



HENKILÖSTÖ- RAPORTTI 2021



HEKE-TIIMI 21.2.2022
JOHTORYHMÄ 21.2.2022
YT-RYHMÄ 10.3.2022
HALLITUS 10.3.2022

SISÄLLYS

1 Johdanto	3
2 Henkilöstötuloslaskelma	4
3 Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen	6
3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	6
4 Henkilöstön kehittäminen	9
4.1 Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen	10
5 Työhyvinvointi	16
5.1. Poissaolot	16
5.2. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa	18
5.3. Eläköityminen	20
5.4. Henkilöstökysely	22
5.5. Muu henkilöstön työhyvinvointi	23
5.6. Koko henkilöstön ja tulosalueiden muut yhteiset tapahtumat ja tyhy-toiminta	26
6 Yhteenveto	27

1 Johdanto

Koulutusyhtymässä on tehty henkilöstöraportointia vuodesta 2001 lähtien aluksi henkilöstötilinpäätöksen ja nykyisin henkilöstöraportin muodossa. Henkilöstöraportin sisältöä on muokattu ja kehitetty vuosien saatossa mm. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien suosituksen mukaiseksi. Henkilöstöraportti antaa Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän johdolle, luottamushenkilöille, henkilöstöasioista vastaaville sekä myös henkilöstölle itselleen tietoa koulutusyhtymän henkilöstövoimavaroista, henkilöstön osaamisesta ja työhyvinvoinnista. Henkilöstöraportissa kerrotaan myös saavutetuista tuloksista suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös muutostilanteissa.

Henkilöstön perustietoja koskevat tiedot perustuvat vuoden viimeisen päivän (31.12.2021) tilanteeseen. Suurin osa henkilöstötilinpäätöksen tiedoista on saatu Unit4/HR-järjestelmästä. Osa tiedoista on täydennetty eri osa-alueita koordinoivilta henkilöiltä erikseen keräämällä.

Henkilöstöraportin ohella tärkeitä henkilöstön kehittämisen asiakirjoja koulutusyhtymässä ovat mm. strategia 2021–2025, yhtymäsuunnitelma, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä erilaiset henkilöstöohjeistukset. Vuonna 2021 valmistui Kpedulle uusi strategia, jossa nostettiin henkilöstön työhyvinvointi vahvemmin esille.

Henkilöstöraportin tunnusluvuista on nähtävissä vuosien 2020–2021 poikkeukselliset olosuhteet koronatilanteen vuoksi. Sairauspoissaoloista erityisesti lyhytaikaiset poissaolot lisääntyivät, koska työpaikalle on voinut tulla vain täysin terveenä ja oireisena on tullut jäädä kotiin. Mikäli työntekijän ei ole ollut mahdollista tehdä etätöitä, hän on ollut sairauslomalla. Etätöikäytänteissä otettiin käyttöön hybridimalli, jossa työ tehdään osin etänä ja osin työpaikalla.

Kokkolassa 10.3.2022

Ari Maunuksela
johtaja

Elina Seppä-Jokela
henkilöstö- ja työhyvinvointipäällikkö

2 Henkilöstötuloslaskelma

Henkilöstötuloslaskelma on tuloslaskelman tilien mukaan muokattu malli, jossa henkilöstökulut on jaoteltu mahdollisimman tarkasti kirjanpitoaineiston pohjalta.

	2019	2020	2021
TOIMINTATUOTOT YHTEENSÄ	35 504 449,67	36 611 763,22	37 564 233,77
TOIMINTAKULUT			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot			
Vakinaisten palkat	-17 328 106,56	-17 750 245,46	-18 720 383,27
Työsuhteisten palkat	0,00	0,00	0,00
Erilliskorvaukset	-132 717,77	-170 978,71	-190 799,34
Tuntiopettajat	0,00	0,00	0,00
Tukiopetus ja kerhotunnit	0,00	0,00	0,00
Tuntipalkat	-315 443,03	-152 578,38	-175 373,48
Sairausloman sijaiset	-95 765,57	-4 588,98	-15 279,40
Äitiysloman sijaiset	-11 411,77	0,00	-8 462,72
Vuosioman sijaiset	-3 343,11	0,00	-537,07
Muut sijaiset	-402 097,81	-31 195,72	-51 109,83
Ansionmenetykskorvaukset	-837,29	-650,21	-334,81
Kokouspalkkiot	-48 972,50	-63 230,00	-86 082,50
Asiantuntijapalkkiot	-44 448,67	-10 473,93	-9 704,27
Oppisopimuskurssit	0,00	0,00	0,00
Työllistämistuella palkatut	0,00	0,00	0,00
Jaksotetut palkat	290 299,95	-143 081,52	54 128,59
Aktivoituidut palkat/INVEST. ti	-9 556,94	-9 086,71	-30 680,68
Aktivoituidut palkat/INVEST.tilis	9 556,94	9 086,71	30 680,68
Erilliskorvaukset/lähdeveron alaiset	0,00	0,00	0,00
Tuntiopettajat/lähdeveron alaiset	0,00	0,00	0,00
Henkilöstökorvaukset	220 172,75	173 394,05	209 503,94
Sairausvakuutuskorvaukset	199 785,73	171 211,64	209 503,94
Tapaturmakorvaukset	20 387,02	2 182,41	0,00
Muut KELA:n korvaukset	0,00	0,00	0,00
Muut henkilöstömenojen korjauserät	0,00	0,00	0,00
Palkat ja palkkiot yhteensä	-17 872 671,38	-18 153 628,86	-18 994 434,16
Henkilösivukulut			
Eläkekulut	-3 569 785,69	-3 400 029,88	-3 827 780,25
KVTEL-eläkemaksut	-3 569 192,89	-3 400 029,88	-3 827 780,25
LEL-eläkemaksut	0,00	0,00	0,00
TAEI-eläkemaksut	0,00	0,00	0,00
Ky:n maksamat eläkkeet	-592,80	0,00	0,00
Muut henkilösivukulut	-558 631,38	-562 709,84	-776 525,18
Sosiaaliturvamaksut	-135 077,55	-243 455,27	-286 141,99
Työttömyysvakuutusmaksut	-333 614,72	-245 819,46	-344 668,42
Tapaturmamaksut	-89 939,11	-73 435,11	-145 714,77
Henkilösivukulut yhteensä	-4 128 417,07	-3 962 739,72	-4 604 305,43
HENKILÖSTÖKULUT YHTEENSÄ	-22 001 088,45	-22 116 368,58	-23 598 739,59
MUUT TOIMINTAKULUT	-12 056 829,52	-10 524 639,38	-11 175 556,44
TOIMINTAKULUT YHTEENSÄ	-34 057 917,97	-32 641 007,96	-34 774 296,03
TOIMINTAKATE	1 446 531,70	3 970 755,26	2 789 937,74
RAHOITUSTUOTOT JA KULUT	-183 233,63	-141 857,49	-115 153,19
VUOSIKATE	1 263 298,07	3 828 897,77	2 674 784,55
POISTOT JA ARVONALENTUMISET	-2 510 421,33	-2 552 636,45	-2 767 398,05
SATUNNAISET TUOTOT	0,00	0,00	0,00
SATUNNAISET KULUT	0,00	0,00	0,00
TILIKAUDEN TULOS	-1 247 123,26	1 276 261,32	-92 613,50

TAULUKKO 1. Henkilöstötuloslaskelma 2021

Henkilöstöraportti 2021

Henkilöstötuloslaskelman tilien osalta on tullut muutoksia kirjaamistapoihin vuosien aikana. Vuonna 2018 otettiin käyttöön uusi taloushallinnon järjestelmä, jonka yhteydessä tileihin tuli muutoksia. Palkkahallinnon uusi järjestelmä otettiin käyttöön vuoden 2020 alussa. Järjestelmä uudistukset ovat tuoneet muutoksia kirjaamistapoihin ja niitä on käyttöönoton myötä tarkennettu.

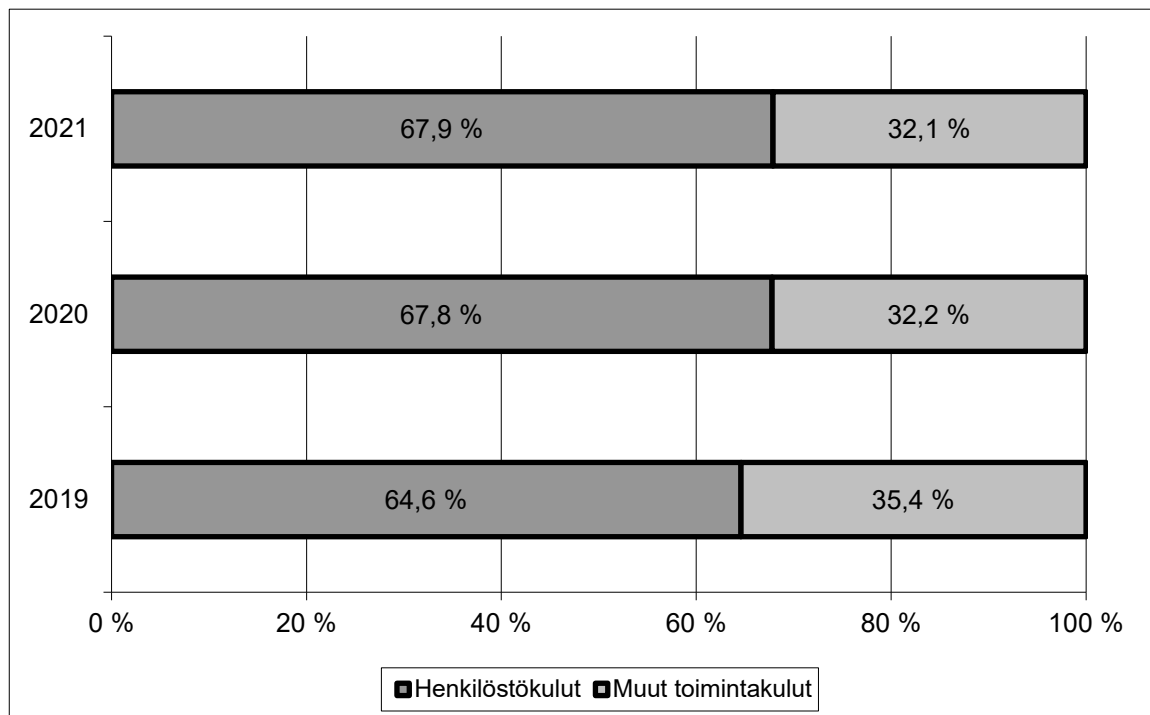
Vuosityöaikaan siirtymiseen liittyen tehtiin korjauksia taseen lomapalkkavelkaan vuoden 2019 tilinpäätöksessä. Henkilöstökuluihin tuloutui taseesta yhteensä 347.823 euroa, joka pienentää vuoden 2019 henkilöstökuluja. Tämä on hyvä huomioida henkilöstökulujen vertailussa.

Lomapalkkavaraukseen on vuonna 2020 muutoskirjaus + 25 401,15 € ja vuonna 2021 muutoskirjaus 77 430,90 €. Lomapalkkavarauksen ei näy yhtenä summana omana rivinä. Vaan koostuu jaksettujen palkkojen tilistä ja sivukulujen eristä.

OKM on myöntänyt lisäsuoritepäätöksenä valtionosuusrahoitusta opettajien ja ohjaajien palkkaukseen vuosina 2019–2021. Vuonna 2019 lisärahoitusta saatiin 350 000 €, vuonna 2020 summa oli 1 136 962 € ja 2021 lisärahoitus oli 1 125 386 €. Taulukossa 6. on kuvattuna, miten rahoitusta on käytetty henkilötövuosina opettajien ja ohjaajien palkkaukseen. Opettajien ja ohjaajien määrän lisääntyminen näkyy palkkakustannusten nousuna erityisesti vuosina 2020–2021. Kunta-alan sopimusratkaisun myötä palkkakustannukset nousivat vuonna 2021 noin kaksi prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna.

Tapaturmamaksujen nousuun vaikuttaa koronan tuomat tapaturmavakuutusmaksut vakuutusyhtiön päätöksen myötä käsitellä pitkäaikaisia koronatartuntoja ammattitautina.

Henkilöstötuloslaskelman pohjalta on alla kuvattu koulutusyhtymän toimintakulujen kehitystä vuosien 2019–2021 aikana jaotteleamalla toimintakulut henkilöstökuluihin ja muihin toimintakuluihin. Alla olevassa kuviossa ei ole huomioitu poistoja. Vuoden 2019 osuutta laskee tuloutus taseesta, jota ilman henkilöstökulujen osuus toimintakuluista olisi 66 %. Muita kuluja vuosina 2020 - 2021 laskevat koronan tuomat vaikutukset, kun palvelujen ja materiaalien käyttö oli vähäisempää. Tämä näyttäytyy kuviossa henkilöstökulujen suhteellisen osuuden korostumisena.



KUVIO 1. Koulutusyhtymän toimintakulut 2019–2021

3 Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen

Koulutusyhtymän henkilöstöraportissa henkilöstövoimavaroja käsitellään määrällisten lukujen ja laadullisten tulosten kautta suhteessa strategian ja yhtymäsuunnitelman tavoitteisiin ja asetettuihin henkilöstömittareihin. Alkuosassa tarkastellaan henkilöstövoimavarojen kuvaamista määrällisin tiedoin. Henkilöstön perustietoja koskevat tiedot perustuvat vuoden viimeisen päivän (31.12.2021) tilanteeseen. Suurin osa henkilöstötilinpäätöksen tiedoista on saatu Unit4/HR:stä.

Henkilötyövuodet	2019	2020	2021
Ammattiopisto	315	320	342
Konsernipalvelut	101	93	86
YHTEENSÄ	416	413	428

TAULUKKO 2. Henkilötyövuosikertymä 2019–2021

Henkilöstömäärän kehitystä eri vuosina kuvaa parhaiten henkilötyövuosien kertymä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan vuoden aikana tehtyjä työtunteja muutettuna täyttä työaikaa tekevän henkilön työpanokseksi. Tähän sisältyy vuosiloman lisäksi palkalliset poissaolot (mm. sairauslomat, äitiyslomat ja tilapäinen hoitovapaa), mutta ei palkattomia poissaoloja. Luvuissa näkyvät sivutoiminen henkilöstö ja konsernipalvelujen luvuissa näkyy myös luottamushenkilöstön osuus. Vuoden 2020 osalta luvuissa on havaittavissa koronasta johtuvien lomautusten vaikutus.

