

Itä-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä
HENKILÖSTÖRAPORTTI
2017

Sisällys

1. ESIPUHE	3
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	4
Palvelussuhteen luonne	5
Työajan jakautuminen	6
Ikä- ja sukupuolijakauma	7
Ansio- ja kunniamerkit	8
Vaihtuvuus	8
3. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY	9
4. TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI	10
Työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden edistäminen	10
Virkistys- ja vapaa-ajantoiminta	11
5. OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN	11
6. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS.....	13
7. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	14

1. ESIPUHE

Ammatilliseen koulutukseen kohdistui 2017 valtion taholta valtionosuuksien leikkauksia edellisten vuosien tapaan. Tämä aiheutti huolta ja taloudellisia paineita meille kaikille. Kun tähän kokonaisuuteen lisätään valmistautumiset tulevaan ammatillisen koulutuksen reformiin ja siihen liittyvään oman organisaatorakenteen, uuden operatiivisen mallin käyttöönottoon, voi tyytyväisenä todeta, että olemme selvinneet tilanteista kiitettävästi.

Tilanne vuonna 2017 oli siinä mielessä mielenkiintoinen, että vähenevät taloudelliset resurssit olisi voitu huomioida pienentämällä opiskelijamääriä samassa suhteessa kuin rahoitus pieneni. Tällä olisi ollut kustannuksia pienentävä vaikutus ja väistämättä myös henkilöstövaikutuksia. Johtuen edellisten vuosien yhteistoimintaneuvotteluista ja edellisen vuoden hyvästä tuloksesta emme lähteneet rajoittamaan opiskelijamääriä. Toinen yhtä tärkeä syy tähän oli tieto siitä, että vuoden 2017 tulokset vaikuttavat vuoden 2019 rahoitukseen.

Kuntayhtymän tilinpäätös vuodelta 2017 on tuloksellisesti, jollei paras, niin ainakin yksi parhaista koko kuntayhtymän historian aikana. Ylijäämää syntyi 1,3 M€ ja kumulatiivinen ylijäämä on 1,6 M€. Tästä on hyvä jatkaa kohti tulevaa turvallisin mielin. Suuri kiitos kuuluu koko henkilöstölle erinomaisesti tehdystä työstä vaativassa tilanteessa.

Osaltaan tulosta selittää hieman, 5,2 % pienentynyt henkilöstön kokonaismäärä. Henkilöstön keski-ikä on niin ikään vuotta alhaisempi kuin vuonna 2016, olemme keskimäärin 47,3-vuotiaita. Eläkkeelle jääneet jäivät pois työelämästä kolme kuukautta myöhemmin kuin edeltävänä vuonna. Erityinen mielenkiinnon kohde on jo useana vuonna ollut sairauspoissaolopäivien määrä. Siinäkin on edelleen pienoista laskua, 4,6 % edelliseen verrattuna. Osan laskusta selittää vähentynyt henkilöstömäärä. Joka tapauksessa näihin lukuihin voi olla todella tyytyväinen. Henkilöstön osaamista on kehitetty saman verran kuin vuonna 2016. Erityisen hyvin mielin voin todeta pedagogisen pätevyyden tason huomattavan kasvun.

Tarkemmat tiedot löytyvät henkilöstöraportin muista kappaleista. Kokonaisuutena voin olla rauhallinen; koko kuntayhtymän henkilöstö on osaavaa, haasteisiin vastaavaa ja laadukasta työtä tekevää. Tästä on hyvä jatkaa ammatillisen reformin ensiaskeleista kohti tulevaa.



Pentti Suursalmi
kuntayhtymän johtaja

KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ 31.12.2017

	2017	2016	Muutos
Henkilöstön määrä	362	382	-5,2 %
Opetushenkilöstön määrä	251	261	-3,8 %
Muun henkilöstön määrä	111	121	-8,3 %
Päätoimisen henkilöstön määrä	310	330	-6,1 %
Henkilöstön keski-ikä	47,3	48,2	-1,9 %
Naisten keski-ikä	47,3	48,2	-1,9 %
Miesten keski-ikä	47,4	48,3	-1,9 %
Alkaneet palvelussuhteet	126	127	
Päätyneet palvelussuhteet	155	174	
Eläköityneet	11	14	
Keski-ikä eläkkeelle jäätessä	63 v 9 kk	63 v 6 kk	
Sairauspoissaolot (työpäiviä)	2 230	2 338	-4,6 %
Työtyytyväisyyskysely (tulosten ka *)	*	2,97	3,09 (2014) hyvän tulosraja ≥ 2,8
Osaamisen kehittäminen (pv/hlö/v)	3,8	3,9	-2,6 %
Osaamisen kehittäminen (eur/hlö/v)	197	300	
TSA-arviointilisä (hlö/km)	242	241	

*) Vuonna 2013 on päätetty, että laajempi henkilöstökysely toteutetaan joka toinen vuosi.

Taulukko 1. Kuntayhtymä lukuina

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

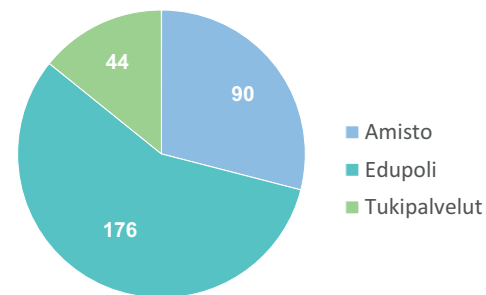
Koulutuskuntayhtymän koko henkilöstön määrä 31.12.2017 oli 362 henkilöä (31.12.2016 382 henkilöä), joista opetushenkilöstöä oli 251 (261). Henkilöstön kokonaismäärästä päätoimisessa palvelussuhteessa oli 310 (330) henkilöä. Lisäksi 15 (18) päätoimisessa palvelussuhteessa olevaa henkilöä oli 31.12.2017 virka- tai toimivapaalla. Päätoimisista oli vakinaisia kokoaikaisia 159 (180)

ja vakinaisia osa-aikaisia 126 (130) henkilöä. Päätoimisista määräaikaisia oli yhteensä 25 (20) henkilöä. Sivutoimisista oli 37 (34) henkilöä. Amiston opettajista sivutoimisia ei ollut yhtään (0) ja muusta henkilöstöstä 1 (1). Edupolin kouluttajista sivutoimisia oli 35 (30) ja muusta henkilöstöstä 1 (3). Tukipalveluissa sivutoimista henkilöstöä ei ollut (0).

