



Henkilöstökertomus

2019



Sisällysluettelo

1	<i>Henkilöstön määrä, rakenne ja vaihtuvuus 31.12.2019</i>	1
1.1	Henkilöstö toimipaikoittain.....	1
1.2	Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet sukupuolen mukaan.....	1
1.3	Henkilöstö tehtäväryhmittäin.....	1
1.4	Vakinaisen henkilöstön määrä työaikamuodoittain.....	2
1.5	Henkilöstön vaihtuvuus, vakinaiset virat ja työsuhteet.....	2
1.6	Vakinaisen henkilökunnan palvelussuhteen kestoajat.....	2
1.7	Henkilöstön palvelussuhteen laatu.....	2
1.8	Vakinaisen henkilöstön ikärakenne.....	3
2	<i>Henkilöstökulut</i>	4
2.1	Tilikauden palkat, €:.....	4
2.2	Palkkojen jakautuminen toimialoittain, €.....	4
3	<i>Palkkatasa-arvon toteutuminen</i>	5
3.1	Palkkauksen tasa-arvo sukupuolen mukaisesti Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymässä.....	5
4	<i>Henkilöstön poissaolot</i>	5
4.1	Sairaus- ja tapaturmapoissaolot.....	5
4.2	Muut poissaolot yksiköittäin eriteltynä.....	6
4.3	Henkilöstön koulutuksen määrä.....	6
5	<i>Eläköityminen</i>	7
5.1	Eläkkeelle siirtyneet.....	7
5.2	Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet.....	7
5.3	Kunnallisen eläkevakuutuksen kustannukset.....	8
6	<i>Henkilöstön koulutustaso</i>	9
6.1	Tutkinnot 31.12.2019.....	9
6.2	Opettajien kelpoisuus.....	9
7	<i>Toimintojen laatu ja arviointi</i>	10
7.1	Asiakastyytyväisyys.....	10
7.2	Henkilöstökysely.....	11
7.3	Henkilöstökokoukset.....	13
7.4	Johtamisen kehittäminen.....	13
7.5	Sisäinen tiedottaminen.....	13
7.6	Työntekijän opas.....	13
8	<i>Työkykyä ylläpitävä toiminta vuonna 2019</i>	14
8.1	Työterveyshuollon toiminta.....	14
8.2	Työhyvinvointia ylläpitävä toiminta (tyhy).....	15
8.3	Työterveyshuollon kustannukset.....	16
9	<i>Työsuojaelu</i>	17
10	<i>Kunnallisen palkkausjärjestelmän kehittäminen</i>	19
11	<i>Kuntayhtymän koko henkilöstö ammattiryhmittäin 31.12.2019</i>	21

1 Henkilöstön määrä, rakenne ja vaihtuvuus 31.12.2019

1.1 Henkilöstö toimipaikoittain

Toiminnallinen yksikkö	toistaiseksi palkatut	joista työ- tai virkavapaalla	määrä- aikaiset	yhteensä	%
Kuntayhtymähallinto	11	1	1	12	5,7
Liedon toimipaikka	8	1	6	14	6,7
Loimaan toimipaikka	79	8	25	104	49,8
Lukio	19	1	1	20	9,6
Uudenkaupungin toimipaikka	52	4	7	59	28,2
Yhteensä	169	15	40	209	100,0

1.2 Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet sukupuolen mukaan

Palvelussuhde 31.12.2019	Miehet	Naiset	Yhteensä
Vakinaiset	74	95	169
Määräaikaiset	21	19	40
Yhteensä	95	114	209

Henkilötyövuodet	Miehet	Naiset	Yhteensä
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	91,6	117,6	203,2

1.3 Henkilöstö tehtäväryhmittäin

	vakinaiset	joista työ- tai virkavapaalla	määräaikaiset	yhteensä
Opettajat	116	11	29	145
Opiskelijahuolto	7	2	1	8
Ruokapalvelut	10	1	2	12
Kiinteistönhoito	6	0	0	6
Hallinto- ja taloustoimisto	8	1	1	9
Opintotoimistot	16	0	1	17
Muut	6	0	6	12
Yhteensä	169	15	40	209

1.4 Vakinaisen henkilöstön määrä työaikamuodoittain

Toimistotyöaika	31
Yleistyöaika	18
Opetusvelvollisuustyöaika	104
Kokonaistyöaika (opettajat)	15
Vuosityöaika (lukion opinto-ohjaaja)	1
yhteensä	169

1.5 Henkilöstön vaihtuvuus, vakinaiset virat ja työsuhteet

	2019		2018	
	Lukumäärä	Vaihtuvuus %	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Aloittaneet	10	5,9	7	3,9
Lopettaneet	22	13,0	13	7,3

Vuonna 2019 lopettaneista seitsemän jäi eläkkeelle, neljätoista irtisanoutui ja yksi irtisanottiin.

1.6 Vakinaisen henkilökunnan palvelussuhteen kestoajat

	yli 30 v	25 - 29 v	20 - 24 v	15 - 19 v	10 - 14 v	5 - 9 v	alle 5 v
Henkilömäärä	18	7	12	39	31	41	21
%-osuus	10,7	4,1	7,1	23,1	18,3	24,3	12,4

1.7 Henkilöstön palvelussuhteen laatu

	2019	%	2018	%
Kokoaikaiset	182	87,1	194	87,4
Osa-aikaiset	27	12,9	28	12,6

Osa-aikaisissa ovat opettajat, joiden tunnit ovat alle täyden opetusvelvollisuuden.

1.8 Vakinaisen henkilöstön ikärakenne



Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	2	1,2
30-39	14	8,3
40-49	52	30,8
50-59	69	40,8
60-64	32	18,9
65 ja yli	0	0,0
Yhteensä	169	100,0
Keski-ikä		50,3

2 Henkilöstökulut

2.1 Tilikauden palkat, €:

	2019	2018		
Palkat ja palkkiot	9 532 057,77	9 400 771,25		
KUEL-maksut	1 987 455,49	1 952 470,53		
Muut henkilöstösivukulut	383 825,82	345 461,93		
Henkilöstökorvaukset	-75 096,44	-69 934,69		
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	11 828 242,64	11 628 769,02		
	Palkansaajien kokonaislukumäärä	Palkkojen %-osuus	Palkansaajien kokonaislukumäärä	Palkkojen %-osuus
Päätoimiset	272	95,27	265	96,28
sivutoimiset	203	4,72	181	3,72
työkorvauksen saajat	2	0,01	1	0,01
Yhteensä	*)447	100,00	*)447	100
	Vuodesta 2018 vuoteen 2019 henkilöstökulut nousivat	1,72 %	Vuodesta 2017 vuoteen 2018 henkilöstökulut laskivat	-1,20 %

*) Mukana luvussa kaikki henkilöt, joille on vuoden aikana maksettu palkkaa tai palkkiota (mm. lyhytaikaisille sivutoimisina olleille sekä luottamushenkilöille).

2.2 Palkkojen jakautuminen toimialoittain, €

opetus	hallinto- ja toimisto	ruokapalvelut	kiinteistöpalvelut	projektit	yhteensä
7 618 674,57	1 281 404,23	293 595,14	252 071,97	161 706,73	9 607 452,64
Prosentteissa					
79,3	13,3	3,1	2,6	1,7	100

Tämän taulukon yhteensä palkkasumma eroaa tilikauden palkat -taulukon luvuista joutuen siitä, että tässä taulukossa on mukana luontaisedut, mutta ei lomapalkkajaksotus.