3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Taulukossa 3. on esitetty tulosalueittain henkilöstömäärät vuosina 2019–2021. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä oli 31.12.2021 yhteensä 447 työntekijää. Luvut eivät sisällä sivutoimisia (mm. luennoitsijoita, sivutoimisia tuntiopettajia), joita oli tarkasteluhetkellä viisi henkilöä. Lukuihin sisältyvät myös virka- ja perhevapailla oleva henkilöstö.

Henkilöstömäärä	2019	2020	2021
Ammattiopisto	314	329	356
Konsernipalvelut	103	98	91
yhteensä	417	427	447

TAULUKKO 3. Henkilöstömäärä 2019–2021

Tarkasteluhetkellä 31.12.2021 oli hoitovapaalla kaksi henkilöä, opintovapaalla kolme henkilöä, virka/työvapaalla seitsemän henkilö ja vuorotteluvapaalla yksi henkilö. Osa-aikaisessa työ/virkasuhteessa oli 56 henkilöä. Osa-aikaisuuden syynä on pääsääntöisesti henkilöstä itsestään johtuva syy, kuten varhennettu eläke tai osittainen hoitovapaa.

Alla olevassa taulukossa on tulosalueittain vakituiset ja määräaikaiset työntekijät 31.12.2021. Henkilöstömäärästä oli 81,7 % vakituisessa palvelussuhteessa (v. 2020 / 82,2 %, 2019 / 83,6 %).

Tulosalue	vakituinen	määräaikainen	yht.	vakituiset %
Ammattiopisto	279	77	356	78,4 %
Konsernipalvelut	86	5	91	94,5 %
yhteensä	365	82	447	81,7 %

TAULUKKO 4. Vakituiset ja määräaikaiset tulosalueittain 31.12.2021

Taulukossa 5. henkilöstömäärä on esitetty tulosalueittain jaettuna opetus- ja muuhun henkilöstöön. Samalla on laskettu opetushenkilöstön prosentuaalinen osuus tulosalueen koko henkilöstömäärästä. Koko koulutusyhtymän henkilöstöstä hieman yli puolet 54,1 % kuuluu opetushenkilöstöön (v. 2021, 52,7 %, 2019/53,8 %). Ammattiopiston osalta opetushenkilöstön määrä on 68 %.

Ammattiopiston opetuksen ohjaava ja avustava henkilöstö on laskettu mukaan muuhun henkilökuntaan. Lisäksi luonnonvara-alalla opetustilat (maa- ja metsätilat, navetta ja tallit) työllistävät runsaasti muuta kuin opetushenkilöstöä sekä vakituisesti että määräaikaaisesti. Opetushenkilöstön suhteellinen osuus toimialoittain vaihtelee.

Koulutusyhtymän omat ruoka-, laitoshuolto- ja kiinteistöhuoltopalvelut konsernipalveluissa lisäävät suhteellisesti muun henkilökunnan osuutta verrattuna opetushenkilöstöön.

Tulosalue	opettajat	muu henkilökunta	yht.	opettajat %
Ammattiopisto	242	114	356	68,0 %
Konsernipalvelut	0	91	91	0,0 %
yhteensä	242	205	447	54,1 %

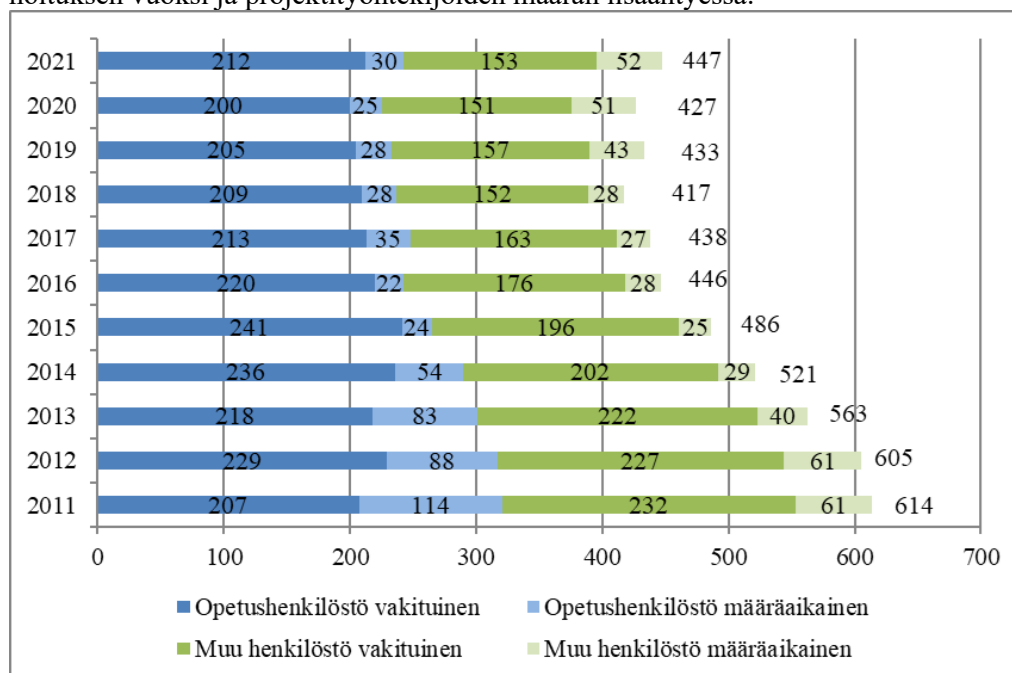
TAULUKKO 5. Opetus- ja muu henkilöstö tulosalueittain 31.12.2021

OKM on myöntänyt lisäsuoritepäätöksenä valtionosuusrahoitusta opettajien ja ohjaajien palkkaukseen vuosina 2019–2021. Lisärahoituksen määrät on kirjattu henkilöstötuloslaskelman tekstiosuudessa. Alla olevassa taulukossa on kuvattuna, miten rahoitusta on käytetty henkilötyövuosina opettajien ja ohjaajien palkkaukseen. Palvelussuhteet ovat pääsääntöisesti määräaikaaisia.

	opettajat	opettajat	opettajat	ohjaajat	ohjaajat	ohjaajat
vuosi	htv 2019	htv 2020	htv 2021	htv 2019	htv 2020	htv 2021
2019	2,4	1,66		0,6	2,2	
2020		7,68	19,4	0	6,76	12,3
2021			24,45	0	0	1,01
yhteensä	2,4	9,34	43,85	0,6	8,96	13,31

TAULUKKO 6. Opettajien ja ohjaajien palkkaus lisäsuoritepäätöksen vos-rahalla 2019–2021

Alla olevasta kuviosta 2. näkee henkilöstöryhmien muutoksen vakituisen ja määräaikaisten osalta vuosina 2011–2021. Vakituisten opettajien määrä on lisääntynyt muutamien alojen erityistarpeiden vuoksi, esim. sosiaali- ja terveysala ja opinto-ohjaus. Myös eläköitymisiä on ennakoitu palkkaamalla eläköityvän opettajan rinnalle vielä palvelussuhteen aikana uusi tilalle siirtyvä opettaja. Määräaikaaiset ovat lisääntyneet viime vuosina mm. OKM:n opettajien ja ohjaajien palkkaamisen lisärahoituksen vuoksi ja projektityöntekijöiden määrän lisääntyessä.



KUVIO 2. Henkilöstön määrä vuoden lopussa 2011–2021

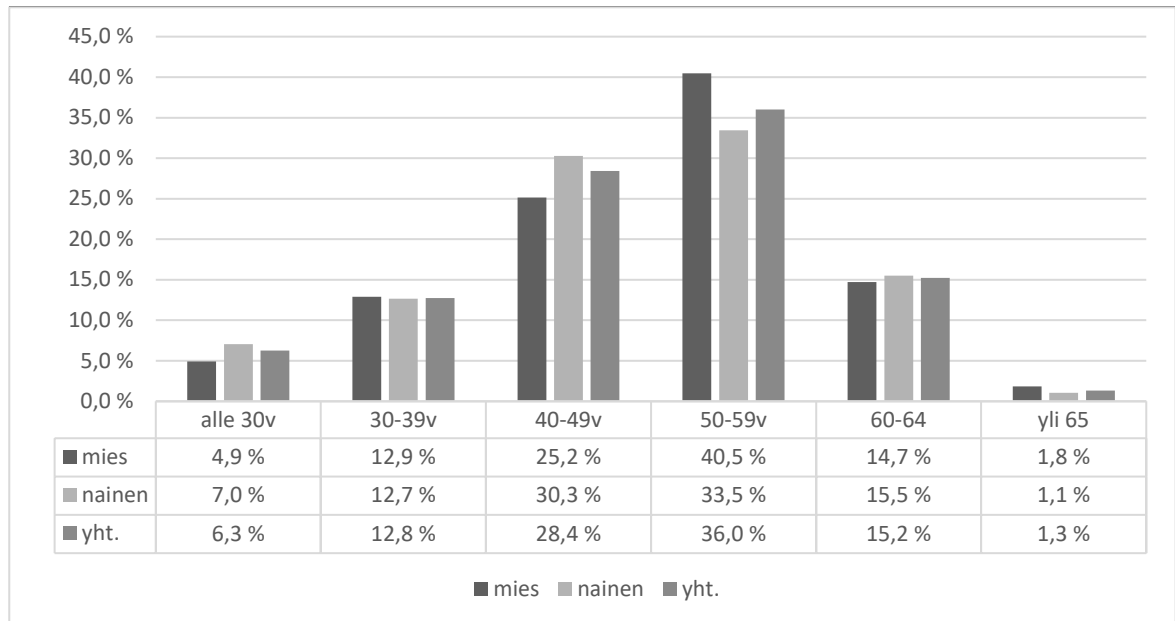
Seuraavassa taulukossa on vuosien 2020–2021 aikana alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet. Tähän on laskettu kaikki palvelussuhteiden katkokset mukaan, kuten määräaikaisuuden päättyminen ja sen jatkuminen seuraavasta päivästä lähtien. Mukana ovat myös kaikki lyhytaikaiset sijaisuudet. Sivutoimisissa on mukana sivutoimiset opettajat, luennoitsijat sekä erilaisten esiintyjien sopimukset.

	Alkaneet palvelussuhteet	Päättyneet palvelussuhteet	Sivutoimiset palvelussuhteet
2021	335 kpl, 205 henkilöä	323 kpl, 191 henkilöä	266 kpl, 198 henkilöä
2020	344 kpl, 223 henkilöä	286 kpl, 173 henkilöä	221 kpl, 167 henkilöä

TAULUKKO 7. Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet vuosina 2020–2021

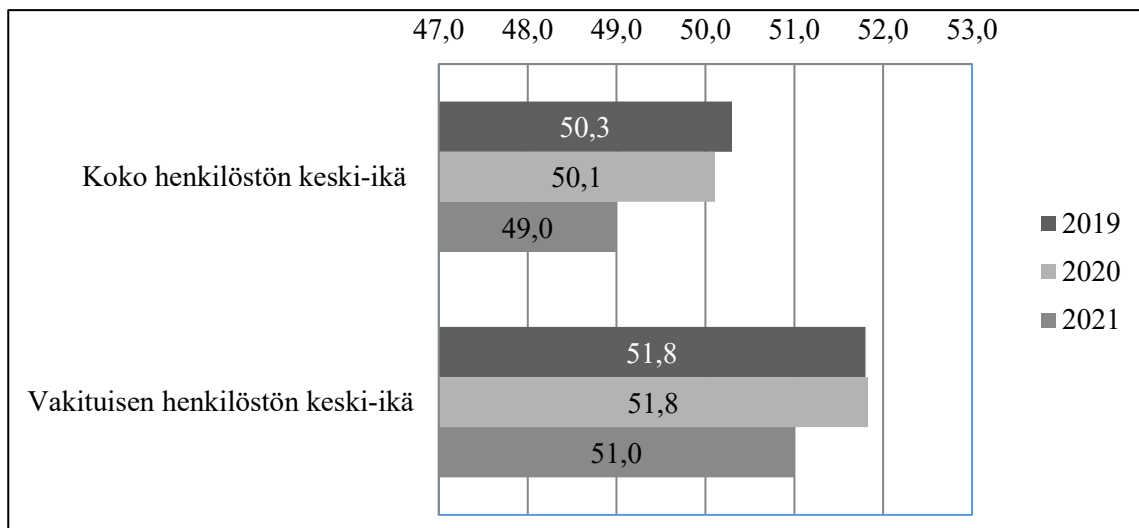
Koulutusyhtymän henkilöstöstä 36,5 % on miehiä ja 63,5 % on naisia. Sukupuolijakauman prosenttiosuuksissa on vuosien mittaan ollut vain hyvin pieniä muutoksia. Vuodesta 2020 naisten määrä on noussut 0,7 % prosenttiyksikköä.

Koulutusyhtymän suurin ikäryhmä on 50–59 –vuotiaat, joita on 36,0 % koko henkilöstöstä. Naisten suurimpaan ikäryhmään 50–59 –vuotiaat kuuluu 33,5 % naisista. Miesten suurin ikäryhmä on myös 50–59 –vuotiaat, jossa on 40,5 % miehistä. Koko henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 52,6 % (v. 2020/55,2 %). Yli 60-vuotiaita on 16,6 % (v. 2020/ 17,3 %) ja alle 30-vuotiaita 6,3 % (v. 2020/4,4 %).



KUVIO 3. Henkilöstön sukupuoli ja ikäjakauma 31.12.2021

Koko henkilöstön ja vakituisen henkilöstön keski-iat ovat laskeneet edellisistä vuosista. Seuraavana on kuvattuna henkilöstön keski-ikä koko henkilöstön ja vakituisen henkilöstön keski-ikä vuosina 2019–2021.



