia PowerBI:hin sekä opettajan että esimiehen näkökulmasta.

Vuosien 2018-2020 aikana henkilöstölle ja esimiehille järjestettiin useita tiedotus-, perehdytys- ja koulutustilaisuuksia. Uusien työntekijöiden perehdyttämistilaisuuksia pidetään (sis. vuosityöaika ja työajanseuranta) kuukausittain. ROKKI-intraan perustettiin vuosityöaikaan liittyen oma sivusto, johon on koottu vuosityöaikaan liittyvää materiaalia ja ajankohtaisia linkkejä sekä mahdollistettu kysymyksen esittäminen. Ohjeita ja materiaalia päivitetään koko ajan tulleen palautteen perusteella.

7 Työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta

Rovaniemellä ja Sodankylässä toimivan henkilöstön työterveyspalvelut tuottaa Lappica Oy. Kittilän toimivan henkilöstön työterveyspalveluista vastaa Pihlajalinna Terveys Oy, Dextra Levi. Kemijärven henkilöstön osalta työterveyspalvelut tuottaa Kemijärven kaupunki/Terveystalo Kemijärvi ja Keminmaan henkilöstön osalta Mehiläinen Oy.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 246 537 €. Kustannukset olivat kokonaisuutena laskeneet 22,82% vuoteen 2019 verrattuna. Kustannukset henkilö kohden vuonna 2020 olivat 495 €. Kustannukset olivat laskeneet selkeästi kaikilla tulosalueilla/yksiköissä. Koronapandemian voi arvioida osaltaan vaikuttaneen laskeneisiin kustannuksiin. Esim. kausi-influenssaa ja flunssaa on esiintynyt koronapandemian aikana vähemmän kasvaneen kotona olemisen, etätyöskentelyn ja korona-ohjeistusten noudattamisen myötä.

Taulukko 18. Työterveyshuollon kustannusten kehitys 2016-2020

Työterveyshuollon kustannukset €	2016	2017	2018	2019	2020
	326 552	326 939	294 150	319 422	246 537
Muutos edellis- vuodesta		0,12 %	-10,03 %	8,59 %	-22,82 %

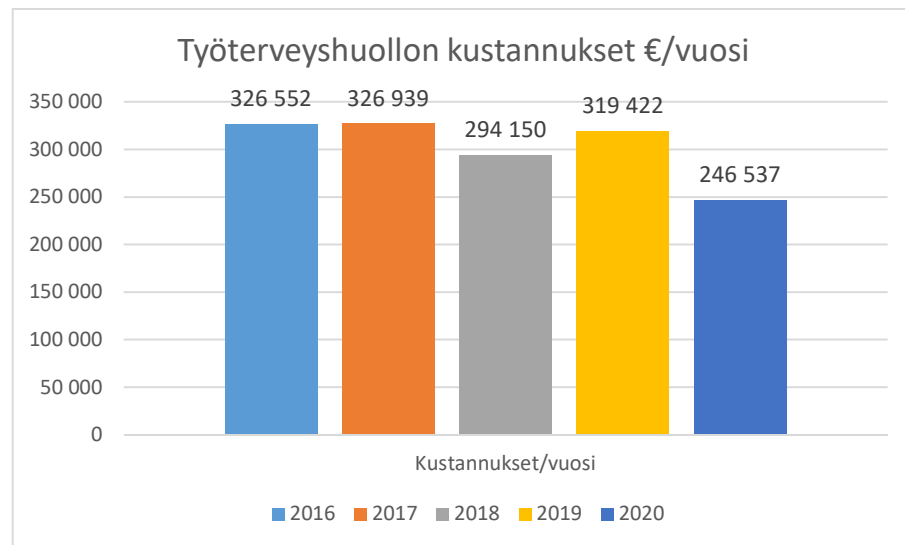
Taulukko 19. Työterveyshuollon kustannukset tulosalueittain/yksiköittäin vuonna 2020

VUOSI 2020 Tulosalue/yksikkö	Henkilö- määrä	Kustan- nukset €	Kustan- nukset €/hlö	Terveysper. poissaolot (kalenteripvt)
Sisäiset palvelut	61	22 087	362	311
Lapin koulutuskeskus REDU	380	202 589	533	4102
UOPI Lapin urheiluopisto	57	18 889	331	276
Työhyvinvointityö/Yhteiset	0	2 972	0	0
Kaikki yhteensä	498	246 537	495	4689

