



Rovaniemen koulutuskuntayhtymä

[Toimiala tai toimintayksikkö]

HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2025



Teemme työtä
asiakkaiden parhaaksi



Toimimme vastuullisesti



Teemme yhdessä

Henkilöstöraportti vuodelta 2025

Sisällysluettelo

1	Yleistä henkilöstöraportista.....	3
2	Henkilöstömäärä	4
2.1	Henkilöstömäärän kehitys (lkm)	4
2.2	Henkilöstömäärän kehitys (htv)	6
2.3	Henkilöstö henkilöstöryhmittäin, työyksiköittäin ja tehtäväalueittain	8
2.4	Palvelussuhteen tyyppi	9
3	Henkilöstön ikä ja sukupuoli.....	11
3.1	Ikä	11
3.2	Sukupuoli.....	12
4	Opetushenkilöstön pätevyys ja henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	15
4.1	Opetushenkilöstön pätevyys.....	15
4.2	Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	16
5	Henkilöstön työkyky ja terveys.....	18
6	Työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta	20
7	Yhteistoiminta ja työyhteisösovittelu.....	22
8	Palautteet ja arviointi	24
9	Eläköityminen	26
9.1	Eläkkeelle siirtyneet	26
9.2	Eläkkeelle siirtyvät.....	28
10	Henkilöstömenot	29
11	Yhteenvedo ja johtopäätökset	32
	Liite 1 Henkilöstöryhmät	32

Päivitys- ja hyväksymismerkinnät

Versio	Päivä- määrä	Hyväksytty
0.1	18.3.2026	Johtoryhmä
0.1	18.3.2026	YT- ja työsuojelutoimikunta
1.0	27.3.2026	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- ja työsuojelutoimikunnassa sekä hallituksessa.

Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tiedot kertovat henkilöstömäärästä ja -rakenteesta, eläköitymisestä ja palkkakustannuksista. Henkilöstön aikaansaannoskykyyn ja työhyvinvointiin liittyvät tiedot kuvaavat mm. henkilöstön osaamista, osaamisen kehittämistä ja terveyttä. 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.

Ajankohtaisia asioita vuoden 2025 varrelta

- Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) tasopalkkajärjestelmä tuli voimaan 1.2.2025. Osana tasopalkkajärjestelmän suunnittelua ja rakentamista päivitettiin kaikki KVTES-tehtävien tehtäväkuvat esihenkilöiden, työntekijöiden ja palvelussuhdetyöryhmän yhteistyönä. Tulevasta järjestelmästä ja sen tuomista muutoksista tiedotettiin tehtäväkuvien valmistelun yhteydessä, esihenkilöiden toimesta sekä viikkotiedotteen ja intran kautta. Lisäksi esihenkilöille järjestettiin tasopalkkajärjestelmästä erillisiä koulutuksia.
- KVTES:n tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön kuntayhtymän johtajan päätöksellä 11.6.2025 ja paikallinen järjestelyerä 1.6.2025 käytettiin palkkojen harmonisointiin. Järjestelyerästä tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoon jaettava summa ei kattanut kaikkia siihen liittyviä vaikutuksia. Palkkoja harmonisoidaan tulevien vuosien aikana, josta on tehty erikseen suunnitelma.
- OVTES vuosityöajan REDUn soveltamisohje sekä Ohje työkyvyn ja työssä jaksamisen tukemiseen päivitettiin syksyn aikana. Henkilöstö perehdytettiin päivitettyihin ohjeisiin eri kokouksissa sekä viikkotiedotteen ja intran kautta.
- Suomen hallitus päätti poistaa työsuhteyöryn veroedun ja sen myötä REDU keskeytti palvelusopimuksen Oomi Fillari Oy:n ja Vapaus Bikes Oy:n kanssa. Työsuhteyöryäetua käytti vuonna 2025 121 henkilöä ja vuonna 2024 111 henkilöä.
- Yli 58-vuotiaille työntekijöille suunnattu Loiste-valmennus toteutettiin ensimmäisen kerran vuoden 2025 aikana. Valmennukseen osallistui 47 työntekijää. Valmennuksessa kehitetään työntekijän tietoisuutta työkykyä ja työhyvinvointia tukevista asioista sekä herätellään jatkaisen motivaatiota tehdä töitä oman hyvinvointinsa eteen. Valmennus jatkuu vuonna 2026 siten, että myös 55-vuotta täyttäneet työntekijät voivat osallistua valmennukseen.
- Osaamisella työhyvinvointia -hankkeessa vahvistettiin työhyvinvointia mm. Yhdessä hyvä työpäivä -kampanjalla, työpajoin ja webinaarein. Digiosaamista ja tekoälyn hyödyntämistä kehitettiin koulutuksin, tekoälytyöpajoin, digiosaamisen mallilla sekä digitupa-toiminnalla.
- Henkilöstöpalvelut kehitti osaltaan uuden REDUn intran sisältöä. Palvelussuhdeasiat, henkilöstön osaamiseen, työhyvinvointiin sekä henkilöstöjohtamiseen liittyvät asiat löytyvät intrasta nyt helposti ja selkeästi.
- Henkilöstöä kannustettiin liikkumaan erilaisin liikuntakampanjoihin. Yhteisöllisyyttä lisättiin REDU-konsernin yhteisissä 30-vuotisjuhlissa ja juhluvoiteen liittyvissä tapahtumissa.

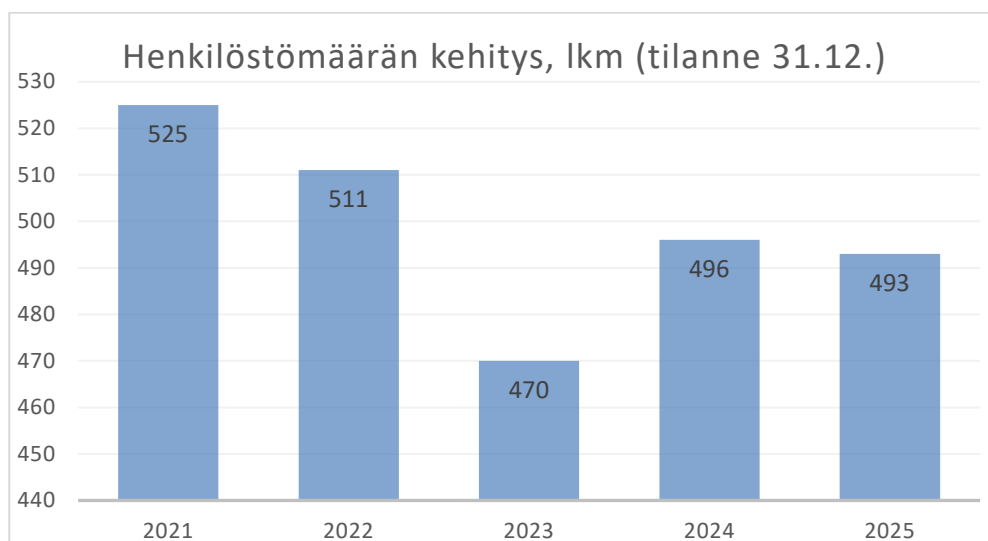
2 Henkilöstömäärä

2.1 Henkilöstömäärän kehitys (lkm)

Kuviossa 1 on esitetty henkilömäärän kehitys vuosina 2021-2025 (**tilanne 31.12.**). Vuonna 2021 henkilöstömäärä oli 525 henkilöä. Vuonna 2022 henkilöstömäärä kääntyi laskuun ollen 511 henkilöä ja vuonna 2023 henkilöstömäärä oli 470. Vuonna 2024 henkilöstömäärän oli kasvanut ollen 496. Henkilöstömäärässä ei tapahtunut suuria muutoksia vuonna 2025 henkilöstömäärän ollen 493.

Henkilöstön suurempaan määrään vaikutti vuonna 2021 mm. Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämä lisärahoitus opettajien ja ohjaajien palkkaamiseen sekä opetuksen ja ohjauksen tukitoimiin. Vuonna 2022 lisärahoituksen osuus väheni, joten henkilöstömäärä kääntyi laskuun. Lisäksi vuoden 2022 lopussa useampi työntekijä eläköityi ennen vuodelle 2023 tulevaa työeläkeindeksin korotusta.

Vuoden 2023 henkilöstömäärän laskuun vaikutti mm. OKM:n lisämäärärahalla tehtyjen määräaikaisten palvelussuhteiden päättymisen, oman ravintolapalvelujen toiminnan lakkaaminen Sodankylässä ja Kittilässä, Lapin urheiluopiston tulosalueella käydyt YT-neuvottelut sekä uusien hankkeiden käsittelyn viivästymisen EURA-järjestelmässä olleiden haasteiden vuoksi. Vuonna 2024 henkilöstömäärä (tilanne 31.12.) odotetusti nousi edellisestä vuodesta. EURA-järjestelmän haasteiden korjaannuttua myönteisten hankepäätösten myötä REDUn projektirahoituksella rekrytoitujen työntekijöiden määrä kasvoi selkeästi. Vuonna 2025 henkilöstömäärässä ei tapahtunut suuria muutoksia vuoteen 2024 verrattuna.



Kuvio 1. Henkilöstömäärän kehitys, lkm (tilanne 31.12.) vuosina 2021-2025

Oman irtisanoutumisen vuoksi vuonna 2025 vakinainen palvelussuhde päättyi 20 työntekijällä (muut kuin eläkkeelle jääneet). Vuonna 2024 vakinainen palvelussuhde päättyi 28 työntekijällä. Vuonna 2023 vastaava luku oli 27. **Palkkalaskelmien määrä** vuonna 2025 Rovaniemen koulutuskuntayhtymässä oli yhteensä 8209 eli 684 palkkalaskelmaa/kk (ei sisällä vyörytyksiä). Vuonna 2024 palkkalaskelmien määrä oli yhteensä 8032 ja vuonna 2023 yhteensä 7 937. Palkkalaskelmien määrä vuonna 2025 oli vuoteen 2024 verrattuna noussut.

Henkilöstömäärä **31.12.2025** oli 493 (Lapin koulutuskeskus REDU 346, Lapin urheiluopisto 59 ja REDUn sisäiset palvelut 88). Luvusta on poistettu sivuvirat ja tuplapalvelussuhteet, mutta pitkiä palvelussuhteen keskeytyksiä ei ole huomioitu. Yli kahden kuukauden palvelusuhteen keskeytyksellä oli opinto-, äitiys- tai hoitovapaasta tai sairauslomasta tms. johtuen 25 työntekijää (Lapin koulutuskeskus REDU 17, Lapin urheiluopisto 5 ja Sisäiset palvelut 3). Määrä on kasvanut edellisestä vuodesta neljällä henkilöllä. REDUssa oli ensimmäistä kertaa mahdollisuus hakea harkinnanvaraista vuoden virka- tai toimivapaata. Mahdollisuutta oli hyödyntänyt yhdeksän henkilöä. Opintovapaasta, raskaus-, vanhempain- tai hoitovapaasta tai sairauslomasta johtuen keskeytyksellä oli 16 työntekijää. Vuoteen 2024 verrattuna henkilöstömäärä laski hivenen (-0,6%). Mikäli vuoden virka- ja toimivapaista johtuvia sijaisuuksia ei olisi ollut, henkilöstömäärän lasku olisi ollut suurempi.

Henkilöstömäärän jakautuminen REDUn tulosalueille ja sisäisiin palveluihin on esitetty taulukossa 2 (sis. palvelussuhteen keskeytykset). Sisäisiin palveluihin kuuluvat koulutuksen järjestäjän palvelut, talous- ja henkilöstöpalvelut, ICT-palvelut, kiinteistöpalvelut sekä ravintolapalvelut. Vertailussa on huomioitava, että kasvatus- ja ohjausala (7) siirtyi Lapin koulutuskeskus REDUn tulosalueelta Lapin Urheiluopiston tulosalueelle 1.1.2025.

Vuonna 2024 henkilöstömäärä nousi eniten Lapin koulutuskeskus REDUn tulosalueella, johon vaikutti mm. EURA-järjestelmän haasteiden korjaannuttua myönteisten hankepäätösten määrä ja projektihenkilöstön määrän kasvu. Myönteiset hankepäätökset vaikuttivat myös siihen, että Lapin urheiluopiston henkilöstömäärä ei laskenut niin paljon kuin käydyistä YT-neuvotteluista johtuen alun perin ennakoitiin. Sisäisten palvelujen henkilöstömäärä oli hieman laskenut. Mm. eläköityneiden henkilöiden tilalle ei rekrytty vastaavaan tehtävään uusia työntekijöitä, vaan tehtävät jaettiin eri tavoin.

Vuonna 2025 projekti- ja kehittämispalvelujen henkilöstön osuus kääntyi jälleen laskuun, erityisesti Lapin koulutuskeskus REDUn tulosalueella (31.12.2025, 15 henkilöä ja 31.12.2024, 23 henkilöä), joka vaikutti henkilöstömäärän vähentymiseen. Muutoin vuoden 2025 henkilöstömäärän muutoksia tulosalueilla selittää pääosin kasvatus- ja ohjausalan siirtyminen Lapin koulutuskeskus REDUsta Lapin Urheiluopistolle.

Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys tulosalueittain 2023-2025 (31.12.)