KUVIO 4. Henkilöstön keski-ikä (koko henkilöstö, vakituiset) 2019–2021

Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2021 lopussa 49 vuotta. Vakituisten henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2021 lopussa 51 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikä 40 vuotta 2 kuukautta.

4 Henkilöstön kehittäminen

Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisessä tunnistetaan ja kirjataan vuosittaiset painopisteet yhtymä- ja henkilöstösuunnitelmissa. Painopistealueet nousevat valtakunnallisista ja alueellisista sekä organisaation ja henkilöstön kehittämis- ja osaamistarpeista.

Henkilöstön kehittämisen suunnitelmallisuuden ja tavoitteellisuuden pohjana on Strategia 2021–2025 ja vuosittain tehtävä yhtymäsuunnitelma. Vuonna 2021 on strategian pohjalta tehty henkilöstöstrategia -kortti, joka tulee jalostumaan laajemmaksi henkilöstöstrategiaksi. Näiden tavoitteiden vieminen työntekijätasolle tapahtuu mm. esihenkilön ja työntekijän onnistumiskeskustelun tai tiimionnistumiskeskustelun pohjalta laaditun kehittymissuunnitelman kautta. Myös toimialoitain, toimipaikoittain ja ammattiryhmittäin on osaamisen kehittämistarpeita.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sisältää henkilöstön osaamisen kehittämisen pääpainopisteet. Osaamisen kehittämisessä on tunnistettu 70–20-10-malli, joka esittää millä tavalla henkilöstön osaamisen kehittämisessä voidaan siirtää painopiste perinteisestä täydennyskoulutuksesta kohti työssä oppimista ja kokemuksesta oppimista. Mallissa 70 % on kokemuksesta oppimista, kuten tarttumalla uusiin haasteisiin tai osallistumalla uusiin työtehtäviin ja projekteihin. Tekemällä itse. Kun taas 20 % on oppimista muilta. Opitaan muiden kokemuksista esimerkiksi verkostoissa. Ja 10% on perinteistä formaalia koulutusta esim. luentoja ja kursseja.

HEKE-tiimi

Koulutusyhtymässä toimii henkilöstön kehittämistiimi (HEKE-tiimi), jonka tarkoituksena on henkilöstötyön suunnitelmallisuuden kehittäminen, yhteisten toimintamallien ja käytänteiden luominen sekä raportoinnin kehittäminen. HEKE-tiimi kokoontui vuonna 2021 viisi kertaa ja keskeisiä teemoja olivat henkilöstösuunnitelmat ja -raportit, henkilöstökysely ja perehdyttämisen käytännöt. Strategian tavoitteena on uudistaa toimenkuvia moniosajaa -mallin mukaiseksi. Tätä on heke-tiimi edistänyt valmistelemalla työkierto -mallia.

Koulutusyhtymän sähköinen rekryointikäytäntö

Koulutusyhtymällä on käytössä Kuntarekry.fi -järjestelmä. Tällä hetkellä kaikki ulkoiset ja sisäiset rekryointiprosessit hoidetaan työpaikkailmoituksen laatimisesta, työpaikan ilmoittamisesta, hakulomakkeesta ja valintaesityksen tekemisestä sekä valinnoista tiedottamiseen asti Kuntarekryn kautta. Kuntarekryn myötä rekryointi on tehostunut ja yhdenmu-kaistunut sekä kustannustehokkaasti vähentänyt käsin tehtävää työtä.



Vuoden 2021 aikana toteutettiin Kuntarekryn kautta 64 rekryointia, joista kolme oli sisäistä hakua. Vuonna 2020 toteutettiin 52 rekryointia, joista viisi oli sisäistä hakua.

Pääsääntöisesti rekryoinneissa on onnistuttu ja työntekijät ovat löytäneet, mutta joillakin opetusaloilla alkaa olla rekryointihaasteita. Loppuvuodesta 2021 otimme käyttöön avoimen haun Kpedun osaaajapankkiin, jolla haemme opetuksesta ja ohjauksesta innostuneita asiantuntijoita. Tarjolla on esimerkiksi sijaisuuksia, lyhytaikaisia työtehtäviä sekä muita asiantuntijatehtäviä muun muassa luennoitsijoina ja kouluttajina.

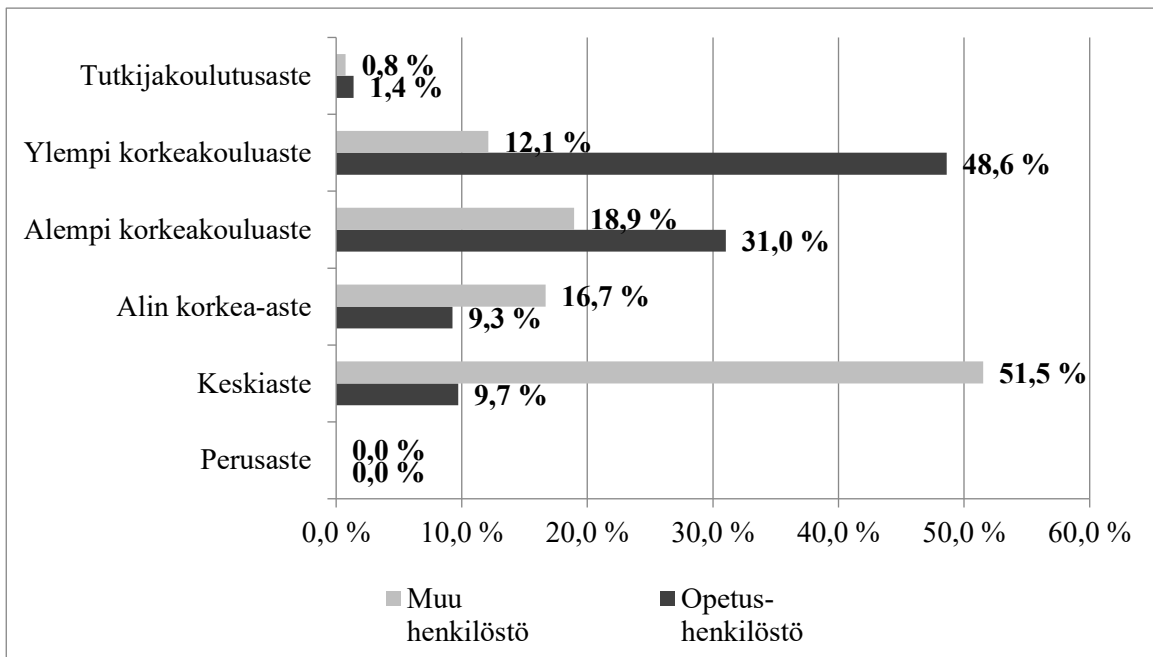
Vuonna 2021 rekryointikäytännöstä tehtiin prosessikuvaus osana laadun kehittämistä.

4.1 Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen

Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen ovat oleellinen osa mitattaessa henkilöstön laadullisia ominaisuuksia. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä näitä seurataan useilla eri mittareilla. Tässä raportissa mittareina on käytetty pääosin samoja mittareita kuin edellisinä vuosina. Ensimmäisenä tarkastellaan koulutusrakennetta koko henkilöstön osalta. Koulutusrakennetta kuvataan Tilastokeskuksen koulutusrakennejaottelun mukaisesti. Alinta korkea-astetta ei enää nykyään käytetä koulutusluokituksena. Se sisältää mm. teknikon ja sairaanhoitajan tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.

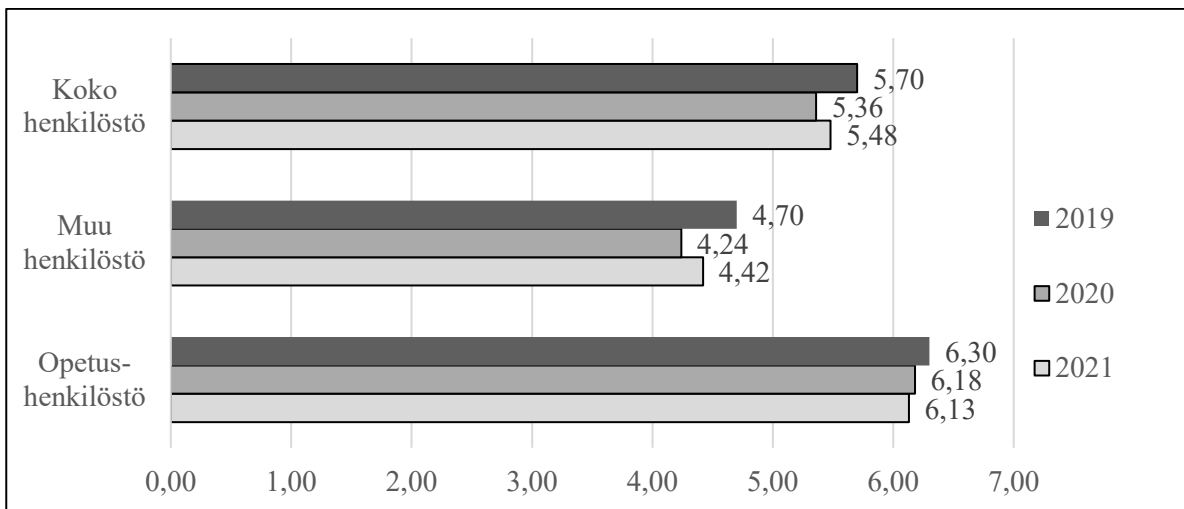
Koulutusrakenne ja pätevyys

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän koko henkilöstön koulutusrakennetta on alla kuvattu opetus- ja muun henkilökunnan osalta. Opetushenkilöstöstä on eniten ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita ja muusta henkilökunnasta eniten keskiasteen tutkinnon suorittaneita henkilöitä. Henkilöstön koulutusrakenteen prosenttiluvut ovat suuntaa antavia, koska vuoden vaihteen aikaan oli meillä HR-järjestelmän käyttöönotto osaamistietojen osalta ja koko henkilöstön osalta tiedot eivät olleet vielä täysin kattavia.



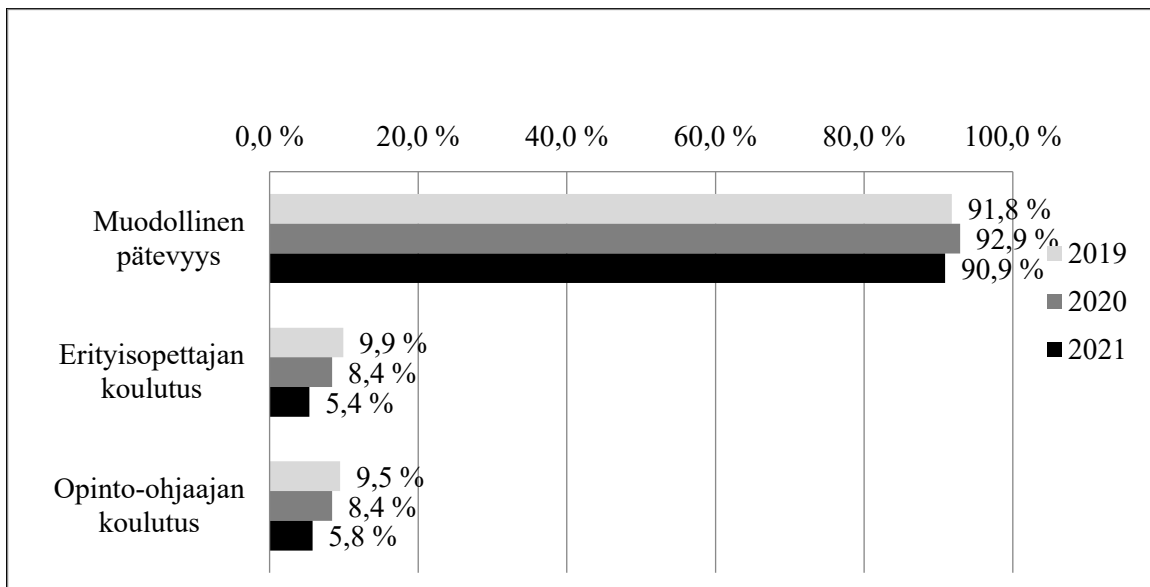
KUVIO 5. Opetus- ja muun henkilöstön koulutusrakenne 2021

Koulutustasoindeksissä huomioidaan työntekijän korkein suoritettu tutkinto koulutusluokituksen mukaan: perusaste 2, keskiaste 3, (vanhan luokituksen 3 alempi keskiaste ja 4 ylempi keskiaste), alin korkea-aste 5, alempi korkeakouluaste 6, ylempi korkeakouluaste 7 ja tutkijakoulutusaste 8.



KUVIO 6. Henkilöstön koulutustasoindeksi 2021

Henkilöstön koulutustaso olisi hieman laskenut kuvion mukaan. Tulosta ei voida kuitenkaan pitää täysin luotettavana HR-järjestelmän käyttöönoton keskeneräisyyden vuoksi.



KUVIO 7. Opetushenkilöstön pätevyystiedot 2019–2021

Kuviossa 7. on opetushenkilöstön pätevyystiedot seurattavien osaamisalueiden osalta. Kaikki kelpoisuusehdot (ns. *muodollinen pätevyys*) täyttyy 90,9 % opettajakunnasta tarkasteluajankohtana 31.12.2021.

Muodollisesti kelpoisten opettajien määrä on hieman laskenut edellisiin vuosiin verrattuna. Tämän yhtenä selittävä tekijänä on määräaikaisten opettajien lisääntyminen, jotka eivät välttämättä täytä kelpoisuusehtoja.

Muodollisella pätevyydellä tarkoitetaan sitä, että opettaja on suorittanut pedagogiset opinnot, hänellä on vähintään kolmen vuoden käytännön työkokemus opetettavasta aineesta sekä koulutuksena pääsääntöisesti edellytetty soveltuva korkeakoulututkinto. Koulutuksen suhteen poikkeuksena ovat alat, joissa ei ole korkeakoulututkintoa (esim. kondiittoriala) tai opetustehtävä edellyttää erityisen vahvaa tai erikoistunutta käytännön ammattitaitoa. Opetushenkilöstö on viime vuosina ahkerasti suorittanut pedagogiseen pätevytyymiseen tähtäviä opintoja.