Hallinto- ja toimistotyö sisältää kuntayhtymähallinnon 9 henkilön lisäksi 22 opintotoimistojen, työelämäpalvelut, oppisopimuksen ja atk-tuen henkilöä.

3 Palkkatasa-arvon toteutuminen

3.1 Palkkauksen tasa-arvo sukupuolen mukaisesti Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymässä

Opetus- ja muu henkilöstö

Opetushenkilöstön palkkauksessa noudatetaan suoraan Opetusalan virkaehtosopimusta. Sen mukaisesti palkkaus määräytyy kunkin pätevyyden mukaisesti kelpoisuusasetuksessa olevien määräysten perusteella ja tällöin sukupuolella ei ole erottelevaa merkitystä palkkauksessa. Vuosityöaikaan siirtyminen 1.1.2020 lisää palkkatasa-arvoa, koska tähän asti ammatillisen koulutuksen eri liitteissä palkat ovat eronneet toisistaan, mutta vuosityöajassa peruspalkka on sama, jos koulutusaste on sama.

Ansiotasot	KVTES		Opetusala		Tekniset	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Miesten keskiansio e/kk	3 569,24	3 194,28	4 043,53	3 929,14	3 375,88	3 333,73
Naisten keskiansio e/kk	2 793,93	2 715,89	4 138,82	3 973,82	-	-

Muillakin sopimusaloilla palkkauksen osalta noudatetaan tasa-arvoista palkkapolitiikkaa, jonka mukaan samasta työstä maksetaan sama palkka henkilön sukupuolesta riippumatta.

4 Henkilöstön poissaolot

4.1 Sairaus- ja tapaturmapoissaolot

	poissaolot kalenteripäivää/ vuosi		kalenteripäivät koko vuosi		poissaolot % kalenteripäivistä	
Kuntayhtymähallinto	43	(93)	4 249	(4 380)	1,0	(2,1)
Liedon toimipaikka	307	(253)	4 693	(6 074)	6,5	(4,2)
Loimaan toimipaikka	1 157	(1 070)	38 468	(38 145)	3,0	(2,8)
Lukio	99	(108)	7 909	(7 557)	1,3	(1,4)
Uudenkaupungin toimipaikka	904	(474)	21 038	(21 276)	4,3	(2,2)
yhteensä	2 510	(1 998)	76 357	(77 433)	3,3	(2,6)

(Suluissa edellinen vuosi)

Keskimäärin sairaus- ja tapaturmapoissaoloja per henkilö oli 12 kalenteripäivää:

- Kuntayhtymähallinto 3,5 kalenteripäivää/henkilö
- Liedon toimipaikka 21,9 kalenteripäivää/henkilö
- Loimaan toimipaikka 11,1 kalenteripäivää/henkilö
- Lukio 5 kalenteripäivää/henkilö
- Uudenkaupungin toimipaikka 15,3 kalenteripäivää/henkilö

4.2 Muut poissaolot yksiköittäin eriteltynä

	Kunta- yhtymä- hallinto	Liedon toimi- paikka	Loimaan toimi- paikka	Lukio	Uudenkau- pungin toi- mipaikka	Yhteensä
Vuosilomat, kalenteripäivää	698	266	2253	105	1642	4454
keskimäärin/henkilö (vuosi 2019)	58,2	53,2	46,9	52,5	44,4	47,9

Opetusvelvollisuustyöajassa olevat opettajat eivät ole mukana näissä luvuissa.
Sote-alan kokonaistyöajassa olevat opettajat ovat mukana luvuissa.

	Kunta- yhtymä- hallinto	Liedon toimi- paikka	Loimaan toimi- paikka	Lukio	Uudenkau- pungin toi- mipaikka	Yhteensä
Perhevapaat, kalenteripäivää	2	3	50	366	249	681
keskimäärin/henkilö (tilanne 31.12.19)	0,2	0,2	0,5	18,3	4,2	3,1

	Kunta- yhtymä- hallinto	Liedon toimi- paikka	Loimaan toimi- paikka	Lukio	Uudenkau- pungin toi- mipaikka	Yhteensä
Opintovapaat, kalenteripäivää	0	0	1139	145	92	1376
keskimäärin/henkilö (tilanne 31.12.19)	0,0	0,0	9,4	3,1	2,1	2,1

	Kunta- yhtymä- hallinto	Liedon toimi- paikka	Loimaan toimi- paikka	Lukio	Uudenkau- pungin toi- mipaikka	Yhteensä
Muut virka- ja työvapaat, kalen- teripäivää	65	561	2314	29	929	3898
keskimäärin/henkilö (tilanne 31.12.19)	5,4	40,1	22,3	1,5	15,7	18,7

4.3 Henkilöstön koulutuksen määrä

	henkilöstön määrä		koulutuspäivien määrä		keskiarvo koulutus- päiviä/hlö	
Kuntayhtymähallinto	12	(12)	28	(38)	2,3	(3,2)
Liedon toimipaikka	14	(16)	24	(12)	1,7	(0,8)
Loimaan toimipaikka	104	(112)	259	(347)	3,5	(3,1)
Lukio	20	(20)	26	(22)	1,3	(1,1)
Uudenkaupungin toimipaikka	59	(62)	114	(82)	1,9	(1,3)
Yhteensä	209	(222)	551	(501)	2,6	(2,3)

(suluissa edellinen vuosi)

Lukumääristä puuttuu sisäisesti järjestettyjä koulutustilaisuuksia kuten kuntayhtymän itse opettajille järjestämiä koulutuspäiviä liittyen ammatillisen koulutuksen uudistuksiin ja vuosityöaikään siirtymiseen.

5 Eläköityminen

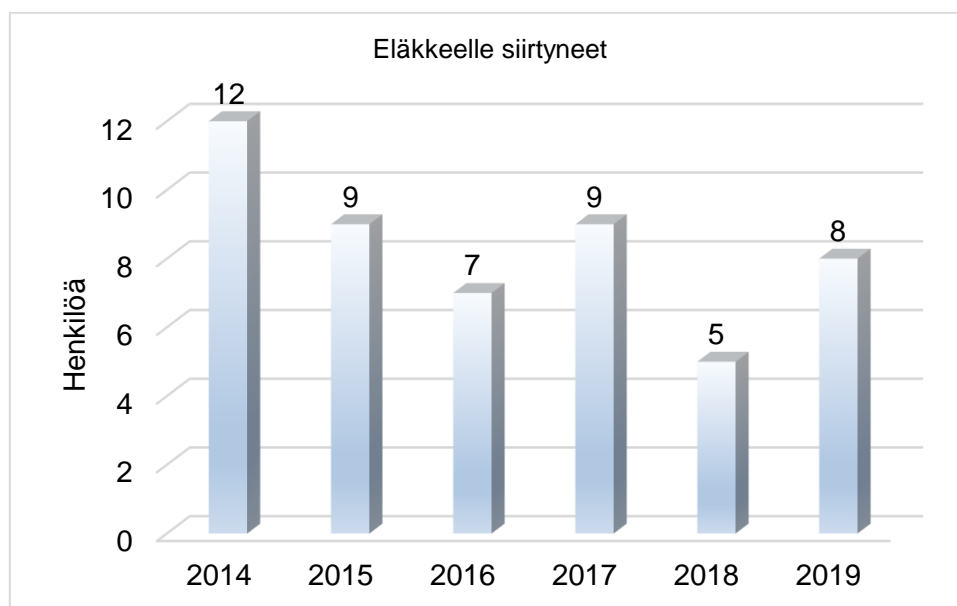
5.1 Eläkkeelle siirtyneet

	yhteensä	keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	7	63,5
Osittaiselle vanhuuseläkkeelle	0	0

