



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2017

Hall. 13.2.2018 § 11

Valt. x.x.2018 § x

SISÄLLYSLUETTELO

Sisällys

1. JOHDANTO.....	3
2. HENKILÖSTÖLUKUJA.....	5
2.1. Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet	5
2.2. Palvelussuhteen muodot.....	5
2.3. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma.....	7
2.4. Henkilöstön vaihtuvuus	8
3. HENKILÖSTÖN AMMATTITAITO JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	10
3.1. Pohjakoulutus.....	10
3.2. Opetushenkilöstön pedagoginen pätevyys	11
3.3. Osaamisen kehittäminen.....	12
4. TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI.....	13
4.1. Työterveyshuolto.....	13
4.2. Sairauspoissaolot.....	14
4.3. Työtaturmat ja työsuojelu	15
4.4. Tyky- ja virkistystoiminta	16
5. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSIA.....	16
6. SALON SEUDUN KOULUTUS OY	17

1. JOHDANTO

Salon seudun koulutuskuntayhtymässä vuosittain laadittava henkilöstöraportti on keskeinen henkilöstöstrategian seurannan väline. Se on tarkoitettu suunnittelun ja johtamisen välineeksi luottamushenkilöstölle, johdolle, esimiehille ja henkilöstölle. Se antaa tietoa henkilöstövoimavarojen tilasta, käytöstä ja niiden muutoksista. Raportoinnissa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joilla arvioidaan olevan vaikutusta henkilöstön toimintakykyyn. Henkilöstöä koskevat tunnusluvut ovat yhteistoimintamenettelyn piirissä ja raportin tiedot käsitellään yhteistoimintaelimissä. Keskeistä on myös, että esimiehet ottavat vastuun henkilöstöraportin käsittelystä yhdessä oman henkilöstönsä kanssa.

Koulutuskuntayhtymän strategiassa 2015-2019 tavoitteena olla Suomen paras ammatillisen koulutuksen järjestäjä tarkoittaa henkilöstön osalta mm. sitä, että

- Henkilöstö on huippuosaaaja: asenne työntekoon on innostunut, oman osaamisen ja työn kehittämiseen panostetaan, opettajien osaaminen vastaa työelämän tarpeita.
- Olemme kaikki sitoutuneita omaan työhömmme.
- Jokainen meistä kantaa vastuun siitä, että olemme ammatillisesti ajan tasalla.

Henkilöstöraportin tiedot perustuvat 31.12.2017 tilanteen mukaisiin tilastoihin. Vuoden 2017 laskentapäivänä henkilöstön määrä oli 241, joka on 24 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2016 vastaavana aikana. Henkilöstömäärä on laskenut vuoden aikana 9 %:lla. Henkilötyövuosien määrä koulutuskuntayhtymässä on laskenut edellisen vuoden 260,2:sta 232,3:een eli 10,7 %. Palvelussuhteista määräaikaaisia oli 12,4 %.

Työterveyshuollon bruttokustannukset ovat nousseet noin 70 eurolla henkilöä kohti. Sairauspoissaolojen määrään/henkilö ei ole tullut muutoksia edelliseen vuoteen verrattuna.

Vuonna 2017 maksetut palkat ja palkkiot sivukuluineen henkilöä kohti olivat laskeneet 3 820 euroa edellisestä vuodesta. Koulutuspäivien määrä per henkilö oli 3,1. Koulutuskustannukset henkilöä kohden laskettuna ovat laskeneet edellisen vuoden 896 eurosta 783 euroon. Osaamisen kehittämiseen on lukuisia keinoja ja menetelmiä, joista valitaan kuhunkin tilanteeseen soveltuvimmat. Perinteisten keinojen, kuten perehdyttämisen, lisä- ja täydennyskoulutuksen lisäksi keinoina käytetään mm. projekteja ja kehittämishankkeita, verkostoja, mentorointia ja opintomatkoja.