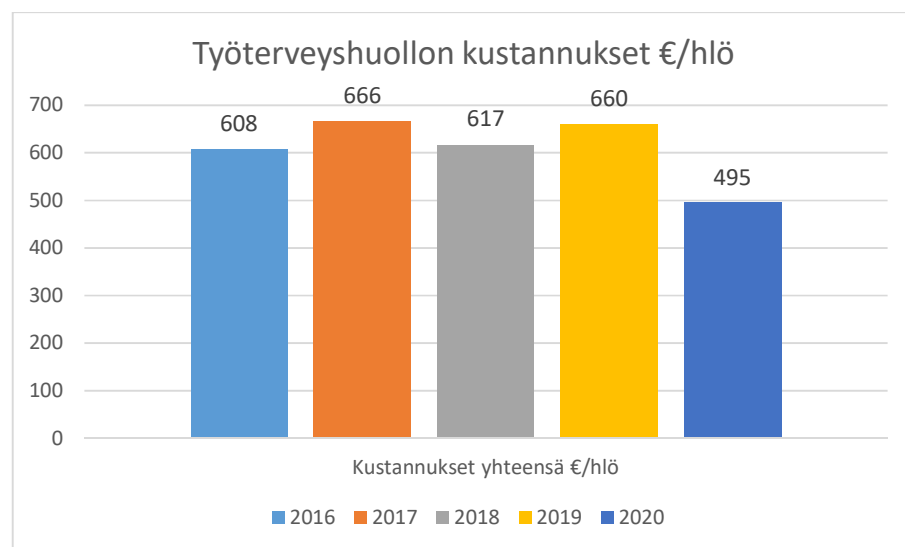
Taulukko 20. Työterveyshuollon kustannukset tulosalueittain/yksiköittäin vuonna 2019

VUOSI 2019 Tulosalue/Yksikkö	Henkilö- määrä	Kustan- nukset €	Kustan- nukset €/hlö	Terveysper. poissaolot (kalenteripvt)
Sisäiset palvelut	57	25 686	451	261
Lapin koulutuskeskus REDU	377	267 773	710	6 241
Lapin urheiluopisto	50	19 972	399	239
Työhyvinvointityö/Yhteiset	0	5 991	0	0
Yhteensä	484	319422	660	6741

Luonnos 0.2



Kuvio 7. Työterveyshuollon kustannukset yhteensä vuosina 2016-2020



Kuvio 8. Työterveyshuollon kustannukset per henkilö vuosina 2016-2020

REDUn työntekijöillä on käytettävänä 200 euron vuosittainen liikunta- ja kulttuurietu (ePassi). Etuun ovat oikeutettuja kaikki, joilla on vakituinen palvelussuhde tai ovat määräaikaisessa päätoimisessa palvelussuhteessa. Lisäksi etuun ovat oikeutettuja lakisääteisellä virka- tai toimivapaalla olevat henkilöt. Vuoden 2020 aikana liikunta- ja kulttuurietua oli käyttänyt 478 REDUn työntekijää (yhteensä 98 045,16 €). Vuonna 2019 liikunta- ja kulttuurietua käytti 440 REDUn työntekijää (yhteensä 79 948,84 €).

Jokaisella työyksiköllä on ollut mahdollisuus toteuttaa kaksi työhyvinvointi- ja virkistysiltapäivää vuodessa. Vuoden 2020 aikana näitä päästiin koronapandemiasta johtuen toteuttamaan vaihtelevasti. Vuosi 2020 lukuvuosi avattiin koko henkilöstön yhteisellä työvuoden avauksella Santasport Lapin urheiluopistolla. Päivään sisältyi mm. asiantuntija-puheenvuoroja, liikuntaosuus ja pientä stand up-kevennystä. Korona-pandemia perui vuoden 2020 loppuun suunnitellut pikkujoulut, mutta joulumuistamisena saatiin makoisia REDUn elintarvikealan valmistamia tuotteita sekä 30 euron kertaluonteinen täydennys liikunta- ja kulttuurietuun (ePassi).

8 Henkilöstökysely ja talousarvion painopistealueet

Loka-marraskuussa toteutettiin REDUn ja Santasportin (sis. yhtiöt) henkilöstökysely, joka sisälsi kuusi osa-aluetta (tavoitteet ja tehtävät, osaaminen ja uudistuminen, vuorovaikutus ja yhteistyö, johtaminen ja esimiestyö, työhyvinvointi ja työkyky sekä työolot). Kyselyyn vastasi REDUn ja Santasport Lapin Urheiluopiston henkilöstöstä yhteensä 325 vastausprosentin ollen 67 %. Vastausprosentti laski vuoden 2018 kyselyyn verrattuna (76 %). Tavoitteena oli, että tyytyväisyyden osuus olisi joka kohdassa 70 % vastaajista (vihreät palkit). Työpaikkakiusaamisen ja seksuaalisen häirinnän osalta tavoitteena oli nollatoleranssi.

Vertailtaessa henkilöstökyselyn kuntayhtymän koontituloksia 2018 ja 2020 voidaan todeta tulosten kaiken kaikkiaan kehittyneen parempaan suuntaan. Tuloksissa on toimiala- ja henkilöstöryhmäkohtaisia eroja.