OPETUSHENKILÖSTÖ

	Päätoimiset			Sivutoimiset			Yhteensä		
	2017	2016	muutos %	2017	2016	muutos %	2017	2016	muutos %
Vakinaiset									
Amisto	64	70	-8,57	0	0		64	70	-8,57
Edupoli	118	135	-12,59	12	10	20,00	130	145	-10,34
Vakinaiset yhteensä	182	205	-11,22	12	10	20,00	194	215	-9,77
Määräaikaiset									
Amisto	4	7	-42,86	0	0	0,00	4	7	-42,86
Edupoli	19	9	111,11	23	20	15,00	42	29	44,83
Määräaikaiset yhteensä	23	16	43,75	23	20	15,00	46	36	27,78
Virka-/toimivapaalla	11	10	10,00	0	0		11	10	10,00
Ky yhteensä	216	231	-6,49	35	30	16,67	251	261	-3,83

KUNTAYHTYMÄN PÄÄTOIMISEN HENKILÖSTÖN JAKAUTUMINEN 31.12.2017



Kuva 1. Kuntayhtymän päätoimisen henkilöstön jakautuminen

MUU HENKILÖSTÖ

	Päätoimiset			Sivutoimiset			Yhteensä		
	2017	2016	muutos %	2017	2016	muutos %	2017	2016	muutos %
Vakinaiset									
Amisto	22	24	-8,33	0	0		22	24	-8,33
Edupoli	38	42	-9,52	0	0	0,00	38	42	-9,52
Tukipalvelut	41	39	5,13	0	0		41	39	5,13
Vakinaiset yhteensä	101	105	-3,81	0	0		101	105	-3,81
Määräaikaiset									
Amisto	0	0	0,00	1	1	0,00	1	1	0,00
Edupoli	1	4	-75,00	1	3	-66,67	2	7	-71,43
Tukipalvelut	3	0	100,00	0	0		3	0	100,00
Määräaikaiset yhteensä	4	4	0,00	2	4	-50,00	6	8	-25,00
Virka-/toimivapaalla	4	8	-50,00				4	8	-50,00
Ky yhteensä	109	117	-6,84	2	4	-50,00	111	121	-8,26

KOKO HENKILÖSTÖ

Yhteensä		2017	2016	muutos %
Miehet	Naiset			
38	48	86	94	-8,51
35	133	168	187	-10,16
15	26	41	39	5,13
		295	320	-7,81
0	5	5	8	-37,50
19	25	44	36	22,22
1	2	3	0	100,00
		52	44	18,18
3	12	15	18	-16,67
		362	382	-5,24

Palvelussuhteen luonne

Amiston henkilöstöstä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 88 (94) henkilöä. Heistä 83 (83) % teki täyttä työaika. Päätoimisia määräaikaisia Amiston henkilöstöstä oli 4 (7) henkilöä. Yleisin määräaikaisuuden syy on opettajalta puuttuva muodollinen pätevyys. Edupolin henkilöstöstä päätoimisessa vakinaisessa palvelussuhteessa oli 156 (177) henkilöä. Heistä 33 (37) % oli kokoaikaisia. Päätoimisen osa-aikaisen henkilöstön viikoittainen työaika

vaihtelee 16 tunnista 38 tuntiin 45 minuuttiin. Tukipalveluiden henkilöstöön kuului 45 (39) henkilöä, joista 41 (40) oli vuonna 2017 vakinaisessa palvelussuhteessa ja kolme (0) määräaikaisessa palvelussuhteessa.

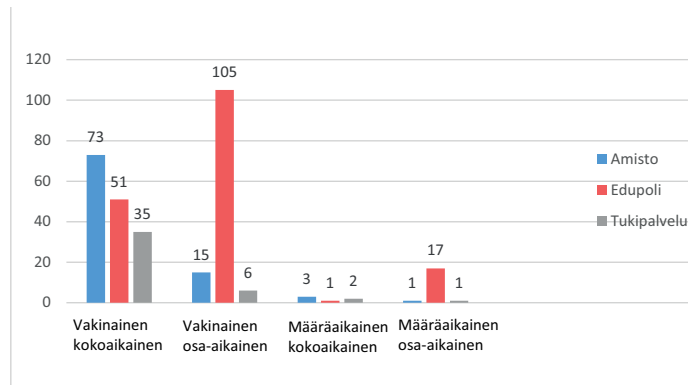
Eri tehtävänimikkeitä kuntayhtymässä oli 70 (69), joista 41 (37) nimikettä oli yksilöllisiä eli nimike oli käytössä vain yhdellä henkilöllä.

HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ YLEISIMMISSÄ TEHTÄVÄNIMIKKEISSÄ

	%	lkm
Kouluttaja	40,1	145
Tuntiopettaja	16,9	61
Koulutus suunnittelija	4,7	17
Toimitilahuoltaja	3,9	14
Assistentti	2,8	10

