

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2023

Heke-tiimi	12.3.2024
Johtoryhmä	4.3.2024
YT-ryhmä	14.3.2024
Hallitus	14.3.2024

SISÄLLYS

1 Johdanto	2
2 Henkilöstötuloslaskelma	3
3 Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen	5
3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	5
4 Henkilöstön kehittäminen	8
4.1 Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen	9
5 Työhyvinvointi	13
5.1. Poissaolot	13
5.2. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa	15
5.3. Eläköityminen	16
5.4. Henkilöstökysely	17
5.5. Muu henkilöstön työhyvinvointi	19
6 Yhteenveto	22

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. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös muutostilanteissa.

Henkilöstön perustietoja koskevat tiedot perustuvat vuoden viimeisen päivän (31.12.2023) 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, henkilöstöstrategia, yhtymäsuunnitelma, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä erilaiset henkilöstöohjeistukset.

Yhdessä olemme enemmän -henkilöstöstrategia valmistui syksyllä 2023. Henkilöstöstrategian tausta-aineistoina hyödynnettiin strategian väliarvioinnin ja henkilöstökyselyjen tuloksia sekä erilaisia kartoituksia ja analyyseja. Samaan aikaan valmisteltua työhyvinvointisuunnitelmaa voidaan pitää henkilöstöstrategian toimenpidesuunnitelmana.

Työnantajamielikuvaa on edistetty valmistamalla video siitä, millaista on työskennellä Kpedulla. Video on nähtävillä Kpedun www-sivuilla ja jokaisessa rekrytointi-ilmoituksessa Kuntarekryssä.

Kokkolassa 4.3.2024

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.

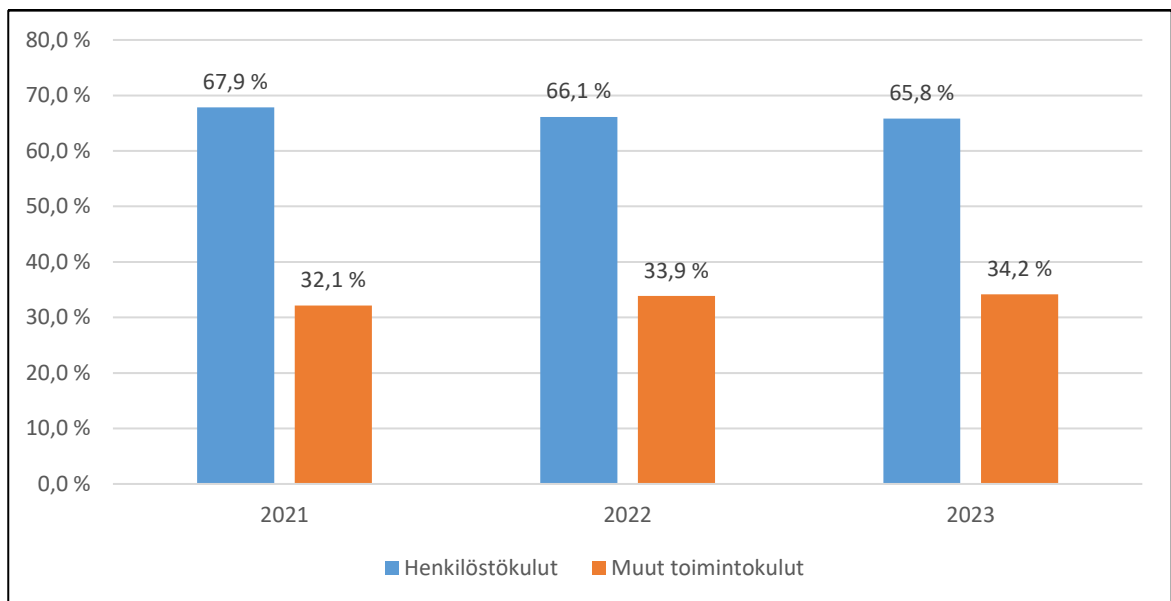
	2021	2022	2023
TOIMINTATUOTOT YHTEENSÄ	37 564 233,77	39 160 989,36	40 803 934,88
TOIMINTAKULUT			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot			
Vakinaisten palkat	-18 720 383,27	-19 307 281,18	-20 206 776,19
Työsuhteisten palkat	0,00	0,00	0,00
Erilliskorvaukset	-190 799,34	-220 386,23	-237 267,97
Tuntiopettajat	0,00	0,00	0,00
Tukiopetus ja kerhotunnit	0,00	0,00	0,00
Tuntipalkat	-175 373,48	-226 058,10	-290 548,45
Sairausloman sijaiset	-15 279,40	-1 464,76	-769,92
Äitiysloman sijaiset	-8 462,72	-11 682,73	0,00
Vuosiloman sijaiset	-537,07	0,00	0,00
Muut sijaiset	-51 109,83	-28 625,35	-146,71
Ansionmenetykskorvaukset	-334,81	-536,58	-120,77
Kokouspalkkiot	-86 082,50	-92 110,00	-78 340,00
Asiantuntijapalkkiot	-9 704,27	-16 766,64	-20 244,16
Oppisopimuskurssit	0,00	0,00	0,00
Työllistämistuella palkatut	0,00	0,00	0,00
Jaksotetut palkat	54 128,59	-25 259,21	-99 005,87
Aktivoidut palkat/INVEST. ti	-30 680,68	-40 950,85	-33 657,97
Aktivoidut palkat/INVEST.tilis	30 680,68	40 950,85	33 657,97
Erilliskorvaukset/lähdeveron alaiset	0,00	0,00	0,00
Tuntiopettajat/lähdeveron alaiset	0,00	0,00	0,00
Henkilöstökorvaukset	209 503,94	255 394,35	192 691,37
Sairausvakuutuskorvaukset	209 503,94	255 394,35	192 691,37
Tapaturmakorvaukset	0,00	0,00	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	-18 994 434,16	-19 674 776,43	-20 740 528,67
Henkilösivukulut			
Eläkekulut	-3 827 780,25	-3 817 908,48	-3 430 405,46
KVTEL-eläkemaksut	-3 827 780,25	-3 817 908,48	-3 430 405,46
Muut henkilösivukulut	-776 525,18	-677 194,55	-815 714,45
Sosiaaliturvamaksut	-286 141,99	-264 284,61	-307 255,72
Työttömyysvakuutusmaksut	-344 668,42	-368 338,90	-373 590,16
Tapaturmamaksut	-145 714,77	-44 571,04	-134 868,57
Henkilösivukulut yhteensä	-4 604 305,43	-4 495 103,03	-4 246 119,91
HENKILÖSTÖKULUT YHTEENSÄ	-23 598 739,59	-24 169 879,46	-24 986 648,58
MUUT TOIMINTAKULUT	-11 175 556,44	-12 382 238,91	-12 966 903,82
TOIMINTAKULUT YHTEENSÄ	-34 774 296,03	-36 552 118,37	-37 953 552,40
TOIMINTAKATE	2 789 937,74	2 608 870,99	2 850 382,48
RAHOITUSTUOTOT JA KULUT	-115 153,19	-126 093,04	-410 410,82
VUOSIKATE	2 674 784,55	2 482 777,95	2 439 971,66
POISTOT JA ARVONALEMENTUMISET	-2 767 398,05	-2 931 657,62	-3 047 948,02
SATUNNAISET TUOTOT	0,00	0,00	0,00
SATUNNAISET KULUT	0,00	0,00	0,00
TILIKAUDEN TULOS	-92 613,50	-448 879,67	-607 976,36