- Vahvuudet olivat säilyneet vahvuuksina. Koontitulosten mukaan työn tavoitteet ovat selvillä, henkilöstön osaaminen vastaa työnvaatimuksia ja työssä on mahdollisuus oppia uusia asioita.
- Tulosten perusteella työkyky oli parantunut kaikilla osa-alueilla vuodesta 2018.
- Uusiin tehtäviin perehdyttäminen, eri toimialojen/yksiköiden välinen yhteistyö sekä kuntayhtymän yhteisten asioiden viestintä nousevat edelleen vuonna 2020 esille kehittämiskohteina, joskin tyytyväisyys oli vuoteen 2018 verrattuna kehittynyt positiiviseen suuntaan.
- Tyytyväisyys johtamiseen oli kasvanut, mutta kaikilta osin 70 % tavoitetasoa ei saavutettu. Vuoden 2018 henkilöstökyselyn tulosten perusteella kehittämistoimenpiteenä esimieskäsityksentäntöjä muutettiin ja panostettiin enemmän lähiesimiestyöhön. Vuoden 2020 tuloksissa lähiesimiestyöhön oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä ja 70 % tavoitetaso saavutettiin.
- Työpaikkakiusaamisen ja seksuaalisen häirinnän osalta nollatoleranssia ei saavutettu. Henkilöstöstä 8,9 % oli kokenut kiusaamista ja 0,6 % seksuaalista häirintää. Tapausten määrä ei ollut kasvanut vuoden 2018 kyselyn tuloksiin verrattuna.

Henkilöstökyselyn tarkemmat tulokset ja koonnit on luettavissa ROKKI-intrasta → Oikopolut → Palauteraportit → Henkilöstökysely.

Tuloksia käsitellään kahdessa osassa. Ensimmäisessä vaiheessa tuloksia käsitellään toimialoilla ja yksiköissä. Keskustelun pohjalta priorisoidaan 1-2 merkittävää toimialan/yksikön kehittämistoimenpidettä. Toimialojen ja yksiköiden käsittelytilaisuuksien pohjalta vedetään yhteen tulokset ja kehittämistoimenpiteet koko REDUn näkökulmasta (johtoryhmä, YT- ja työsuojelutoimikunta sekä osaamisen kehittämisen työryhmä).

Tulosten käsittelyn toinen osa toteutetaan kevään talokokouksissa (muutokset koronatilanteesta johtuen mahdollisia). Talokokouksiin osallistuvat talon henkilöstön lisäksi REDUn johto sekä henkilöstöpalvelujen, työsuojelun ja työterveyshuollon edustajat.

REDUn merkittävimmät kehittämiskohteet priorisoidaan keväällä 2021 sen jälkeen, kun tulokset on käsitelty toimialoilla ja yksiköissä. Kehittämistoimenpiteet, niiden vastuutus ja aikataulu on luettavissa ROKKI-intrasta → palauteraportit → henkilöstökysely.

Henkilöstökyselyprosessin toteutumista ja onnistumista seuraa ja arvioi osaamisen kehittämisen työryhmä. Osaamisen kehittämisen työryhmä toteuttaa vuoden päästä henkilöstökyselyn toteuttamisesta seurantakyselyn, jolla selvitetään REDUn ja toimialojen/yksiköiden kehittämistoimenpiteiden toteutumisen tilanne.

Talousarvion painopistealueet ja sitovat tavoitteet

Talousarviossa määriteltiin neljä REDUn strategista painopistettä suunnitelmakaudelle 2020-2023, joita ovat asiakaslähtöinen toiminta, työelämäyhteyksien ja -kumppanuuksien vahvistaminen ja työelämäpalvelujen selkiyttäminen, innovatiivinen kehittäminen sekä tasapainoinen talous. Näiden neljän painopistealueen onnistumiselle on keskeistä, että henkilöstö on osaavaa ja sitoutunutta, joten suunnitelmakaudelle on nostettu strategiseksi kehittämisen painopistealueeksi myös osaava ja sitoutunut henkilöstö - ”Yhdessä yhteiseen maaliin”.

Painopistealueen 5: Osaava ja sitoutunut henkilöstö sitovat tavoitteet toimintavuodelle 2021:

- Vahvistetaan henkilöstön hyvinvointia ja ajantasaista osaamista.
- Kehitetään REDUn työnantajakuvaa ja rekrytointiprosessia.
- Jatkokehitetään konsernin toimintamallia ja tarkastellaan tarvittaessa tehtäväkuvia, nimikkeitä sekä sijaisuusjärjestelyjä.
- Vahvistetaan läpileikkaavien prosessien toimivuutta.
- Kehitetään edelleen opettajien työajan suunnittelu- ja seurantaprosessia.
- Kehitetään esimies- ja johtamistyötä.

9 Eläköityminen

9.1 Eläkkeelle siirtyneet

Vuoden 2020 aikana eläkkeelle jäi REDUn palveluksesta (tai joilla REDU on ollut viimeinen työnantaja) yhteensä 14 henkilöä. Osa-aikaeläkkeellä (sis. osatyökyvyttömyyseläke) on yhteensä 10 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden määrä oli lisääntynyt vuodesta 2019, jolloin vanhuuseläkkeelle jäi 11 henkilöä ja osa-aikaeläkkeellä oli yhdeksän henkilöä.