Erityisopettajan opinnot 60 op on suoritettuna koulutusyhtymässä vuonna 2021 yhteensä 5,4 % opettajista. *Opinto-ohjaajan opinnot* on suoritettuna 5,8 % opettajista. Nämä pätevyudet omaavat opettajat eivät kuitenkaan kaikki toimi ko. tehtävässä esim. erityisopettajana tai opinto-ohjaajana.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Strategian tavoitteena on henkilökunnan osaamisen ajantasaisuuden varmistaminen. Keväällä laadittiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2021–2022. Koronan vuoksi henkilöstön osaamista on kehitetty tarjoamalla webinaareja ja erilaisten digimahdollisuuksien mukaisia osaamisen kehittämisen menetelmiä sekä vältetty matkustamista kouluttautumisen vuoksi. Koulutusyhtymässä on osaamisen kehittäminen 70–20–10 -mallin tapahtuu mukaan ja osaamisen kehittämistä on tapahtunut paljon erilaisten hankkeiden ja työpajojen kautta.

Ammatillisen koulutuksen uudistuminen on edellyttänyt opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen varmistamista. Yhtymäsuunnitelman tavoitteena on, että osallistumme aktiivisesti erilaisten hankkeiden verkostoihin ja pyritään hyödyntämään hankkeiden tuomia mahdollisuuksia henkilöstön koulutuksissa.

Opetus- ja kulttuuriministeriöltä ammatillisen koulutuksen uudistusten toimeenpanoon saatua strategiarahoitusta käytettiin opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen lisäämiseen ja kehittämiseen.

Toimialaoilla on toteutettu KOSKI-kävelyjä eHOKSiin tapahtuvan tiedonsiirron osalta. KOSKI-kävely antaa opetushenkilöstölle ymmärrystä tiedon laadun ja yhteentoimivuuden merkityksestä opintohallintojärjestelmä Koskeen siirtyvien tietojen osalta. Koski-kävelyjä toteutetaan säännöllisesti aloittain. Tavoitteena on, että opettajat osaavat kirjata opiskelijan HOKS:n tiedot oikein. HOKS tarkoittaa henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa, joka tehdään jokaisen opiskelijalle opintojen alkaessa. Opintojen alussa vastuuohjaaja käy opiskelijan kanssa HOKS-keskustelun, jossa mm. tunnustetaan ja tunnustetaan opiskelijan aiempaa osaamista, suunnitellaan opiskelijan opiskelijapolkua, tutkinnon toteuttamista ja urasuunnitelmia.

Opetus- ja ohjaushenkilöstöä on osallistunut Opiskeluvalmiuksia tukevista opintoihin ja niiden mahdollisuuksiin opiskelijan opintojen tukemiseksi. Yhteisten tutkinnon osien osa-alueiden opettajat osallistuivat OAMK:n koulutukseen pedagogisten verkko-opintojen laatimiseksi.

Yhtymäsuunnitelman tavoitteena oli mahdollistaa opetushenkilöstölle edelleen työelämäjaksot. Vuonna 2021 opettajien työelämäjaksoja toteutui strategiaraha 2019 rahoituksella 21 jaksoa ja yhteensä 51,5 viikkoa. Alla on kuvattu miten työelämäjaksoja toteutui vuosien 2019–2021 aikana.

	2019	2020	2021
Henkilöt	21	18	21
Työelämäjaksoviikot	71	41	51,5

TAULUKKO 8. Opettajien työelämäjaksot vuosina 2019–2021

Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden opetukseen ja ohjaukseen on henkilöstön osaamista kehitetty mm. Varustamo-, Tukipolku-, ja Dude 2 -hankkeiden kautta. Erityisesti henkilöstön osaamista on karrnut opiskelijoiden opiskelukuntoisuuteen ja neuropsykiatristen sekä kuntoutuslisterien näkökulmien tunnistamiseen ja palveluohjaukseen liittyvissä tilanteissa. Myös Varustamo -hankkeen tiivis yhteistyö Ammattiopisto Luovin kanssa ja syventänyt pilottialojen opettajien osaamista opiskelijoiden vaativan erityisen tuen haasteissa. Osaamista on kertynyt myös erilaisissa toimijaverkostoissa hyviin käytänteisiin perehtymisen muodossa ja erityisesti hankkeiden tiivis yhteistyö Opetushallituksen koordinoitihankkeen Zoomin- kanssa on mahdollistanut uusien toimintamallien käyttöönoton.

Henkilöstön digiosaamisen kehittämiseen ja tukeen panostettiin paljon vuoden 2021 aikana. Korona loi paljon tarvetta digituulle, digityövälineiden käytön kasvusta johtuen. Pedagogisen kehittämisen ohjaaja ja eri alojen eTutor-opettajat järjestivät lukuisia työpajoja vuoden aikana. Työpajoissa perehdyttiin pääasiassa itslearning toteutusten kehittämiseen koulutustiimeittäin.

Pedagogisten ratkaisujen toteuttamiseen VR-teknologiaa hyödyntäen kehitettiin viiden tutkinnon osalta opettajien osaamista strategiarahoituksella. Materiaaleissa pyrittiin panostamaan erityisesti oppimisympäristöjen esittelyyn, käytön perehdyttämiseen ja työturvallisuuteen. VR-ratkaisuja rakennettiin suunnitelman mukaan talotekniikkaan, kone- ja metallialalle, elintarvikealalle, luonnonvara-alalle sekä media-alalle.

Syksyllä 2020 käynnistyneessä Yhdessä Parasta Pohjoinen -hankkeessa kehitetään vertaisoppimisen keinoin asiakaslähtöisiä ja yhtenäisiä HOKS-, koulutussopimus- ja oppisopimusprosesseja sekä työelämän palveluprosessia. Kevään 2021 aikana nimetyt kymmenen eri alojen vertaisvalmentajaa perehtyivät Kpedun prosesseihin, osallistuivat hankkeen järjestämiin yhteisiin työskentelypäiviin, suunnittelivat vertaisvalmennustoimintaa ja pilotoivat vertaisvalmennusta. Syksyllä vertaisvalmennustoiminnasta tiedotettiin eri tavoin Kpedun sisällä. Vertaisvalmentajat ovat toimineet opettajien arjessa vertaisapuna ja tukena HOKS:ien, koulutussopimusten ja oppisopimusten laadinnassa. Vertaisvalmennus on ollut käytännössä yhdessä pohtimista ja yhdessä oppimista. Ensisijaisena toimintatapana on ollut suora yhteydenotto vertaisvalmentajiin ja nopea matalan

kynnyksen apu. Vertaisvalmentajat ovat pitäneet myös Teamsin välityksellä kaikille avoimia kyselytunteja kerran kuukaudessa.

Yhtymäsuunnitelman tavoitteiden mukaisesti Kpedu Lean-osaamisen lisäämistä on jatkettu sekä opiskelijoille että opettajille toimialakohtaisesti. Usealla toimialalla on otettu käyttöön lean-työkaluja ja harjoiteltu yhdessä niiden käyttöä opiskelijoita osallistaen.

Tutkintovastaaville pidettiin koulutustilaisuuksia säännöllisesti.

Yhtymäsuunnitelman 2021 tavoitteena on tukea henkilöstön työhyvinvointia hyvällä ja kuuntelevalla esimiestyöllä. Vertaansa vailla -hankkeen kautta on kehitetty esihenkilöiden osaamista erilaisten webinaarien kautta, mm. positiivinen johtaminen. Henkilöstökysely toteutettiin marraskuussa, jonka tulokset ja niistä nousevat kehittämiskohteet esihenkilö käsitteli työntekijöiden kanssa.

Laajan johtoryhmän jäsenille toteutettiin johtamisosaamisen arviointi loka-marraskuun aikana, jonka tulosten pohjalta voitiin laatia henkilökohtainen kehittämissuunnitelma sekä tulos- ja yhtiäkohtaiset kehittämissuunnitelmat. Osa esihenkilöistä on osallistunut SAJO:n webinaareihin.

Yhtymäsuunnitelman 2021 tavoitteena on, että henkilöstön kehittämistavoitteita tuetaan onnistumiskeskusteluissa sovituin menetelmin tukea. Onnistumiskeskusteluita on toteutettu yksilö- ja tiimitasolla. Unit4/HR-järjestelmää on kehitetty mm. onnistumiskeskusteluiden dokumentoinnin osalta.

Koulutusyhtymän henkilöstölle tarkoitetuista lisä- ja täydennyskoulutuksista tiedottaminen hoidetaan keskitetysti Wihtorin koulutuskalenterin kautta ja niihin ilmoittaudutaan oman esihenkilön luvalla.

Kpedun yhteiset kehittämispäivät järjestettiin keväällä ja syksyllä hybridimallilla. Tilaisuuksiin osallistuttiin Teamsin kautta pienryhmissä, joissa voitiin päivän aikana käydä keskustelua ja toteuttaa kehittämistehtäviä.

Kehittämispäivän 26.3.2021 keskeisenä teemana oli Kpedun uusi strategia. Camilla Tuominen piti asiantuntijapuheenvuoron aiheesta Tunteet Kpedun kilpailuetuna.

Kpedun strategian tavoitteena on edistää tiimimäistä toimintatapaa. Tätä tuotiin vahvasti esiin kehittämispäivässä 29.10.2021 talon sisäisten hyvien toimintatapojen esittämisellä ja tiimien kehittämistehtävällä. Elokuvaohjaaja Juho Kuosmanen toi näkemystä teemaan kertomalla tiimin rakentamisesta ja tiimin toiminnasta elokuvaa tehtäessä.

Lisäksi tulosalueet, toimipaikat ja -alat ovat järjestäneet omia henkilöstön kehittämispäiviä.

Strategian tavoitteena on edistää nopeaa ja oikea-aikaista reagoitua työelämän koulutustarpeiden kysyntään. Tämän edistämiseksi opettajien vuosityöajan seurannan, ennakoinnin ja raportoinnin kehittäminen on olennaista.

Kunnat ja kuntayhtymät ovat oikeutettuja hakemaan koulutuskorvausta. Lain (1140/2013) tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen heidän ammatillista osaamistaan kehittävää koulutusta. Vuoden 2021 osalta Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä haki 12 179,75 € koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta. Käytännössä koulutuskorvaus vähennetään vuoden 2021 työttömyysvakuutusmaksusta.

Kansainvälinen toiminta

Kpedun tärkeintä ja näkyvintä kansainvälisyyden toimintaa ovat henkilöstön ja opiskelijoiden ulkomaan jaksot. Pandemiakauden hiljaiselo loppui vihdoin, kun ovet maailmalle avattiin lokakuussa

2021. Loppuvuodesta ehti toteutua useita liikkuvuuksia; 7 opiskelijoiden ja 11 henkilöstön jaksoa. Henkilöstön jaksot olivat muutaman päivän mittaisia kokousmatkoja tai noin viikon pituisia seminaari- tai verkostoitumismatkoja. Kohdemaina olivat Italia, Puola, Espanja, Saksa, Ruotsi ja Slovenia. Opiskelijaliikkuvuudet kohdentuivat eri puolille Eurooppaa ja yksi jaksoista oli uuden ohjelmakauden mukainen globaali jakso Afrikassa. Vastaanotimme myös useita henkilöstön edustajia ja opiskelijoita.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus vuosina 2019– 2021. Vuodesta 2018 lähtien ei tulosalueita ole tilastoitu erikseen.

	2019		2020		2021	
	jaksoja	päiviä	jaksoja	päiviä	jaksoja	päiviä
Yhteensä	92	669	24	114	11	49

TAULUKKO 9. Henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus 2019–2021

Alkuvuodesta pandemian vaikutuksesta kansainvälinen toiminta keskittyi mm. kotikansainvälisyyteen ja virtuaaliseen kv-yhteistyöhön. Kpedussa usealla alalla jatkettiin hienosti alkanutta ForeignFriends - toimintoa, jossa eri maiden saman alan opiskelijat ja opettajat tutustuvat toisiinsa virtuaalisesti ja suunnittelevat ulkomaan jaksoa tulevalle.

Opiskelijan kansainvälisyyspolkuun kuului ulkomaan jakson mahdollisuuden lisäksi mm. kansainvälisyys-tutorkurssi ja valinnainen tutkinnonosa; kansainvälisessä työympäristössä toimiminen. Kevätkaudella haettiin uuden ohjelmakauden Erasmus+ -liikkuvuushanketta, joka toi mukanaan uusia mahdollisuuksia sekä opiskelijoiden että henkilöstön ulkomaan jaksoihin.

Opiskelijat tekevät ulkomaan jaksonsa yleensä työskennellen yrityksissä. Henkilöstön edustajien matkoilla voidaan mm. käydä tarkastamassa uusi kumppanuus, syventää olemassa olevaa tai suunnitella uutta kehittämishanketta. Kpedu on mukana useassa Erasmus+ KA2 - kehittämishankkeessa. Niissä ulkomaan jaksot ovat osa projektia, mutta pääpaino on kansainvälisen verkoston yhteisessä kehittämistyössä. Siitä hyvänä esimerkkinä on ForestBoost – hanke, jossa nimensä mukaisesti annetaan kv-vauhtia ammatillisen koulutuksen metsäalalle. Viiden eri maan hankeverkosto on toiminut aktiivisesti ja ensimmäinen fyysinen tapaaminen toteutettiin lokakuussa Puolassa. Kpedu pääsi mukaan myös uusiin strategisiin kumppanuushankkeisiin. Esimerkkinä SHOW- VET, jossa vahvistetaan opettajien e-opetuksen taitoja.

Hollantilaisesta monialaisesta Drenthe Collegesta muodostui vuoden aikana tärkeä kv-kumppani Kpedulle. Drenthe lähetti Kpedulle kaksi opiskelijaa työssäoppimisjaksolle sekä ryhmän opettajia tutustumaan Kpeduun ja suunnittelemaan tulevaisuuden yhteisiä hankkeita. Jatkossa Kpedulta lähtee opiskelijoita ja henkilöstön edustajia vastaavasti Hollantiin. Luonnonvara-alalla SAAM-hanke tiivistä entisestään yhteistyötä Euroopan ja Afrikan välillä ja ensimmäinen liikkuvuusjakso toteutui, kun Kpedun opettaja matkasi hankematkalle Tunisiaan.