Taulukko 3. Henkilöstön lukumäärä yleisimmissä tehtävänimikkeissä

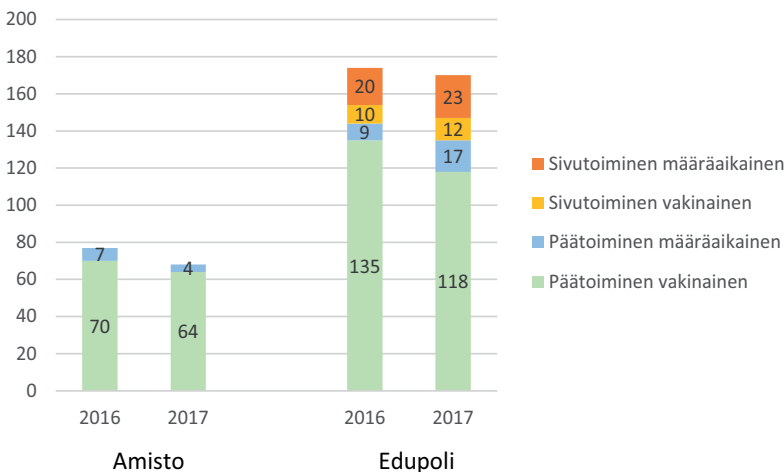
PALVELUSSUHTEEN LUONNE 31.12.2017



Kuva 2. Palvelussuhteen luonne

OPETUSHENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

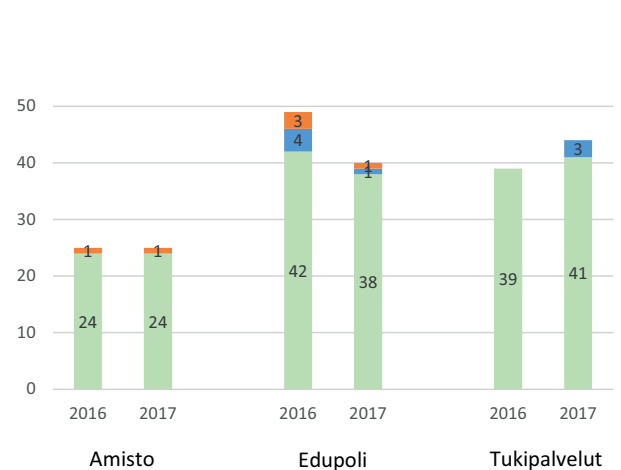
palvelussuhteen luonteen mukaan 2016-2017



Kuva 3. Opetushenkilöstön määrä palvelussuhteen luonteen mukaan

MUUN HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

palvelussuhteen luonteen mukaan 2016-2017



Kuva 4. Muun henkilöstön määrä palvelussuhteen luonteen mukaan

Työajan jakautuminen

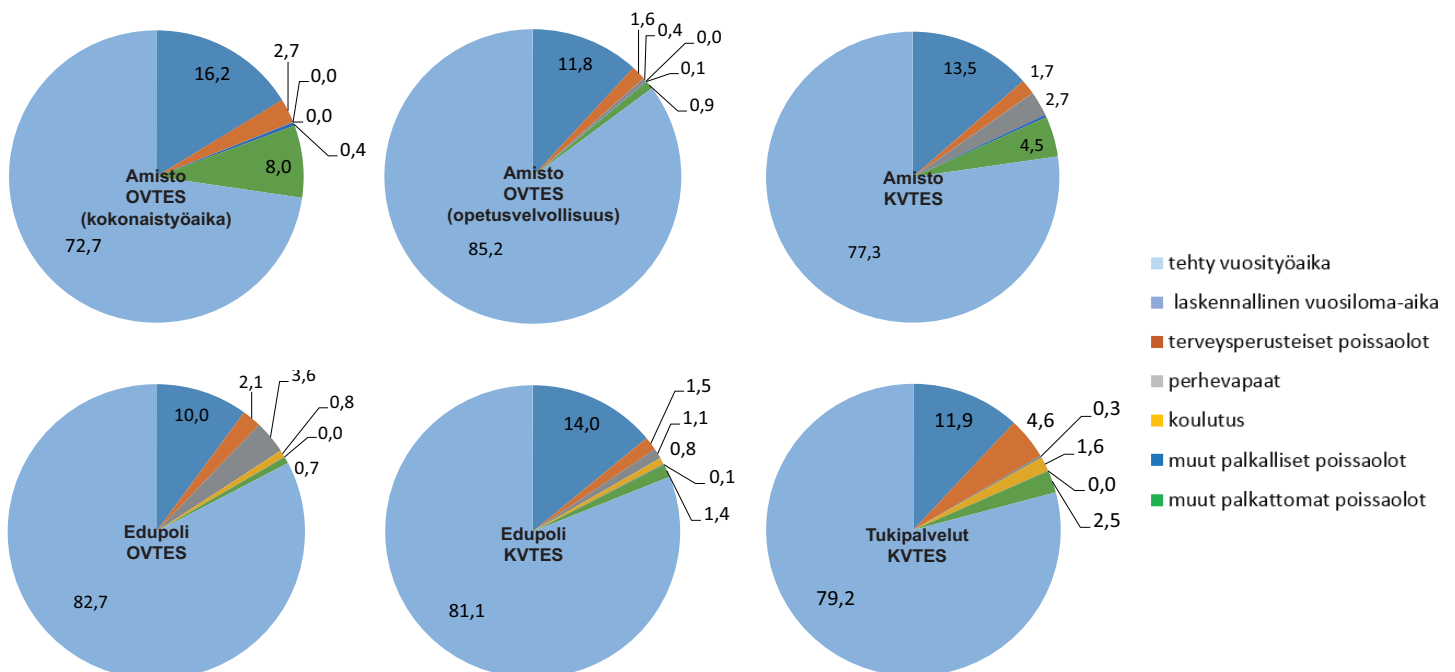
Henkilöstömäärätunnuslukujen lisäksi tarvitaan tietoa siitä, miten työntekoon tarkoitettua työaikaa todellisuudessa on käytetty. Palvelutarpeiden edellyttämien

henkilöstöressurssien oikean mitoituksen, kohdentamisen ja kuormituksen suunnittelu perustuu tietoon työajoista ja poissaoloista.

TEOREETTINEN TYÖAIKA/TODELLINEN TYÖAIKA

	Amisto			Edupoli		Tukipalvelut
	% teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta			% teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta		% teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta
Kalenterivuoden päivät	Ovtes (kokonaistyöaika, osio C)	Ovtes (opetusvelvollisuus, osio C, liite 4)	Kvtes	Ovtes (osio E)	Kvtes	Kvtes
- vähennetään lauantait, sunnuntait, työaikaa lyhentävät arkipyhät						
= Teoreettinen säänn. vuosityöaika työpäivinä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Vähennetään työpäivinä:						
- laskennallinen vuosiloma-aika	16,2	11,8	13,5	10,0	14,0	11,9
- terveysperusteiset poissaolot	2,7	1,6	1,7	2,1	1,5	4,6
- perhevapaat	0,0	0,4	2,7	3,6	1,1	0,3
- koulutus	0,0	0,0	0,0	0,8	0,8	1,6
- muut palkalliset poissaolot	0,4	0,1	0,3	0,0	0,1	0,0
- muut palkattomat poissaolot	8,0	0,9	4,5	0,7	1,4	2,5
= Tehty vuosityöaika	72,7	85,2	77,3	82,7	81,1	79,2

Taulukko 4. Taulukossa on esitetty henkilöstön teoreettisen vuosityöajan prosentuaalinen jakauma tulosalueiden työehtosopimusten mukaisesti vuonna 2017.