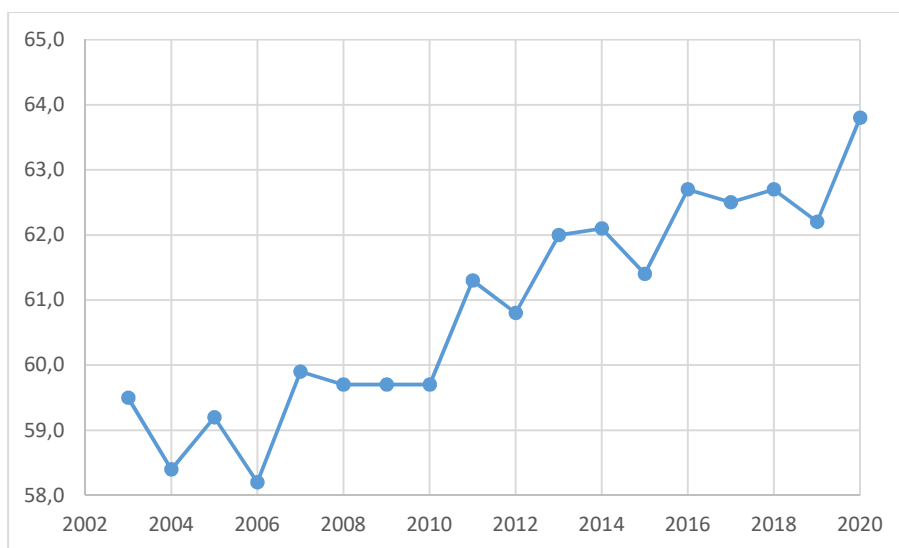
Taulukko 21. Eläkkeelle siirtyneet vuosina 2019-2020

Eläkelaji	Määrä 2020, henkilöä	Määrä 2019, henkilöä	Muutos, henkilöä	Muutos %
Vanhuuseläkkeet	14	11	3	27,3 %
Osa-aikaeläke (sis. osatyökyvyttömyyseläke)	10	9	1	11,1 %
Yhteensä	24	20	4	20,0 %

Vuonna 2020 ja vuonna 2019 eläkkeelle siirtyneiden määrä on vähentynyt verrattuna edeltäviin vuosiin. Ennen vuotta 2019 eläkkeelle siirtyneiden määrä on ylittänyt selkeästi 20 henkilön. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on noussut vuoden 2003 (59,5 v.) vuoteen 2020 (63,8 v.) noin kolmella vuodella.

Taulukko 22. Eläkkeelle siirtyneet ja eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2003-2020

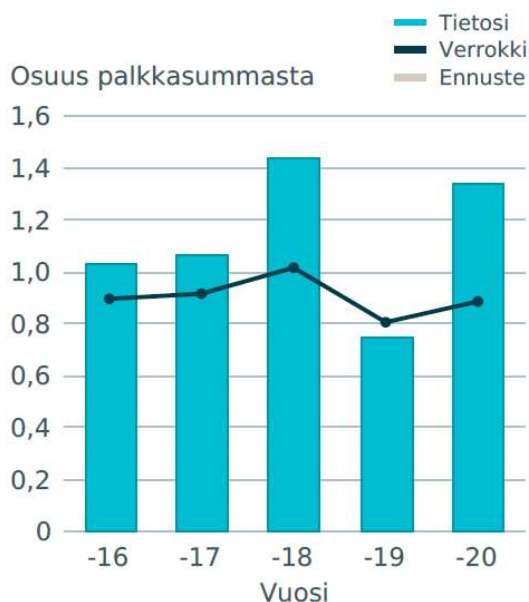
Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2003	14	59,5
2004	15	58,4
2005	18	59,2
2006	20	58,2
2007	22	59,9
2008	30	59,7
2009	28	59,7
2010	20	59,7
2011	29	61,3
2012	23	60,8
2013	22	62,0
2014	26	62,1
2015	24	61,4
2016	31	62,7
2017	25	62,5
2018	26	62,7
2019	12	62,2
2020	14	63,8
Yhteensä	399	60,9



Kuvio 9. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2003-2020

KEVan jäsenyhteisöjen palkkaperusteinen eläkemaksurakenne uudistui vuonna 2019. Palkkaperusteinen eläkemaksu on nykyään kokonaiseläkemaksu, joka sisältää paitsi työnantajan niin myös työntekijän osuuden eläkemaksusta. Vuoden 2019 alussa lakkautettiin myös varhaiseläkemenerusteinen maksu eli ns. varhe-maksu. REDUn eläkekulut vuonna 2020 olivat 4 288 877,98. Eläkekulut olivat kasvaneet vuodesta 2019, jolloin ne olivat 4 117 055,05.

Vuonna 2020 REDUn työkyvyttömyyseläkemaksun prosentuaalinen osuus palkkasummasta on 1,34 % ollen 287 939 €. Muilla työnantajilla prosentuaalinen osuus vuonna 2020 on ollut 0,88%. Vuonna 2019 REDUn työkyvyttömyyseläkemaksun prosenttiosuus palkkasummasta oli hieman pienempi (0,74 %), mutta vastaavasti vuonna 2018 hieman suurempi (1,44 %).