Tulosalue/Sisäiset palvelut (lkm)	2023	2024	2025	Muutos% v. 2024- 2025
Lapin koulutuskeskus REDU	331	359	346	-3,6
Lapin Urheiluopisto	49	50	59	18,0
REDUn sisäiset palvelut	90	87	88	1,1
Kaikki yhteensä	470	496	493	-0,6

* Kasvatus- ja ohjausala (7) siirtynyt 1.1.2025 Lapin Koulutuskeskus REDUsta Lapin Urheiluopistolle

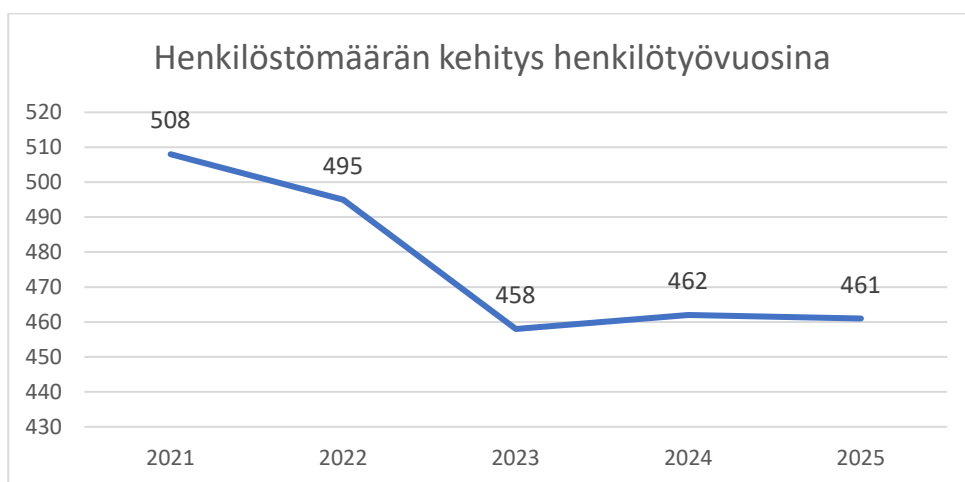
2.2 Henkilöstömäärän kehitys (htv)

Henkilöstömäärän kehitystä eri vuosina voi tarkastella henkilötyövuosina kuviosta 2. 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. Henkilöstötyövuosissa on huomioitu myös sivutoimiset tuntiopettajat. Huomioitavaa on, että sama työntekijä on voinut toimia vuoden aikana kahdessa eri tehtävässä tai kahdella eri tulosalueella.

Henkilötyövuosien suurempaan määrään vaikutti vuonna 2021 Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämä lisärahoitus opettajien ja ohjaajien palkkaamiseen sekä opetuksen ja ohjauksen tukitoimiin. Lisärahoituksen vähentyessä henkilöstömäärän kehitys kääntyi laskuun vuonna 2022 ollen 495 henkilötyövuotta. Lisäksi vuonna 2022 useampi työntekijä eläköityi. Vuonna 2023 OKM:n lisärahoituksella tehdyt määräaikaosuudet päättyivät, oma ravintolatoiminta lakkasi So-dankylässä ja Kittilässä, Lapin urheiluopiston tulosalueelle käytiin YT-neuvottelut sekä uusien hankkeiden käsittely viivästyi EURA-järjestelmän haasteiden vuoksi.

Henkilöstömäärä henkilötyövuosina on kasvanut vuonna 2024 (462 htv) ja vuonna 2025 määrä pysyi lähes ennallaan (461 htv). Henkilöstömäärä henkilötyövuosina ei ole yhtä suuri kuin 31.12. lukumääräinen henkilöstömäärä. Yhden päivän henkilöstömäärätilanne kuvastaa vain kyseisen päivän tilannetta.

- Osa-aikaiset ovat 31.12. luvussa mukana yhtenä henkilönä, mutta eivät käytännössä tuota vuoden työstään yhtä kokonaista henkilötyövuotta. Osa-aikaisena työskenteli 31.12.2023 31 henkilöä, kun vastaava luku oli 31.12.2024 36 henkilöä. Osa-aikaisten määrä 31.12.2025 oli kasvanut entisestään ollen 48.
- 31.12. luvussa ovat mukana palvelussuhteen keskeytykset, joten luku sisältää sekä sijaiset että sijaistettavat. Henkilötyövuosi huomioi ainoastaan sijaisuuden. Sijaisten määrä oli kasvanut vuodesta 2024 (22 sijaista) vuoteen 2025 (35 sijaista) mm. vuoden harkinnanvaraisesta virka- tai toimivapaamahdollisuudesta johtuen.



Kuvio 2. Henkilöstömäärän kehitys henkilötyövuosina 2021-2025

Taulukossa 3 on esitetty henkilöstömäärän kehitys tulosalueittain henkilötyövuosina vuosina 2021-2025. Huomioitavaa on, että ravintolapalvelut sekä markkinoinnin ja viestinnän työntekijät siirtyivät 1.1.2022 alkaen Lapin koulutuskeskus REDUsta sisäisiin palveluihin. Kasvatus- ja ohjausala siirtynyt 1.1.2025 Lapin Koulutuskeskus REDUsta Lapin Urheiluopistolle. Tämän lisäksi projekti- ja kehittämispalvelujen osuus väheni vuonna 2025, erityisesti Lapin koulutuskeskus REDUn tulosalueella.

Taulukko 2. Henkilötyövuodet tulosalueittain vuosina 2021-2025 taulukkomuodossa

Henkilötyövuodet	2021	2022	2023	2024	2025
Lapin koulutuskeskus REDU	385	349	319	328	319
Lapin urheiluopisto	61	55	52	47	57
Sisäiset palvelut	62	91	87	87	86
Kaikki yhteensä	508	495	458	462	461

*Ravintolapalvelut sekä markkinoinnin ja viestinnän työntekijät siirtyivät 1.1.2022 alkaen Lapin koulutuskeskus REDUsta sisäisiin palveluihin

** Kasvatus- ja ohjausala siirtynyt 1.1.2025 Lapin Koulutuskeskus REDUsta Lapin Urheiluopistolle

Taulukossa 3 on esitetty henkilötyövuodet virka- tai työehtosopimuksittain vuosina 2024-2025. Tarkastelussa on hyvä huomioida, että sama henkilö on voinut toimia vuoden aikana kahdessa eri tehtävässä (esimerkiksi sivutoimisena tuntiopettajana ja ammatillisena ohjaajana). Henkilötyövuodet olivat hieman laskeneet OVTES:ssä sekä KVTES:n ja teknisten sopimuksen tehtävissä. Prosentuaalisesti nousua oli johdon ja päälliköiden tehtävissä. Vuonna 2024 rekrytoitiin vararehtori, joka aloitti tehtävässä syyskuussa, joten henkilötyövuosissa vaikutus näkyi selkeästi vasta vuonna 2025. Henkilötyövuosia nosti Lapin Urheiluopistolle rekrytoitu toimialapäällikkö, joka aloitti tehtävässään elokuussa 2025. Lisäksi työelämäpalvelupäällikön tehtävä siirtyi KVTES:stä OVTES:n päälliköihin elokuusta 2025. Lapin koulutuskeskus REDUn toimialapäällikön eläköityessä tammikuussa 2025 hänen tehtävänsä jaettiin muille toimialoille, joten johdon ja päälliköiden henkilötyövuosimäärä pieneni siltä osin.

Taulukko 3. Henkilötyövuodet virka- tai työehtosopimuksittain vuosina 2024-2025 (sivutoimet on huomioitu)

Virka- tai työehtosopimus (HTV)	v. 2024	v. 2025	Muutos%
OVTES (opettajat ja opinto-ohjaajat)	250	248	-0,8
OVTES (rehtori, peda- ja toimialapäälliköt)	12	13	8,3
KVTES, Tekninen sopimus	201	200	-0,5
Kaikki yhteensä	462	461	-0,2

2.3 Henkilöstö henkilöstöryhmittäin, työyksiköittäin ja tehtäväalueittain

REDUn henkilöstö on jaettu yhdeksään henkilöstöryhmään (taulukko 4). Henkilöstöryhmät ja niiden sisältämät tehtävänimikkeet on esitetty tarkemmin liitteessä 1. REDUn suurin henkilöstöryhmä on opettajat ja opinto-ohjaajat (53,1 %). Toiseksi suurimman ryhmän muodostaa opetuksen tukipalvelut (16,4 %) ja kolmantena suunnittelu- ja kehittämisspalvelut (7,1 %). Muutokset henkilöstöryhmien prosentuaalisissa osuuksissa ovat vähäisiä.

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

Henkilöstöryhmä	%- osuus v. 2023	%- osuus v. 2024	%- osuus v. 2025	Lkm 2025
Asiakas- ja tukipalvelut	3,4	3,0	2,8	14
Johto ja päälliköt	5,1	4,6	4,5	22
Kiinteistöpalvelut	3,2	2,8	2,6	13
Opettajat ja opinto-ohjaajat	54,5	52,4	53,1	262
Opetuksen tukipalvelut	14,3	15,9	16,4	81
Projekti- ja kehittämishankepalvelut	3,2	5,8	4,3	21
Ravintolapalvelut	5,5	5,2	5,1	25
Suunnittelu- ja kehittämisspalvelut	6,6	6,0	7,1	35
Valmennus- ja liikunnanohjauspalvelut	4,3	4,0	4,1	20
Kaikki yhteensä	100	100	100	493

REDUn henkilöstö työyksiköittäin ja tehtäväalueittain on esitetty taulukossa 5. Taulukossa työntekijä on sijoitettu pääasialliseen työyksikköön huolimatta siitä, että osa hänen tehtävis-
tään kohdistuisi toiselle tulosalueelle. Tarkastelussa ei ole myöskään huomioitu sivuvirkoja tai -
toimia. Vuoden 2025 aikana toimialoihin tehtiin lukuisia muutoksia toimialapäälliköiden eläköi-
tymisestä ja työpaikan vaihdoksesta johtuen, joten vertailua vuoteen 2024 ei voi tehdä.

Tehtäväalueittain tarkasteltuna henkilöstöstä opettajien ja opinto-ohjaajien osuus on 53,1%.
Prosentuaalinen määrä on noussut edelliseen vuoteen (52,4%) verrattuna. Opetuksen tuessa
työskentelee 16,4% henkilöstöstä. Johtoa ja päälliköitä on 4,5% ja muissa tehtävissä työskente-
lee 26%.

Taulukko 5. Henkilöstö työyksiköittäin ja tehtäväalueittain 31.12.2025 (lkm)

Henkilöstö tehtäväalueittain 31.12.2025	Opettajat ja opot	Opetuksen tuki	Johto ja päälliköt	Muut tehtävät	Kaikki yht. 2025
Lapin koulutuskeskus REDU yhteensä	237	68	12	29	346
Lapin koulutuskeskus REDUn toimialat					
Auto- ja logistiikka-alat	22	3	1	2	28
IT-, liiketoiminta-, lentokoneasennus-, tekstiili- ja muoti	31	1	1		33
Kaivos- ja maanrakennusalat	14	5	1		20
Metsä-, maanmittaus- ja sähköalat	33	4	1	1	39
Palvelualat	24	5	1	4	34
Rakentaminen, kone- ja tuotantotekniikka	27	5	1	1	34
Sosiaali- ja terveys-, hius- ja kauneusalat	40	5	1		46
TUVA, TELMA ja maahanmuuttajakoulutus	15	8	1		24
Yhteiset opinnot	30	2			32
Lapin koulutuskeskus REDUn oppilaitospalvelut					
Koulutuksen johtaminen ja kehittäminen	1	9	4	20	34
Opiskelijapalvelut		21		1	22
Lapin urheiluopisto	25	5	3	26	59
Sisäiset palvelut		8	7	73	88
Talous-, henkilöstö- ja it-palvelut		6	3	21	30
Yleishallinto			2	14	16
Kiinteistöpalvelut		2	1	13	16
Ravintolapalvelut			1	25	26
Kaikki yhteensä	262	81	22	128	493
Osuus koko henkilöstöstä 2025	53,1	16,4	4,5	26,0	
Osuus koko henkilöstöstä 2024	52,4	15,9	4,6	27,0	

2.4 Palvelussuhteen tyyppi

Suurin osa henkilöstöstä oli vakinaisessa ja kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Vakinaisessa palvelussuhteessa oli 388 työntekijää (79% henkilöstöstä) ja määräaikaisessa 105 (21% henkilöstöstä). Kokoaikaisena työskenteli yhteensä 445 henkilöä (90% henkilöstöstä). Osa-aikaisessa virassa/toimessa oli 48 henkilöä (10% henkilöstöstä).

Vuoteen 2024 verrattuna henkilöstömäärä laski hivenen (-0,6%). Laskua tapahtui vakinaisissa ja kokoaikaisissa palvelussuhteissa (-5,6%). Puolestaan määräaikaisten ja osa-aikaisten palvelussuhteiden määrä nousi. Esimerkiksi vuonna 2025 osa-aikaisia ja määräaikaisia päätoimisia tuntiopettajia on kymmenen, kun heitä oli vuonna 2024 kolme.

Taulukko 6. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2023-2025

	2023	2024	2025	Muutos % v. 2024-2025
Henkilöstö 31.12.				kaikki yht.
vakinaisia kokoaikaisia	377	376	355	-5,6
määräaikaisia kokoaikaisia	62	84	90	7,1
Yhteensä kokoaikaisia	439	460	445	-3,3
vakinaisia osa-aikaisia	26	29	33	13,8
määräaikaisia osa-aikaisia	5	7	15	114,3
Yhteensä osa-aikaisia	31	36	48	33,3
Kaikki yhteensä	470	496	493	-0,6

Määräaikaisten palvelussuhteiden prosentuaalinen osuus oli noussut selkeästi vuodesta 2023 (14,3%) vuoteen 2024 (18,3%) ja kasvu jatkui vuonna 2025 (21,3%). Määräaikaistumisen perusteita tarkastellessa voi havaita sijaisuuksien määrän kasvaneen. REDUssa oli ensimmäistä kertaa mahdollisuus hakea harkinnanvaraista vuoden virka- tai toimivapaata. Mahdollisuutta oli hyödyntänyt yhdeksän henkilöä. Lisäksi määräaikaistumisen määrään vaikuttaa meneillään oleva REDUn toimintamallin ja johtamisjärjestelmän uudistaminen. Uudistustyön ollessa kesken mm. toimialapäälliköiden ja sisäisten palvelujen tehtäviä on täytetty määräaikaisena.