5.2 Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet

	lukumäärä	% koko henkilöstön määrästä	keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista			
- osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	1	0,5	62,6
- kuntoutustuelle siirtyneitä	0	0,0	0,0
- täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	0	0,0	0,0

KuEL-eläkkeelle siirtyneet
2014-2019



Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2014	12	64,6
2015	9	63,1
2016	7	62,9
2017	9	62,6
2018	5	62,8
2019	8	63,3
Yhteensä	50	63,2

5.3 Kunnallisen eläkevakuutuksen kustannukset

	2019	2018
KuEL-maksu % yhteensä kuntatyönantajalla	21,20	21,60
LSKKY:n KuEL-maksu%	20,69	20,79
LSKKY:n KuEL-maksut	1 704 045,83 €	1 566 432,35 €
eläkemenoperusteinen maksu €	293 508,19 €	266 326,76 €
henkilömäärä, josta eläkemenoperusteista maksua maksettiin		279
varhe-maksu €	-10 098,53 €	119 711,42 €
henkilömäärä, josta varhaiseläkemenoperusteinen maksu maksettiin		9
eläkevakuutuksen kustannukset yhteensä	1 987 455,49 €	1 952 470,53 €
KUEL ansiot, joiden perustella em. maksut	9 607 082,97 €	9 391 396,44 €

Palkkaperusteinen eläkemaksu on vuonna 2019 muuttunut siten, että se sisältää sekä työnantajan että työntekijän eläkemaksun ja työkyvyttömyyseläkemaksun.

Varhe-maksu on lakkautettu. Vuonna 2019 on kuitenkin täsmäytetty lopullinen varhe-maksu vuodelta 2018 kuten tähänkin asti. Eläkemenoperusteiseen maksuun ei tullut muutoksia vuonna 2019.

6 Henkilöstön koulutustaso

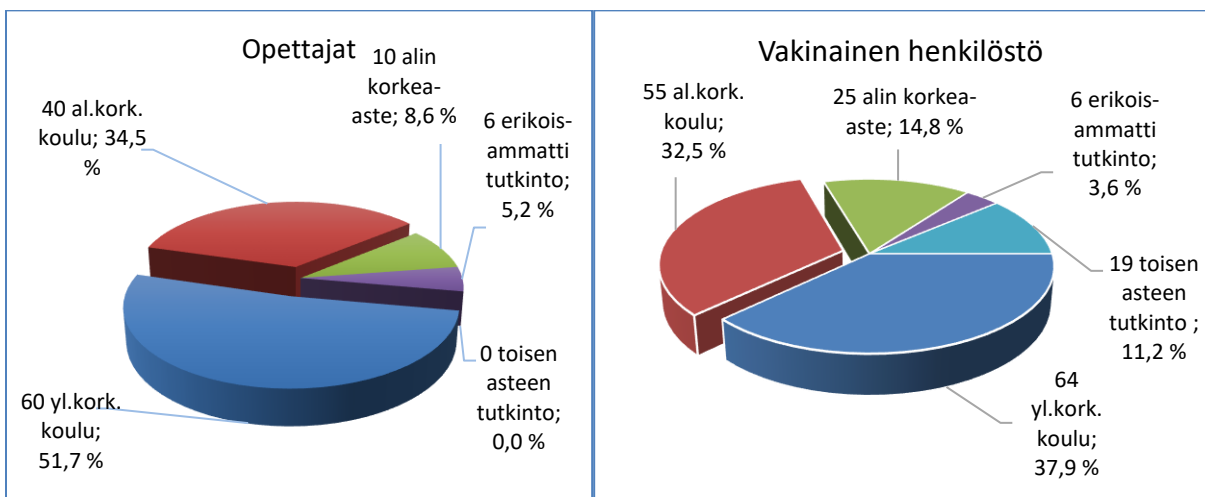
6.1 Tutkinnot 31.12.2019

Opettajat

Yhteensä	116	60	40	10	6	0
		yl.kork. koulu	al.kork. koulu	alin korkea- aste	erikois- ammatti- tutkinto	toisen asteen tutkinto
%		51,7	34,5	8,62	5,2	0,0

Vakinainen henkilöstö

Yhteensä	169	64	55	25	6	19
		yl.kork. koulu	al.kork. koulu	alin korkea- aste	erikois- ammatti- tutkinto	toisen asteen tutkinto
%		37,9	32,5	14,8	3,6	11,2



Tutkijakoulutusasteeseen luetaan lisensiaatin ja tohtorin tutkinnot.

Ylempään korkeakouluasteeseen luetaan ylempät korkeakoulututkinnot (esim. maisterit ja lääkäreiden erikoistumistutkinnot) ja ylempät ammattikorkeakoulututkinnot

Alempaan korkeakouluasteeseen luetaan ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot

Alimpaan korkea-asteeseen luetaan mm. teknikon, agroligin, artenomien, merkonomien ja sairaanhoitajan tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja (vanhoja opistoasteisia tutkintoja).

Keskiasteen koulutuksilla tarkoitetaan ammatillisen peruskoulutuksen 1-3 -vuotista tutkintoa ja ammatillisia tutkintoja (at ja eat).

Ryhmässä **luokittelematon** ovat ne, joilla ei ole ammatillista tutkintoa tai joiden tutkintotiedot puuttuvat henkilöstötiedoista.

Tässä tilastossa ovat mukana Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymän vakinaiset viranhaltijat ja työntekijät.

6.2 Opettajien kelpoisuus

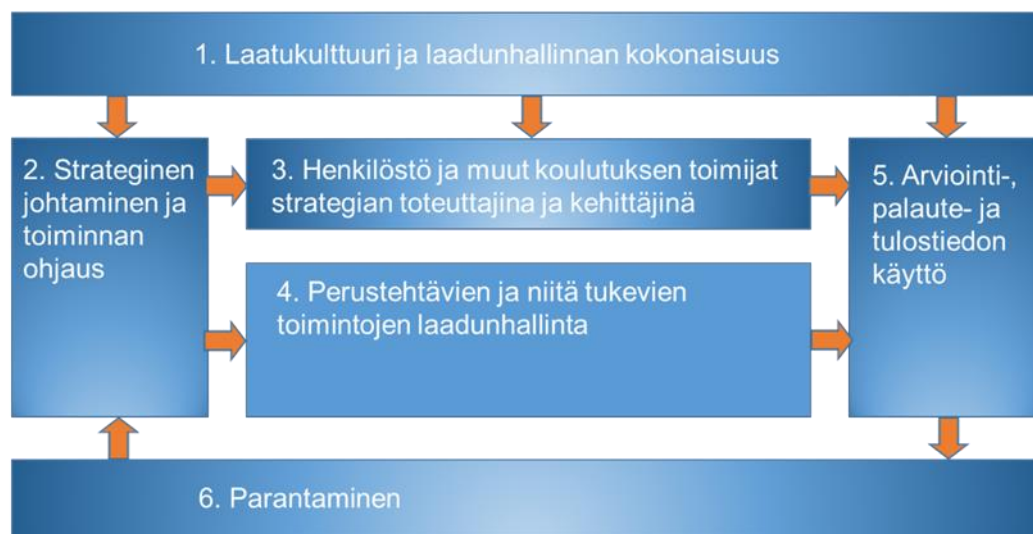
yhteensä päätoimisia (opetusvelvollisuus yli 16 h/viikko)	134	
pätevät	119	88,8 % (ed. vuosi 94,5 %)
epäpätevät	15	11,2 % (ed. vuosi 5,5 %)