Suomen itsenäisyyden juhlavuoden teema oli *yhdessä*. Juhlavuosi synnytti tekoja, elämyksiä ja ohjelmaa, joiden kautta tarkasteltiin Suomen itsenäisyyden historiaa, nykyisyyttä ja tulevaisuutta. Oppilaitoksessamme tämä kiteytyi joulukuussa sekä opiskelijoiden että henkilöstön juhlana, jonka organisointi vaati syksyn aikana lukuisia yhdessä tehtyjä työtunteja – tuloksena arjesta poikkeava ja onnistunut päivä.

Koulutuskuntayhtymän työntekijä keskimäärin

- nainen
- 48,6 vuotias
- tehtävänimikkeeltään opettaja
- ylempi korkeakoulututkinto
- vakituisessa työsuhteessa
- ollut kuntayhtymän palveluksessa 12 vuotta
- kuukauden keskiansio 3 384 euroa
- osallistuu koulutuksiin 3,1 päivää vuodessa
- poissa sairauden vuoksi 5,4 pvää vuodessa
- käyttää työterveyshuollon palveluita 569 eurolla vuodessa



2. HENKILÖSTÖLUKUJA

2.1. Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet

Henkilöstön määrä koulutuskuntayhtymässä 31.12.2017 oli yhteensä 241, josta opetushenkilöstöä oli yhteensä 165. Henkilöstöstä virkasuhteisia on 87 ja työsuhteisia 154.

Henkilöstön määrä kokonaisuudessaan on vähentynyt 24 henkilöllä vuoden 2016 laskentapäivään verrattuna. OVTES:n soveltamispiiriin kuului 143 henkilöä, KVTES:iin 88 henkilöä ja Teknisten sopimukseen 10 henkilöä.

Taulukossa on esitetty henkilömäärät tulosalueittain vuodesta 2012 alkaen.

Henkilöstömäärä tulosalueittain	2017	2016	2015	214	2013	2012
Koulutuksen järjestämispalvelut	43	47	53	59	60	66
Ammattiopisto	198	218	248	259	252	267
Yhteensä	241	265	301	318	312	333

Kuntayhtymässä henkilötyövuosina mitattuna henkilöstöresurssi vuonna 2017 oli 232,3 henkilötyövuotta.

Tulosalueittain henkilötyövuodet jakautuivat vuosina 2012 – 2017 seuraavasti

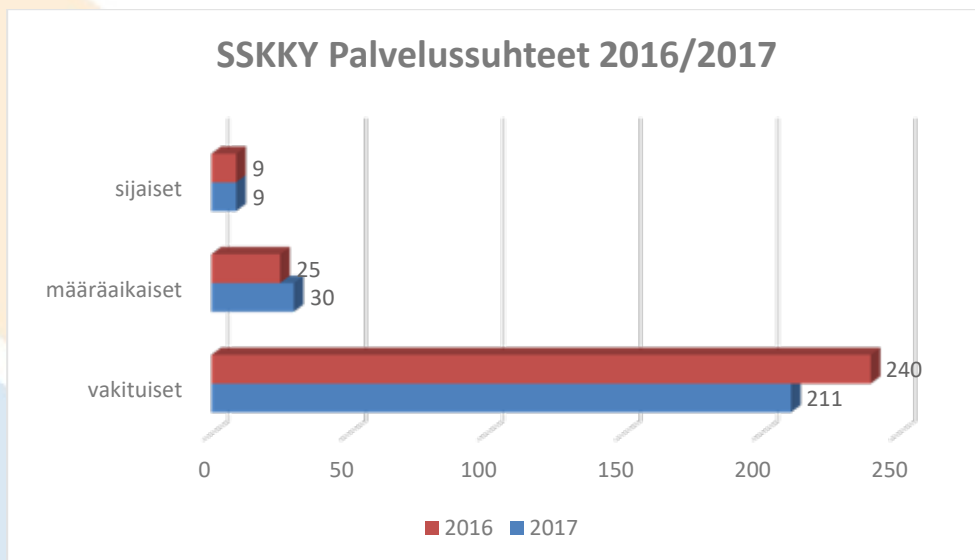
Henkilötyövuodet tulosalueittain	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Koulutuksen järjestämispalvelut	44,79	45,38	51,69	56,29	62,6	63,97
SSAO	187,5	214,81	232,49	252,79	249,1	246,63
SSKKY YHTEENSÄ	232,3	260,19	284,18	309,08	311,7	310,6