Taulukko 7. Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö tehtäväalueittain

Henkilöstö 31.12.2025	Vakinainen	Määräaikainen	Kaikki yhteensä	Määräaik. osuus% 2025	Määräaik. osuus% 2024	Määräaik. osuus% 2023
Opettajat ja opinto-ohjaajat	221	41	262	15,6%	13,1%	13,3%
Opetuksen tuki	61	20	81	24,7%	19%	16,4%
Johto ja päälliköt	16	6	22	27,3%	8,7%	0%
Muut tehtävät	90	38	128	29,7%	29,9%	17,9%
Kaikki yhteensä	388	105	493	21,3%	18,3%	14,3%

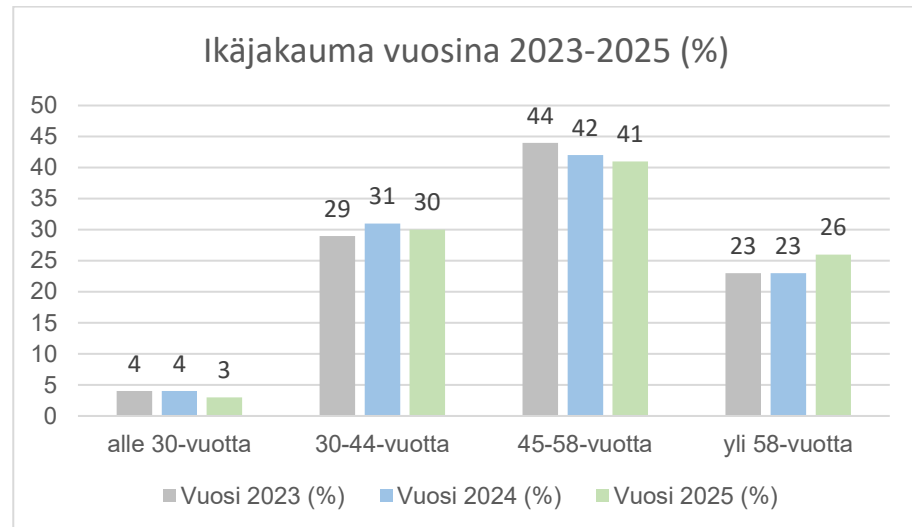
Taulukko 8. Määräaikaisuuden perusteet (31.12.2025)

Määräaikaisuuden perusteet 31.12.2025	Lkm
työn luonne (esim. projekti)	46
sijaisuus	35
muu Kuntayhtymän toimintaan liittyvä seikka	13
puuttuva pätevyys (pedagoginen, tutkinto, alan työkokemus)	7
työn kausiluonteisuus (tarve ajoittain tehtävään työhön)	2
avoinna olevan tehtävän hoidon järjestäminen	1
68-vuoden ikä	1
Kaikki yhteensä	105

3 Henkilöstön ikä ja sukupuoli

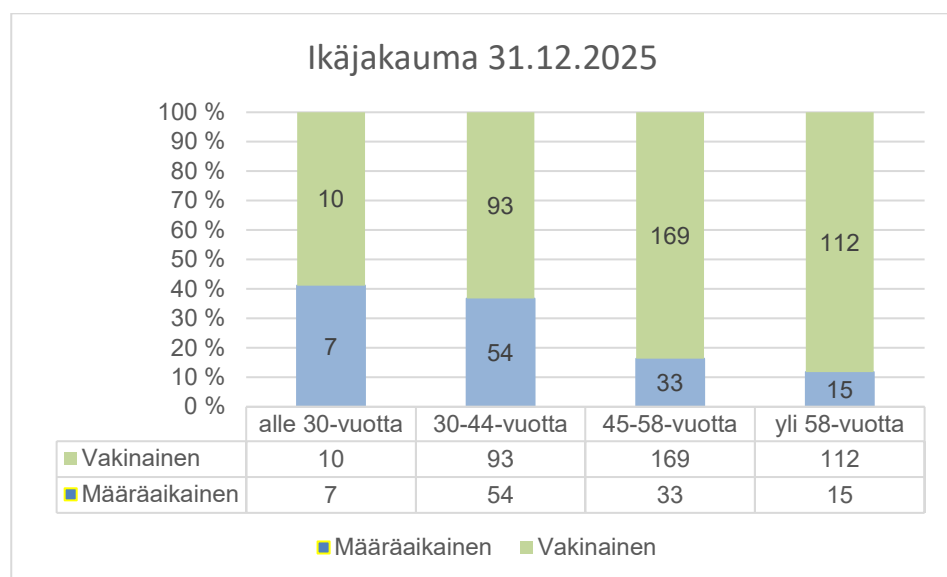
3.1 Ikä

REDUn henkilöstön keski-ikä 31.12.2025 oli 49,5 vuotta. Vuoteen 2024 verrattuna (49 vuotta) keski-ikä oli hieman noussut. Kuviosta 3 voi havaita, että yli 58-vuotiaiden prosentuaalinen osuus oli kasvanut, kun muiden ikäryhmien osuus oli hieman laskenut. Suurin ikäryhmä on edelleen 45-58-vuotiaat.



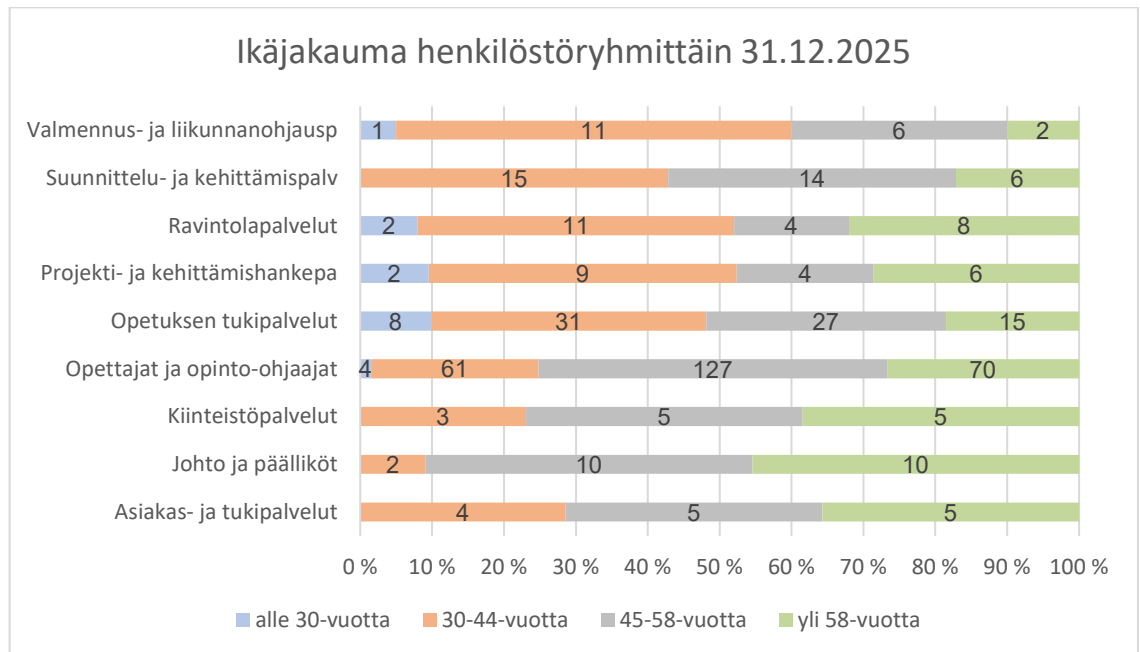
Kuvio 3. Ikäjakautuma vuosina 2023-2025 (%)

Määräaikaista työntekijöitä oli prosentuaalisesti eniten alle 30-vuotiaissa työntekijöissä (42%), mutta vuoteen 2024 (53%) verrattuna määräaikaista oli vähemmän. Määräaikaisten prosentuaalinen osuus oli puolestaan selkeästi lisääntynyt 30-44-vuotiaiden ikäryhmässä. Vuonna 2025 määräaikaista oli prosentuaalisesti 37%, kun vuonna 2024 vastaava luku oli 29%. 45-58-vuotiaiden ja yli 58-vuotiaiden ikäryhmissä määräaikaisten määrässä oli lievää prosentuaalista kasvua.



Kuvio 4. Ikäjakautuma ja palvelussuhteen luonne 31.12.2025

Henkilöstö on jaettu ikäjakauma tarkastellessa yhdeksään henkilöstöryhmään. Henkilöstöryhmät ja niiden sisältämät tehtävänimikkeet on esitetty tarkemmin liitteessä 1. Alle 30-vuotiaita oli prosentuaalisesti eniten projekti- ja kehittämishankepalveluissa ja opetuksen tukipalveluissa. Yli 58-vuotiaita on prosentuaalisesti eniten johdon ja päälliköiden henkilöstöryhmässä.



Kuvio 5. Ikäjakauma henkilöstöryhmittäin 31.12.2025

3.2 Sukupuoli

Vuonna 2025 henkilöstöstä oli 271 naista (55%) ja 222 miestä (45%). Vuonna 2024 naisia oli 54% ja miehiä 46%. Taulukossa 9 on esitetty henkilöstö sukupuolen ja palvelussuhteen luonteen mukaan ja taulukossa 10 henkilöstö sukupuolen ja palvelussuhteen kokoaikaisuuden mukaan. Opettajien ja opinto-ohjaajien tehtäväryhmässä ei ollut suuria eroja miesten ja naisten välillä vakinaisten ja määräaikaisten tehtävien osuudessa (taulukko 9). Muissa tehtäväryhmissä erot olivat selkeämmät. Koko- ja osa-aikaisessa työssä miesten ja naisten välillä ei ollut suuria eroja tehtäväryhmittäin tarkasteltuna (taulukko 10).

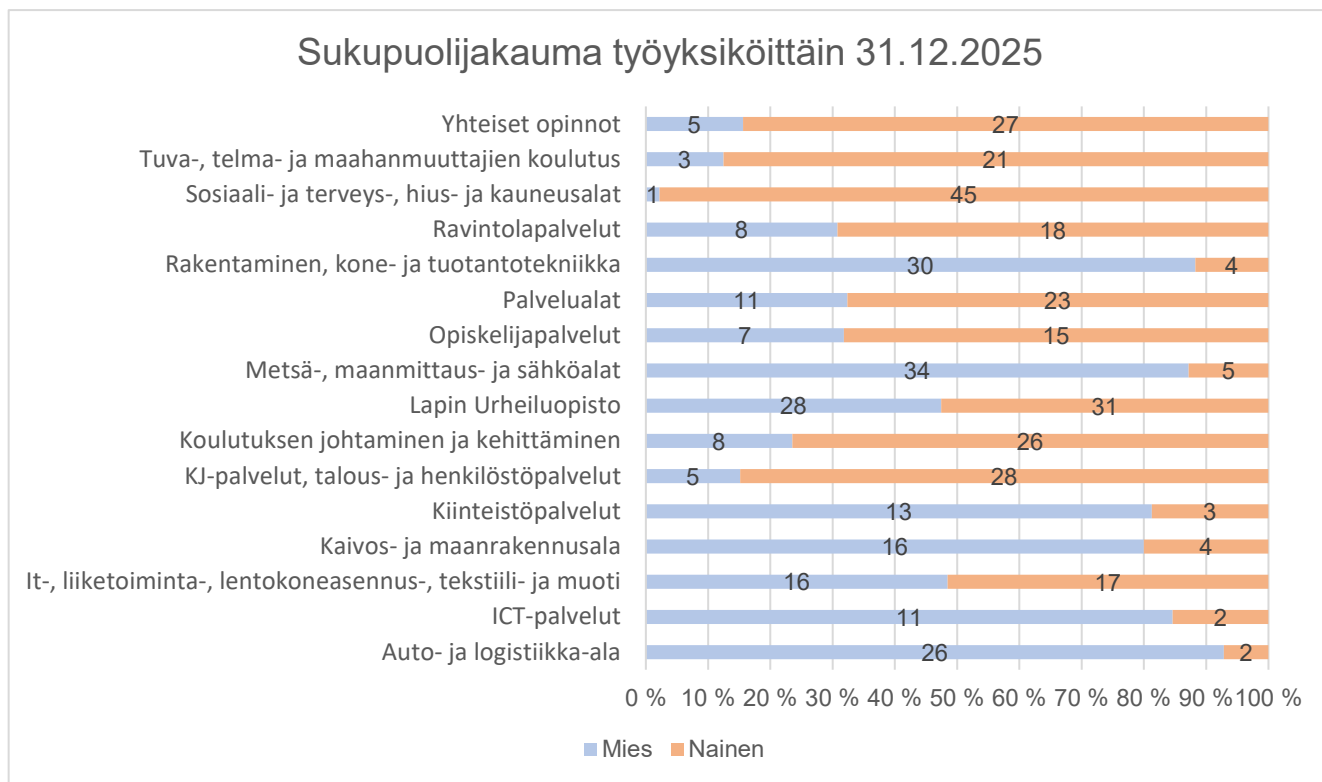
Taulukko 9. Henkilöstö sukupuolen ja palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.

Henkilöstö 31.12.2025	Vaki-nainen	Määrä-aikainen	Kaikki yhteensä	Määräaik. %-osuus 2025	Määräaik. %-osuus 2024
Opettajat ja opinto-ohjaajat	221	41	262	16 %	13 %
mies	105	18	123	15 %	12 %
nainen	116	23	139	17 %	14 %
Opetuksen tukipalvelut	61	20	81	25 %	19 %
mies	30	7	37	19 %	14 %
nainen	31	13	44	30 %	23 %
Johto ja päälliköt	16	6	22	27 %	9 %
mies	7	2	9	22 %	0 %
nainen	9	4	13	31 %	17 %
Muut tehtävät	90	38	128	30 %	30 %
mies	33	20	53	38 %	38 %
nainen	57	18	75	24 %	25 %
Kaikki yhteensä	388	105	493	21 %	18 %

Taulukko 10. Henkilöstö sukupuolen ja palvelussuhteen kokoaikaisuuden mukaan 31.12.

Henkilöstö 31.12.2025	Koko-aikainen	Osa-aikainen	Kaikki yhteensä	Osa-aik. %-osuus 2025	Osa-aik. %-osuus 2024
Opettajat ja opinto-ohjaajat	229	33	262	13 %	10 %
mies	107	16	123	13 %	9 %
nainen	122	17	139	12 %	10 %
Opetuksen tukipalvelut	74	7	81	9 %	6 %
mies	34	3	37	8 %	11 %
nainen	40	4	44	9 %	2 %
Johto ja päälliköt	22		22	0 %	0 %
mies	9		9	0 %	0 %
nainen	13		13	0 %	0 %
Muut tehtävät	120	8	128	6 %	4 %
mies	50	3	53	6 %	2 %
nainen	70	5	75	7 %	6 %
Kaikki yhteensä	445	48	493	10 %	7 %

Kuviossa 6 on esitetty REDUn sukupuolijakauma toimialoittain/työyksiköittäin. Naisvaltaisia työyksiköitä ovat esimerkiksi sosiaali- ja terveys, hius- ja kauneusalat sekä koulutuksen järjestäjä-, talous- ja henkilöstöpalvelut. Miesvaltaisia aloja ovat esimerkiksi metsä-, maanmittaus- ja sähköalat sekä rakentaminen, kone- ja tuotantotekniikka.