7 Toimintojen laatu ja arviointi

LSKKY:n laatutyön ohjausryhmä muodostuu LSJKY:n johtoryhmästä apulaisrehtoreilla, lukion rehtorilla ja laatupäälliköllä laajennettuna, ja sen tehtäviin kuuluu mm. tiedonkeruun, arviointitoiminnan ja arviointien perusteella käynnistettävien kehitystoimenpiteiden koordinaatio. Oheisessa kuviossa on esitetty laadunhallintajärjestelmän kokonaisuus OPH:n ja OKM:n jaottelua käyttäen.

Toimintajärjestelmän ohjeiden, lomakkeiden ja prosessikuvauksien käyttöliittymänä toimii kuntayhtymän intranet. Kokonaisuutta hallinnoidaan selainpohjaisessa IMS-järjestelmässä.

LAADUNHALLINTAJÄRJESTELMÄ



Kuvio 1. Laadunhallintajärjestelmän osa-alueet (OPH ja OKM 2014).

Novida osallistui vuoden 2019 aikana seuraaviin Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) arviointeihin:

- Opiskelijan siirtymät ja opintopolun sujuvuus koulutuksen nivelvaiheissa (ammattiopisto ja lukio)
- Maahanmuuttajien koulutuspolut (ammattiopisto)

7.1 Asiakastyytyväisyys

Ammatillisen koulutuksen opiskelijapalautekyselyt muuttuivat 31.7.2018 valtakunnallisiksi ja pakollisiksi. Amispalaute kysytään kaikilta opiskelijoilta, joiden tavoitteena on suorittaa ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto tai näiden tutkintojen osa/osia. Kysely koskee myös oppisopimusopiskelijoita ja työhallinnon kautta hakeutuneita.

Aloitus- ja päättökyselyn tulokset on esitetty taulukossa 1. Kyselyihin syyslukukaudella 2019 vastanneiden Novidan opiskelijoiden kaikkien vastausten keskiarvo oli sama kuin valtakunnallinen keskiarvo.

Taulukko 1. Novidan Amispalaute-kyselyiden tulokset. Lähde: <https://vipunen.fi/fi-fi/ammatillinen>

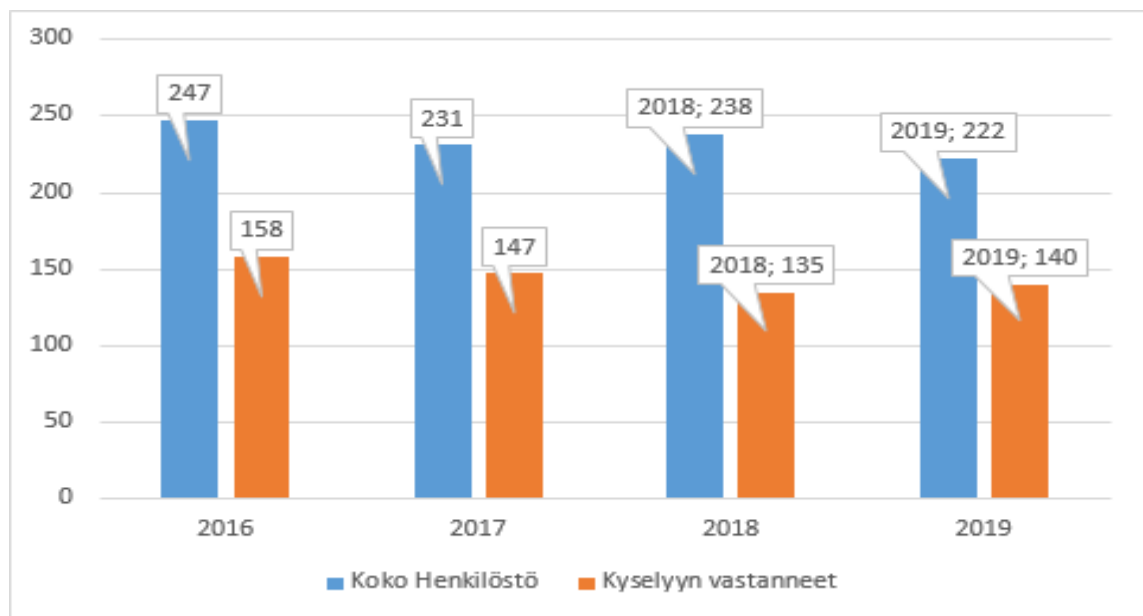
	Aloituskysely	Päätökysely
1.7.2018 - 30.6.2019	4,1 (N=748)	3,9 (N=459)
1.7.2019 – 31.12.2019	4,2 (N=516)	4,1 (N=77)
Valtakunnallinen keskiarvo	4,2	4,1

Lukion ensimmäisen vuoden ja valmistuvien opiskelijoiden palautekyselyitä sekä niiden ajoitusta on uudistettu. Kyselyt suoritetaan huhti-toukokuussa 2020.

7.2 Henkilöstökysely

Työhyvinvointikysely 2019

Kuvaajissa on vertailut aikaisempien vuosien kyselyjen tuloksiin. Kyselyyn vastasi 140 henkilöä, kuntayhtymällä on 222 henkilöä palkkalistoilla, jolloin vastausprosentti on 63 % (2016 64,0 %, 2017 63,7 %, 2018 57,0 %).



Kyselyn tulokset on käsitelty työsuojelutoimikunnassa ja ne on esitelty kuntayhtymän johtoryhmälle.