KV-tiimin jäsenet osallistuivat aktiivisesti erilaisten verkostojen kokouksiin, teematiimeihin ja työryhmiin ja kansainvälisyydestä viestittiin eri kanavissa. Keväällä valmistui kansainvälisyyden vuosiraportti 2020. Kpedu haki European Solidary Corps – ohjelman laatumerkkiä, tavoitteena vastaanottaa myös vapaaehtoistyöntekijöitä ulkomailta.

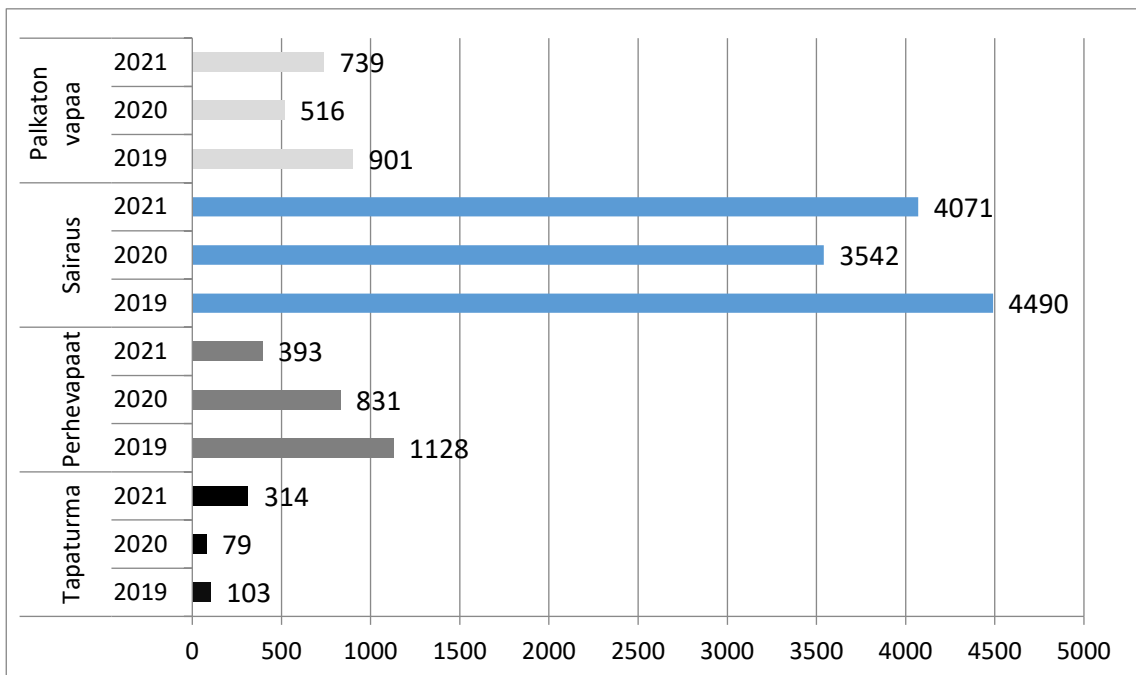
Keski-Pohjanmaan ammattiopisto hyödyntää laajasti kansainvälisyyden mahdollisuuksia ja siitä hyötyvät niin opiskelijat, henkilöstö kuin työelämäkumppanitkin. Hankerahoitusta mm. ulkomaan jaksoille on hyvin käytettävissä ja yhteistyökumppaneita löytyy niin eri puolilta Eurooppaa kuin globaalillakin tasolla.

5 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin osiossa tarkastellaan mm. poissaoloja, työterveyshuollon yhteistyötä, eläköitymistä ja koulutusyhtymän tyhy-toimintaa.

5.1. Poissaolot

Poissaoloja on tarkasteltu koulutusyhtymässä perinteisesti työpäivinä, mutta Kuntatyönantajien uuden ohjeen mukaan mm. sairauspoissaoloja tulisi vertailtavuuden vuoksi tarkastella kalenteripäivittäin. Koulutusyhtymän vuosivertailun vuoksi aloitetaan kuitenkin työpäivävertailulla, josta on vuosien saatosta kertynyt vertailtavuusmateriaalia. Myöhemmin poissaoloja tarkastellaan myös kalenteripäivittäin. Alla on vuosivertailu 2019–2021 tapaturman, sairauden, perhevapaiden ja palkattoman vapaan aiheuttamista poissaoloista työpäivien mukaan. Sen jälkeen on tarkemmin avattu poissaolosyittään mm. henkilöiden määrää ja keskimääräistä poissaolon pituutta per tapaus.



KUVIO 8. Poissaolot työpäivinä vuosina 2019–2021

Seuraavissa taulukoissa esitetty poissaolosyittään poissaolleiden henkilöiden määrä, poissaolotyöpäivät ja se minkä verran poissaoloja tulee yhtä henkilötyövuotta kohden. Lisäksi on laskettu mikä on keskimäärin yhden poissaolotapauksen kesto henkilötapaussittain.

Sairauspoissaolot ovat alla olevassa taulukossa työpäivinä ja kalenteripäivinä, jotta voidaan tehdä vertailuja aikaisempiin vuosiin ja muihin organisaatioihin. Jatkossa tullaan keskittymään lähinnä kalenteripäiviin KT:n henkilöstöraporttisuosituksen mukaisesti.

	Sairaus (työpäivinä)			Sairaus (kalenteripäivinä)		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Henkilöt	292	208	270	292	208	270
Päiviä	4490	3542	4071	6591	4767	5412
Päiviä/htv	10,8	8,6	9,5	15,8	11,5	12,6
Päiviä/henkilötapaus	15,4	17	15,1	22,6	22,9	20,0

TAULUKKO 10. Sairauspoissaolot 2019–2021

Vuosina 2020 ja 2021 on eletty koronapandemian aikaa. Työpaikalle on voinut tulla vain täysin terveenä, oireisena on tullut jäädä kotiin. Mikäli työntekijän ei ole ollut mahdollista tehdä etätöitä, hän on ollut sairauslomalla. Koronatartuntoja vuoden 2021 aikana oli 22 henkilöstön jäsenellä.

Sairauspoissaolojen osalta vuonna 2021 on henkilöiden määrä sekä sairauspoissaolopäivien määrä on noussut vuodesta 2020, mutta määrät ovat alhaisempia kuin vuonna 2019. Sairauspoissaolot ovat työpäivissä 9,5 tpv/htv ja kalenteripäivissä 12,6 kpv/htv.

Sairauspoissaolotapauksia oli vuonna 2021 yhteensä 784, joten poissaoloja kertyi 5,2 työpäivää/tapaus ja 6,9 kalenteripäivää/tapaus. Verrattuna vuoteen 2020 sairauspoissaolot olivat tapauksittain lyhempiä vuonna 2021. Vuonna 2020 sairauspoissaolotapauksia oli 593, joten poissaoloja kertyi 6,0 työpäivää/tapaus ja 8,0 kalenteripäivää/tapaus.

Sairauspoissaololuvut eivät sisällä tilapäistä hoitovapaata (lapsen sairaus), eikä näitä ole raportoitu myöskään myöhemmin esitettävissä perhevapaissa.

Henkilöstöstä 39,6 % ei ollut sairauspoissaoloja lainkaan vuoden 2021 aikana. Työterveyshuollon raportin mukaan 5 % henkilöstöstä muodostaa 71 % koko organisaation sairauspoissaoloista. Työterveyshuollon raportille ei kuitenkaan vielä raportoidu henkilöstön oimailmoituksesta (1-5pv) johtuvat sairauspoissaolot.

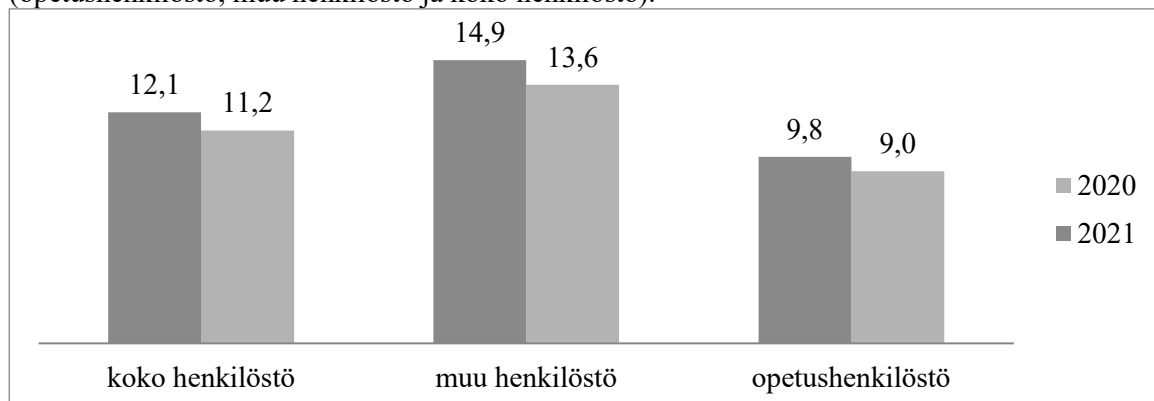
Kokkolan kaupungille kertyi vuonna 2021 sairauspoissaoloa 16,56 kalenteripäivää työntekijää kohden. Mukana on myös tapaturmasta johtuvat poissaolot. Koulutusyhtymän osalta vastaava vertailuluku on 13,1 kalenteripäivää per työntekijä.

Sairauspoissaolotapauksia keston mukaan on kuvattu alla olevassa taulukossa. Vuonna 2020 oimailmoituskäytäntö muutettiin koronatilanteen takia viiteen päivään aikaisemman kolmen päivän sijaan. Käytäntöä tarkastellaan uudelleen koronatilanteen helpotuttua. Taulukosta näkee, että lyhyiden 1-5 kalenteripäivän pituisten sairauslomien määrä lisääntyi vuonna 2021.

	Kalenteripäivät yhteensä	Kesto 1-5 kpv	Kesto 6-14 kpv	Kesto 15-29 kpv	Kesto 30-59 kpv	Kesto 60-119 kpv	Kesto 120-365 kpv	Tapaukset yhteensä
2020	4767	404	105	56	18	8	2	593
2021	5412	556	131	56	32	9	0	784

TAULUKKO 11. Sairauspoissaolotapaukset kalenteripäivittäin keston mukaan

Seuraavaksi on kuvattu sairauspoissaolon kesto kalenteripäivinä suhteessa henkilöstömäärään (opetushenkilöstö, muu henkilöstö ja koko henkilöstö).



KUVIO 9. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä suhteessa henkilöstömäärään 2020–2021

Tapaturmien määrä on noussut vuonna 2021 henkilöittäin ja erityisesti päivien suhteen verrattuna aikaisempiin vuosiin. Erityisesti tähän vaikuttaa se, että koronatartunnasta johtuvat pidemmät poissaolot on luokiteltu vakuutusyhtiön ratkaisun mukaisesti ammattitaudiksi.

	Tapaturma			
	2019	2020	2021	2021 (kpv)
Henkilöt	10	5	11	11
Päiviä	103	79	314	448
Päiviä/htv	0,2	0,2	0,7	1,0
Päiviä/henkilötapaus	10,3	15,8	28,5	40,7

TAULUKKO 12. Tapaturmat 2019–2021

Perhevapailla olleiden määrä on laskenut vuoden 2021 aikana kuin myös päivien määrä. Perhevapailla oli seitsemän henkilöä, joista neljä oli miehiä. Perhevapaa tarkoittaa äitiysvapaata, isyysvapaata, vanhempainvapaata ja hoitovapaata.

	Perhevapaat			
	2019	2020	2021	2021 (kpv)
Henkilöt	13	12	7	7
Päiviä	1128	831	393	553
Päiviä/htv	2,7	2,0	0,9	1,3
Päiviä/henkilötapaus	86,8	69,3	32,8	46,1

TAULUKKO 13. Palkattomat poissaolot 2019–2021

Palkattomia vapaita on pidetty vuonna 2021 enemmän ja useampi työntekijä. Palkattomat vapaat ovat pääsääntöisesti lyhyitä palkattomia vapaita.

	Palkaton vapaa			
	2019	2020	2021	2021 (kpv)
Henkilöt	71	72	99	99
Päiviä	901	516	739	887
Päiviä/htv	2,2	1,2	1,7	2,1
Päiviä/henkilötapaus	12,7	7,2	7,5	9,0

TAULUKKO 14. Palkattomat poissaolot 2019–2021

Vuorotteluvapaalla oli neljä henkilöä vuoden 2021 aikana. Kestoltaan ne olivat 3–6 kuukautta.

5.2. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa

Koulutusyhtymän työterveyshuollosta vastaa työterveyshuolto Työplus Kokkolassa ja Teerijärvellä (Kaustisen toimipaikka). Kannuksen ja Perhon toimipaikkojen työterveyshuollot ovat siirtyneet vuoden 2017 alusta lähtien JYTA:sta Työplussan alaisuuteen. Työterveyshuollosta saa lakisääteisen perusterveydenhoidon lisäksi sairaanhoitopalvelut. Vuoden 2021 lopulla otettiin käyttöön henkilöstöltä tulleiden aloitteiden pohjalta henkilöstölle maksuton influenssarokotus.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain yhteistyöpalaverissa, jossa on mukana työterveyshuollon ja koulutusyhtymän edustajat. Vuonna 2020 työterveyshuollon ennakkoivaan terveydenhuollon tehtävään liittyviä työpaikkaselvityksiä toimialoilla ja -paikoilla ei voitu suunnitelman mukaisesti koronatilanteen takia toteuttaa ja ne siirtyivät seuraavalle vuodelle. Vuonna 2021 työpaikkaselvityksiä toteutettiin tehostetummin. Tästä johtuen työterveyshuollon kokonaiskustannukset ja kustannukset/henkilö nousivat edellisestä vuodesta.