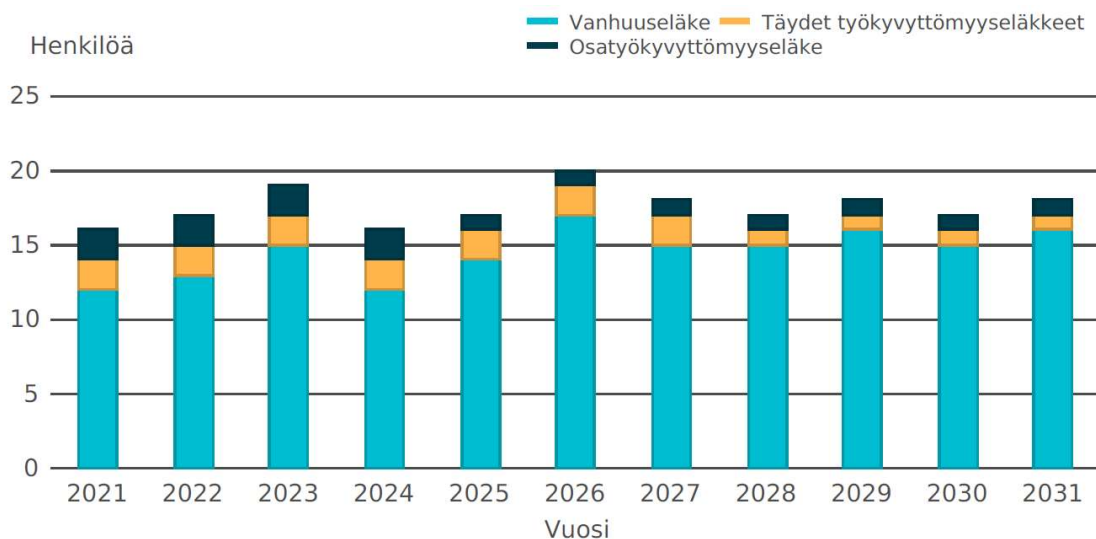
Kuvio 10. REDUn työkyvyttömyyseläkemaksun osuus palkkasummasta

9.2 Eläkkeelle siirtyvät vuosina 2021-2031

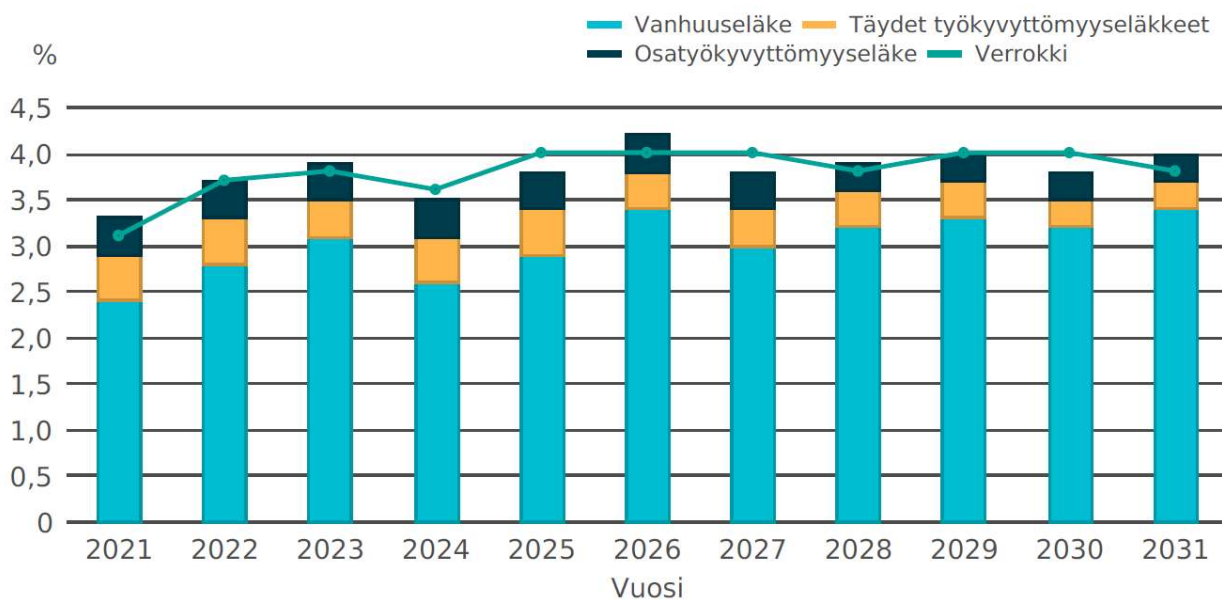
Kuviossa 11 on esitetty KEVan ennuste REDUn palveluksesta eläkkeelle jäävistä vuosina 2021-2031 (lkm). Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2019 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2021 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työraueläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

REDUn nykyisestä henkilöstöstä jää vuosien 2021-2024 aikana eläkkeelle 52 henkilöä (kaikki eläkelajit yhteensä). Vuosittaisen eläköitymismäärän on arvioitu olevan 15-20 henkilön välillä seuraavan kymmenen vuoden ajan. Vuonna 2026 eläköitymisen on arvioitu olevan suurinta (20 henkilöä). Kyseisenä vuonna eläköityminen on prosentuaalisesti suurempaa myös muihin työnantajiin verrattuna (kuvio 12). Muina vuosina eläköityminen on prosentuaalisesti pienempää tai pysyttelee samalla tasolla kuin muilla työnantajilla.