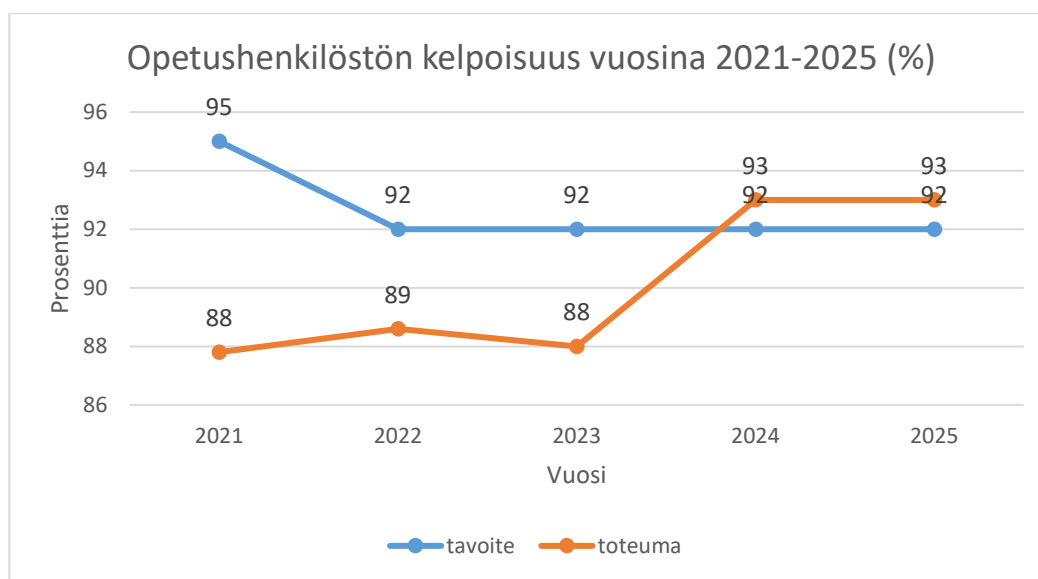


Kuvio 6. Sukupuolijakauma työyksiköittäin 31.12.2025

4 Opetushenkilöstön pätevyys ja henkilöstön osaamisen kehittäminen

4.1 Opetushenkilöstön pätevyys

Opetushenkilöstön kelpoisuusprosentissa tarkastellaan, kuinka monta prosenttia päätoimisesta opetushenkilöstöstä täyttää asetuksen 986/1998 mukaisen pätevyyden. Pätevyydessä huomioidaan opettajan pääasiallinen (50% tai enemmän) opetustoiminta. Opetushenkilöstön kelpoisuusprosentti oli 93%, joten kelpoisuustavoite (92%) saavutettiin. Tulosalueittain katsottuna (taulukko 11) voidaan todeta Lapin urheiluopistossa opettajien kelpoisuuden olevan 100% ja Lapin koulutuskeskus REDUssa 92%.



Kuvio 7. REDUn opetushenkilöstön kelpoisuus vuosina 2021-2025 (%)

Taulukko 11. Opettajien kelpoisuus tulosalueittain 31.12.2025

Opettajien kelpoisuus (toteuma 31.12.2025)	Lapin koulutus- keskus REDU	Lapin urheiluopisto
Opettajien kelpoisuus %	92%	100%
Opettajien lkm	237	25
Kelpoisten opettajien lkm	218	25

Aikaisempina vuosina asetuksen mukaista kelpoisuutta täyttävien opettajien rekrytoinnissa on ollut haasteita mm. kaivos-, maanrakennus-, rakennus-, tv-, sähkö- ja maanmittausaloilla sekä yhteisissä opinnoissa. Rekrytointihaasteisiin on reagoitu ja vetovoimaa on lisätty monin eri toimenpitein, joka on tuottanut tulosta. Toimenpiteitä ovat olleet mm.

- Opetustoimenhenkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksen mukaan opettaja 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 pedagogisen kelpoisuusehdon täyttäviä hakijoita. Soveltuvan korkeakoulututkinnon ja

työkokemuksen osalta kelpoisuusehdot ovat täyttyneet. Pedagogisten opintojen suorittamista on tuettu myöntämällä vuosittain kolme palkallista työpäivää opintojen suorittamiseen.

- Jos opetustehtävä on edellyttänyt erityisen vahvaa tai erikoistunutta käytännön ammatitaitoa, rekrytoinneissa mahdollisena kelpoisuusehtona on ollut soveltuvan korkeakoulututkinnon lisäksi myös erikoisammattitutkinto. Tällöin on kuitenkin edellytetty vähintään viiden vuoden pituinen käytännön työkokemus ks. opetustehtävän sisältöä vastaavista tehtävistä sekä suoritettut opettajan pedagogiset opinnot.
- Jotta työelämästä saataisiin rekrytoitua osaajia paremmin ja veto- ja pitovoima kasvaisivat, syksyllä 2021 tehtiin päätös muuttaa opettajien kelpoisuusvähennyksiä 1.1.2022 alkaen.
- Työnantajamielikuvaa ja rekrytointia on kehitetty monin tavoin valittujen keihäänkärkien kautta (työn merkityksellisyys, luonto ja Lappi sekä REDU työnantajana) → kehitetty mm. rekrykollegiaalain toimintaa, työpaikkailmoituksien sisältöä ja visuaalisuutta ja hakijakokemusta myös tekoälyä hyödyntäen sekä seurattu käyttöanalytiikkaa. On pilotoitu eri rekrytointikanavia sekä lisätty näkyvyyttä nettisivujen ja somekanavien kautta. Keväällä 2023 julkaistiin työnantajavideo, jossa huomioitiin valitut keihäänkärjet, esiteltiin eri tehtäviä ja henkilöstöetuja.

4.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstöä kannustetaan jatkuvaan itsensä ja työyhteisönsä kehittämiseen. Osaamista oli mahdollista kehittää työssä oppimalla, kokemuksesta oppimalla tai koulutuksen kautta. Jokaisella työntekijällä oli mahdollisuus käyttää viisi palkallista työpäivää osaamisen kehittämiseen, joista työnantaja määräsi kaksi päivää ja työntekijällä oli mahdollisuus esittää kolmea päivää. Lisäksi voi olla työn kannalta välttämättömiä työnantajan määräämiä muita koulutuksia (= esihenkilö edellyttää koulutukseen osallistumista ja koulutus ei ole kelpoisuusehtoihin liittyvää koulutusta).

Henkilöstön osaamisen kehittämistä seurataan kehityskeskustelujen, opettajien ja opinto-ohjaajien toteumakeskustelujen, työyhteisökyselyn, osaamisen kehittämisen keston (h) sekä koulutuskorvaukseen oikeutettavien päivien kautta. Tavoitteena on, että työntekijä kehittäisi osaamistaan palkallisella työajalla 18 tuntia vuodessa. Taulukossa 12 on esitetty henkilöstön osaamisen kehittämisen vertailutiedot (h/htv) tulosalueittain. Vuoden 2025 aikana toimialoihin tehtiin lukuisia muutoksia toimialapäälliköiden eläköitymisestä ja työpaikan vaihdoksesta johtuen, joten työyksikkötasoista vertailua ei voi tehdä.

Kokonaisuutena voi todeta osaamisen kehittämiseen käytetyn tuntimäärän kasvaneen. Vuonna 2025 osaamista kehitettiin 22h/henkilötyövuosi. Vuonna 2024 vastaava luku oli 19h/per henkilötyövuosi ja vuonna 2023 17h/per henkilötyövuosi. Osin tähän on vaikuttanut dokumentoinnin varmistaminen sisäisten koulutusten osalta henkilöstöpalvelujen ja koulutuksia järjestäneiden vastuuhenkilöiden toimesta.

Taulukko 12. Henkilöstön osaamisen kehittäminen (h) tulosalueittain

Henkilöstön osaamisen kehittäminen	h/htv 2023	h/htv 2024	h/htv 2025	HTV 2025	Koulutus-tunnit
Lapin koulutuskeskus REDU	19	21	25	319	7 833
Lapin urheiluopisto	13	16	17	57	937
Sisäiset palvelut	12	14	15	86	1 316
KAIKKI YHTEENSÄ	17	19	22	461	10 086

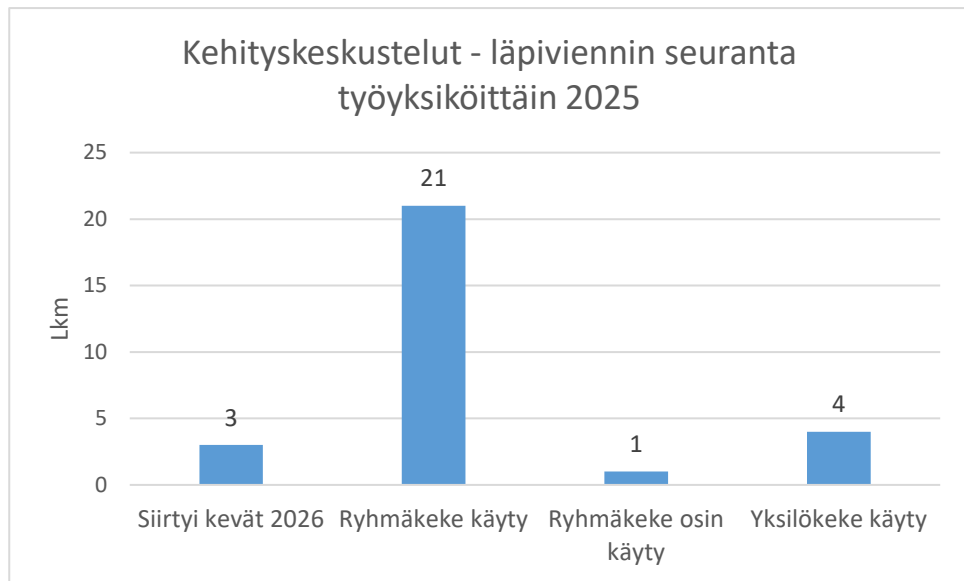
Vuonna 2025 koulutuskorvaukseen oikeutettuja päiviä oli 953 ja osaamista kehitettiin palkallisella työajalla yhteensä 10 086 h (22h/htv). Vuonna 2024 koulutuskorvaukseen oikeutettuja päiviä oli 886 ja osaamista kehitettiin palkallisella työajalla yhteensä 8723 h (19h/htv). Vuonna 2023 vastaavasti koulutuskorvaukseen oikeutettuja päiviä oli 726 ja osaamista kehitettiin palkallisella työajalla yhteensä 7819,8 h (17h/htv).

Taulukko 13. Osaamisen kehittäminen ja koulutuskorvaus vuosina 2023-2025

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	Vuosi 2023	Vuosi 2024	Vuosi 2025
Osaamisen kehittäminen (h/htv)	17 h	19 h	22h
Osaamisen kehittämisen kesto yhteensä	7 820 h	8 723 h	10 086 h
Koulutuskorvaukseen oikeutettuja pvät yht.	726	886	953

Vuonna 2025 yksilökehityskeskustelujen rinnalle otettiin systemaattisesti käyttöön ryhmäkehityskeskustelut. REDU-konsernin päivitetty missio, visio, arvot sekä kehittämisen strategiset painopistealueet hyväksyttiin yhtymäkokouksessa 17.12.2024. TA2025 sitovana tavoitteena oli varmistaa, että toimitaan arvojen ja päivitetyn strategian mukaisesti. Tästä johtuen vuonna 2025 vuonna tavoitteena oli kaikissa tiimeissä/aloiilla ryhmäkehityskeskustelut osana strategian ja arvojen ”juurruttamista”. Ryhmäkehityskeskusteluista järjestettiin esihenkilöille valmennusta ja laadittiin ohjeistus sekä esihenkilön että työntekijän näkökulmasta. Lisäksi yksittäiselle työntekijälle pidettiin yksilökehityskeskustelu, jos työntekijä tai esihenkilö piti sitä tarpeellisenä.

Kuviossa 8 on esitetty kehityskeskustelujen läpivienti työyksiköittäin vuonna 2025. Ryhmäkehityskeskustelut pidettiin 21 työyksikössä. Suurimmissa työyksiköissä keskustelut pidettiin useassa ryhmässä. Yhdessä yksikössä keskustelut käytiin yhden ryhmän kanssa, mutta kahden ryhmän osalta ne siirtyivät keväälle 2026. Ryhmäkehityskeskustelun strategian ja arvojen juurruttamiseen ja TA-tavoitteiden toteuttamiseen liittyvistä kysymyksistä tehtiin tulosaluejohtajille koonnit. Työyksikköön tulleista muutoksista johtuen neljän työyksikön esihenkilöt pitivät taroituksenmukaisempaan pitää ryhmäkehityskeskustelun sijaan yksilökehityskeskustelut. Kolmen työyksikön kehityskeskustelut siirtyivät esihenkilövaihdoksesta, toiminnan muutoksista ja toimivapaista johtuen keväälle 2026.