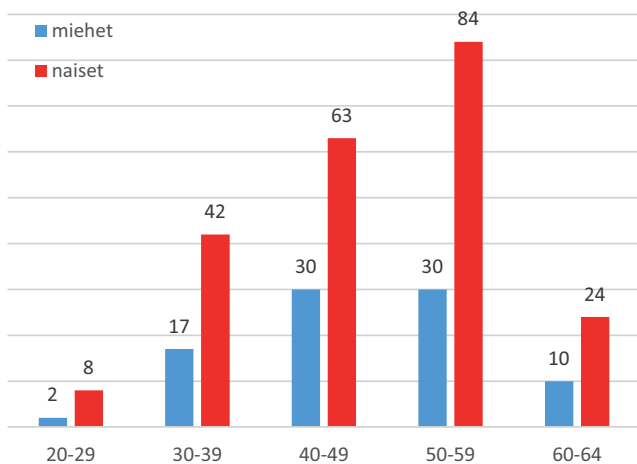
Kuva 5. Teoreettinen työaika/todellinen työaika

Ikä- ja sukupuolijakauma

Kuntayhtymän päätoimisesta henkilöstöstä oli 221 (221) naisia ja 89 (109) miehiä eli naisia päätoimisesta henkilöstöstä oli 71 (67) % ja miehiä 29 (33) %. Viiden viimeisen vuoden aikana sukupuolijakaumassa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Kuntayhtymässä eniten henkilöstöä oli ikäryhmässä 50-59-vuotiaat, yhteensä 114 (121) henkilöä. Tämä on 37 (37) % päätoimisesta henkilöstöstä. Toiseksi eniten henkilöstöä oli ikäryhmässä 40-49-vuotiaat. Tässä ryh-

mässä oli 93 (103) henkilöä. Yhteensä nämä kaksi ikäryhmää muodostavat 67 (68) % päätoimisesta henkilöstöstä. Kuntayhtymän päätoimisen henkilöstön keski-ikä oli 47,3 (48,2) vuotta. Vuonna 2017 keski-ikä Amistossa oli naisilla 49,1 (49,0) vuotta ja miehillä 48,4 (48,0) vuotta. Edupolis- sa keski-ikä oli naisilla 45,9 (47,2) vuotta ja miehillä 48,7 (49,9) vuotta. Tukipalveluissa naisten keski-ikä oli 51,8 (52,0) vuotta ja miesten 41,5 (42,5) vuotta.

PÄÄTOIMISEN HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA



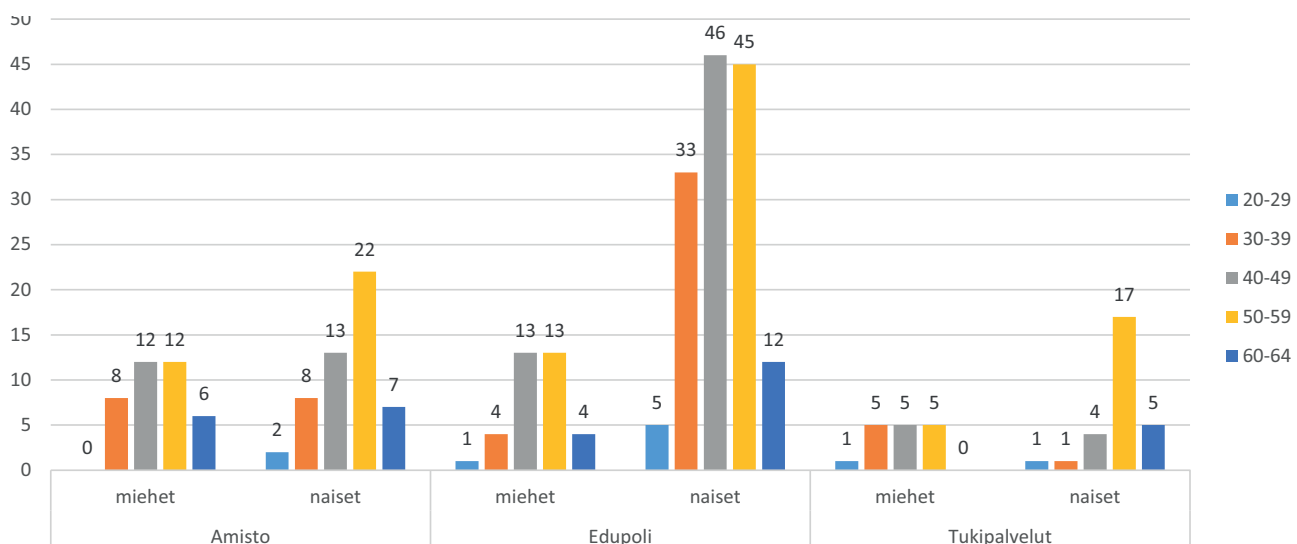
Kuva 6. Päätoimisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

PÄÄTOIMISEN HENKILÖSTÖN KESKI-ikä 2014 - 2017

Koko ky	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Keski-ikä	47,2	47,5	48,2	47,3
Naiset	46,9	47,1	48,2	47,3
Miehet	47,80	48,2	48,3	47,4

Taulukko 5. Henkilöstön keski-ikä kuntayhtymässä

PÄÄTOIMISEN HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA TULOSALUEITTAIN



Kuva 7. Päätoimisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma tulosalueittain 31.12.2017

Ansio- ja kunniamerkit

Kuntayhtymässä muistetaan pitkään palvelleita Suomen Kuntaliiton ansiomerkeillä.