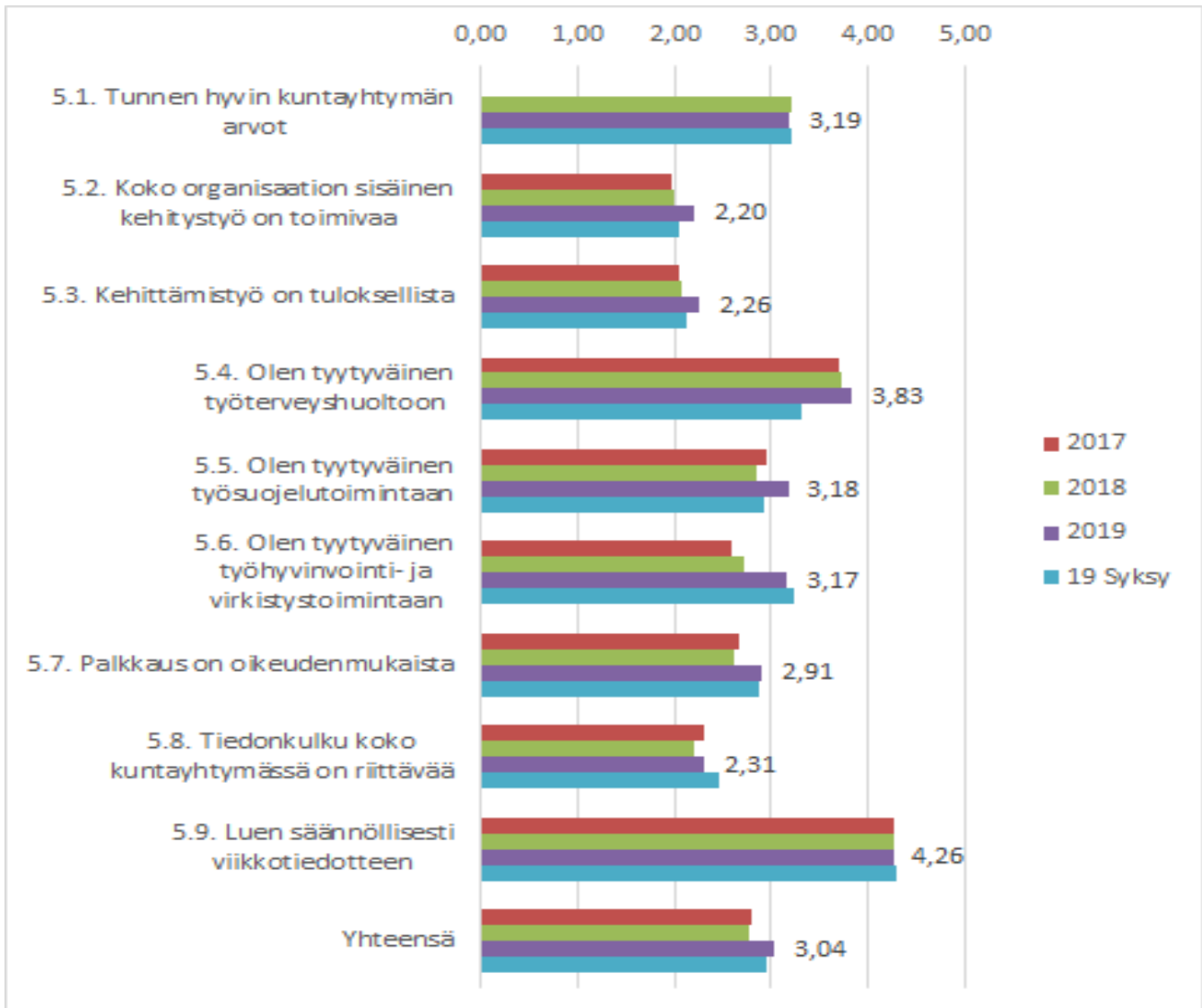
Johtoryhmä ja apulaisrehtorit ovat työsuojelutoimikunnan lisäksi saaneet alkuperäisen sanallisen palautteen. Kyselyyn vastattiin nimettömästi ja luottamuksellisesti, jonka takia sanallinen palaute käsiteltiin edellä mainittujen henkilöiden toimesta. Asioiden kehittämisen kannalta on tärkeää, että palautteet analysoidaan ja rehtorikunta esittää omat kehittämisskohteensa, joiden toteuttamiseen he ryhtyvät. Näiden esitysten ja työsuojelutoimikunnan suositusten perusteella johtoryhmässä katsottiin minkälaisia muutoksia henkilöstöpalautteen perusteella koko kuntayhtymän toiminnassa pitää tehdä.

Seuraavassa on esitetty henkilöstön työhyvinvointikyselyn tuloksia graafisesti sekä verrattu kolmen aikaisemman vuoden tuloksiin. Kaikissa kohdissa ei kuitenkaan ole neljältä vuodelta vertailuarvoa, koska asiaa ei ole kysytty kaikkina vuosina.

Kyselyssä on käytetty asteikkona: 0 = ei kokemusta asiassa, 1 = täysin eri mieltä
..... 5 = täysin samaa mieltä

Parhaimmat arvosanat kuntayhtymätason kysymyksissä saivat viikkotiedotteen lukeminen, työterveyshuolto sekä kuntayhtymän arvojen tuntemus. Kehitystyöhön ja tiedonkulkuun ei oltu tyytyväisiä. Näiltä osin vastaukset olivat melko identtiset edellisen vuoden kyselyyn verrattuna.

Kuntayhtymän näkökulma



7.3 Henkilöstökokoukset

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden aikana yhden kerran marraskuussa. Kokouksessa käsiteltiin mm. taloussuunnitelmaa vuosille 2020 - 2022 ja talousarviota vuodelle 2020 ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa 2020.

Henkilöstökokouksia pidettiin vuoden aikana yhteensä kaksi, joissa käsiteltiin tilinpäätöstä ja talousarviota. Lisäksi on pidetty opettajakokouksia apulaisrehtoreiden johdolla noin 18.

Henkilöstölle on tiedotettu ajankohtaisista asioista viikkotiedotteen kautta.

Joka toimipaikassa/toimipisteessä on käytäntö kerran viikossa pidettävästä infokahvitilaisuudesta, mutta viikonpäivä vaihtelee.

7.4 Johtamisen kehittäminen

Rehtorit ja koulutuspäälliköt osallistuivat vuoden 2019 aikana ns. POMOKO -koulutuksiin.

POMOKO-hankkeen valmennukset:

3. Työelämäyhteistyön johtaminen 23.10. 2 op

4. Osaamisen ja kyvykkyyksien johtaminen 4.9. 2 op

8. Koulutus- ja oppilaistoyhteisön turvallisuuden johtaminen 23.10. 2 op

10. Ennakointi ammatillisen koulutuksen johtamisen työvälineenä 4.9. 2 op

Rehtorit osallistuivat 4. ja 10. osioihin, koulutuspäälliköt 3. ja 8. osioihin.

Lisäksi rehtorit ja koulutuspäälliköt osallistuivat 9.-10.4.2019 Johtoboosteri-seminaariin Helsingin Finlandia -talolla.

Osaava hankkeen rahoituksella on toteutettu johdon työnohjausta.

Lisäksi kuntayhtymän johto on aktiivisesti osallistunut erilaisiin johdon toimintaa tukeviin koulutustilaisuuksiin ja seminaareihin sekä yhteistyöverkostoihin.

7.5 Sisäinen tiedottaminen

Sisäisen viestinnän tavoitteena on varmistaa avoin ja ajantasainen tiedonkulku opiskelijoiden, henkilöstön ja luottamushenkilöiden kesken.

Viranhaltijoille/työntekijöille sisäistä tiedottamista tapahtuu päivittäin/viikoittain viikkotiedotteen, sähköpostin ja intranetin välityksellä. Tiedottamista tapahtuu myös henkilöstökokousten sekä opettajainkokousten muodossa. Kaikissa toimipisteissä on käytössä info-TV:t, joissa myös tiedotetaan asioita.