2.2. Palvelussuhteen muodot

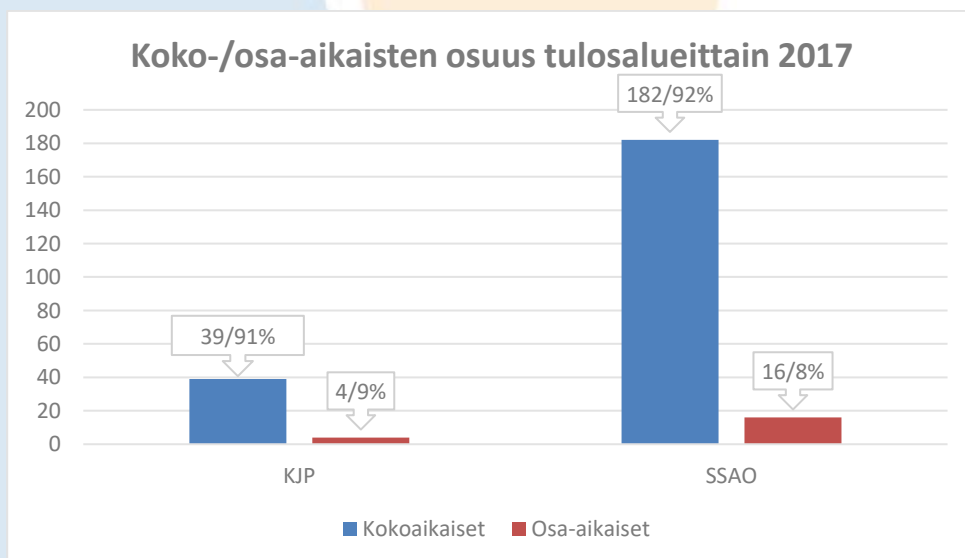
Vuonna 2017 kaikkien määräaikaisten palvelussuhteiden osuus koko kuntayhtymässä oli 12,4 %. Vuonna 2016 osuus oli 9,4 %. Kunnille ja kuntayhtymille on laadittu ohjeet määräaikaisten palvelussuhteiden käytöstä. Määräaikaiselle palvelussuhteelle on oltava laissa säädetty peruste, joka on ilmoitettava myös työsopimuksessa tai virkamääräyksessä. Kuntayhtymään palkatuista määräaikaisista sijaisista oli 3,7 % ja muita määräaikaisia 8,7 %.

Palvelussuhteet	vakituiset	määräaikaiset	määräaikaisista sijaisia	kokoaikaiset	osa-aikaiset
KJP	40	3	2	39	4
SSAO	171	27	7	182	16
YH-TEENSÄ	211	30	9	221	20

Alla on esitetty vakituisten, määräaikaisten ja sijaisten osuudet palvelussuhteissa ja niiden muutokset suhteessa vuoteen 2016.



Kokoaikaisen ja osa-aikaisen henkilöstön osuus tulosalueilla.