Vuonna 2017 ansiomerkin saivat:

Kultainen ansiomerkki (40 v.)

MARKKU KANTONEN, rehtori, Edupoli Porvoo

Kultainen ansiomerkki (30 v.)

ARJA AHOLA, kouluttaja, Edupoli Porvoo

LEENA KUISMANEN, tuntiopettaja, Amisto Porvoo

Hopeinen ansiomerkki (20 v.)

PÄIVI ERONEN, kouluttaja, Edupoli Porvoo

KIMMO HEIJA, tuntiopettaja, Amisto Porvoo

TUIJA MONTTO, markkinointikoordinaattori, Edupoli Porvoo

PÄIVI VIRMANEN, kouluttaja, Edupoli Helsinki

RAIJA VUORENMAA, projektipäällikkö, Edupoli Porvoo



Tasavallan presidentti on 6.12.2017 antanut seuraavat kunniamerkit:

SUOMEN VALKOISEN RUUSUN RITARIKUNNAN ANSIORISTI
ANJA LEINO, apulaisrehtori, Amisto

SUOMEN LEIJONAN RITARIKUNNAN RITARIMERKKI
HANNU MOILANEN, sopimustoimitsija (yhtymähallituksen puheenjohtaja 2013-2017)

Vaihtuvuus

Vuonna 2017 vakinaisia palvelussuhteita (sis. päätoimiset ja sivutoimiset) alkoi yhteensä 22 (15). Määräaikaisia palvelussuhteita alkoi 104 (112). Yleisimmät määräaikaisuuden syyt ovat alkavien koulutusten rahoituksen määräaikaisuus sekä se, että opettajalta palvelussuhteen alkaessa puuttuu muodollinen pätevyys. Palvelussuhde muuttuu pääsääntöisesti vakinaiseksi, mikäli opettaja kolmen vuoden aikana saavuttaa opettajalta vaadittavan pätevyyden.

Ulkoiseen hakuun avoimia työpaikkoja laitettiin henkilötietojärjestelmä Sympa HR:n kautta 18 (Edupoli 11, Amisto 3, Tukipalvelut 4). Avoimista tehtävistä 61 % oli opetusalan tehtäviä. Rekrytointikanavana käytettiin pääsääntöisesti intranetia, omia verkkosivuja, TE-palveluja sekä sähköisen median palveluja. Tehtäviin tuli

hakemuksia yhteensä 180 kappaletta (ka. 10 hakemusta per haku). Avoimia hakemuksia Sympa HR -järjestelmän kautta tuli 112 (102) kappaletta vuoden 2017 aikana.

Päätyneitä palvelussuhteita kuntayhtymässä oli 155 (174) kappaletta. Määräaikaisia palvelussuhteita päättyi 91 (131), joista osa vakinaistettiin pätevyityksen myötä.

Vuonna 2017 kuntayhtymästä eläkkeelle siirtyi 11 (14) henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63 v 9 kk (63 v 6 kk). Osa-aikaeläkkeellä henkilöstöstä 31.12.2017 oli yksi (5) henkilö. Vuoteen 2027 mennessä henkilöstöstä eläköityy 80 henkilöä, mikä on 26 % päätoimisesta henkilöstöstä. Vuoteen 2032 mennessä eläköityy 153 henkilöä, mikä on 49 % päätoimisesta henkilöstöstä.

ALKANEET PALVELUSSUHTEET

	Amisto	Edupoli	Tuki- palvelut	KY yhteensä
Vakinaiset päätoimiset	1	8	8	17
Määräaikaiset päätoimiset	12	29	11	52
Vakinaiset sivutoimiset	0	5	0	5
Määräaikaiset sivutoimiset	8	42	2	52
YHTEENSÄ	21	84	21	126

Taulukko 6. Vuonna 2017 alkaneet palvelussuhteet

PÄÄTTYNEET PALVELUSSUHTEET

	Amisto	Edupoli	Tuki- palvelut	KY yhteensä
Eläkkeelle	3	7	1	11
Määräaik. päättyminen	18	61	12	91
Muu syy	5	43	5	53
YHTEENSÄ	26	111	18	155

Taulukko 7. Vuonna 2017 päätyneet palvelussuhteet

3. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY

Kuntayhtymä tarjoaa henkilöstölleen kattavat työterveyshuollon palvelut. Kuntayhtymän työterveyshuoltopalvelut ostetaan Suomen Terveystalo Oy:ltä. Lakisääteisen ja ennaltaehkäisevien työterveyshuoltopalveluiden lisäksi kuntayhtymä kustantaa työntekijöilleen sairaanhoitopalveluja, työpsykologin palveluja sekä fysikaalisia hoitoja. Palvelut ovat pääosin heti palvelussuhteen alusta alkaen sekä vakituisen että määräaikaisen päätoimisen henkilöstön käytössä.

Sairauspoissaoloja kuntayhtymän henkilöstöllä oli yhteensä 2230 (2338) työpäivää. Poissaolopäivien määrä laski 4,6 % edelliseen vuoteen verrattuna. Amistossa poissaoloja oli yhteensä 471 (488) työpäivää, Edupolis- sa 1219 (1633) työpäivää ja Tukipalveluissa 540 (217) työpäivää.

Sairauspoissaolot:

Amisto 5 (5) työpäivää/henkilö
Edupoli 6 (7) työpäivää/henkilö
Tukipalvelut 12 (5) työpäivää/henkilö

Työterveyshuollon tilaston mukaan eniten eli 29 % sairauspoissaoloista oli mielenterveyden häiriöistä johtuvia. Nämä poissaolot jakautuivat 20 eri henkilölle. Vuonna 2017 toiseksi merkittävin sairauspoissaolojen syy oli tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyvät poissaolot 20 %. Infektioihin liittyvät poissaolot, samoin kuin alle 11 päivän sairauspoissaolot ovat vähentyneet merkittävästi.