Työterveyshuollosta saadaan vuosittain peruseraportti, josta näkee koko yhtymän osalta sairauspoissaolojen määrän diagnoosien pääryhmittäin. Tämä raportti ei kuitenkaan sisällä kaikkia sairauspoissaoloja ja –diagnooseja, sillä henkilöstöllä on käytössä oimailmoitus kolmen sairauspoissaolopäivän osalta ja osa sairauslomatodistuksista tulee muiden terveyden- ja sairaanhoitoa antavien tahojen kautta. Vuodesta 2020 lähtien oimailmoituskäytäntö sairauspoissaolopäivien suhteen nostettiin väliaikaisesti viiteen päivään koronatilanteen vuoksi. Vuonna 2021 yleisimmät sairauspoissaolon syyt työterveyshuollon kautta saatujen sairauslomien suhteen Työplussan raportin mukaan olivat psyykkisiin ongelmat, tuki- ja liikuntaelinten vaivat ja hermoston sairaudet. Hengityselinten sairauksiin liittyvät sairauspoissaolot vähenivät selvästi.

Koulutusyhtymässä on käytössä Varhaisen tuen toimintamalli. Varhaisen tuen mallin tavoitteena on tunnistaa ja arvioida varhaisessa vaiheessa työkyvyn heikkeneminen, jotta työntekijän työssä suoriutumista voidaan tukea ja merkittävät työkykyongelmat estää. Tätä seuranta varten esihenkilöille toimitetaan henkilöstön poissaolot puolivuositain. Jos työntekijällä on puolivuosisikatsausjakson aikana yli 4 sairauspoissaoloa tai yli 8 sairauspäivää, sopii esihenkilö keskusteluajan työntekijän kanssa sairauspoissaolojen syiden selvittämiseksi. Poikkeuksena on tilanne, jossa työntekijän sairausloman syynä on selkeä diagnoosi.

Työnohjausta on järjestetty henkilöstölle tarvelähtöisesti. Työnohjausta on toteutettu yksilö- ja ryhmäkohtaisesti.

Kuntoutus

Kuntoutuksiin osallistui vuonna 2021 viisi henkilöä ja kuntoutusten kesto oli yhteensä 41 päivää. Alla olevasta taulukosta näkee, että kuntouksiin osallistujien määrä on vähentynyt koronavuosien aikana merkittävästi.

	2019	2020	2021
Henkilöt	21	3	5
Kesto (päivää)	116	11	41

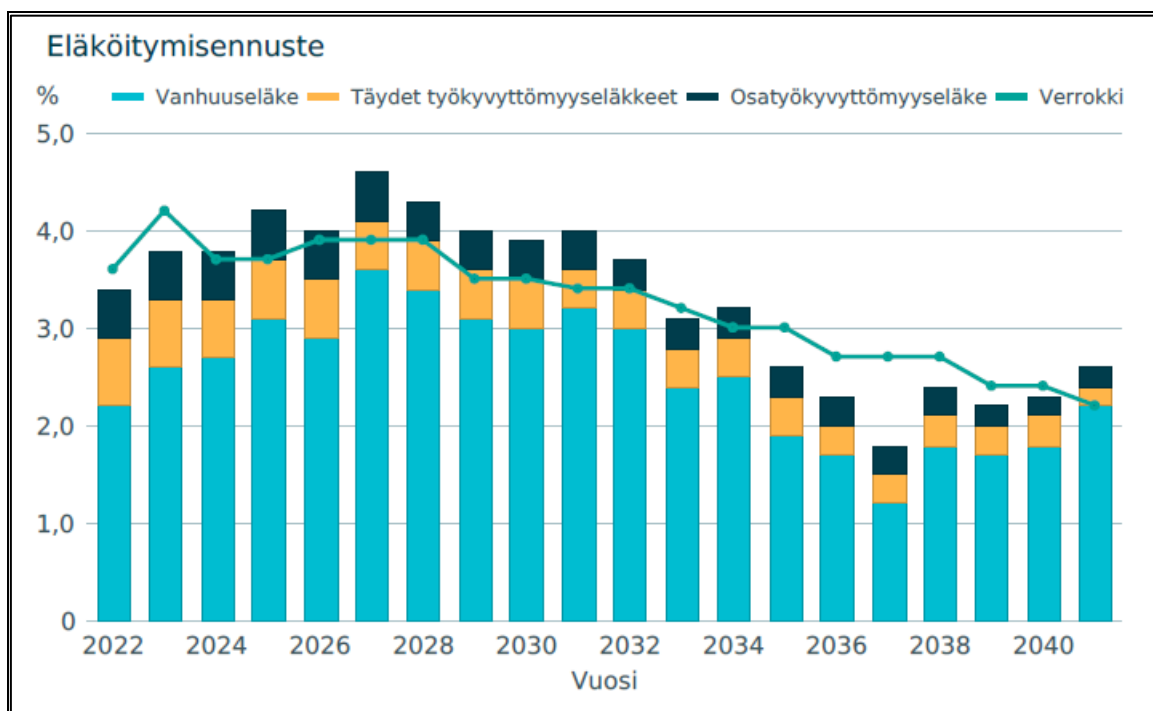
TAULUKKO 15. Kuntoutuksiin osallistujat 2019-2021

Koulutusyhtymässä on käytössä myös päihdeohjelma ja hoitoonohjaus malli, joka toimii yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

5.3. Eläköityminen

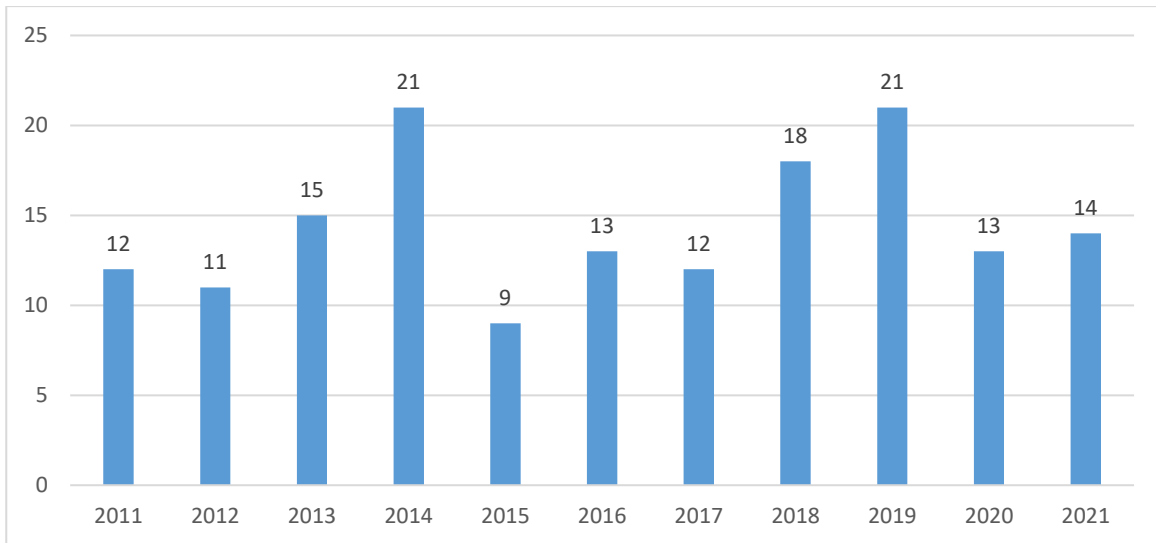
Eläkeuudistus tuli voimaan 1.1.2017. Eläkeuudistuksessa Kunnallinen eläkelaki (KuEL), Valtion eläkelaki (VaEL) ja Kirkon eläkelaki (KiEL) yhdistettiin ja käyttöön otettiin Julkisten alojen eläkelaki (JuEL). Uudistuksen myötä osa-aikaeläke poistui ja tilalle tuli osittainen varhennettu vanhuuseläke. Varhennettu vanhuuseläke poistui, eikä sille voi enää jäädä. Uutena eläkelajina tuli työraueläke. Eläkkeen alaikäraja on noussut vuodesta 2018 alkaen asteittain 63 vuodesta 65 ikävuoteen.

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2019 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työraueläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.



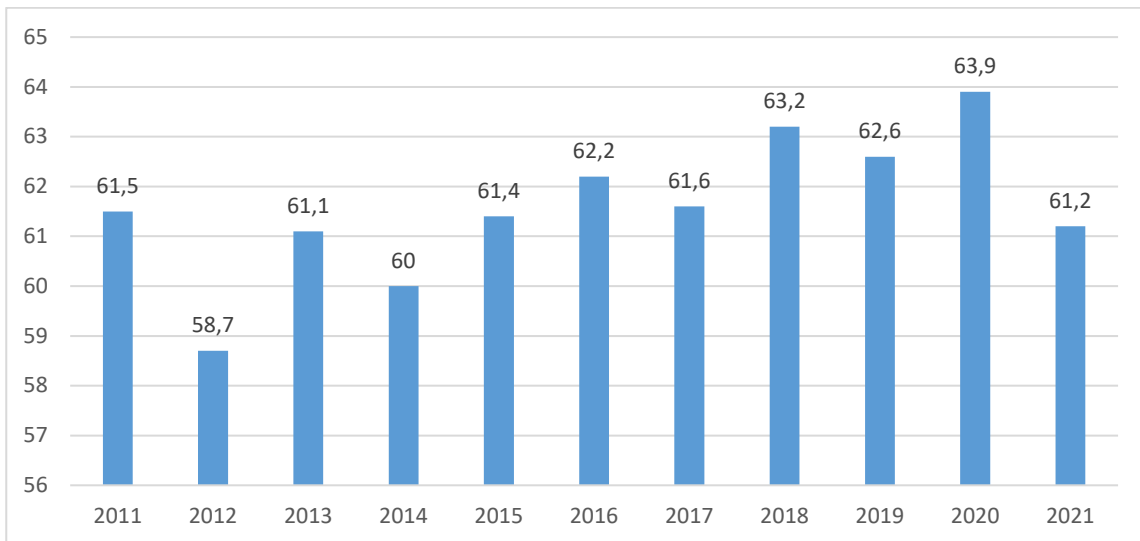
KUVIO 10. Henkilöstön eläköitymisennuste vuosittain (Keva)

Koska jokaisella on mahdollisuus itse valita joustavasti vanhuuseläkkeelle siirtyminen 63–68 ikävuoden välillä, ei tarkkoja eläköitymisennusteita voida tehdä. Alla olevasta kuviosta näkee kuinka monta henkilöä koulutusyhtymästä on vuosittain jäänyt eläkkeelle.



KUVIO 11. Henkilöstön eläköityminen vuosina 2011–2021

Vuonna 2021 koulutusyhtymän henkilöstöstä 14 jäi eläkkeelle. Keski-ikä eläkkeelle siirtyessä vuonna 2021 oli 61 vuotta 2 kuukautta. Tämä sisältää siirtymisen vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64 vuotta 7 kuukautta.

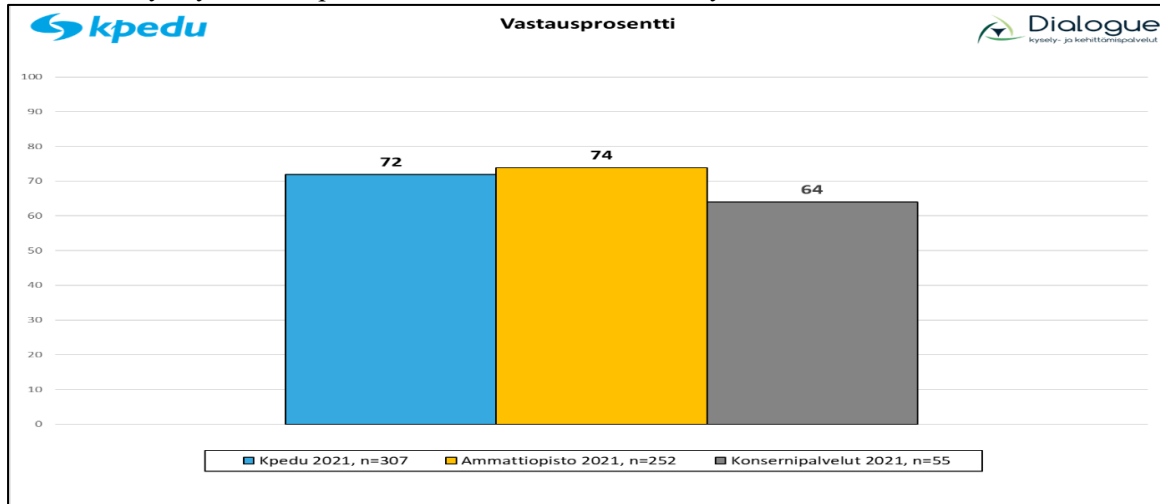


KUVIO 12. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2011–2021(Lähde: Kevan avainluvut)

5.4. Henkilöstökysely

Henkilöstökyselynä otettiin uutena menetelmänä käyttöön Parempi Työyhteisö (ParTy) -kysely, joka on Työterveyslaitoksen kehittämä kyselymenetelmä. Kyselyn toteutti Dialogue kysely- ja kehittämispalvelut. Kyselyn pääteemoina olivat työyhteisön kehittämisedellytykset, työyhteisön toimivuus, työn perusedellytykset, henkilöstön hyvinvointi sekä Kpedun lisäteemoina työyhteisötaidot, henkilöstön tasapuolinen kohtelu ja Kpedun strategia.