Kuvio 8. Kehityskeskustelujen läpivienti työyksiköittäin 2025

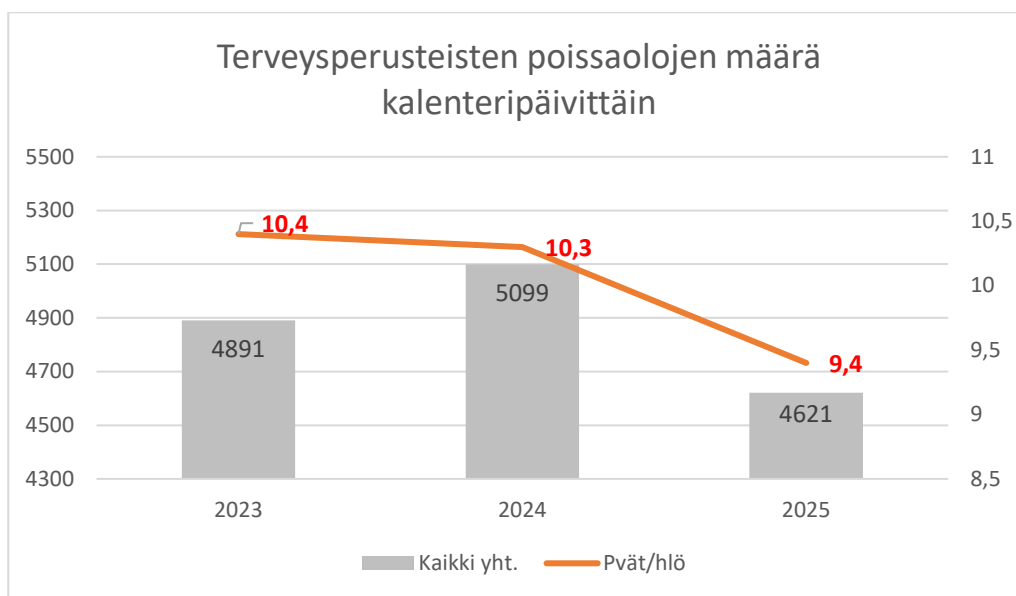
REDUn vuosityöajan soveltamisohjeessa on linjattu, että opettaja ja toimialapäällikkö käyvät toteumakeskustelun, jossa tarkastetaan työaikasuunnitelman tilanne ja mahdolliset muutostarpeet. Vuonna 2025 toteumakeskusteluja käytiin jokaisen opettajan kanssa kolme kertaa vuodessa.

5 Henkilöstön työkyky ja terveys

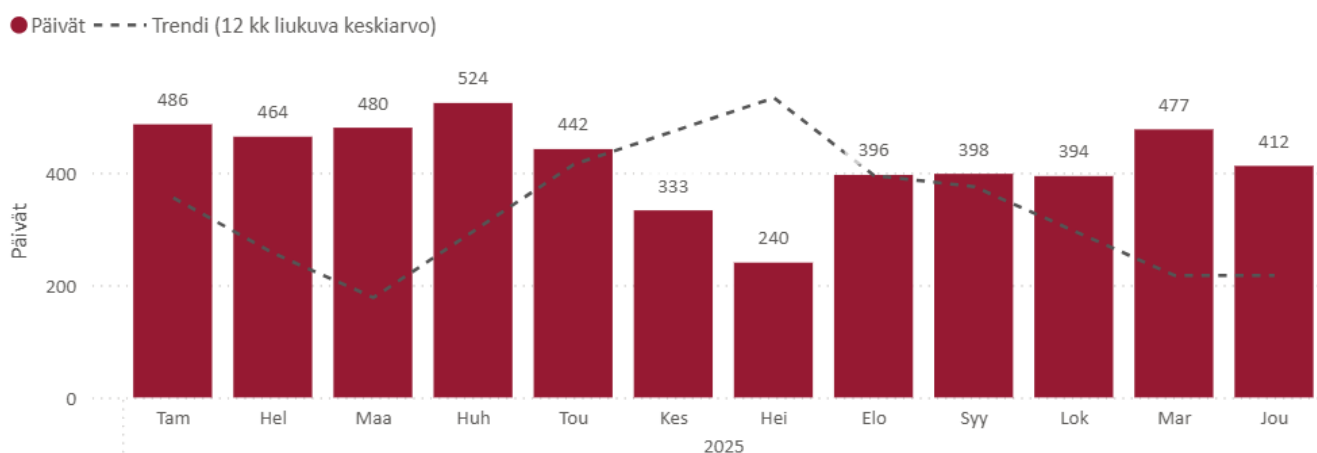
Terveysperusteisia poissaoloja vuoden 2025 aikana oli yhteensä 4621 kalenteripäivää. Poissaolojen määrä ei pidä sisällään vapaa-ajan tapaturmasta johtuvia poissaoloja, joita oli 81 kalenteripäivää. Poissaolojen määrä ei myöskään sisällä työtapaturmista johtuneita poissaoloja, joita oli vuonna 2025 yhteensä 23 kalenteripäivää. Terveysperusteisia poissaoloja ei ollut lainkaan 196 henkilöllä (40%). Vuonna 2025 työpaikkatapaturmia oli yhteensä 17 ja työmatkatapaturmia oli yhdeksän. Tapaturmista raportoidaan tarkemmin REDUn turvallisuusraportoinnin yhteydessä.

Terveysperusteisten poissaolojen määrä kalenteripäivää per henkilö laski vuonna 2025 verrattuna vuosiin 2023 ja 2024 ollen 9,4 päivää/hlö (kuvio 9). Kalenteripäivinä poissaolojen määrä on vuonna 2024 lisääntynyt, mutta huomioituna kasvaneen henkilöstömäärän terveysperusteisten perusteisten poissaolojen tilanne on säilynyt ennallaan.

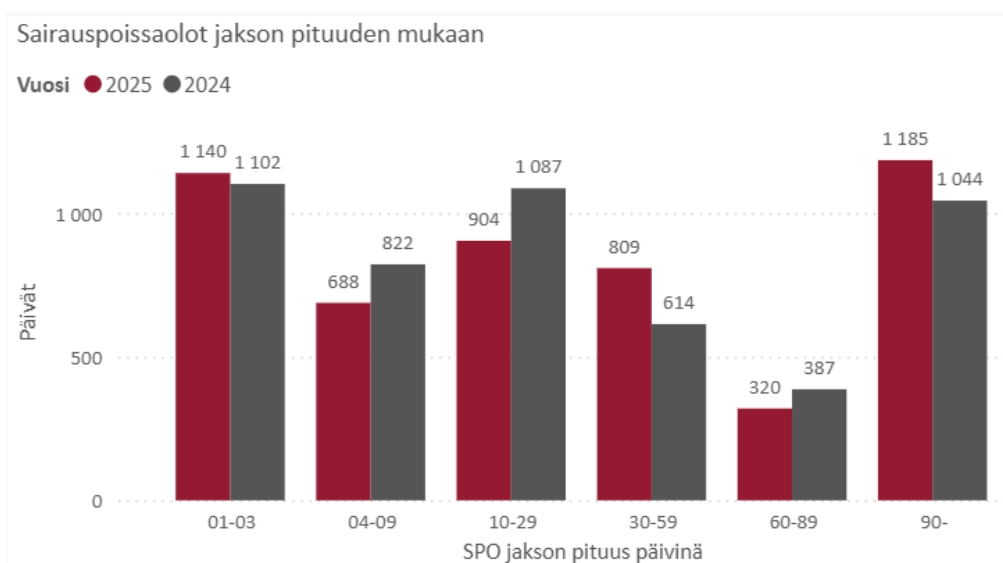
Kuviot 10 ja 11 ovat työterveyshuolto Lappican järjestelmästä ja voivat sisältää kuntoutustuen päiviä, joten ne ovat vain suuntaa antavia. Vuonna 2025 sairauspoissaolot painottuivat selkeästi talvikuukausille (kuvio 10). Pituuden mukaan tarkasteltuna painotus oli vuosina 2024 ja 2025 lyhyissä 1-3 päivän poissaoloissa, 10-29 päivän poissaoloissa sekä yli 90 päivän poissaoloissa (kuvio 11).



Kuvio 9. Terveysperusteisten poissaolojen määrä kalenteripäivittäin vuosina 2023-2025



Kuvio 10. Sairauspoissaolot kuukauden mukaan vuonna 2025 (työterveyshuolto Lappica)



Kuvio 11. Sairauspoissaolot jakson pituuden mukaan vuonna 2025 (työterveyshuolto Lappica)

Taulukossa 14 on esitetty terveysperusteisten poissaolojen kustannukset vuosina 2023-2025. Terveysperusteisten poissaolojen kustannuksia oli vuonna 2025 yhteensä 512 069€ ja näihin saatiin sairauspäivärahoja Kelalta 116 466€. Vastaavasti kustannuksia oli vuonna 2024 yhteensä 474 968€, joihin saatiin sairauspäivärahoja Kelalta 106 244€.

Vaikka terveysperustaisten poissaolojen kalenteripäivät (kuvio 9) ovat vähentyneet vuodesta 2024 vuoteen 2025 verrattuna, poissaolojen kustannukset ovat nousseet (taulukko 14). Kun tarkastelee kyseisiä vuosia syvällisemmin, voi havaita poissaolojen painottuvan ks. vuosina eri henkilöstöryhmille, joka selittää kustannusten kasvua. Pohdittava on myös, kuinka paljon etätyömahdollisuudet tietyissä henkilöstöryhmissä vaikuttavat siihen, että ks. työntekijöiden ei tule jäätyä niin matalalla kynnyksellä sairauslomalle.

Taulukko 14. Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset (€) 2023-2025

Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset (€)	Vuosi 2023		Vuosi 2024		Vuosi 2025	
	€ yht.	€/hlö	€ yht.	€/hlö	€ yht.	€/hlö
Kaikki yhteensä	502 109	1 068	474 968	958	512 069	1 039

6 Työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta

Rovaniemellä ja Sodankylässä toimivan henkilöstön työterveyspalvelut tuottaa Lappica Oy. Kittilän toimivan henkilöstön työterveyspalveluista vastaa Pihlajalinna. Kemijärven henkilöstön osalta työterveyspalvelut tuottaa Kemijärven kaupunki/Terveystalo Kemijärvi.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 343 804€ (taulukko 15). Kustannukset olivat kokonaisuudessaan hieman laskeneet vuodesta 2024 vuoteen 2025 verrattuna (muutos - 0,17%). Kustannukset per henkilö oli hieman noussut vuoden aikana (kuvio 12). Kokonaiskustannusten lievä lasku johtuu muiden kuin korvausluokka I ja II kustannusten laskusta (sis. mm. kanta- ja palvelumaksut, ajokorttitarkastukset, jäykkäkouristusrokotukset) sekä pienentyneistä työterveyshuolto Pihlajalinnan kustannuksista. Vuoteen 2024 verrattuna vuonna 2025 mm. ehkäisevän työterveyshuollon toiminnan (Kelan korvausluokka I) kustannukset olivat nousseet ja puolestaan sairaanhoidon ja muun terveyshuollon kustannukset (Kelan korvausluokka II) laskeneet. Vuonna 2025 etäpalvelujen käyttö oli, erityisesti korvausluokassa II, kasvanut selkeästi. Kustannukset eivät olleet kasvaneet etäpalvelujen osalta samassa suhteessa.

Taulukko 15. Työterveyshuollon kustannusten kehitys vuosina 2021-2025

Työterveyshuollon kustannukset €	2021	2022	2023	2024	2025
	319 534	312 714	368 377	344 381	343 804
Muutos edellisvuodesta		-2,13 %	17,80 %	-6,51 %	-0,17 %



Kuvio 12. Työterveyshuollon kustannukset €/hlö vuosina 2021-2025

Työterveyshuollon kustannukset tulosalueittain on esitetty taulukossa 15. Kustannukset olivat laskeneet Lapin koulutuskeskus REDUn ja Lapin Urheiluopiston tulosalueilla. Sisäisten palvelujen tulosalueella kustannukset olivat nousseet.

Taulukko 16. Työterveyshuollon kustannukset tulosalueittain/yksiköittäin

VUOSI 2025 Tulosalue /yhteiset	Hlö-määrä	kustannukset €	2025 kustannukset €/hlö	2024 kustannukset €/hlö	2023 kustannukset €/hlö
Lapin koulutuskeskus REDU	346	249 312€	721	733	838
Lapin urheiluopisto	59	35 539€	602	682	714
Sisäiset palvelut	88	50 245 €	571	480	584
Työhyvinvointityö/yhteiset		907€			
Työsuojelu		1 120€			
Muu yleishallinto		6 679 €			
Kaikki yhteensä	493	343 804€	697	694	784

REDUn työntekijöillä on käytettävään 200 euron vuosittainen **liikunta- ja kulttuurietu (ePassi)**. Etuun ovat oikeutettuja kaikki, joilla on vakituinen palvelussuhde, määräaikainen päätoiminen palvelussuhde tai ovat lakisääteisellä virka- tai toimivapaalla. Vuonna 2025 liikunta- ja kulttuurietua oli käyttänyt 499 eri työntekijää (91 006€). Vuonna 2024 etua oli käyttänyt 506 työntekijää ja lisäksi henkilöstö sai joulumuistamisena 20 euron lisäyksen ePassin saldoon (101 892€). Vuonna 2023 vastaavasti etua oli käyttänyt 497 työntekijää (91 241 €).

Virkistäytymistä varten on varattu vuodessa yhteensä yksi päivä (tai kaksi puolikasta päivää). Vuoden 2025 aikana toteutettiin ensimmäisen kerran yli 58-vuotiaille työntekijöille suunnattu Loiste-valmennus. Osaamisella työhyvinvointia -hankkeessa vahvistettiin työhyvinvointia mm. Yhdessä hyvä työpäivä -kampanjalla, työpajoin ja webinaarein. Työsuhdepyöräetua käytti vuonna 2025 121 henkilöä. Henkilöstöä kannustettiin liikkumaan erilaisin liikuntakampanjoihin. Yhteisöllisyyttä lisättiin REDU-konsernin yhteisissä 30-vuotisjuhlissa ja juhlavuoteen liittyvissä tapahtumissa.

7 Yhteistoiminta ja työyhteisösovittelu

Yhteistyötoimikunta

REDUssa toimii Yhteistoiminnan toimintaperiaatteiden mukaisesti kaksi erillistä toimikuntaa, yhteistyötoimikunta ja työsuojelutoimikunta (hallitus 17.12.2021 ja 15.12.2025). Kaksi kertaa vuodessa toimikunnat pitävät yhteisiä kokouksia, joissa syksyllä käsitellään talousarvio ja -suunnitelma sekä henkilöstöä koskevat suunnitelmat sekä keväällä toimintakertomus ja henkilöstöraportti. Lisäksi yhteisissä kokouksissa käsitellään työterveyshuolto lain 2 luvun 8 §:n mukaiset työnantajan valmistelemat päätökset liittyen työterveyshuollon järjestämisen yleisiin suuntaviivoihin ja toiminnan suunnitteluun mukaan lukien työterveyshuollon toimintasuunnitelma, sisältö, laajuus sekä työterveyshuollon toteutus ja vaikutusten arviointi.