Uudet viranhaltijat/työntekijät perehdytetään tehtäviinsä IMS -toimintajärjestelmään luodun prosessikuvauksen mukaisesti vakiolomakkeita käyttäen. Lisäksi esimiehet järjestävät yhteisiä tilaisuuksia perehdyttämisestä.

7.6 Työntekijän opas

Kuntayhtymällä on käytössä työntekijän opas, jossa on kerrottu mm. henkilöstöetuuksista, palkanmaksusta, työterveyshuollosta, palkallisten ja palkattomien vapaiden anomisesta, koulutukseen hakeutumisesta, matkakustannusten korvaamisesta ja päivärahojen maksamisesta. Työntekijän opas palvelee uuden viranhaltijan/työntekijän perehdyttämistä, mutta toimii myös henkilöstöasioiden hakuoppaana pitkään palvelussuhteessa olleillekin. Työntekijän opas löytyy kuntayhtymän intranetistä Henkilöstöosiosta.

8 Työkykyä ylläpitävä toiminta vuonna 2019

8.1 Työterveyshuollon toiminta

Voimavarat		Tietojen antaminen,		Terveystilan ja työ- ja	
	Työpaikka-	neuvonta ja ohjaus		toimintakyvyn seuranta	
	selvitys (h)	ryhmän neu- vonta	yksilön neu- vonta- ja	terveystarkastus- käynnit erityisen sairastumisen vaaran perusteella (kpl)	muiden terveystar- kastusten käynnit (kpl)
		ja ohjaus (h)	ohjauskäynnit (kpl)		
Ammattihenkilöt					
Lääkäri	17	10	12	6	35
Terveystarkastaja	49	25,5	15	18	45
Asiantuntijat					
Fysioterapeutti	22	4	17	4	7
Psykologit	19	2,5	21		3
Erikoislääkärit			1		1
Muut asiantuntijat					
Työhygieniä					
Ergonomia					
Tekninen ala					
Maatalous					
Työnäkeminen					
Puheterapia					
Ravitsemus					1
sosiaaliala					
Liikunta					
Tutkimukset					
Laboratorio				46	887
Kuvantaminen					
yhteensä	107	42	66	74	979

Voimavarat	Sairaanhoito	Muu terveydenhuolto
	Sairaanhoitokäynnit (kpl)	Muun terveydenhuollon käynnit (kpl)
Ammattihenkilöt		
Lääkärit	382	-
Terveystarkastajat	116	-
Asiantuntijat		
Fysioterapeutti	20	-
Psykologit	-	-
Erikoislääkärit	8	-
Tutkimukset		
Laboratorio	523	-
Kuvantaminen	49	-
yhteensä	1098	

8.2 Työhyvinvointia ylläpitävä toiminta (tyhy)

Yhteiset retket/virkistämistilaisuudet ym. tapahtumat

Loimaan toimipaikassa on henkilöstölle ollut tarjolla mm. tyhy-jumppaa, uimahallissa käymistä (joka tosin vähentää tyhy-setelien määrää) ja kaukalopalloa ja Uudessakaupungissa mm. lentopalloa, koripalloa (alkuvuonna) ja jääkiekkoa säännöllisillä vuoroilla. Lisäksi Uudenkaupungin toimipaikka on järjestänyt koko henkilöstölle suunnatun kevätretken Kasarmilahden luontopolulla ja päivän päätteeksi illallisbuffetin Golfravintolassa.

Novidan opiskelijoiden salibandyherruus ratkottiin jo perinteikkäästi opiskelijaryhmien välisissä otteluissa. Toimipaikkakohtaisesti ratkottiin ensin kunkin toimipaikan mestarit turnausmuotoisena. Loimaan henkilökunta osallistui turnaukseen omalla joukkueellaan. Toukokuussa järjestettiin Turun Leaf-Areenalla finaalityurnaus, jossa Novidan toimipaikkojen mestarit ja Novidan lukion mestarit ottelivat keskenään Novidan salibandy mestaruudesta. Kuntayhtymän henkilöstöstä koottu henkilökunnan yhteinen joukkue osallistui myös tähän turnaukseen.

Novida osallistui myös Varsinais-Suomen opettajien avoimeen Opecurling-turnaukseen lokakuussa. Turnaus järjestettiin Turun Impivaarassa. Joukkue aloitti turnauksen hyvin ja voitti oman karsintalohkonsa ja pääsi lopputurnaukseen, josta selviytyi tiukkojen otteluiden jälkeen finaaliin. Finaalipelissä vastaan asetui viime vuoden mestarijoukkue Piispanlähde, jonka Novidan joukkue oli voittanut karsintalohkon ottelussa. Vastustaja oli kuitenkin lopputelussa tällä kertaa parempi; Hopee ei oo häpee sanoivat Novidan edustajat.

Lisäksi henkilökunnalle järjestettyjä yhteisiä tilaisuuksia on ollut tukipalveluväen perinteinen piknik-risteily ja Loimaan ja Liedon henkilökunnan järjestämät yhteiset pikkujoulut. Pitkän etäisyyden vuoksi Uudenkaupungin henkilökunta piti omat pikkujoulut Uudessakaupungissa.

Omaehtoisen liikunnan tukeminen

Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymässä on vuonna 2019 ollut käytössä liikunta-/kulttuurisetelit omaehtoisen liikunnan- ja kulttuurin harrastamisen tukemisessa. Liikuntaseteleitä käytettiin eri yksiköissä vuonna 2019 yhteensä 28 080 € (ed.v.36 510 €) arvosta. Seteleitä on voinut käyttää enintään 200 euroa per henkilö per vuosi.

Toimipaikoittain/toimipisteittäin seteleitä käytti (edellinen vuosi sulussa):

Hämeentie: 26 henkilöä (18)
Lieto: 16 henkilöä (15)
Myllykyläntie: 50 henkilöä (43)
Turuntie: 29 henkilöä (32)
Uusikaupunki: 53 henkilöä (55)
Yhteensä: 175 henkilöä (181)

Yhteensä henkilökunnasta käytti tyhy-seteleitä 175 (181) henkilöä, joka on 83,7 % (ed. v. 81,5 %).

Muu toiminta

Työterveyspalvelut on ostettu Loimaan toimipaikan henkilökunnalle Terveystalo Oyj:stä, Liedon toimipaikan henkilökunnalle Mehiläinen Työelämäpalvelut Liedosta ja Uudenkaupungin toimipaikan henkilökunnalle Uudenkaupungin kaupungin työterveyspalveluista.

Kuntoutus

Yhtymähallitus on päättänyt 18.5.2010, että yksi viikko on palkallista ammatillisista ja lääkinällisistä kuntoutuskursseista, jotka työterveyshuolto on katsonut tarpeelliseksi henkilön työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tai henkilön kuntouttamiseksi työkykyiseksi.

Vuonna 2019 henkilökunnasta on ollut kaksi henkilöä Kelan kuntoutuksessa, jonka työterveyshuolto on katsonut tarpeelliseksi henkilön työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja parantamiseksi.