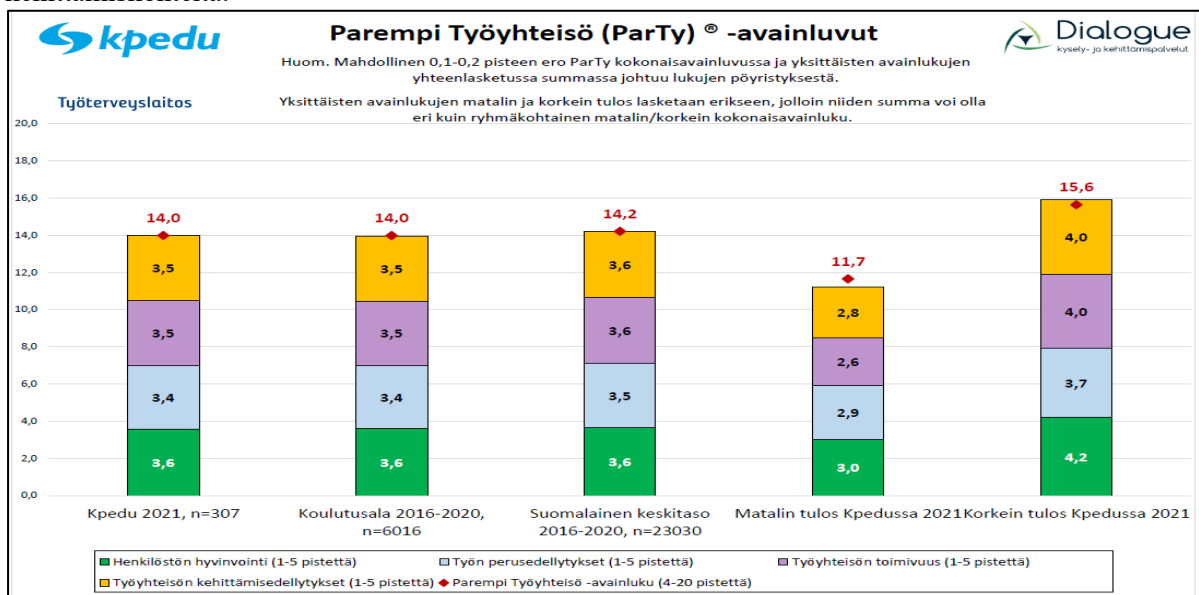
Henkilöstökyselyn vastausprosentit tulosalueittain on esitetty alla olevassa taulukossa.



KUVIO 13. Vastausprosentti tulosalueittain

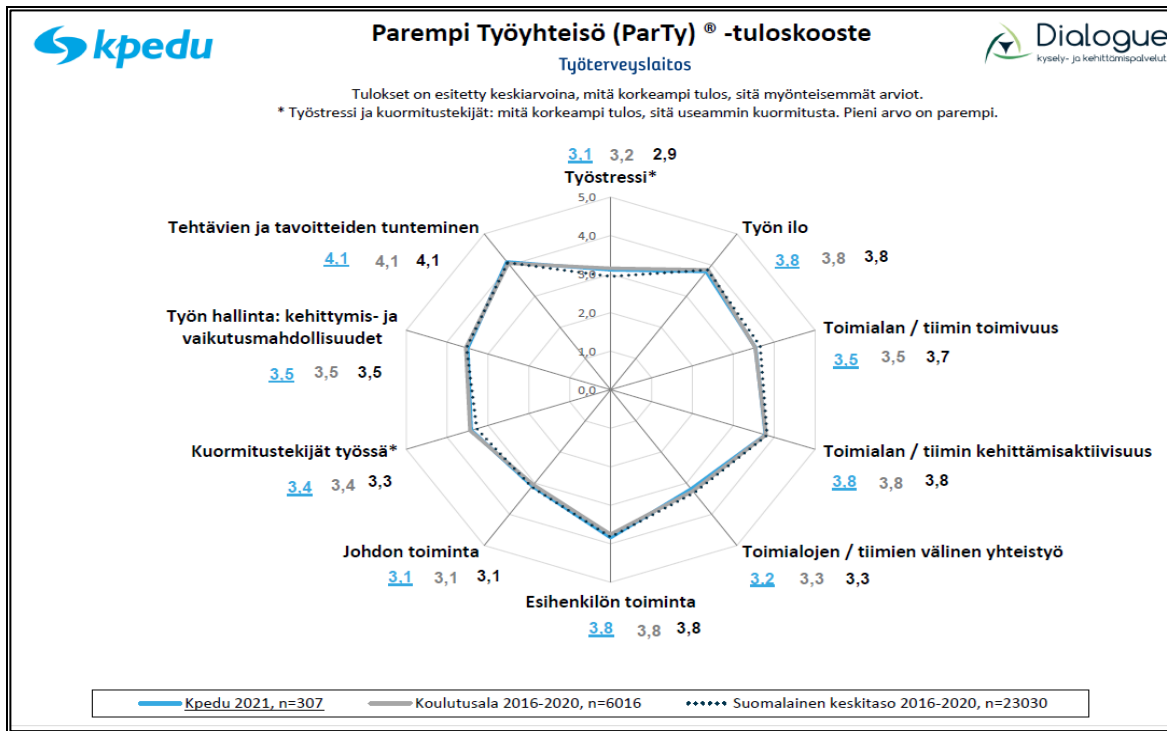
Henkilöstökyselyn tulokset raportoidaan koko Kpedun tulosten lisäksi myös tulosalueittain, toimialoittain ja -paikoittain, toimintoittain ja johtotiimien mukaan. Alle viiden hengen vastauksia ei raportoida. Kyselyn tarkoituksena on erityisesti antaa tietoa toimialoittain ja toiminnoittain toiminnan kehittämistä varten.

Seuraavassa kuviossa on esitettyä ParTy -kyselyn avainluvut, josta näkee koko Kpedun tuloksen sekä matalimman ja korkeimman tuloksen Kpedussa. Verrokkiryhminä ovat koulutusalat ja suomalainen keskitaso, joiden kanssa kokonaisuutena koulutusyhtymän vastaukset ovat samaa tasoa. Koulutusyhtymän sisällä on tulosten osalta kuitenkin eroavaisuuksia. Tämän vuoksi on tärkeää, että tulokset käsitellään yhdessä henkilöstön kanssa toimialoittain ja toiminnoittain sekä niistä nostetaan kehittämiskohteita.



KUVIO 14. Parempi Työyhteisö -avainluvut

Alla olevassa kuvassa on ParTy-kyselyn tulokooste. Tulokset ovat sitä paremmat, mitä enemmän kuvio muistuttaa sydäntä.



KUVIO 15. Parempi Työyhteisö (ParTy) -tulokooste

Kpedun toimialat, toiminnot ja tiimit ovat käyneet tuloksia läpi ja nostaneet niistä kehittämiskohteita. Kehittämiskohteina nousivat mm. alakohtaiset työkäytäntöjen kehittämiset, yhteisöllisyys, työhyvinvoinnin edistäminen ja yhteiset säännölliset ennakointi- ja suunnittelupalaverit.

Henkilöstökyselyn tulokset on käsitelty HEKE-tiimissä, työsuojelujaoksessa, johtoryhmässä, YT-ryhmässä ja hallituksessa ja ne esitellään valtuustolle. Kyselyn tulosten käsittelyssä toimialoittain, toimipaikoittain ja toiminnoittain on hyödynnetty Leanin mukaisen kehittämistoiminnan menetelmiä.

5.5. Muu henkilöstön työhyvinvointi

Yhteistoiminta, työsuojelu ja työturvallisuus

Koulutusyhtymässä toimii yhtymähallituksen alaisena yhteistoimintaelin, jossa on työnantajan edustus ja tasapuolinen edustus kaikista henkilöstöjärjestöistä. YT-ryhmän tehtävänä on käsitellä henkilöstön asemaan liittyviä sopimuskysymyksiä sekä toimia tiedonvälityskanavana henkilöstön ja työnantajan välillä sekä käsitellä työsuojeluasioita. YT-ryhmä kokoontui seitsemän kertaa vuonna 2021.

Työsuojelutoiminta on järjestetty YT-ryhmän alaisena viisijäsenisenä jaostona, jonka kokoonpano muodostuu neljästä työsuojeluvaltuutetusta ja työsuojelupäälliköstä. Työsuojelupäällikkönä toimii kiinteistöpäällikkö. Työsuojeluvaltuutetuilla on kaksi varavaltuutettua. Työsuojeluvaltuutettujen toimikausi oli 1.1.2018 – 31.12.2021 ja vuoden 2021 lopulla pidettiin työsuojeluvälit. Työsuojelujaos kokoontui kolme kertaa vuonna 2021.

Yhtymäsuunnitelman tavoitteena oli, että oppilaitosturvallisuuden osalta koulutetaan turvallisuus-toimijoita sekä lisätään turvallisuuskävelyiden, poistumisharjoitusten ja riskien havainnoinnin

avulla käytännön osaamista turvallisuuden edistämiseksi. Turvallisuustiimi on edistänyt päivittäis-turvallisuuden toteutumista, arvioinut sähköisten järjestelmien toimivuutta turvallisuusasioiden dokumentoinnissa ja viestittänyt ajankohtaisia turvallisuusasioita infoissa. Vuonna 2021 järjestettiin turvallisuuden edistämiseksi mm. turvallisuuteen liittyviä koulutuksia, toiminnan riskienarviointia, turvakävelyjä sekä poistumisharjoituksia. Koronatyöryhmä on kokoontunut ja tiedottanut koronatilanteesta- ja ohjeista säännöllisesti. Lisäksi laadittiin tarkemmat henkilöstön kriisitoimintaohjeet

Alla on Pro24 –ohjelmaan kirjatut poikkeamat henkilöstön ja opiskelijoiden osalta vuonna 2021. Ohjelman kirjaamistasot ovat tässä esityksessä toimipaikoittain. Nämä poikkeamat on tutkittu ja niille on etsitty korjaavia ja ehkäiseviä toteutustapoja työskentely- ja menettelytapojen kehittämiseksi. Ilmoitukset ovat kokonaisuudessaan lisääntyneet noin 30 prosentilla vuodesta 2020. Tärkeää on, että ilmoituksia tehdään, jotta niihin voidaan puuttua ja toimintaa kehittää.

Tapaturmien määrän kasvu edellyttää kehittämistoimenpiteitä turvallisuuden edistämiseksi. Läheltäpiti-ilmoituksia tulisi esiintyä merkittävästi enemmän suhteessa sattuneisiin tapaturmiin ennalta ehkäisevän työn edistämiseksi. Pro24-ilmoitusaktiivisuutta tulee koulutusyhtymässä edelleen kehittää paremmalle tasolle.

Poikkeama / toimipaikka	Läheltä-piti-tilanteet	Tapaturmat	Uhka-tilanteet	Vaara-tilanteet	Turvallisuus-havainnot	Yhteensä
Ammattikampus	11	39	2	1	13	66
Hyvinvointikampus	1	0	0	0	0	1
Maaseudun toimipaikat	7	24	1	0	5	37
Konsernipalvelut / Kiiru	0	2	0	0	1	3
Työssäoppimispaikat	0	16	0	0	0	16
Työmatka	2	9	0	0	0	11
Yhteensä	21	90	3	1	18	134

TAULUKKO 16. Pro24 poikkeamat henkilöstön ja opiskelijoiden osalta toimipaikoittain 2021

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 201-2023 ja Työsuojelun toimintaohjelma 2021-2025 on päivitetty vuoden 2021 aikana.

Aloitetoiminta

Koulutusyhtymässä toimii vuonna 2011 perustettu aloitetoimikunta, joka käsittelee sähköiseen aloitelaatikkoon tulleet henkilöstön esittämät parantamis- ja kehittämissesitykset. Aloitteeksi ei riitä pelkkä epäkohdan osoittaminen, vaan aloitteen tulee sisältää myös käyttökelpoinen ratkaisu ongelman korjaamiseksi. Aloitetoimikunta käsittelee aloitteet ja tekee johtoryhmälle ehdotuksen palkittavista ehdotuksista. Aloitteet käsitellään myös heke-tiimissä.

Vuoden 2021 aikana tehtiin Kpedun sähköiseen aloitelaatikkoon yhteensä 22 aloitetta. Aloitteet liittyivät mm. turvallisuuteen, hyvinvointiin sekä erilaisten toimintojen ja henkilöstökäytänteiden kehittämiseen. Aloitteiden pohjalta otettiin käyttöön henkilöstölle maksuttomat influenssarokotukset ja järjestettiin ystävänpäivätempaus sekä kehujen ja kiitosten viikko.

Henkilöstöviestintä

Kpedun muutosviestintätyöryhmän päätöksen mukaisesti Kpedun painettu henkilöstölehti Traivin julkaiseminen lopetettiin vuonna 2019 ja sisäinen viestintä keskittyi sähköisiin viestintäkanaviin. Pääasialliset sisäisen viestinnän kanavat olivat Kpedun henkilöstön Teams ja Intranet.

Teams otettiin aktiivisesti käyttöön sisäisen viestinnän välineenä ja tiimien työkaluna johtuen erityisesti etätöiden lisääntymisestä koronan aikana.

Sosiaalisen median kuten esim. Kpedun Facebook- ja Instagram-sivujen sekä Youtuben, LinkedIn:n, Twitterin ja Snapchatin sisältöjen kehittämiseen on panostettu. Sosiaalista mediaa on hyödynnetty henkilöstöjohtamisen näkökulmasta erityisesti rekrytointiprosesseissa.

Hallinnollisen päätöksenteon seuraamisen mahdollistamiseksi henkilöstölle lähetetään sähköposti-linkit valtuuston, hallituksen, yt-ryhmän ja johtoryhmän esityslistoihin ja pöytäkirjoihin. Ajankoh- taisten asioiden sisäisestä tiedottamisesta sähköpostitse ovat vastanneet pääsääntöisesti yhtymäjohtaja ja rehtori, mutta myös eri toimintojen päälliköt ja asiantuntijat omien vastualueidensa osalta.

Etätyö ja hybridimalli

Vuonna 2020 otettiin käyttöön laajemmin etätyömalli niissä työtehtävissä, joissa se on mahdollista. Etätyön kokemusten siivittämänä vuonna 2021 siirryimme hybridimalliin, jolla tarkoitetaan moni- paikkaista työtä, jota tehdään säännöllisesti sekä työpaikalla että etänä. Jokaisen etä- tai hybridityötä tekevän kanssa tehdään Kpedun ohjeen mukainen sopimus, joita vuoden 2021 aikana tehtiin noin viisikymmentä. Hybridityössä esihenkilön tehtävänä on tukea hajautetun tiimin toimintaa, itseoh- jautuvuuden edellytyksiä, vuorovaikutuksen onnistumista ja luottamuksen rakentumista. Hybridi- työ edellyttää tiimin selkeitä ja yhdessä sovittuja toimintatapoja.