2.3. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

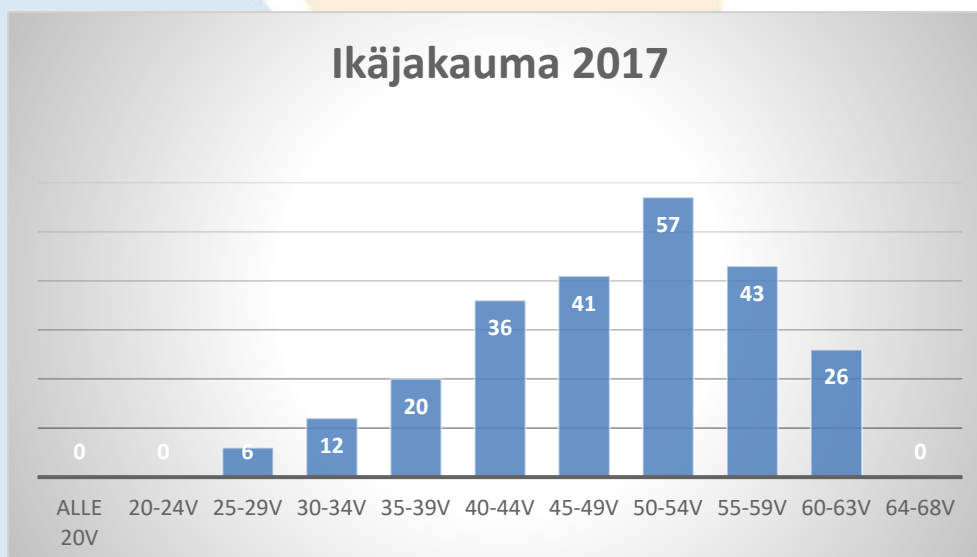
Koulutuskuntayhtymän henkilöstön keski-ikä vuonna 2017 oli 48,6 vuotta. Vuonna 2016 keski-ikä oli 49,5 vuotta. Kuntatyöntekijätilaston mukaan kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,8 vuotta vuonna 2016.

Alla olevassa taulukossa henkilöstön keski-ikä tulosalueittain vuonna 2017.

Henkilöstön keski-ikä tulosalueittain	2017
SSKKY	48,6
KJP	48,6
SSAO	48,6



Alla olevassa kuviossa on esitetty kuntayhtymän koko henkilökunnan ikäjakauma vuonna 2017.



Kuntayhtymän henkilöstöstä naisia on 147 ja miehiä 94. Vuonna 2016 naisia oli 166 ja miehiä 99.



2.4. Henkilöstön vaihtuvuus

Alla on esitetty henkilöstön palvelusaikoja tulosalueittain.



Osa-aikaeläkkeellä koko kuntayhtymässä vuoden 2017 lopussa oli 6 henkilöä, eli 2,5 % koko henkilöstöstä. Vuonna 2016 vastaavat luvut olivat 8 henkilöä ja 3 %.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksessa alin vanhuuseläkeikä nousi nykyisestä 63 vuodesta asteittain. Aiempi, 63 vuoden eläkeikä säilyy ennen 1955 syntyneillä. Vuonna 1955 syntyneiden eläkeikä nousi kolmella kuukaudella, vuonna 1956 syntyneiden eläkeikä nousi kuudella kuukaudella jne. niin, että vuosina 1962 - 1964 syntyneiden alin eläkeikä on 65 vuotta.

Edellä mainitun eläkeuudistuksen mukainen arvio eläkkeelle jäävistä vuosina 2018-2027 alla olevassa taulukossa.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
KJP	3	1	2	2	3	0	1	1	1	1	15
SSAO	7	3	5	3	7	4	6	5	3	9	52
Yhteensä	10	4	7	5	10	4	7	6	4	10	67

Vuoden 2017 aikana palvelussuhde päättyi 23 vakituisella työntekijällä, joista eläkkeelle siirtyi 12 henkilöä, koulutuksen järjestämispalveluista 1 ja ammatitopistosta 11.