Vuonna 2025 yhteistyötoimikunnan kokoonpano oli seuraava:

- Jokinen Henna, pääluottamusedustaja JUKO (KVTES, TS)
- Karjalainen Tapani, pääluottamusedustaja JHL
- Lempiäinen Pia, pääluottamusedustaja JYTY
- Lindfors Tapio, pääluottamusedustaja JUKO (OVTES)
- Niemelä-Pentti Saija, johtaja, puheenjohtaja
- Palojärvi Mirjami, henkilöstöpäällikkö, sihteeri
- Poutanen Kari-Pekka, varapääluottamusedustaja JUKO (OVTES)
- Purontaus Sirkku, rehtori

Työsuojeluvaltuutetut Mia Vuolio ja Kimmo Siuruainen sekä REDUn hallituksen puheenjohtaja Vesa Haapala ovat olleet läsnäolo- ja puheoikeudella kutsuttuna kokouksiin (hallitus 6.2.2014). Yhteistyötoimikunnan kokouksiin osallistui kutsuttuna myös eri alojen asiantuntijoita. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2025 aikana yhteensä viisi kertaa. Näistä kokouksista kaksi oli yhteistä kokousta työsuojelutoimikunnan kanssa.

Yhteistyötoimikunnan kokouksissa kuultiin säännöllisesti johtajan ja rehtorin tilannekatsaus kiinteistöjen kehittämisohjelman etenemisestä. Henkilöstöasioista käsiteltiin paikallisten järjestelyihin ja KVTES:n tasopalkkajärjestelmään liittyviä asioita. Tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön 1.6.2025. Lisäksi käsiteltiin työelämäpalvelupäällikön viran perustaminen. Ohjeista päivitettiin REDUn menettelyohje kunnan luottamushenkilöille sekä yhteistoiminnan toimintaperiaatteet 1.1.2026 alkaen. Muita asioita oli esim. tietoturvan valvontapalvelun käyttöönotto REDUssa.

Henkilöstön edustajien esittämistä asioista keskusteltiin toimikunnassa ja asiat liittyivät kiinteistöjen kehittämisohjelmaan, muutostarpeisiin työterveyshuollossa, opiskelijoiden oikeudesta asuntolapaikkaan ja esitystä siivouspalveluiden siirtämistä omaksi työksi.

Yhteisessä kokouksessa työsuojelutoimikunnan kanssa käsiteltiin keväällä ravintolapalveluiden vuokratyövoiman käyttö, tilinpäätös, turvallisuusraportti, henkilöstöraportti, työsuojelun ajankohtaiset asiat. Syksyn yhteisessä kokouksessa käsiteltiin henkilöstöä koskevat suunnitelmat, palkkapäivän muutos, joululahjan kohdentaminen opiskelijoille, talouskatsaus, talousarvio ja investointiesitys sekä työsuojelun ajankohtaiset asiat. Työhyvinvointiasioissa todettiin, että Loiste-valmennuksen toteuttaminen jatkuu. Henkilöstön edustajien esittämien asioiden käsiteltiin lehtorien tehtävien avaamista sisäisesti ja opettajien tutkintotasoihin liittyviä asioita.

Toimikuntien pöytäkirjat löytyvät intrasta kohdasta Työryhmät ja tiimit → Henkilöstötyöryhmät ja -toimikunnat → Toimikunnat.

REDUssa käytiin yksi yhteistyöneuvottelu vuonna 2025. Yt-neuvottelu liittyi Rovaniemen koulutuskuntayhtymä REDUn suunnitelmiin lomauttaa enintään 90 päivän ajaksi henkilöstöään opetuksen tukipalveluissa ajalla 1.6.2025-31.5.2026. Neuvottelujen perusteena oli koulutyön keskeyttämiset opiskelijoiden lomien ajaksi. Lomautuspäiviä tuli vuonna 2025 yhteensä 202 kalenteripäivää.

Palvelussuhdetyöryhmä

Palvelussuhdetyöryhmä, jossa on edustettuina pääluottamusedustajat, tulosaluejohtajat, henkilöstöpäällikkö ja henkilöstösuunnittelija, kokoontui vuonna 2025 kymmenen kertaa. Palvelussuhdetyöryhmän suurin tehtävä liittyi KVTESn tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoon 1.6.2025 alkaen ja kaikkien tessien paikallisten järjestelyerien jakamiseen.

OVTESn asioista keskusteltiin aktiivisesti, käytiin askel edellä -keskustelu sekä keskustelu opiskelijan tarvitseman tuen määrittelystä ja resursoinnista. Lisäksi käsiteltiin esim. erityinen tuki/erityisopetus, opetuksen ja ohjauksen määrä, ammatillisten ytojen opetuksen tilanne, päälliköittäin lehtoreiden ja päätoimisten tuntiopettajien määrät sekä päivitettiin opettajien vuosityöaikaohje.

Työyhteisösovittelu

REDUssa on käytössä työyhteisösovittelun malli. Työyhteisösovittelu on prosessinomainen menetelmä työpaikan erilaisten ristiriitatilanteiden ratkaisuun. Menetelmä on luotu työyhteisöjen kehittämistä varten ja se perustuu konfliktien avoimeen kohtaamiseen. Prosessissa painotetaan humanistisia lähtökohtia, sillä yhdestä ilmiöstä voi olla monta kokemusta tai tulkintaa.

Työyhteisösovittelun tavoitteena on puuttua työyhteisössä esiintyviin ristiriitoihin, lisätä työyhteisön vuorovaikutustaitoja, palauttaa työrauha ja parantaa työilmapiiriä. Siinä ei etsitä syylistä, ei ehdotonta totuutta eikä sillä ole ratkaisu- ja rankaisuvaltaa. Sovittelu on yhteyden rakentamista toiseen ihmiseen ja keskustelun avaamista osapuolten välille. Ymmärrys toisen näkökulmasta lisääntyy kuuntelun ja keskustelun kautta. Päämääränä on löytää osapuolten välille ratkaisu ja sovinto vuorovaikutuksen kautta.

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 Mirjami Palojärvi ja Marju Määttä. Työsuojeluvaltuutettu Kimmo Siuruainen on osallistunut henkilöstön edustajana. Työyhteisösovittelussa oli vuonna 2025 kolme tapausta, joissa tapaamiskertoja oli yhteensä 17. Varsinaisten työyhteisösovittelujen lisäksi erilaajuisia työyhteisökonflikteihin liittyviä neuvotteluja oli usean tapauksen osalta.

8 Palautteet ja arviointi

Joka toinen vuosi toteutetaan **lähityöyhteisökysely** ja siinä pureudutaan saman esihenkilön alaisuudessa toimivien henkilöiden toimintaan. Joka toinen vuosi toteutetaan **REDU-konsernin työyhteisökysely** ja se kertoo koko konsernin työyhteisön/työyhteisöjen toiminnasta.

Keväällä 2025 toteutettuun lähityöyhteisökyselyyn vastasi 351 henkilöä vastausprosentin ollessa 72%. Tavoitteena ollut 70% vastausprosenttia tällöin saavutettiin. Kyselyn palauteraportit, sovitut kehittämiskohteet ja niiden vaikuttavuuden seuranta on luettavissa intrasta → Henkilöstölle → Henkilöstöpalaute.

Lähityöyhteisökyselyn lisäksi työelämän laadun eri osa-alueiden analysoinnissa hyödynnettiin Lapin Yliopistossa kehitettyä QWL-indeksiä (Quality of Work Life) yhteistyössä Lapin Yliopiston tutkimusjohtajan kanssa. QWL-indeksin tulokset olivat samansuuntaiset lähityöyhteisökyselyn tulosten kanssa, mutta toivat eri näkökulmia työelämän laatutekijöihin, suorituskykyyn vaikuttaviin tekijöihin ja eri osa-alueiden vaikutuksista toisiinsa.

Kevään 2025 lähityöyhteisökyselyn tulokset käsiteltiin työyhteisöissä esihenkilön johdolla ja sovittiin 1-2 kehittämiskohdetta. REDU-tason lähityöyhteisökyselyn tuloksia ja QWL-indeksiä käsiteltiin johdon foorumissa. Lisäksi tuloksia ja niiden käsittelyä on käsitelty lyhyesti työsuojeluorganisaation tapaamisessa ja työsuojelutoimikunnan kokouksessa. Tulokset on lähetetty myös työterveyshuollolle sekä REDU-tasolla että soveltuvien osien työyhteisötasolla työterveyshuollon tarkastuskäyntejä varten.

REDU-tasolla kehittämiskohteiksi valikoituivat yhteisten pelisääntöjen noudattaminen ja toimintakulttuuri. Näiden osalta sovittiin tarkemmat toimenpiteet ja määriteltiin vastuut johdon foorumissa ja johtoryhmässä marraskuussa 2025. Toimenpiteiden toteutumista seurataan HR-kehittämisyryhmässä. Kehittämistyön tueksi teemaan liittyen valmistui opinnäytetyö.

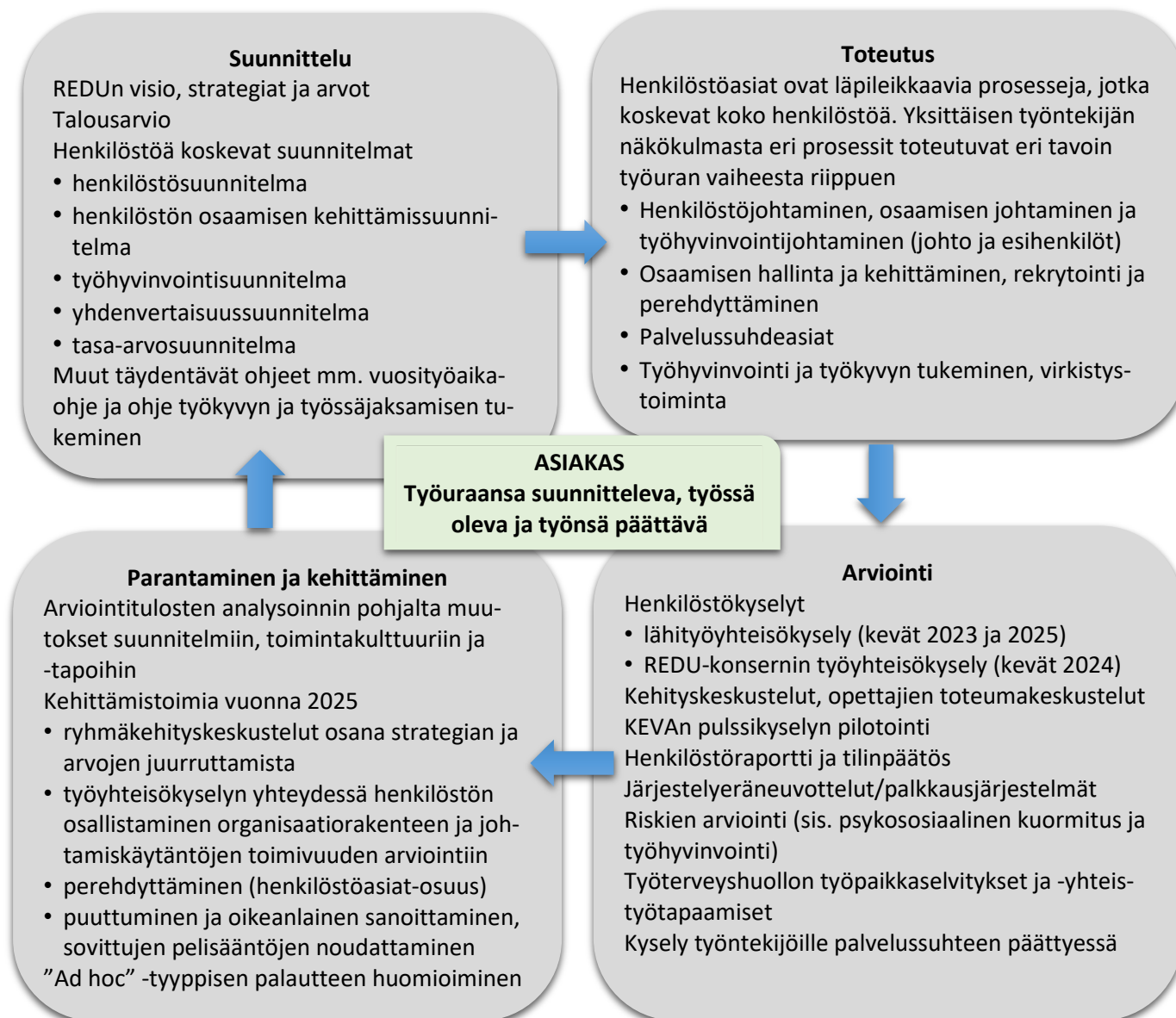
REDUssa pilotoitiin vuoden 2025 aikana KEVAN pulssi-palvelua esihenkilöiden osalta. Jatkossa esihenkilöt voivat hyödyntää Pulssi-kyselyä työkalupakissaan. Yhdessä henkilöstöpalvelujen kanssa esihenkilöt voivat räätälöidä oman työyhteisönsä tarpeisiin sopivat kysymykset ja saada Pulssi avulla reaaliaikaista tietoa työyhteisön kehittämiskohteeksi valikoituneista asioista.

Tunnuslukuja seurataan ajantasaisesti PowerBI-ohjelmasta. Tunnuslukuja on mahdollista seurata REDU-, tulosalue- ja työyksikötasolla. Lisäksi jokainen esihenkilö voi tarkastella omien alaistensa tilannetta esihenkilönäkymässä. Tunnuslukujen seuranta sisältää myös vuosivertailun. PowerBI-ohjelmaan on kehitetty seuraavat tunnusluvut:

- Henkilövahvuus → henkilöstön rakenne ja määrä tulosalueittain, työyksiköittäin ja henkilöstöryhmittäin, palvelussuhteen luonne, työsuhdemuodot, sukupuoli ja ikä
- Osaamisen kehittäminen, tavoite vs. toteutunut
- Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä ja poissaolokodeittain sekä esihenkilön luvalla olleiden poissaolokertojen kpl-määrä
- Maksetut palkat
- Palvelussuhteiden keskeytykset

Kuntarekryn tilaston mukaan rekrytointeja käynnistyi vuoden 2025 aikana 86, joihin hakemuksia tuli yhteensä 951. Vuonna 2024 rekrytointeja oli 106, joihin hakemuksia tuli yhteensä 951. Vuonna 2023 rekrytointeja oli 131, joihin hakemuksia tuli yhteensä 874.