8.3 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset vuodelta 2018

	korvausluokka I ennalta- ehkäisevää €	korvausluokka I ennalta- ehkäisevää %	korvausluokka II sairaanhoito €	korvausluokka II sairaanhoito %	yhteensä kor- vausluokka I + II
Lieto	3 706,92 €	36,4 %	6 486,80 €	63,6 %	10 193,72 €
Loimaa	21 888,97 €	41,6 %	30 744,40 €	58,4 %	52 633,37 €
Lukio	2 201,50 €	58,4 %	4 052,30 €	64,8 %	6 253,80 €
Uusikaupunki	15 265,65 €	47,2 %	15 715,95 €	50,7 %	30 981,60 €
yhteensä	43 063,04 €	43,0 %	56 999,45 €	57,0 %	100 062,49 €

Työterveyshuollon kustannukset vuodelta 2019

	korvausluokka I ennalta- ehkäisevää €	korvausluokka I ennalta- ehkäisevää %	korvausluokka II sairaanhoito €	korvausluokka II sairaanhoito %	yhteensä kor- vausluokka I + II
Lieto	2 635,75 €	31,2 %	5 802,39 €	68,8 %	8 438,14 €
Loimaa	27 898,55 €	44,4 %	34 902,72 €	55,6 %	62 801,27 €
Uusikaupunki	13 186,25 €	52,8 %	11 789,19 €	47,2 %	24 975,44 €
yhteensä	43 720,55 €	45,4 %	52 494,30 €	54,6 %	96 214,85 €

KELA korvaa työterveyshuollon kustannuksista I korvausluokassa 50 % tai 60 % ja II korvausluokassa 50 %.

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

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

Maksettavan korvauksen enimmäismäärä on korkeintaan 50 % tai 60 % kustannusten laskennallisesta enimmäismäärästä. Työnantajalle maksettava korvaus ei voi ylittää työntekijäkohtaista korvauksen enimmäismäärää.

Työnantajan tilikauteen 2019 saakka ehkäisevän työterveyshuollon sekä sairaanhoidon korvaus on 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista voidaan kuitenkin korvata 60 %, jos työterveyshuolto ja työpaikka ovat yhteistyössä sopineet työkyvyn hallinnasta, seurannasta ja varhaisesta tuesta. Lisäksi korkeampi korvausprosentti edellyttää, että työkyvyn hallinnan toimintakäytännöt on dokumentoitu seuraavasti: Vähintään 20 työntekijän työpaikka; Työpaikan toimintakäytännöstä on erillinen kirjallinen kuvaus ja työterveyshuollon tehtävät ja vastuut on kuvattu työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa.

Työnantajan tilikaudesta 2020 alkaen ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen käytäntö ei siis vaikuta enää korvausprosenttiin.

9 Työsuojelu

Kunnallisen alan työsuojelu- ja työympäristösopimuksen mukaisesti kuntayhtymässä on työsuojelupäällikkö, varatyösuojelupäällikkö, kaksi työsuojeluvaltuutettua ja kolme varavaltuutettua sekä työsuojelutoimikunta.

Työsuojelupäällikkönä on toiminut lehtori Kari Valtanen. Varatyösuojelupäällikkö on apulaisrehtori Juha Jokinen.

Työsuojeluorganisaatio vuosille 2018–2021 on seuraava:

Työsuojeluvaltuutetut: Jukka Laaksonen (Loimaa) (työvapaalla 6.8.2019-5.8.2021) sijaisena Eija Ronkola varavaltuutettu Eveliina Hyytiä (Uusikaupunki)

Varavaltuutetut: Eija Ronkola (Loimaa)
Sami Pyöttiälä (Lieto) (16.5.2019 asti)
Timo Laitinen (Uusikaupunki) (31.7.2019 asti)

Työsuojelutoimikunnan muut jäsenet

Koulutuskuntayhtymän edustaja: Leena Suonkanta ja Hannu Lahti

Toimihenkilöiden edustajat: Juha Skyttälä (Loimaa)
Kimmo Sjöblom

Työntekijöiden edustajat: Jarno Hellsten (Lieto)
Saija Rinne (Loimaa)
Leena Laine (Loimaa)
Kirsi Toivola (Lukio)
Eero Hyvärinen (Uusikaupunki)

Työterveyshoitajat Mia Viskari/Liedon työterveys, Ulla Nyman/Loimaan työterveys ja Miisa Santala/Uudenkaupungin työterveys (4.3.2019 asti Pauliina Piirainen), ovat myös osallistuneet työsuojelutoimikunnan kokouksiin.

Työsuojelutoimikunta on vuosittain valinnut työsuojelun toimintaohjelmasta aihealueen, jonka mukaisesti työsuojelun toimintaa on painotettu. Aihealueeksi vuodelle 2019 valittiin tiedotuksen ja koulutuksen lisääminen:

- opettajilla ja ammatillisilla ohjaajilla tulee jatkossa olla voimassa oleva EA1-koulutus (tai vastaavat taidot) ja muun henkilöstön osalta EA-valmius on suositeltavaa. Opettajilla ja ammatillisilla ohjaajilla tulee olla lakisääteiset tehtävään vaadittavat alakohdaiset

voimassa- olevat turvallisuustutkinnot ja he vastaavat itse siitä, että pätevyudet ovat voimassa. Kuntayhtymä tarjoaa em. koulutuksen työajalla

- poistumis-, suojaumis- ja EA-harjoituksia järjestetään yhteistyössä työsuojelun, suo-
jeluorganisaation, pelastuslaitoksen, poliisin ja SPR:n kanssa. Kuntayhtymän intrasta
löytyy ”Kurki videopaketti”, jossa ohjeistetaan toimimaan erilaisissa uhkatilanteissa
- työsuojelutoiminta ja työhyvinvointikyselyjen tulokset ovat esillä henkilöstö- ja opetta-
jainkokouksissa

Työsuojelutoimikunta käsitteli vuoden aikana seuraavia toimintaohjeita:

- Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemisen malli -toimintaohje
- Päihdeohjelma toimintaohje
- Suunnitelma opiskelijoiden suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä

Työsuojelutoimikunta valitsi vuoden 2019 kehityskohteiksi keväällä tehdyn työhyvinvointi-
kyselyn perusteella:

Työssäjaksaminen / työhyvinvointi / työilmapiiri

- Työntekijän / työkaverin / esimiehen arvostaminen työyhteisössä
- Arjen sujumisen parantaminen
- Vuosityöaikaan siirtyminen - kiinnitettävä huomiota muutosjohtamiseen

Johtaminen

- Luottamuksen parantaminen
- Luottaa alaisten ammattitaitoon
- Esimiehen päätöksenteko; päätöksiä pystyttävä tekemään nopeammin

Tiedotus

- Omaan työtehtävään liittyvän tiedon saaminen
- Tieto kaikille, joille se kuuluu esim. työhön liittyvä

Syksyllä toteutettiin uusi työhyvinvointikysely ja siitä kehityskohteiksi valittiin:

- Kiire; henkilöstöä riittämättömästi työmäärään nähden ja tulos näkyy jopa
työterveyshuollossa
- Ikäohjelma; ei huomioi kaikenikäisiä eikä näy arjessa
- Työsuojelutoimikunnan toiminnan ja näkyvyyden lisääminen

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden 2019 aikana yhteensä neljä kertaa.