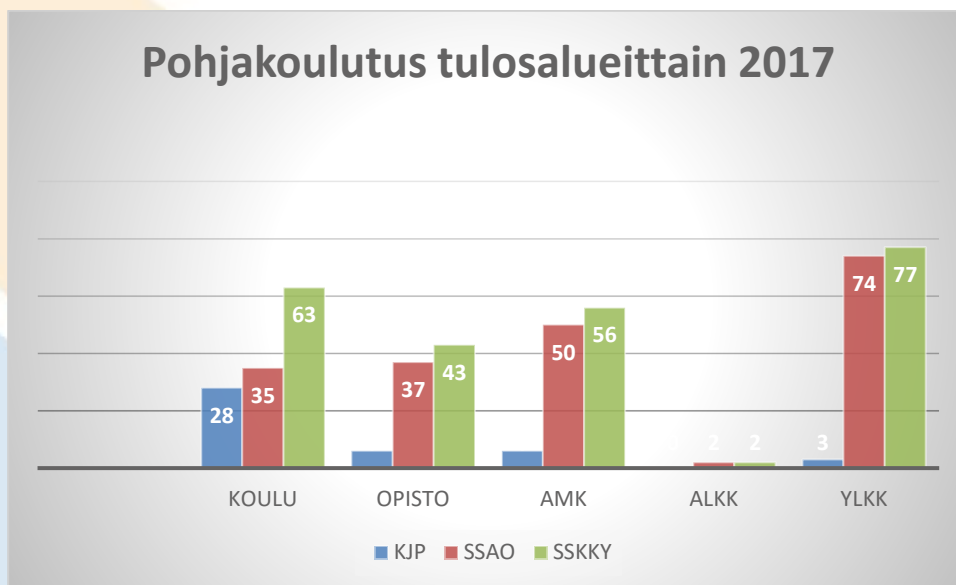


3. HENKILÖSTÖN AMMATTITAITO JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

3.1. Pohjakoulutus

Kuntayhtymän strategiassa yhtenä painopistealueena on ammattitaito ja tavoitteena mm. se, että jokainen osallistuu ja ottaa vastuun toiminnan ja oman työn sekä osaamisen jatkuvasta kehittämisestä. Kaikki ammatilliset ovat ylpeitä omasta osaamisestaan.

Seuraavissa kuvioissa on kuvattu henkilöstön pohjakoulutus tulosalueittain sekä prosentteina koko henkilöstön osalta.



3.2. Opetushenkilöstön pedagoginen pätevyys

Ammatillinen opettaja tarvitsee ammatti- ja työelämäosaamisen lisäksi ammatti-pedagogista osaamista. Vuonna 2017 kuntayhtymässä opetushenkilöstöä oli yhteensä 165 henkilöä. Opettajista pedagogisesti päteviä oli 96 %.

Opettajan ammattitaito muodostuu jatkumosta, johon kuuluu soveltuva tutkinto, riittävä työkokemus opetettavalta alalta ja alan ammattiosaaminen, pedagoginen osaaminen sekä jatkuva oman osaamisen kehittäminen strategisten tavoitteiden mukaisesti.



3.3. Osaamisen kehittäminen

Kehittämismenot vuonna 2017 koko henkilöstön osalta olivat 1,5 % (vuonna 2016 1,6 %).

Koulutuspäiviä vuonna 2017 oli yhteensä 758 eli 3,1 pv/henkilö (kalenteripäivinä). Koulutuspäivien määrä vaihteli välillä 0 – 26 pv/henkilö. OVTES koulutuspäiviä oli 211 ja muita koulutuspäiviä 547. Koulutuspäiviä vuonna 2016 oli yhteensä 1 092 eli 4,1 pv/henkilö (kalenteripäivinä). Koulutuspäivien vaihteluväli em. vuonna oli 0 – 26 päivää/henkilö.

Alla olevassa kuviossa on esitetty koulutuspäivien määrä / hlö jakautuminen.



Koulutuskustannukset koko henkilöstön osalta olivat yhteensä 188 793 euroa eli 783 euroa/henkilö. Kustannuksiin on laskettu koulutusajan palkat, sosiaalivakuutusmaksut, koulutuksen matkat sekä koulutuspalvelut. Palkkakustannukset sivukuluineen olivat 120 889 euroa, matkat 14 634 euroa sekä koulutuspalvelut 53 270 euroa.

Vuonna 2016 koulutuskustannukset (koulutusajan palkat, sosiaalivakuutusmaksu, koulutuksen matkat ja koulutuspalvelut) koko henkilöstön osalta olivat 237 470 € eli 896 euroa/henkilö.

4. TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI

4.1. Työterveyshuolto

Vuosittain laadittavassa työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa vuodelle 2017 oli määritelty työterveyshuollon toiminnan tavoitteeksi:

- Työhyvinvoinnin tukeminen, sairauspoissaolojen määrän pitäminen mahdollisimman pienenä.
- Ikääntyvän henkilöstön työssä jaksamisen tukeminen.
- Tuki muutostilanteissa.

Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa järjestettiin henkilöstölle hyvinvointitapahtumat Hyvoninkadun sekä Taitajankatu 6:n toimipisteessä. Tapahtumassa oli mukana mm. työterveyshoitaja, ravintoterapeutti, psykoterapeutteja sekä Askelklinikan edustajat.

Ennaltaehkäisevän toiminnan painopistealueeksi oli määritelty:

- Esimiestyön ja johtamisen tukeminen: esimiesten edelleen kouluttaminen varhaisen tuen mallin aktiiviseen käyttöön, poissaolojen seurantaan ja puheeksiottoon.
- Esimiesten ja henkilöstön tukeminen muutostilanteissa.
- Työntekijöiden aktiivinen ohjaaminen lääkinnällisen ja ammatillisen kuntoutuksen piiriin.

Työpaikkaselvitykset ovat työterveyshuollon lakisääteistä toimintaa, jonka tavoitteena on kartoittaa työssä ja työympäristössä esiintyviä terveystriskejä ja vaaroja sekä tehdä toimenpide-ehdotuksia niiden vähentämiseksi. Työpaikkaselvitys on työterveyshuollon toiminnan perusta ja selvityksiä tehdään toimintaa aloitettaessa sekä työolosuhteiden muuttuessa, kuitenkin vähintään viiden vuoden välein. Vuonna 2017 työpaikkaselvitys tehtiin Taitajankatu 6:n parturi-kampaamon uusiin työ- ja asiakastiloihin.

Työterveyshuollon bruttokustannukset ennen Kelan korvauksia olivat yhteensä 137 229 € eli 569,41 €/hlö. Vuonna 2016 bruttokustannukset ennen Kelan korvauksia olivat yhteensä € 494,69 eli €/hlö. Kustannukset/hlö ovat nousseet edelliseen vuoteen verrattuna 74,72 €/hlö.

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan:

Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta.

Korvausluokkaan II kuuluvat työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisen sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

4.2. Sairauspoissaolot

Koulutuskuntayhtymässä on käytössä varhaisen tuen ja sairauspoissaolojen seuranta malli, jonka mukaisesti esimiehen tehtävänä on seurata henkilöstönsä sairauspoissaoloja. Esimiehen on otettava poissaolot puheeksi, kun sairauspoissaoloja on ollut

- Kolme tai useampia lyhyitä (1-3vrk) sairauspoissaoloja kolmen kuukauden aikana
- Kumulatiivisesti 12 kk aikana 30 vrk tai enemmän
- Tarvittaessa muutoinkin kun havaitaan ongelmia työssä selviytymisen kanssa.

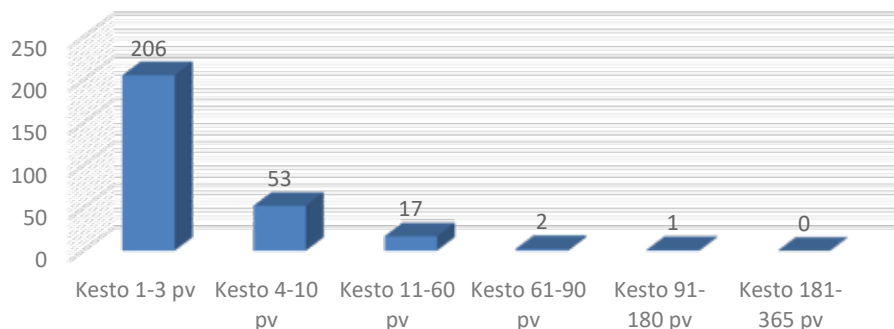
Pidemmän sairausloman alkaessa ja sen aikana selvitetään toipumista ja työkyvyn palautumista tukevat mahdollisuudet yhdessä henkilöstöhallinnon sekä työterveyshuollon kanssa. Osasairauspäiväraha tai korvaava työ voivat myös helpottaa työhön paluuta, kun sairauspoissaolo uhkaa pitkittyä.