Kuviossa 13 on esitetty henkilöstöasioiden laatuympyrä, joka kuvastaa jatkuvaa laadun kehittämistä. Henkilöstöasioita suunnitellaan, toteutetaan, arvioidaan ja kehitetään systemaattisesti asiakas keskiössä.



Kuvio 13. Henkilöstöasioiden laatuympyrä

9 Eläköityminen

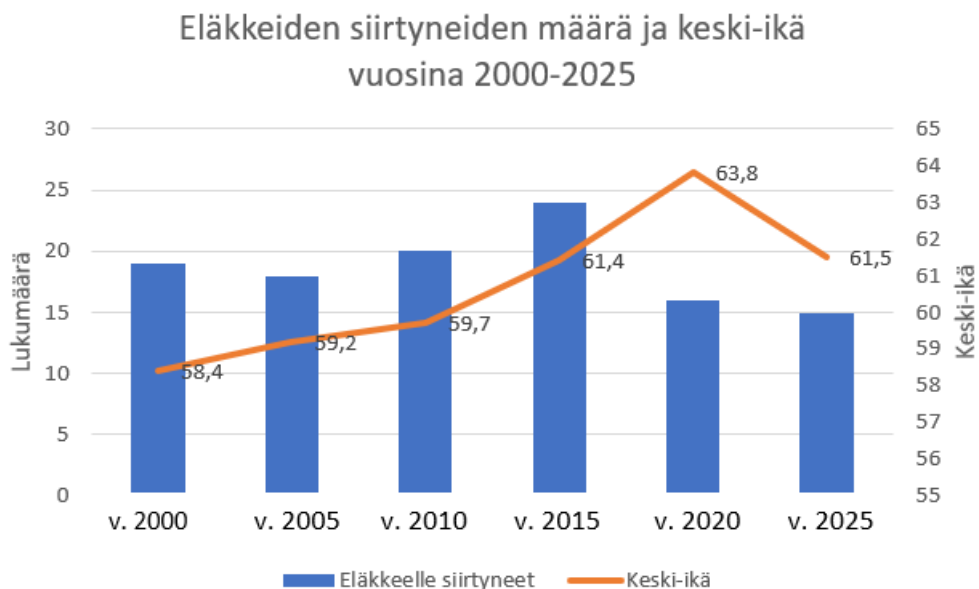
9.1 Eläkkeelle siirtyneet

Vuonna 2025 eläkkeelle jäi REDUn palveluksesta (tai joilla REDU on ollut viimeinen työnantaja) yhdeksän henkilöä ja osa- tai työkyvyttömyyseläkkeellä oli yhteensä kuusi henkilöä (taulukko 17). Vuonna 2024 eläkkeelle jäi yhteensä yhdeksän henkilöä ja osa- tai työkyvyttömyyseläkkeellä oli yhteensä viisi henkilöä. Vuonna 2023 vanhuuseläkkeelle jäi 11 henkilöä ja osa- tai työkyvyttömyyseläkkeellä oli kolme henkilöä.

Taulukko 17. Eläkkeelle siirtyneet vuosina 2023-2025

Eläkelaji	2023 henkilöä	2024 henkilöä	2025 henkilöä
Vanhuuseläkkeet	11	9	9
Osatyökyvyttömyyseläke tai työkyvyttömyyseläke (määräaikainen tai toistaiseksi jatkuva)	3	5	6
Yhteensä	14	14	15

Eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä vuosina 2000-2025 on esitetty otoksina kuviossa 14. Keski-ikä on ikien aritmeettinen keskiarvo ja kuvaa kaikkien eläkkeelle siirtyneiden ikää eläkkeen alkaessa. Kuviosta voi havaita, että yli 20 vuoden aikana eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on noussut ja määrä vähentynyt. Vuosina 2020-2025 eläkkeelle jäävien keski-ikä on vaihdellut 61,5-64,1 vuoden välillä.

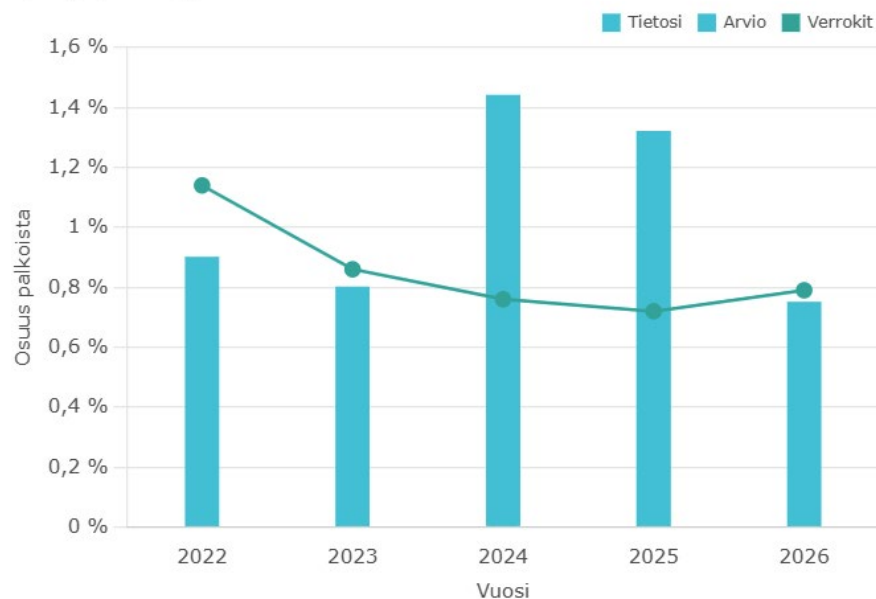


Kuvio 14. Eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä vuosina 2000-2025

Vuonna 2025 REDUn työkyvyttömyyseläkemaksun prosentuaalinen osuus palkkasummasta oli 1,32% ollen 330 654€. Maksun prosentuaalinen osuus laski vuoteen 2024 verrattuna, jolloin prosentuaalinen osuus palkkasummasta oli 1,44% (347 671€). Kuitenkin prosentuaalinen osuus oli selkeästi suurempi vuoteen 2023 verrattuna, jolloin prosentuaalinen osuus palkkasummasta oli 0,8% (189 862€). Työkyvyttömyyseläkemaksun määrä nousi edelleen selkeästi verrokkiryhmiä korkeammalle tasolle. Vuonna 2026 Keva arvioi REDUn työkyvyttömyyseläkemaksu laskevan selkeästi ja jäävän alle verrokkiryhmien.

Työkykyasioihin ja työkyvyttömyyseläkemaksujen kasvuun reagoitiin nostamalla työkykyjohtaminen vuoden 2025 henkilöstöä koskevissa suunnitelmissa kehittämistavoitteeksi. Vuoden 2025 aikana tarkasteltiin REDUn esihenkilöiden, Kevan ja työterveyshuollon kanssa asiaan vaikuttavia tekijöitä. Pohdittiin, mitä voitaisi tehdä, jotta täyttä työkyvyttömyyttä voisi estää ja miten voisi ennakoida entistä paremmin riskejä jo ennakkoon ennen kuin ne eskaloituvat. Näiden taustatietojen pohjalta päivitettiin työkyvyn ja työssä jaksamisen -asiakirja, josta on viestitty myös henkilöstölle talokokouksissa ja intran välityksellä. Lisäksi kehitettiin esihenkilöiden työkykyjohtamisen osaamista.

Työkyvyttömyyseläkemaksu



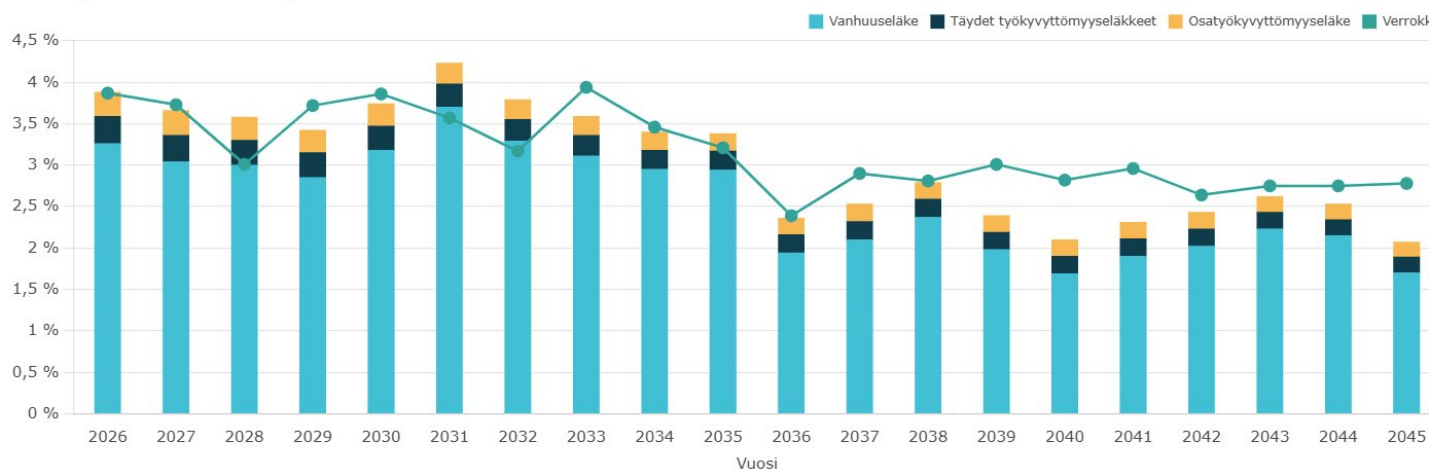
Kuvio 15. REDUn työkyvyttömyyseläkemaksun osuus palkkasummasta

9.2 Eläkkeelle siirtyvät

Kuviossa 16 esitetään Kevan tekemä ennuste REDUn palveluksesta eläkkeelle jäävistä. Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2024 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Kevan eläköitymisennusteen mukaan viitenä ensimmäisenä vuotena (2026-2030) vanhuuseläkkeelle jää 81 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle 10 henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle seitsemän henkilöä (yhteensä 98 henkilöä).

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Kuvio 16. KEVAN arvio REDUn palveluksesta eläkkeelle jäävistä verrattuna muihin työnantajiin

10 Henkilöstömenot

Vuonna 2025 henkilöstömenot olivat 30 007 170€ ja vuonna 2024 ne olivat 29 025 864€. Henkilöstömenot kasvoivat vuosina 2024 ja 2025 vuoteen 2023 verrattuna, jolloin ne olivat 28 171 261€. Vuosina 2024 ja 2025 kunta-alalle tuli palkankorotuksia, jotka kasvattivat henkilöstömenoja. Lisäksi vuosina 2024 ja 2025 henkilötyövuosimäärä oli vuonna 2023 suurempi (kuvio 2). Henkilöstökorvauksia oli saatu vuonna 2024 (157 293€) vuoteen 2023 (202 353€) verrattuna vähemmän. Vuonna 2025 (177 839€) henkilöstökorvausten määrä oli puolestaan vuotta 2024 suurempi.

Taulukko 18. Henkilöstömenot (€) euroina vuosina 2023-2025

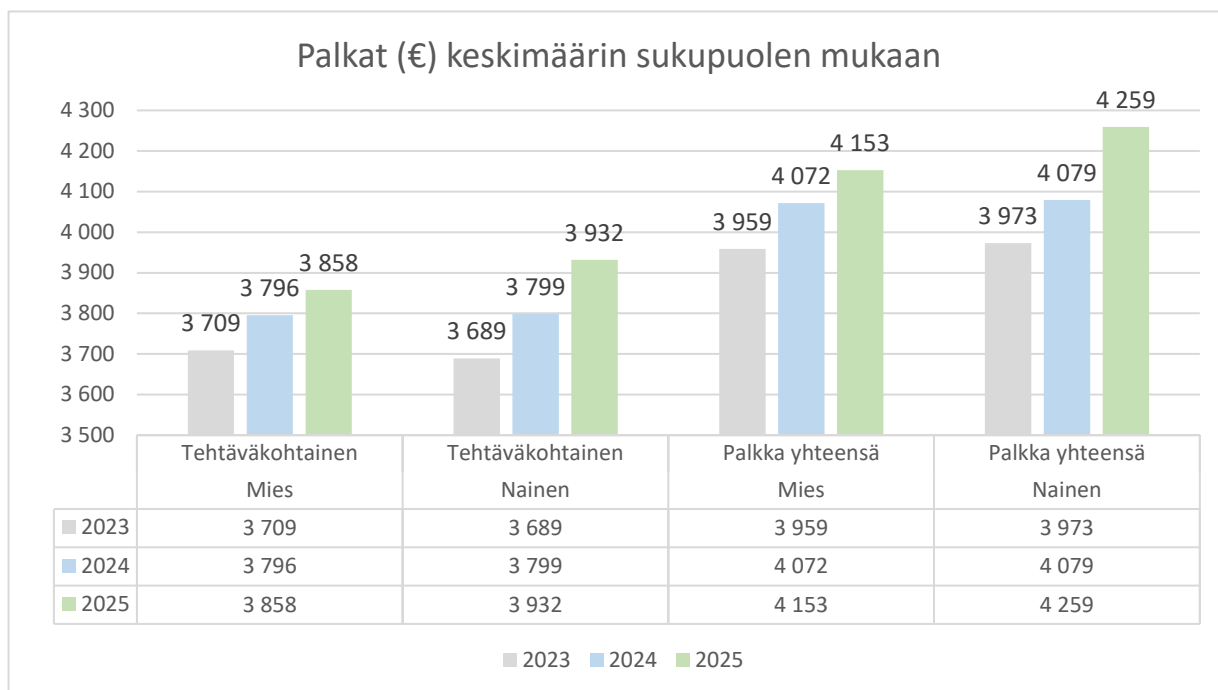
Henkilöstömenot	2023	2024	2025
Palkat ja palkkiot	23 723 255	24 256 438	24 873 706
Eläkekulut	3 923 067	4 175 478	4 335 468
Muut henkilösivukulut	727 292	751 242	797 996
Henkilöstökorvaukset	-202 353	-157 293	-177 839
Henkilöstömenot yhteensä	28 171 261	29 025 864	30 007 170
Palkat ja palkkiot € per htv	51 798	52 503	53 839
Henkilöstömenot € per htv	61 509	62 827	64 951

Vuonna 2025 tuntiylityksiä (1500) sekä lisä- ja ylityökorvauksia maksettiin yhteensä 230 387€ (taulukko 18). Vuonna 2024 vastaava luku oli yhteensä 251 133€. Lapin koulutuskeskus REDUssa tuntiylityksiä (1500) ja lisä- ja ylityökorvauksia maksettiin vuonna 2025 217 986€. Vuonna 2024 niitä maksettiin 245 459€, joten vuonna 2025 maksettujen tuntiylitysten ja korvausten määrä oli vähentynyt. Lapin Urheiluopistolla maksettujen tuntiylitysten ja korvausten määrä oli kasvanut vuonna 2025 vuoteen 2024 verrattuna. Vuonna 2025 niitä maksettiin 12 005€ ja vuonna 2024 5 272€.