Henkilöstöetuudet

Vuonna 2021 työntekijöillä oli mahdollisuus saada 80 euron (ei omavastuuta) arvoisesti ePassiFlex -etuutta liikunta- ja kulttuuripalveluihin sekä hyvinvointiin. Tämä henkilöstöetu myönnetään kai- kille vähintään viiden kuukauden työsuhteeseen tuleville. Vapaaehtoisten palkattomien vapaiden aikana työntekijällä ei ole oikeutta etuun. Näitä ovat hoitovapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa ja muu palkaton työloma. Vanhempain-, äitiys- ja isyysvapaan sekä sairausloman aikana työntekijä on kuitenkin oikeutettu saamaan ePassiFlex-etuuden.

ePassiFlexiä käytti vuoden 2021 aikana 341 työntekijää yhteensä 28 387,15 eurolla. Sporttietua käytettiin 14153,60 eurolla, kulttuurietua 5375,05 eurolla ja hyvinvointietuutta 8858,50 eurolla. Vuonna 2020 ePassiFlexin käyttö oli yhteensä 25 518,86 euroa.

Viisi suosituinta käyttökohdetta olivat KitinVapari, Muhosen Talli, LiikeVoima, Sports Club ROK ja Medirex Oy.

Syksyllä käyttöön otettiin työsuhdepyöräetus. Tämän etuuden otti käyttöön vuonna 2021 käyttöön kahdeksan henkilöä.

Koulutusyhtymän omia liikuntasaleja on käytössä henkilöstön liikuntavuoroihin. Esimerkiksi kam- pushallissa on henkilöstölle varattuna salibandy ja lentopallo –vuoro sekä kuntosalin käyttömahdol- lisuus. Jääkiekkoa on ollut mahdollista pelata harjoitusjäähallissa. Liikuntavuoroja toteutettiin ko- ronatilanteen ohjeistuksien ja rajoitusten mukaisesti.

Henkilöstöetuudet on koulutusyhtymällä linjattu vuonna 2021 alla olevan mukaisesti:

- ePassiFlex liikuntaan, kulttuuriin ja hyvinvointiin
- henkilöstökoulutukset (tarjonta ja osallistumismahdollisuus)
- yhteisölliset kehittämispäivät yhteisten linjausten mukaan
- sovellusten/tietokoneen kotikäyttö ja tarjoukset
- liikunta- ja muut ryhmävuorot toimipaikka- ja yhtymäkohtaisesti
- joululounas/-tarjoilu tasapuolisuus huomioiden
- merkkipäivämuistamiset ohjeen mukaisesti
- sisäisten henkilöstökoulutusten tarjoilut huomioiden koulutuspäivän pituus, kohtuullisuus ja sen sopivuus päivän ohjelmaan
- Saku -toiminta, kampanja ja kisat huomioiden voimaan tulleet linjaukset
- työterveyshuollon lisäpalvelut (painonhallinta, tupakasta vieroittaminen) osaksi varhaisen tuen toimintamallia.

SAKU-toiminta

SAKU ry:n henkilöstön kisatoimintaan osallistuu perinteisesti Kpedun henkilöstöä. Useita vuoden 2021 kisoja jouduttiin koronan vuoksi peruuttamaan. Maaliskuussa talvikisat Tampereella peruttiin, huhtikuussa lentopallokisarit Vierumäellä peruttiin ja syyskuun urheilukisarit Leppävaarassa peruttiin. SAKU ry:n kotiratakeilaukseen päästiin osallistumaan ja sieltä saavutettiin kultamitali.

SAKU ry:n golfkisat järjestettiin 10.-11.9.2021 Vierumäellä, johon osallistui Kpedun henkilökuntaa. Mitaleita kisoista ei tällä kertaa saatu, mutta henkilöstömme jäsen saavutti kuitenkin pisimmän draivin.

Työmerkkipäivämuistaminen

Kpedussa halutaan kiittää ja osoittaa arvostusta hyvästä kunnallisesta työurasta. Työmerkkipäivämuistamista toteutetaan joka toinen vuosi. Vuonna 2020 päätettiin uudistaa työmerkkipäivämuistamisen käytäntöjä siten, että Kuntaliiton ansiomerkin sijaan on mahdollisuus saada hyvinvointia tukeva lahja. Vuonna 2020 ansiomerkkiin oikeutetulla oli kuitenkin mahdollisuus valita myös Kuntaliiton ansiomerkki. Työmerkkipäivämuistaminen toteutettiin vuonna 2020, joten seuraavan kerran muistaminen tapahtuu vuonna 2022.

5.6. Koko henkilöstön ja tulosalueiden muut yhteiset tapahtumat ja tyhy-toiminta

Yhtymäsuunnitelma 2021 sisälsi tavoitteen yhdessä tekemisen, onnistumisen sekä positiivisuuden lisäämiseen osallistamalla henkilöstöä ja järjestämällä yhteisiä tapahtumia ja tempauksia.

Vuonna 2021 yhteisten tilaisuuksien järjestäminen siirtyi hyvin paljon digialustoille. Koko henkilöstön yhteiset kehittämispäivät toteutettiin hybridimallilla keväällä ja syksyllä. Tulosalueilla, toimipajoissa ja -aloilla on ollut vuoden mittaan työhön liittyviä kehittämispäiviä.

Yhteisiä Kpedu infoja on pidetty säännöllisesti Teamsin kautta.

Työntekijät ovat voineet itse suunnitella oman toimialan/-tiimin tyhy-päivien sisällöt. Tyhyilyä vietettiin koronatilanteen sallimissa puitteissa pääsääntöisesti kevään ja syksyn aikana.

Kpedun pikkujoulut järjestettiin marraskuussa ja joulukuussa henkilöstölle tarjottiin joululounas.

Vuoden aikana toteutettiin keväällä Keväpörräys ja syksyllä Liikkeelle -liikuntakampanjat Saku ry:n toimintamallin pohjalta. Henkilöstöä osallistui Saku ry:n järjestämiin urheilukisoihin.

Henkilöstöyhdistykset ovat toimineet tilanteen sallimissa puitteissa ja niiden toiminta on edistänyt yhteisöllisyyttä.

6 Yhteenveto

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä oli 31.12.2021 yhteensä 447 työntekijää (ilman sivutoimisia), joista oli 81,7 % vakituisessa palvelussuhteessa (v. 2020/82,2 %, 2019/83,6 %). Vuoden 2020 lopussa työntekijämäärä oli 427 (v. 2019/417).

Tarkasteluhetkellä 31.12.2021 oli hoitovapaalla kaksi henkilöä, opintovapaalla kolme henkilöä, virka/työvapaalla seitsemän henkilö ja vuorotteluvapaalla yksi henkilö. Osa-aikaisessa työ/virkasuhteessa oli 56 henkilöä. Osa-aikaisuuden syynä on pääsääntöisesti henkilöstä itsestään johtuva syy, kuten varhennettu eläke tai osittainen hoitovapaa.

Koko koulutusyhtymän henkilöstöstä hieman yli puolet 54,1 % kuuluu opetushenkilöstöön (v. 2021, 52,7 %, 2019/53,8 %). Ammattiopiston osalta opetushenkilöstön määrä on 68 %. Ammattiopiston opetuksen ohjaava ja tukihenkilöstö on laskettu mukaan muuhun henkilökuntaan. Lisäksi luonnonvara-alalla opetustilat (maa- ja metsätilat, navetta ja tallit) työllistävät runsaasti muuta kuin opetushenkilöstöä sekä vakituisesti että määräaikaisesti. Opetushenkilöstön suhteellinen osuus toimialoitain vaihtelee. Koulutusyhtymän omat ruoka-, laitoshuolto- ja kiinteistöhuoltopalvelut konsernipalveluissa lisäävät suhteellisesti muun henkilökunnan osuutta verrattuna opetushenkilöstöön.

Koulutusyhtymän henkilöstöstä 36,5 % on miehiä ja 63,5 % on naisia. Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2021 lopussa 49 vuotta. Vakituisten henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2021 lopussa 51 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikä 40 vuotta 2 kuukautta.

Koulutusyhtymän suurin ikäryhmä on 50–59 –vuotiaat, joita on 36,0 % koko henkilöstöstä. Naisten suurimpaan ikäryhmään 50–59 –vuotiaat kuuluu 33,5 % naisista. Miesten suurin ikäryhmä on myös 50–59 –vuotiaat, jossa on 40,5 % miehistä. Koko henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 52,6 %. Yli 60-vuotiaita on 16,6 % ja alle 30-vuotiaita 6,3 %.

Opetushenkilöstön osalta kaikki kelpoisuusehdot (ns. *muodollinen pätevyys*) täyttyy 90,9 % opettajakunnasta tarkasteluajankohtana 31.12.2021.

Yhtymäsuunnitelman tavoitteen mukaisesti osallistuimme aktiivisesti erilaisten hankehakujen verkostoihin ja hyödynsimme hankkeiden tuomia mahdollisuuksia henkilöstön osaamisen kehittämiseksi. Ammatillisen koulutuksen uudistuneen lain täytäntöönpano on edellyttänyt opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen varmistamista. Opetus- ja kulttuuriministeriöltä ammatillisen koulutuksen toimeenpanoon saatua strategiarahoitusta on käytetty opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen lisäämiseen ja kehittämiseen. Osaamisen kehittämiseksi on käytetty 70-20-10 -mallia.

Koronan vuoksi matkustamista kouluttautumisen vuoksi on vältetty ja henkilöstön osaamisen kehittämiseksi on hyödynnetty erilaisten digimahdollisuuksien mukaisia osaamisen kehittämisen menetelmiä. Myös henkilöstön digiosaamisen kehittämiseen ja tukeen panostettiin paljon vuoden 2021 aikana. Korona loi paljon tarvetta digituolle digityövälineiden käytön kasvusta johtuen.

Sairauspoissaolojen osalta vuonna 2021 on henkilöiden määrä sekä sairauspoissaolopäivien määrä on noussut. Vuosina 2020 ja 2021 on eletty koronapandemian aikaa. Työpaikalle on voinut tulla vain täysin terveenä, oireisena on tullut jäädä kotiin. Mikäli työntekijän ei ole ollut mahdollista tehdä etätöitä, hän on ollut sairauslomalla. Koronatartuntoja vuoden 2021 aikana oli 22 henkilöstön jäsenellä.

Sairauspoissaolot ovat työpäivissä 9,5 tpu/htv ja kalenteripäivissä 12,6 kpu/htv. Sairauspoissaolotapauksia oli vuonna 2021 yhteensä 784, joten poissaoloja kertyi 5,2 työpäivää/tapaus ja 6,9 kalenteripäivää/tapaus. Verrattuna vuoteen 2020 sairauspoissaolot olivat tapauksittain lyhempiä vuonna 2021.

Vuonna 2021 yleisimmät sairauspoissaolon syyt työterveyshuollosta saatujen sairauslomien osalta olivat Työplussan raportin mukaan psyykkisiin ongelmat, tuki- ja liikuntaelinten vaivat ja hermoston sairaudet. Hengityselinten sairauksiin liittyvät sairauspoissaolot vähenivät selvästi.

Vuonna 2020 työterveyshuollon ennakoivaan terveydenhuollon tehtävään liittyviä työpaikkaselvityksiä toimialoilla ja -paikoilla ei voitu suunnitelman mukaisesti koronatilanteen takia toteuttaa ja ne siirtyivät seuraavalle vuodelle. Vuonna 2021 työpaikkaselvityksiä toteutettiin tehostetummin. Tästä johtuen työterveyshuollon kokonaiskustannukset ja kustannukset/henkilö nousivat edellisestä vuodesta. Vuonna 2021 otettiin käyttöön henkilöstön maksuton influenssarokotus.

Tapaturmien määrä on noussut vuonna 2021 henkilöittäin ja erityisesti päivien suhteen verrattuna aikaisempiin vuosiin. Erityisesti tähän vaikuttaa se, että koronatartunnasta johtuvat pidemmät poissaolot on luokiteltu vakuutusyhtiön ratkaisun mukaisesti ammattitaudiksi.

Vuonna 2021 koulutusyhtymän henkilöstöstä 14 jäi eläkkeelle. Keski-ikä eläkkeelle siirtyessä vuonna 2021 oli 61 vuotta 2 kuukautta Tämä sisältää siirtymisen vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64 vuotta 7 kuukautta.

Henkilöstökyselynä otettiin uutena menetelmänä käyttöön Parempi Työyhteisö (ParTy) -kysely, joka on Työterveyslaitoksen kehittämä kyselymenetelmä. Kyselyn pääteemoina olivat työyhteisön kehittämisedellytykset, työyhteisön toimivuus, työn perusedellytykset, henkilöstön hyvinvointi sekä Kpedun lisäteemoina työyhteisötaidot, henkilöstön tasapuolinen kohtelu ja Kpedun strategia. Tulokset raportoidaan koko Kpedun tulosten lisäksi myös tulosalueittain, toimialoittain ja -paikoittain, toiminnoittain ja johtotiimien mukaan. Kyselyn tarkoituksena on erityisesti antaa tietoa toimialoittain ja toiminnoittain toiminnan kehittämistä varten.

Vuonna 2021 työntekijöillä oli mahdollisuus saada 80 euron (ei omavastuuta) arvoisesti ePassiFlex-etuutta liikunta- ja kulttuuripalveluihin sekä hyvinvointiin. Syksyllä käyttöön otettiin työsuhdepyöräetus.

Vuonna 2021 yhteisten tilaisuuksien järjestäminen siirtyi hyvin paljon digialustoille. Koko henkilöstön yhteiset kehittämispäivät toteutettiin hybridimallilla keväällä ja syksyllä. Tulosalueilla, toimipaikoissa ja -aloilla on ollut vuoden mittaan työhön liittyviä kehittämispäiviä.

Työntekijät ovat voineet itse suunnitella oman toimialan/-tiimin tyhy-päivien sisällöt. Vuoden aikana toteutettiin keväällä Keväpörräys ja syksyllä Liikkeelle -liikuntakampanjat Saku ry:n toimintamallin pohjalta. Henkilöstöä osallistui Saku ry:n järjestämiin urheilukisoihin.



KESKI-POHJANMAAN KOULUTUSYHTYMÄ