Vuonna 2017 henkilöstöllä oli sairauspäiviä yhteensä 1290 työpäivää ja 1663 kalenteripäivää. Oman sairauden vuoksi poissaolopäiviä kertyi työpäivinä keskimäärin 5,4 pv/hlö. Koko kuntayhtymän henkilöstöstä 46,5 %:lla sairauspäivien määrä oli 0.

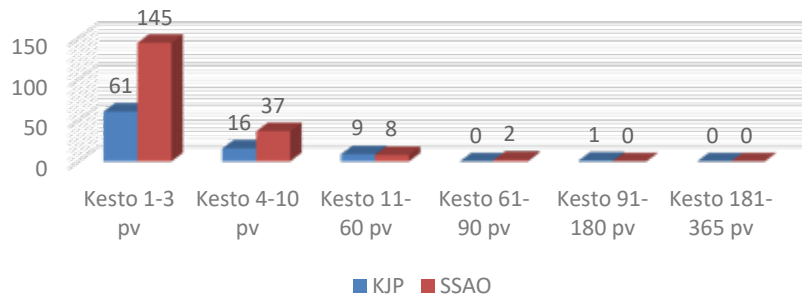
Vuonna 2016 henkilöstöllä oli sairauspäiviä yhteensä 1450 työpäivää ja 1846 kalenteripäivää. Oman sairauden vuoksi poissaolopäiviä kertyi työpäivinä keskimäärin 5,5 pv / henkilö. Koko kuntayhtymän henkilöstöstä 37,36 %:lla sairauspäivien määrä oli 0.

Kuntayhtymän henkilöstöohjeen mukaan 1-3 päivän sairauspoissaoloissa riittää oma ilmoitus lähiesimiehelle. Vuonna 2017 henkilöstöllä 1-3 päivän sairauspoissaoloja työpäivinä kertyi 342 päivää (v. 2016 491 pvää). Yli kolmen päivän sairauspoissaolopäiviä kertyi yhteensä 948 päivää (v. 2016 959 pvää). Sairauspoissaolojen palkkakustannukset olivat 154 456 euroa.

Sairauspoissaolojaksot keston mukaan 2017



Sairauspoissaolojaksot keston mukaan tulosalueittain 2017



4.3. Työtaturmat ja työsuojelu

Työtaturmia vuonna 2017 oli 15, joista 9 on tapahtunut työssä ja 6 työmatkalla. Työtaturmien vuoksi poissaoloja oli 24 kalenteripäivää.

Turvallinen, terveellinen ja viihtyisä työympäristö vähentää työhön liittyviä sairastumis- ja tapaturmariskejä sekä lisää viihtyvyyttä työpaikalla. Esimiesten oikeuksina ja velvollisuuksina ovat:

- tarkkailla ja seurata työyhteisön tilaa jatkuvasti
- huolehtia todettujen epäkohtien korjaamisesta
- kehittää työturvallisuutta yhteistoiminnassa
- pyytää ennaltaehkäisevää tukea työterveyshuollosta
- selvittää haittoja, vaaroja sekä työn kuormitustekijöitä
- suunnitella ja mitoittaa työtä ja työympäristöä
- noudattaa menettelytapoja sekä toimintaohjeita häiriötilanteissa
- puuttua häirintään ja epäasialliseen kohteluun sekä haitalliseen kuormitukseen
- ennakoida tulevien muutosten vaikutuksia
- tarkkailla toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen

Jokaisen SSKKY:ssä työskentelevän tehtäviin kuuluu

- tarkkailla työympäristön tilaa jatkuvasti
- korjata todetut epäkohdat asianmukaisesti ja mahdollisuuksiensa mukaan
- raportoida sovitulla tavalla havainnot turvallisuuspuutteista, läheltä piti-tilanteet, uhka- ja vaaratilanteet, vahinkotilanteet sekä työtaturmat
- noudattaa annettuja ohjeita
- käyttää annettuja suojaimia ja suojavaatteita

Koulutuskuntayhtymän henkilöstöä kannustetaan tekemään Turvallisuushavainto-ilmoituksia työturvallisuutta uhkaavista tilanteista. Täytetyt ilmoitukset toimitetaan esimiehen allekirjoitettavaksi, toimitetaan työsuojelupäällikölle ja käsitellään työhyvinvointiryhmässä. Turvallisuushavainto-ilmoitusta tehdessä määritellään vaaran aiheuttaja, parannusehdotukset sekä toimenpiteen kiireellisyys. Ilmoituksen tekijät saavat vaivannäöstään pienen kiitoksen.