Sairauspoissaoloja ei ollut 69 (119) henkilöllä, mikä on 22 (36) % päätoimisesta henkilöstöstä. 1-3 päivän sairauspoissaoloja oli 195 (214) henkilöllä yhteensä 882 työpäivää. Kaikista sairauslomapäivistä lyhyiden sairauslomien osuus oli 40 (31) %.

Vuonna 2017 työajan ja työmatka-ajan tapaturmia tapahtui 11 (16), joista 3 (6) johti sairauslomaa. Tapaturmien aiheuttama sairauspoissaolojen määrä oli 22 (56) työpäivää.

SAIRAUSSPOISSAOLOT

	2014	2015	2016	2017	Muutos % edelliseen vuoteen	Palkat- tomat päivät	Palkattomat sairausloma- päivät %
Amisto	672	649	488	471	-3,5	0	0
Edupoli	1672	1675	1633	1219	-25,4	128	11
Tukipalvelut	318	349	217	540	148,8	5	1
YHTEENSÄ	2662	2673	2338	2230	-4,6	133	6

Taulukko 8. Sairauspoissaolot työpäivinä 2014 - 2017

SAIRAUSSPOISSAOLOJEN JAKAUMA PROSENTTEINA

	2017	2016
Mielenterveyden häiriöt	29,0	19,0
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	20,0	17,0
Infektiot	18,0	32,0
Tapaturmat	14,0	8,0
Verenkierto- ja aineenvaihduntasairaudet	2,0	7,0
Muut	17,0	17,0

Taulukko 9. Sairauspoissaolojen jakauma 2016 - 2017

TYÖAJAN JA TYÖMATKA-AJAN TAPATURMAT VUONNA 2017

	Ei sairaus- lomaan johtaneet tapaturmat	Sairaus- lomaan johtaneet tapaturmat	Tapaturmien aiheuttamat sairaus- poissaolo- päivät	Tapaturmat yhteensä
Amisto	2	2	18	4
Edupoli	5	1	4	6
Tukipalvelut	1	0	0	1
YHTEENSÄ	8	3	22	11

Taulukko 10. Työajan ja työmatka-ajan tapaturmat tulosalueittain



4. TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI

Työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden edistäminen

Vuoden 2017 alusta tukipalveluiden yhteyteen perustettiin Turvallisuus ja hyvinvointi -tiimi. Tiimi koostuu kouluisännistä ja -emännistä sekä turvallisuuspäälliköstä, joka toimii tiimin esimiehenä. Samalla tyhrynkien toimintaa on haluttu organisoida uudelleen. Uudelleen organisointi saatetaan loppuun vuoden 2018 aikana. Uudelleen organisointia johtaa TYHY-ryhmä, joka koostuu turvallisuuspäälliköstä, työsuojeluvaltuutetusta sekä henkilöstön kehittämispäälliköstä. Vuoden 2017 painopisteenä on ollut toiminnan uudelleen organisointi ja sen sovittaminen tulevaan uuteen organisaatioon.

Työhyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä painopiste oli ennakoivassa työterveydenhuollossa. Työterveys toteutti terveystarkastuksia toimintasuunnitelman mukaisesti (mm. ikäryhmätarkastukset, työpaikkaselvitykset, työkykyriskien hallinta sekä työkykyneuvottelut). Työhyvinvoinnin ja varhaisen puuttumisen toiminnan kehittämiseksi sairauspoissaolojen seurannassa on ollut käytössä esimiehille säännöllisin väliajoin toimitettavat tiimien sairauspoissaolojen seurantaraportit. Suurin sairauspoissaolojen syyryhmä olivat mielenterveyshäiriöt, infektiot sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liit-

tyvät poissaolot. Poissaolojen kokonaismäärä henkilöä kohden kasvoi vuonna 2017, mutta alle 11 päivän sairauspoissaolot ovat vähentyneet merkittävästi.

Vuonna 2013 johdon päätöksellä määritettiin työtyytyväisyyskyselyn toteutuksen aikaväliksi joka toinen vuosi. Vuosi 2017 oli kyselyn väli vuosi. Kysely toteutettiin edellisen kerran maaliskuussa 2016. Kyselyn vastausprosentti oli tuolloin 70,8 % (76,3). Asteikolla 1 – 4 kuntayhtymän kaikkien vastausten keskiarvoksi muodostui 2,97 (3,09). Hyvän tason tulosraja on $\geq 2,8$.

Vuonna 2017 työyhteisön hyvinvointiin käytettiin 58 000 euroa, mikä on 187 euroa jokaista päätoimista työntekijää kohti.



Virkistys- ja vapaa-ajantoiminta

Yhteistyöryhmän alaisena toimiva virkistystiimi uudistettiin vuoden 2017 alussa. Virkistystiiminä toimii Turvallisuus- ja työhyvinvointitiimi. Toimintaa johtaa TY-HY-ryhmä. Virkistystiimi suunnittelee ja toteuttaa kuntayhtymän virkistystapahtumat, koordinoi kerhotoimintaa sekä kuntayhtymän kulttuurisetelien hankintaa ja jakelua. Virkistystiimi järjesti talousarviomäärärahalla (6000 €) osallistumismahdollisuuden useaan eri kulttuuri- tapahtumaan vuoden aikana: teatteri-illan (Kuinka äkäpussi kesytetään, Grand Porvoo), sponsoroit kahta eri teatteriesitystä, (Filisteri-teatterin Hulvaton hotelli sekä Teatteri-kuume-ryhmän Kauas pilvet karkaavat).

Tämän lisäksi järjestettiin jo perinteeksi tullut purjehdusretki Helsingin edustalle ja Vallisaareen. Kerho- ja harrastetoiminnan ryhmät (lentopallo, sähly ja pilates) jatkoivat toimintaansa. Kulttuuriseteleitä kuntayhtymän henkilöstö otti käyttöön 355 lippuvihkoa, eli 3550 lippua. Lippuvihkoja saatiin kaksi kertaa vuoden aikana ja niitä sai kerrallaan 1 kpl/henkilö, omavastuuosuus 50 %.



5. OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

Kuntayhtymässä henkilöstön koulutuspäiviä oli yhteensä 1182 (1274) eli 3,8 (3,9) koulutuspäivää jokaista päätoimista työntekijää kohden. Luku sisältää sekä ulkoisen että sisäisen henkilöstökoulutuksen.