Luonnos 0.2



Kuvio 11. KEVAn arvio REDUn palveluksesta eläkkeelle jäävistä vuosina 2021-2031 (lkm)



Kuvio 12. KEVAn arvio REDUn palveluksesta eläkkeelle jäävistä verrattuna muihin työnantajiin vuosina 2021-2031 (%)

10 Henkilöstömenot

Maksettujen palkkojen ja palkkioiden määrä vuonna 2020 oli 22,1 M€ (taulukko 23). Maksettujen palkkojen ja palkkioiden määrä oli kasvanut 9,80 % vuoteen 2019 verrattuna. Taulukosta 24 voi todeta, että eniten palkat olivat kasvaneet Lapin urheiluopistolla (17,45 %) ja sisäisissä palveluissa (16,26 %). Tämä on linjassa henkilöstömäärän kasvun kanssa (ks. luku 2).

Vuonna 2020 eläkekulujen määrä oli 4,3 M€, muiden henkilösivukulujen 0,96 M€ ja saatujen henkilöstökorvausten määrä 0,16 M€. Muut henkilösivukulut vähentyivät vuonna 2019 opettajien lomapalkkavelan purkamisen vuoksi (vuosityöaikaan siirtyminen) sekä tapaturmavakuutusmaksuihin vuonna 2019 tehtiin kirjanpidollisia korjauksia eristä, jotka olisi pitänyt kirjata aikaisempina vuosina tulosvaikutteisesti (353 283 €). Vuonna 2020 muiden henkilösivukulujen määrä on palannut lähemmäksi normaalia tasoa (vrt. vuosi 2018). Vuonna 2020 henkilöstömenot olivat kasvaneet kaiken kaikkiaan 11,02 % vuoteen 2019 verrattuna.

Taulukko 23. Henkilöstömenot euroina 2018-2020

Henkilöstömenot	2018	2019	2020
Palkat ja palkkiot	19 406 805,00	20 135 690,25	22 109 104,66
Eläkekulut	3 621 806,88	4 117 055,05	4 288 877,98
Muut henkilösivukulut	1 380 561,03	537 700,34	963 917,33
Henkilöstökorvaukset	-232 942,53	-290 408,35	-162 665,97
Henkilöstömenot yhteensä	24 176 230,38	24 500 037,29	27 199 234,00
Palkkojen muutos edellisvuoteen	-4,70 %	3,76 %	9,80 %
Koko hlöstömenojen muutos ed.v.	-5,28 %	1,34 %	11,02 %

Taulukko 24. Maksetut palkat tulosalueittain/yksiköittäin 2019-2020

Tulosalue/yksikkö	2019	2020	Muutos
Lapin koulutuskeskus REDU	15 525 288	16 721 635	7,71 %
Lapin Urheiluopisto	2 297 536	2 698 431	17,45 %
Sisäiset palvelut	2 312 866	2 689 038	16,26 %
Kaikki yhteensä	20 135 690	22 109 105	9,80 %

Kun verrataan miesten ja naisten välisiä palkkoja kokonaisuudessa, voi todeta miehillä olevan hieman parempi palkka ja lisät kuin naisilla (taulukko 25). Uuteen palkkahallintojärjestelmässä ei ole vielä päivitetty henkilöstöryhmäjaottelua, joten vertailu on osin vanhan henkilöstöryhmäjaottelun mukaisesti. Opinto-ohjaajat ovat samassa taulukossa opettajien kanssa.

Taulukko 25. Palkat ja lisät euroin keskimäärin sukupuolen mukaan

Henkilöstö 31.12.2020	Teht.koht.palkka	Palkka yhteensä	Lisät
mies	3434,29	3556,13	133,19
nainen	3318,69	3492,61	109,17
Kaikki yhteensä 2020	3376,49	3524,37	121,18
Kaikki yhteensä 2019	3288,23	3497,00	164,40

* lisät ei sisällä työkokemuslisiä eikä vuosisidonnaisia

Opettajien ja opinto-ohjaajien henkilöstöryhmässä naisilla on keskimäärin parempi tehtäväkohtainen palkka kuin miehillä (taulukko 26). Ero johtuu koulutustasosta, koska OVTES:ssä palkka määräytyy suoritettun tutkintotason mukaan. Naisilla on keskimäärin enemmän suoritettuja ylempiä korkeakoulututkintoja. Miehillä on puolestaan maksettu keskimäärin lisiä naisia enemmän. Muiden henkilöstöryhmien osalta miesten palkka oli naisten palkkaa parempi (taulukko 27). Asuntolapalveluissa suurta palkkaeroa miesten ja naisten välillä ei ollut.