Taulukko 19. Maksetut tuntiylitys- sekä lisä- ja ylityökorvaukset (€)

Tulosalue/yksikkö	1500 tuntiylitys	Lisä/ylityökorvaukset	Kaikki yhteensä
Lapin koulutuskeskus REDU	217 383	603	217 986
Lapin urheiluopisto	10 520	1 485	12 005
Sisäiset palvelut		396	396
Kaikki yhteensä (€)	227 903		230 387

Kuvioissa 17 ja 18 on verrattu miesten ja naisten välisiä palkkoja vuosina 2023-2025. Palkat nousivat sekä miehillä että naisilla vuosien 2023-2025 aikana mm. kunta-alan palkankorotusten myötä. Taulukossa 19 on esitetty palkat ja eurot keskimäärin sukupuolen mukaan 31.12.2025. Naisten palkat ovat nousseet vuonna 2025 miehiä enemmän, jota selittää opettajien osalta erot naisten ja miesten tutkintotasoina sekä KVTES:n osalta ero naisten ja miesten sijoittumisessa KVTES-tasopalkkajärjestelmään. KVTES-tasopalkkajärjestelmässä naisia on tällä hetkellä miehiä enemmän korkeampien tasopalkkojen asiantuntijatehtävissä.



Kuvio 17. Tehtäväkohtainen palkka ja palkka yhteensä sukupuolen mukaan vuosina 2023-2025

Taulukko 20. Palkat ja eurot keskimäärin sukupuolen mukaan 31.12.2025

Henkilöstö 31.12.2025	Teht.koht. palkka	Lisät	Palkka yhteensä
mies	3 858	131	4 153
nainen	3 932	125	4 259
Kaikki yhteensä 2025	3 899	128	4 211

* Lisät eivät sisällä työkokemuslisästä eikä vuosisidonnaisista

Opettajien ja opinto-ohjaajien henkilöstöryhmässä naisilla on keskimäärin parempi tehtäväkohtainen palkka ja palkka yhteensä kuin miehillä. Ero johtuu koulutustasosta, koska OVTES:ssä palkka määräytyy suoritettujen tutkintojen mukaan. Naisilla on keskimäärin enemmän suoritettuja ylempiä korkeakoulututkintoja.

Taulukko 21. Opettajien ja opinto-ohjaajien palkat ja lisät euroina keskimäärin

Opetushenkilöstö 31.12.2025 (€)	Teht.koht. palkka	Palkka yht.	Lisät	TVA- palkka
keskiarvo	4502	4723	112	30
mies	4356	4585	121	28
nainen	4631	4846	104	32

Taulukossa 22 on esitetty palkat ja lisät euroina muiden henkilöstöryhmien osalta. Suunnittelu- ja kehittämisspalvelujen henkilöstöryhmä pitää sisällään niin erilaisia KVTES-tehtäviä, että se on selkeyden vuoksi jaettu kahteen eri osa-alueeseen → hallinnon yms. asiantuntijatehtävät sekä ICT-alan asiantuntijatehtävät.

Naisilla oli keskimäärin parempi palkka johdon ja päälliköiden tehtävissä sekä hallinnon yms. asiantuntijatehtävissä. Valmennus- ja liikunnanohjauspalveluissa, projekti- ja kehittämishankepalveluissa sekä kiinteistö- ja ravintolapalveluissa miesten palkka oli naisia parempi. Opetuksen tukipalvelujen palkoissa ei ollut suurta eroa miesten ja naisten välillä. Asiakas- ja tukipalveluissa työskentelee ainoastaan naisia ja ICT-alan asiantuntijatehtävissä miehiä.

Taulukko 22. Palkat ja lisät euroina keskimäärin henkilöstöryhmittäin

Henkilöstömäärä 31.12.2025 (€)	Taso-/tehtäväkohtainen palkka	Lisät yhteensä	Palkka yhteensä
Asiakas- ja tukipalvelut	2 975	172	3 382
Nainen	2 975	172	3 382
Johto ja päälliköt	5 490	296	6 388
Mies	5 265	364	6 271
Nainen	5 693	248	6 530
Kiinteistöpalvelut	2 623	207	3 005
Mies	2 684	180	3 037
Nainen	2 419	287	2 899
Opetuksen tukipalvelut	2 790	157	3 029
Mies	2 808	133	3 041
Nainen	2 775	178	3 019
Projekti- ja kehittämishankepalvelut	3 595	306	3 928
Mies	3 643	290	3 983
Nainen	3 543	327	3 868
Ravintolapalvelut	2 308	158	2 597
Mies	2 480	154	2 773
Nainen	2 231	160	2 518
Suunnittelu- ja kehittämispalvelut* (jaettu osa-alueisiin KVTES:iä mukaellen)			
Hallinnon yms. asiantuntijatehtävät	3 652	181	4 109
Mies	3 512	203	4 053
Nainen	3 682	175	4 121
ICT-alan asiantuntijatehtävät	3 022	120	3 361
Mies	3 022	120	3 361
Valmennus- ja liikunnanohjauspalvelut	3 489	218	3 853
Mies	3 609	192	4 006
Nainen	3 265	306	3 567
Kaikki yhteensä	3 352	211	3 770

* KVTES:ssä hallinnon asiantuntijatehtävät ja ICT-alan asiantuntijatehtävät kuuluvat eri palkkaryhmiin. Valtakunnallinen tasopalkka ja sen myös REDUssa paikallisesti harmonisoitu tasopalkka on korkeampi hallinnon asiantuntijatehtävissä.

11 Yhteenveto ja johtopäätökset

Henkilöstömäärä 31.12.2025 oli 493. Henkilötyövuosina henkilöstömäärä oli 461. Suurin osa henkilöstöstä oli vakinaisessa ja kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Vakinaisessa palvelussuhteessa oli 388 työntekijää (79% henkilöstöstä) ja määräaikaisessa 105 (21% henkilöstöstä). Kokoaikaisena työskenteli yhteensä 445 henkilöä (90% henkilöstöstä). Osa-aikaisessa virassa/toimessa oli 48 henkilöä (10% henkilöstöstä). Tehtäväalueittain tarkasteltuna henkilöstöstä opettajien ja opinto-ohjaajien osuus on 53,1%. Prosentuaalinen määrä on noussut edelliseen vuoteen (52,4%) verrattuna. Opetuksen tuessa työskentelee 16,4% henkilöstöstä. Johtoa ja päälliköitä on 4,5% ja muissa tehtävissä työskentelee 26%. Sukupuolijakauma noudatteli samaa linjaa kuin edellisenä vuonna. Ikärakenteessa oli pieniä muutoksia.

Vuoteen 2024 verrattuna henkilöstömäärä laski hivenen (-0,6%). Laskua tapahtui vakinaisissa ja kokoaikaisissa palvelussuhteissa (-5,6%). Määräaikaisten palvelussuhteiden prosentuaalinen osuus oli noussut selkeästi vuodesta 2023 (14,3%) vuoteen 2024 (18,3%) ja kasvu jatkui vuonna 2025 (21,3%). Syinä ovat mm. sijaisuuksien määrän kasvu ja REDUn toimintamallin ja johtamisjärjestelmän uudistustyön ollessa kesken tehtäviä on täytetty määräaikaisena. Vuonna 2025 eläkkeelle jäi REDUn palveluksesta (tai joilla REDU on ollut viimeinen työnantaja) yhdeksän henkilöä ja osa- tai työkyvyttömyyseläkkeellä oli yhteensä kuusi henkilöä.

Vuonna 2025 toimintaa arvioitiin ja kehitettiin monin tavoin. Yhteistyötoimikunta ja työsuojelutoimikunta kokoontui säännöllisesti. Työyhteisösovittelussa oli kolme tapausta (17 tapaamiskertaa). Vuonna 2025 osaamista kehitettiin 22h/per henkilötyövuosi, kun vuonna 2024 osaamista kehitettiin 19h/per henkilötyövuosi. Vuonna 2025 ryhmäkehityskeskustelut pidettiin 21 työyksikössä, yksilökehityskeskusteluja neljässä yksikössä ja kolmessa yksikössä ne siirtyivät keväälle 2026. Lisäksi opettajien kanssa käytiin toteumakeskustelut kolme kertaa vuodessa. Opetushenkilöstön kelpoisuusprosentti oli 93%, joten kelpoisuustavoite (92%) saavutettiin.

Terveysperusteisia poissaoloja vuoden 2025 aikana oli yhteensä 4621 kalenteripäivää. Terveysperusteisten poissaolojen määrä kalenteripäivää per henkilö laski vuonna 2025 verrattuna vuoteen 2024 ollen 9,4 päivää/hlö. Terveysperusteisten poissaolojen kustannuksia oli yhteensä 512 069€ ja näihin saatiin sairauspäivärahoja Kelalta 116 466€. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 343 804€. Kustannukset olivat kokonaisuudessaan hieman laskeneet vuodesta 2024 vuoteen 2025 verrattuna (muutos -0,17%). Vuonna 2025 henkilöstömenot olivat 30 007 170€ ja vuonna 2024 ne olivat 29 025 864€. Maksettujen palkkojen osuus vuonna 2025 oli 24 873 706€.

Johtopäätökset

Henkilöstömäärään 31.12. ja henkilötyövuosiin ei tullut odotetusti vuoden 2025 aikana muutoksia. Määräaikaisten määrän kasvu oli ennakoitavissa, koska sijaisten määrä kasvoi sekä REDUn toimintamallin uudistumisen takia tehtäviä oli täytetty määräaikaisena. Jotta REDUn visio ”Askeleen edellä osaamisen kehittämisen ja elinvoiman edistämisen ratkaisuihin saavutetaan”, se edellyttää myös henkilöstön osaamisen jatkuvaa kehittämistä ja pätevää opetushenkilöstöä. Näihin liittyvät tavoitteet saavutettiin niin vuonna 2024 kuin 2025.

Vuoden 2025 aikana tehtiin työhyvinvointia, työssäjaksamista ja työkykyä tukevia toimenpiteitä ja kehittämistyö jatkuu edelleen. Henkilöstöraportin tunnusluvut osaltaan osoittavat, että tehdyt toimenpiteet ovat olleet oikean suuntaisia. Terveysperusteisten poissaolojen määrä on laskenut ja työterveyshuollon kustannukset ovat hieman laskeneet. Myös työkyvyttömyyseläkkeiden kustannukset on saatu kääntymään laskuun. Henkilöstömenot kasvoivat vuosina 2024 ja 2025, jolloin kunta-alalle tuli palkankorotuksia, jotka kasvattivat henkilöstömenoja.

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, koulunkäynnin ohjaaja, asuntolaohjaaja, asuntolavastaava, nuoriso-ohjaaja, ICT-tukihenkilö, opintosihteeri, toimisto-/palveluassistentti, asiakkuusvastaava, asiakasvastaava sekä vastaava työnjohtaja.
Asiakas- ja tukipalvelut = taloussihteeri ja -asiantuntija, pääkirjanpitäjä, hallintosihteeri, hallinnon asiantuntija, henkilöstösihteeri ja -asiantuntija.
Suunnittelu- ja kehittämispalvelut = suunnittelija, pedagoginen suunnittelija, koulutus-, KV-, henkilöstö-, talous-, tiedonhallinnan-, hanketoiminnan-, markkinointi- ja viestintäsuunnittelija, vastuullisuus-, hankinta-, järjestelmä-, viestinnän-, hankeviestinnän ja opiskelijahallinnon asiantuntija, laatukoordinaattori, AD sekä turvallisuus- ja työsuojeluvastaava.
Projekti- ja kehittämishankepalvelut = projektipäällikkö, projektikoordinaattori (aik. hankekoordinaattori), projektiasiantuntija (aik. projektisuunnittelija), projektityöntekijä, asiantuntija (jatkossa ei enää tätä nimitystä), erityisasiantuntija (jatkossa ei enää tätä nimitystä) sekä hankehallinnon asiantuntija.
Valmennus- ja liikunnanohjauspalvelut = urheiluvalmentaja, asiantuntija, liikunnanohjaaja
Ravintolapalvelut = ravitsemistryöntekijä, kokki, vuorovastaava sekä ravintolan vastaava hoitaja
Kiinteistöpalvelut = rakennustekninen erikoisammattihenkilö, talotekninen erikoisammattihenkilö, siivooja, virastomestari, kiinteistökoordinaattori ja kiinteistöinsinööri
Johto ja päälliköt = kuntayhtymän johtaja, kehitysjohtaja, rehtori, vararehtori sekä päälliköt (toimiala-, pedagoginen-, työelämäpalvelu-, valmennuskeskus-, ravintola-, henkilöstö-, talous-, ICT- ja kiinteistöpäällikkö)