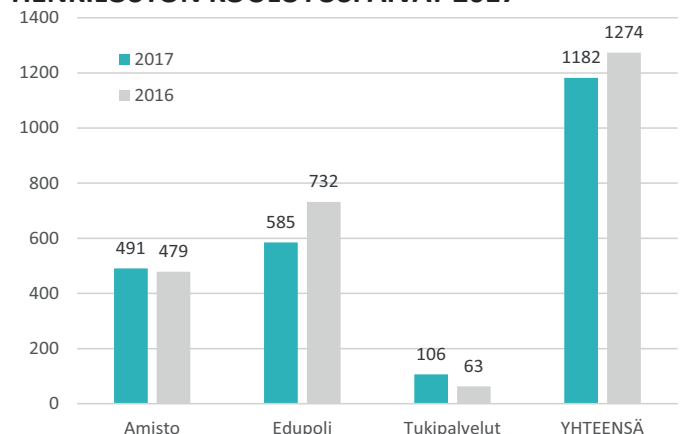
Kuntayhtymässä henkilöstön koulutuspäivien raportoinnissa koulutuspäivän pituus on 6 tuntia, mikä on koulutuskorvaukseen oikeuttavan koulutuspäivän määritelmän mukainen. Vuonna 2017 henkilöstön kouluttamiseen kuntayhtymässä käytettiin 61 000 euroa, eli 197 (300) euroa jokaista päätoimista työntekijää kohden. Luku ei sisällä henkilöstökuluja.

Henkilöstökoulutuksia suunnitellaan ja toteutetaan strategiassa, toimintasuunnitelmissa, kehityskeskusteluissa, työtyytyväisyyskyselyissä, osaamiskartoituksissa, asiakaspalautteissa, hankkeissa, sisäisissä ja ulkoisissa auditoinneissa sekä riskiarvioinneissa esiin tulleiden tarpeiden perusteella. Kuntayhtymän sisäinen henkilöstökoulutuksen tarjonta on koottu sähköiseen henkilöstökoulutusten kalenteriin. Käytössä on 10 koulutuslajia sisältävä koulutuslajirakenne. Sisäisiä henkilöstökoulutus- ja kehittämistilaisuuksia järjestettiin yhteensä 21 (32), joihin osallistumisia oli 574 (675).

Vuoden 2014 alusta astui voimaan laki henkilöstön koulutuksen korvaamisesta (1140/2013). Koulutuskorvauksen edellytyksenä on, että koulutus perustuu työnantajan

etukäteen laatimaan koulutussuunnitelmaan ja edistää työntekijöiden ammatillista osaamista. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta. Koulutuskorvauksen saa enintään kolmelta koulutustyöpäivältä työntekijää kohden. Koulutuskorvauksen määrä on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta. Kuntayhtymässä korvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä vuonna 2017 oli 537 (629).

HENKILÖSTÖN KOULUTUSPÄIVÄT 2017



Kuva 10. Henkilöstön koulutuspäivät 2017

KOULUTUSPÄIVIÄ/HENKILÖ/VUOSI

	2017	2016
Amisto	5,5	4,7
Eduoli	3,3	3,9
Tukipalvelut	2,4	1,6
KY yhteensä	3,8	3,9

Taulukko 11. Henkilöstön koulutuspäivät/henkilö/vuosi

PEDAGOGINEN PÄTEVYYS % OPETUSHENKILÖSTÖSTÄ

	2017	Koulutuksessa olevat (hlömäärä)
Amisto	98	1
Eduoli	76	5

Taulukko 12. Opetushenkilöstön ydinpätevydet - pedagoginen pätevyys (% opetushenkilöstöstä)

KORVAUKSEEN OIKEUTTAVIEN KOULUTUSPÄIVIEN LUKUMÄÄRÄ	TYÖN-TEKIJÖIDEN LUKUMÄÄRÄ
1 koulutuspäivää	70
2 koulutuspäivää	40
3 koulutuspäivää	129
Koulutuskorvauksen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä	537

Taulukko 13. Työntekijöiden lukumäärä joista on oikeus koulutuskorvaukseen sekä korvauksen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä yhteensä

TOTEUTUNEET SISÄISET HENKILÖSTÖKOULUTUKSET LAJEITTAIN

	Koulutukset Ikm	Osallistujat Ikm
1. Johtaminen	0	0
2. Perekäytys	0	0
3. Toimintaympäristön tuntemus	5	153
- Lainsäädäntö	5	153
4. Viestintä ja vuorovaikutus	0	0
5. Opettajuus	3	61
- Pedagoginen osaaminen	1	15
- Muuttuvan opettajuuden tukeminen	1	15
- Arviointiosaaminen	1	31
6. Kielitaito, kielet	2	6
- Suomi	2	6
7. Ammatilliset päteöitymiskoulutukset	0	0
8. IT-järjestelmät ja toimistosovellukset	12	297
- Moodle	21	237
- MS Office 365	1	9
- Työsovellukset	4	23
- Tietoturvalisuus	2	28
9. Laatu, ympäristö, turvallisuus	3	49
- Työturvallisuuskooulutus	1	30
- Secapp	2	19
10. Työhyvinvointi	1	8
- Kriisin kohtaaminen	1	8
Yhteensä	21	574

Taulukko 14. Toteutuneet sisäiset henkilöstökooulutukset lajeittain



6. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

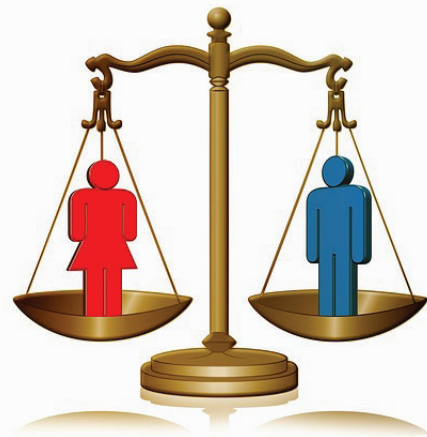
Kuntayhtymän henkilöstön mukaan naisten ja miesten välinen tasa-arvo sekä työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuvat kuntayhtymässä hyvin. Vuonna 2016 toteutetussa työtyytyväisyyskyselyssä kysymys sai tuloksen 3,25 asteikolla 1-4.