Taulukko 26. Opettajien ja opinto-ohjaajien palkat ja lisät euroina keskimäärin

Opetushenkilöstö 31.12.2020	Teht.koht.palkka	Palkka yht.	Lisät	TVA-palkka	Hlömäärä lkm
Keskiarvo	3986,45	4032,18	89,25	18,71	253
mies	3829,03	3867,89	85,77	18,19	130
nainen	4143,87	4196,48	92,72	19,23	123

* tehtäväkohtainen palkka sisältää vuosisidonnaisen

Taulukko 27. Palkat ja lisät euroina keskimäärin henkilöstöryhmittäin

Henkilöstöryhmä 31.12.2020	Teht.koht. palkka	Palkka yh- teensä	Lisät yh- teensä
asiakas- ja tukipalvelut	2362,31	2655,06	139,94
mies	2479,63	2733,40	100,78
nainen	2301,30	2614,32	160,30
asiantuntija-, koordinointi- ja suunnittelutehtävät	3117,64	3408,74	158,16
mies	3370,01	3587,42	325,46
nainen	3047,21	3354,71	111,47
asuntolapalvelut	2038,53	2267,60	84,11
mies	2037,92	2240,60	72,26
nainen	2039,29	2301,35	98,92
johto	6423,23	6968,17	161,88
mies	5949,45	6676,05	215,84
nainen	Tietoja ei luottamuksellisuussyistä.		
kiinteistöpalvelut	2145,85	2559,75	357,86
mies	2161,37	2581,49	386,57
nainen	2095,41	2489,09	264,52
opetuksen tuki	2270,19	2450,65	142,99
mies	2418,57	2634,89	216,32
nainen	2111,21	2253,25	64,42
päälliköt (sis. projektipäälliköt)	3876,74	4432,36	268,36
mies	3972,48	4521,00	281,70
nainen	3808,36	4369,04	258,83
ravitsemispalvelut	2039,22	2277,99	85,00
mies	2257,49	2438,10	0,00
nainen	2019,38	2263,44	92,72
valmennus- ja liikunnanohjaus-tehtävät	2827,42	2947,25	34,06
mies	2877,60	3042,01	53,73
nainen	2765,42	2830,20	9,75
Kaikki yhteensä	2818,21	3077,80	154,02

11 Yhteenveto ja johtopäätökset

Henkilöstöasioiden ja myös henkilöstöraportoinnin kannalta vuosi 2020 oli kahdella tapaa hyvin poikkeuksellinen. Koronapandemia vaikutti monella tapaa REDUn toimintaan ja toi mukanaan paljon huolta. Toinen henkilöstöraportointiin vaikuttanut poikkeus oli REDUn palkkahallintojärjestelmän muutos. Ohjelmantoimittaja irtisanoi palvelun nykyversiota koskevan sopimuksen ja REDUn täytyi pakosta vaihtaa/päivittää palkanhallintajärjestelmää tiukalla aikataululla. Palkat on maksettu ensimmäistä kertaa uudella järjestelmällä lokakuussa 2020, mutta esim. kaikki rajapinnat eivät vielä toimi ja raportointi ei ole kunnossa.

Henkilöstömäärä on noussut vuosien 2019-2020 välisenä aikana 2,9 % ollen nyt 498. Henkilötyövuosina henkilöstömäärä oli 481 htv. Suurin osa henkilöstöstä on vakinaisessa ja kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisten prosentuaalinen osuus on lisääntynyt vuoteen 2019 verrattuna. Vuonna 2019 se oli 13,6 % ja vuonna 2020 vastaava luku oli 16,3 %. Määräaikaisuuden kasvua selittää mm. projekti- ja kehittämistehtävien sekä sijaisuuksien määrän lisääntyminen. Opetuksen ja opetuksen tuen osuus henkilöstöstä on 64,5 %. Johtoa ja päälliköitä on 4,8 % henkilöstöstä ja muissa tehtävissä työskentelee 30,7 % henkilöstöstä.

Henkilöstöstä 55% oli naisia ja 45% miehiä. 45-58-vuotiaiden ikäryhmä oli edelleen REDUn suurin ikäryhmä (45 %). Yli 58-vuotiaiden osuus oli vähentynyt ollen 20%. 30-44 -vuotiaiden prosenttiosuus oli noussut ollen 34 %. 30-vuotiaiden osuus oli 3 %. Vuoden 2020 aikana eläkkeelle jäi REDUn palveluksesta (tai joilla REDU on ollut viimeinen työnantaja) 14 henkilöä.