Työtaturmat ja ammattitaudit:

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Henkilökunta	Työtaturma	6	12	6	16	4	12	3
	Ammattitautiepäily	0	1	0	0	0	0	0
Opiskelijat	Työtaturma	38	32	31	25	27	18	13
	Ammattitautiepäily	1	0	0	0	0	0	0
Yhteensä	Työtaturma	44	44	37	41	31	30	16
	Ammattitautiepäily	1	1	0	0	0	0	0

10 Kunnallisen palkkausjärjestelmän kehittäminen

Valtakunnalliset muutokset, paikalliset järjestelyerät ja palkkojen harmonisointi (viimeiset kaksi vuotta)

2018:

Nykyinen virka- ja työehtosopimus on voimassa 1.2.2018–31.3.2020

OVTES:n alaisia tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 1.5.2018 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus oli 1,17 prosenttia. OVTES Osio A 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotettiin 1,17 prosentilla.

Lukion opettajien palkkauksessa vähennettiin vuosisidonnaisten lisien painoarvoa poistamalla 8 vuoden vuosisidonnaisesta lisästä 1 prosenttiyksikkö. Samalla ko. liitteessä korotettiin peruspalkkoja ja tehtäväkohtaisia palkkoja 1,0 prosentilla.

Ammatillisten oppilaitosten piirissä olevilla opettajilla korotus tehtiin 0,3 prosentin tasakorotuksena peruspalkkoihin ja tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

Muutokset tulivat voimaan 1.12.2018.

KVTES:n ja TS:n alaisia tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 1.5.2018 lukien yleiskorotuksella seuraavasti: Tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 1,25 prosentilla, jos tehtäväkohtainen palkka oli 30.4.2018 vähintään 2 080,00 euroa. Jos tehtäväkohtainen palkka 30.4.2018 oli alle 2 080,00 euroa, tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 26 eurolla kuukaudessa.

KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotettiin 1,25 prosentilla. TS-18:n 12 §:n mukaista henkilökohtaista lisää ja 14 §:n mukaista erillislisää korotettiin 1,25 prosentilla

Työaikamuutoksesta johtuva tehtäväkohtaisen palkan korotus KVTES 2017 III luvun 10 §:n soveltamispiirissä olevien viranhaltijoiden/työntekijöiden säännöllinen työaika piteni liitteen 18 mukaisesti 7.5.2018 lukien. Näille viranhaltijoille/työntekijöille, joiden työaika piteni 38 tuntiin 15 minuuttiin, maksettiin 30.4.2018 mukaiseen tehtäväkohtaiseen palkkaan erillinen korotus, jonka suuruus oli 2,4 prosenttia. Korotus otettiin huomioon tehtäväkohtaisessa palkassa 1.5.2018 lukien.

Paikallinen tuloksellisuuteen perustuvan kertaerän suuruus oli 9,2 % varsinaisesta palkasta. Kertaerä maksettiin joulukuussa 2018 jokaiselle viranhaltijalle/työntekijälle, jonka osalta kertaerän maksamisen edellytykset täyttyivät.

KVTES 2018-2019 liitteen 15 mukaista lomarahen vaihtamista vapaaksi koskevaa määrystä ei sovelleta OVTES:ssa.

2019:

OVTES:n alaisia tehtäväkohtaisia palkkoja tai niihin rinnastettavia kuukausipalkkoja korotettiin 1.4.2019 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus oli 0,99 prosenttia. OVTES:n Osio A 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotettiin 0,99 %.

1.1.2019 lukien paikallinen järjestelyerä oli 0,90 prosenttia kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta. Paikallinen järjestelyerä kohdennettiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

KVTES:n alaisia tehtäväkohtaisia palkkoja tai niihin rinnastettavia kuukausipalkkoja korotettiin 1.4.2019 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus oli 1,0 prosenttia. Palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotettiin 1,0 prosentilla.

1.1.2019 lukien paikallinen järjestelyerä oli 1,2 prosenttia kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta. Paikallinen järjestelyerä kohdennettiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

TS:n alaisia tehtäväkohtaisia palkkoja tai niihin rinnastettavia kuukausipalkkoja korotettiin 1.4.2019 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus oli 1,0 prosenttia. TS-18:n 12 §:n mukaista henkilökohtaista lisää ja 14 §:n mukaista erillislisää korotettiin 1,0 prosentilla. Yleiskorotus ei pienentänyt TS-18:n 14 §:n mukaista erillislisää.

1.1.2019 lukien paikallinen järjestelyerä oli 0,9 prosenttia kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta. Tästä järjestelyerästä oli käytettävä vähintään 0,3 prosenttia henkilökohtaisiin lisiin paikallisen arviointijärjestelmän perusteella.

11 Kuntayhtymän koko henkilöstö ammattiryhmittäin 31.12.2019

	Kunta- yhtymä	Liedon toimi- paikka	Loimaan toimipaikka	Lukio	Uudenkaupun- gin toimipaikka	vaki- naiset	mää- räai- kaiset
opetushenkilöstö	1	1	5	1	4	12	
pedagoginen rehtori	1						
rehtori				1			
apulaisrehtori		1	1		1		
koulutuspäällikkö			4		3		
vakinaiset opettajat		5	50	16	33	104	
lehtori		4	28	14	5		
päätoiminen tuntiopettaja		1	22	2	28		
määräaikaiset opettajat		5	15	1	2		23
lehtori				1			
epäpäteviä		2	8		2		
pätevät		3	7				
vakinaisen atk-henkilöstö	1	1	2		1	5	
atk-päällikkö	1						
atk-suunnittelija		1	2				
it-pääsuunnittelija					1		
vakinaisen hallinto- ja toimistohenkilöstö	9		7	1	8	25	
kuntayhtymäjohtaja	1						
talous- ja hallintojohtaja	1						
arkistonhoitaja	1						
hallintosihteeri	1						
koulutustarkastaja					1		
koulutuskoordinaattori työelämäpalvelut					1		
koulutuskoordinaattori oppisopimus			1				
koulutussihteeri oppisopimus.			1		1		
koulutussuunnittelija työelämäpalvelut			1		1		
laatupäällikkö	1						
laskentasihteeri	1						
markkinointikoordinaattori			1		1		
palkkasihteeri	2						
pääkirjanpitäjä	1						
opintosihteeri			3	1	3		
määräaikainen hallinto- ja toimistohenkilöstö	1	0	3	0	4		8
koulutuskoordinaattori					1		
laskentasihteeri	1						
Priimus-kehitysvastaava			1				
projektityöntekijä			2		3		
vakinaisen kiinteistö- ja varastohenki- löstö	1		5	0	0	6	
laitoshuoltaja			3				
kiinteistönhoitaja			1				
keskusvarastonhoitaja			1				
kiinteistöpäällikkö	1						
vakinaisen opiskelijatukihenkilöstö			4	1	2	7	
opinto-ohjaaja			2	1	1		
ammattillinen ohjaaja			2		1		
määräaikainen opiskelijatukihenkilöstö			1		0		1
opinto-ohjaaja			1				
vakinaisen ruokapalveluhenkilöstö			7		3	10	
ruokapalvelutyöntekijä			5		1		
ruokapalveluvastaava			2		1		
suurtaloukokki					1		
määräaikainen ruokapalveluhenkilöstö					2		2
ruokapalvelutyöntekijä					2		
yhteensä						169	34

Sivutoimiset tuntiopettajat eivät ole mukana näissä luvuissa (6 kpl).