Kuntayhtymässä tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistäminen otetaan huomioon rekrytoinnissa, palkkauksessa, työoloissa, työn ja perheen yhteensovittamisessa sekä syrjinnän ja häirinnän tunnistamisen edistämiseksi ja syrjintään puuttumisessa. Tasa-arvo tarkoittaa tasavertaisia mahdollisuuksia työssä tarvittavan osaamisen kehittämiseen ja hyödyntämiseen sekä uralla etenemiseen. Fyysistä työympäristöä suunniteltaessa ja uudistettaessa pyritään edistämään työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä ja työhyvinvointia. Tarvittaessa kuntayhtymä mahdollistaa työntekemisen esteettömyyden erityisjärjestelyin.

Tasa-arvon toteutumista tuetaan laajan ja monimuotoisen viestinnän kautta. Kuntayhtymän intranetistä on helposti löydettävissä kuntayhtymän henkilöstöpoliittinen sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Asiat kuuluvat olennaisena osana uusien työntekijöiden perehdytysohjelmaan. Jo pidempään kuntayhtymässä työskennelleiden edellytetään aika ajoin muistuttavan mieleensä kuntayhtymän linjaukset ja tavoitteet tasa-arvoasioissa. Samoilta sivuilta löytyvät myös vuosittain arvioinnit asetettujen tavoitteiden toteutumisesta.

Kuntayhtymän henkilöstön työhyvinvoinnin, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi asetetut tavoitteet sisällytetään vuosittain talousarvion yhteydessä laadittavaan henkilöstösuunnitelmaan. Vuoden 2018 suunnitelman ovat valmistelleet hallintojohtaja Maija Penttilä, henkilöstön kehittämispäällikkö Leena Peltola sekä työsuojeluvaltuutettu, opettaja Kristiina Leinonen. Suunnitelma käsiteltiin yhteistyöryhmässä ja hyväksyttiin osana talousarviota yhtymähallituksen kokouksessa 22.11.2017.

Työpaikkakiusaamiseen kuntayhtymässä suhtaudutaan ehdottoman kielteisesti. Mikäli sitä esiintyy, asiaan tulee puuttua välittömästi. Kiusaamistapauksiin etsitään esimiesten ja työsuojeluvaltuutetun avulla ratkaisuja. Myös työterveyshuollon asiantuntijat ovat käytettävissä. Työpaikkakiusaamistilanteiden käsittelyä varten kuntayhtymässä on tarkat ohjeet, jotka löytyvät mm. Hyvinvoiva työyhteisö –oppaasta ja kuntayhtymän intranetistä.



7. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖ- KUSTANNUKSET

Kuntayhtymän henkilöstökulut vuonna 2017 olivat yhteensä 18 313 000 euroa. Vuoden 2016 henkilöstökuluihin verrattuna laskua oli 9,8 %. Henkilöstökulujen osuus kuntayhtymän kaikista toimintatuotoista oli 61,4 %.

Osana kannustavaa palkkausta kuntayhtymän palkkausjärjestelmässä on käytössä päätoimista henkilöstöä koskeva henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi (TSA). Arviointijärjestelmä uudistettiin vuoden 2017 alussa. Henkilöstön työsuorituksen arviointiperusteina ovat osaaminen, tuloksellisuus ja yhteistyötaidot. Arvioinnissa käytetään kolmea pätevyystasoa seuraavasti: työsuorituksessa on kehittämistarvetta, työsuoritus vastaa tehtävän vaatimuksia ja työsuoritus ylittää tehtävän vaatimukset.

Vuoden vaihteessa 2017 Amiston henkilöstöstä 84 henkilöä (93 %) oli oikeutettu TSA-lisään, Edupolissa 126 henkilöä (72 %) ja Tukipalveluissa 32 henkilöä (73 %).

HENKILÖSTÖKULUT 1000 EUROA

1.1.-31.12.2017	2017	2016	muutos %
Palkat ja palkkiot			
Palkat	12 201	12 982	-6,02
Loma-ajan palkat	2 176	2 566	-15,20
Muut palkat ja palkkiot	33	43	-23,26
Lakisääteiset sosiaalikulut			
Eläkekulut	3 009	3 439	-12,50
Muut henkilöstösivukulut	593	913	-35,05
Vapaaehtoiset sosiaalikulut			
Terveystenhoito	180	210	-14,29
Työkyvyn ylläpito ja virkistys	58	43	34,88
Yhteistyötoiminta	2	7	-77,14
Koulutuskulut			
Koulutuskulut	61	99	-38,38
Henkilöstökulut yhteensä	18 313	20 302	-9,80

Taulukko 15. Kuntayhtymän henkilöstökulut 1000 euroina

	2017	2016	muutos %
OVTES	251	261	-3,8
KVTES	111	121	-8,3
Yhteensä	362	382	-5,2

Taulukko 16. Henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain

PALKKAUKSEN RAKENNE KESKIMÄÄRIN (prosenttiosuudet kokonaisansiosta):

	Amisto		Edupoli		Tukipalvelut
	KVTES	OVTES	KVTES	OVTES	KVTES
Tehtäväkohtainen palkka	88,8	85,1	90,2	88,5	89,4
Palveluajkaan sidotut lisät	7,3	9,5	5,7	8,8	6,0
Henkilökohtainen lisä	3,6	3,1	2,8	2,2	3,7
Muut säännöllisen työajan lisät	0,3	1,0	1,4	0,5	0,8
Lisä- ja ylityökorvaukset	0,0	1,4	0,0	0,0	0,1
Yhteensä	100	100	100	100	100
Keskimäärin €/kk	2795,67	3786,08	3129,92	3776,07	2985,18

Taulukko 17. Kuntayhtymän palkkauksen rakenne keskimäärin (prosenttiosuudet kokonaisansiosta)



ITÄ-UUDENMAAN
KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

www.iukky.fi