Lapin urheiluopistolla opettajien kelpoisuus oli 94,7 % ja Lapin koulutuskeskus REDUssa 90,3 %. Opettajien kelpoisuus oli laskenut vuoteen 2019 verrattuna. Laskuun on vaikuttanut mm. tiettyjen alojen rekrytointiongelmien sekä Kuntatyönantajilta tullut täsmennys rekrytoinneissa opettajien kelpoisuuteen liittyneen oikeustapauksen (KHO 9.6.2017/2790) jälkeen.

Henkilöstöä kannustetaan jatkuvaan itsensä ja työyhteisönsä kehittämiseen. Koulutuskorvaukseen oikeutettuja päiviä oli 661 ja koulutukseen osallistuttiin yhteensä 6153 h (12,4 h/per hlö). REDUn TA 2020 sitovana tavoitteena oli, että REDUn henkilöstön kehityskeskustelut on käyty 100 %:sti vakinaisen henkilöstön kanssa. Yksilökehityskeskusteluja käytiin dokumentoidusti 437. Kokonaishenkilöstömäärään peilaten voidaan todeta, että TA 2020 sitova tavoite on saavutettu. Liikunta- ja kulttuurietua (ePassi) oli hyödyntänyt 478 REDUn työntekijää.

Terveysperusteisia poissaoloja vuoden 2020 aikana oli yhteensä 4 689. Poissaolojen määrä oli huomattavasti vähentynyt. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 246 537 €. Kustannukset olivat kokonaisuutena laskeneet 22,82% vuoteen 2019 verrattuna. Koronapandemian voi arvioida osin vaikuttaneen vähentyneisiin poissaolojen määriin ja laskeneisiin työterveyshuollon kustannuksiin. Vuonna 2020 henkilöstömenot olivat 27 199 234,00.

REDUn yhteistoiminta on jatkuva. Yhteistyötoimikunta ja työsuojelutoimikunta kokoontuvat säännöllisesti ja niiden toimintaa täydentävät eri työryhmät. Työyhteisösovittelussa oli kaksi eri tapausta. Loka-marraskuussa toteutettiin REDUn ja Santasportin (sis. yhtiöt) henkilöstökysely. Vertailtaessa henkilöstökyselyn kuntayhtymän koontituloksia 2018 ja 2020 voidaan todeta tulosten kaiken kaikkiaan kehittyneen parempaan suuntaan. Tuloksissa on toimiala- ja henkilöstöryhmäkohtaisia eroja. REDUn merkittävimmät kehittämiskohteet priorisoidaan keväällä 2021 sen jälkeen, kun tulokset on käsitelty toimialoilla ja yksiköissä.

LIITE 1 Henkilöstöryhmät

REDUN HENKILÖSTÖRYHMÄT
Opettajat ja opinto-ohjaajat = lehtorit, pt. tuntiopettajat, opettajat ja opinto-ohjaajat
Opetuksen tukipalvelut (kaikki ne muut henkilöt, joilla on suora kontakti opiskelijaan) = ammatillinen ohjaaja, työpaikkaohjaaja, oppilaitoksen puolen ammattimies ja koulunkäynnin ohjaaja, asuntola- ja vapaa-ajanohjaaja, ICT-tukihenkilö, opinto- ja toimistosihtööri/assistentti, asiakkuusvastaava, asiakasvastaava sekä opintoneuvoja
Asiakas- ja tukipalvelut = talous- ja laskentasihtööri, laskenta-asiantuntija, pääkirjanpitäjä, toimisto-, hallinto- ja johdon sihtööri, henkilöstösihtööri ja -asiantuntija
Suunnittelu- ja kehittämispalvelut = suunnittelija, koordinaattori ja asiantuntija (pedagoginen, koulutussuunnittelijat, ICT, laatu, KV, markkinointi- ja viestintä, henkilöstö, työelämäpalvelukoordinaattori sekä AD) sekä ICT-palveluvastaava
Projekti- ja kehittämishankepalvelut = projektipäällikkö, projektisuunnittelija, projektityöntekijä, projektkoordinaattori sekä projektihallinnon suunnittelija
Valmennus- ja liikunnanohjauspalvelut = liikunnanohjaaja ja -neuvoja, valmentaja, tapahtumakoordinaattori, asiantuntija/testauspäällikkö, Santosportin turvallisuusasiantuntija ja Santosportin koordinaattori
Ravintolapalvelut = ravitsemistyöntekijä, kokki, vastaava kokki, leipuri, palvelutyöntekijä, keittiömestari, ravintolan vastaava hoitaja, ravintolapalvelujen esimies sekä ravitsemisvastaaja
Kiinteistöpalvelut = kiinteistönhoitaja ja -vastaava, kiinteistöpalvelujen puolen ammattimies, lämpölaitoksen hoitaja, siivooja, virastomestari, kiinteistökoordinaattori ja kiinteistöinsinööri
Johto ja päälliköt = kuntayhtymän johtaja, rehtori, tulosaluejohtaja, toimitusjohtaja, kehitysjohtaja sekä päälliköt (toimiala-, pedagoginen-, opiskelijapalvelu-, ravintola-, turvallisuus-, kehitys-, valmennuskeskus-, henkilöstö-, talous- ja kiinteistö)