4.4. Tyky- ja virkistystoiminta

Talousarvioon varatusta tyky- ja virkistystoiminnan määrärahasta 55 000 € käytettiin 47 929 € eli 199 €/hlö. Rahaa on ollut mahdollisuus käyttää lunastamalla kulttuuriseteleitä, liikkumalla sopimuspaikoissa sekä yksiköiden järjestämässä virkistystapahtumissa. Rahaa on käytetty myös pikkujoulujen järjestämiseen.



5. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSIA

Vuonna 2017 tuloslaskelmassa maksetut palkat ja palkkiot henkilösivukuluineen olivat yhteensä 12 937 725 €, josta palkkojen ja palkkioiden osuus oli 10 341 347 € ja sivukulujen osuus 2 596 378 €. Maksetut palkat ja palkkiot ilman sivukuluja olivat keskimäärin 42 910 €/hlö ja sivukuluineen keskimäärin 53 684 €/hlö.

Vuonna 2016 tuloslaskelmassa maksetut palkat ja palkkiot henkilösivukuluineen olivat yhteensä 15 238 471 €, josta palkkojen osuus oli 11 974 272 € ja sivukulujen osuus 3 264 199 €. Maksetut palkat ja palkkiot ilman sivukuluja olivat keskimäärin 45 186 €/hlö ja sivukuluineen keskimäärin 57 504 €/hlö.

Henkilöstökulut ovat laskeneet edellisvuoteen verrattuna 15 prosentilla eli 2,301 milj. euroa.

Senioriklubille varatusta 1 000 €:n määrärahasta käytettiin 694 €. Toimintavuonna 2017 klubilaiset kävivät vierailulla palvelukeskus Ilolansalossa sekä nauttimassa Badding-musikaalista paikallisessa teatterissa. Kevätkokous pidettiin perinteiseen tyyliin keilaturnajaisten merkeissä ja pyöräretki suuntautui Vuohensaareen. Vuohensaareessa pelattiin kettinkipeliä, paistettiin makkaraa, jutusteltiin mukavia ja juotiin keväiset iltapäiväkahvit. Syysretki suuntautui Loimaan Maatalousmuseo Sarkaan sekä Enkelipuistoon Pöytyälle. Enkelipuiston uskomattomia veistoksia esitteli itse kuvanveistäjä Kyösti Iitti. Syyskokouksessa tutustuttiin ammattiopiston uusittuihin ja upeisiin parturi-kampaajien tiloihin Taitajankadulla. Jouluna kokoonnuttiin perinteisesti yhteen joulupuuron ja joululaulujen ääreen. Toimintavuoden tavoitteina olivat: "Iloisella mielellä mukaan tulevan vuoden tapahtumiin". Senioriklubin jäsenrekisterissä loppuvuodesta 2017 oli 110 henkilöä.

6. SALON SEUDUN KOULUTUS OY

Vuoden 2017 alusta lukien Salon seudun koulutuskuntayhtymästä siirtyi työntekijöitä vanhoina työntekijöinä Salon seudun koulutus osakeyhtiöön, jossa järjestetään lyhytkoulutuksia, lupakorttikoulutuksia, uravalmennusta, työhön valmistusta sekä kotoutumiskoulutusta. Laskentapäivänä 31.12.2017 työntekijöitä oli yhteensä yhdeksän, joista seitsemän oli opettajia, yksi ohjaaja ja yksi myyntisihteeri. Henkilötyövuosia osakeyhtiössä kertyi 9,12.

Osakeyhtiön henkilöstöstä seitsemän on toistaiseksi voimassaolevassa työsuhhteessa ja kaksi määräaikaisessa. Opettajista pedagogisesti päteviä oli kuusi.