TAULUKKO 1. Henkilöstötuloslaskelma 2023

Henkilöstötuloslaskelman tilien osalta on tullut muutoksia kirjaamistapoihin vuosien aikana. Järjestelmä uudistukset ovat tuoneet muutoksia kirjaamistapoihin ja niitä on käyttöönoton myötä tarkennettu.

OKM myönsi lisäsuoritepäätöksenä valtionosuusrahoitusta opettajien ja ohjaajien palkkaukseen vuosina 2019–2021. Vuonna 2021 lisärahoitus oli 1 125 386 €. Kunta-alan sopimusratkaisun myötä palkkakustannukset nousivat vuonna 2023.

Henkilöstötuloslaskelman pohjalta on alla kuvattu koulutusyhtymän toimintakulujen kehitystä vuosien 2021–2023 aikana jaotteleamalla toimintakulut henkilöstökuluihin ja muihin toimintakuluihin. Alla olevassa kuviossa ei ole huomioitu poistoja. Muiden kulujen osuus on hieman noussut vuonna 2023 hintojen ja materiaalikustannusten nousun myötä.



KUVIO 1. Koulutusyhtymän toimintakulut 2021–2023

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 (31.12.2023) tilanteeseen. Suurin osa henkilöstötilinpäätöksen tiedoista on saatu Unit4/HR:stä.

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.

Henkilötyövuosia oli 404 vuonna 2023. HTV on laskenut verrattuna edellisiin vuosiin. Uusi organisaatiomalli 1.1.2022 alkaen on vaikuttanut palvelualueiden henkilötyövuosikertymiin. Uudessa organisaatiomallissa toimintoja on siirretty palvelualueilta toiselle, mikä on vaikuttanut palvelualueiden henkilötyövuosikertymään. Yhteisissä palveluissa henkilömäärä ei ole lisääntynyt, vaan aiemmin tietyt toiminnot kerryttivät koulutuspalveluiden henkilötyövuosia. Yhteiset työelämä- ja elinvoimapalvelut on uusi palvelualue, joka sekin aiemmin kerrytti koulutuspalvelujen henkilötyövuosia.

Henkilötyövuodet	2021	2022	2023
Koulutuspalvelut	342	283	275
Yhteiset palvelut	86	114	111
Yhteiset työelämä- ja elinvoimapalvelut	-	16	18
Yhteensä	428	413	404

TAULUKKO 2. Henkilötyövuosikertymä 2021-2023

3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Taulukossa 3. on esitetty tulosalueittain henkilöstömäärät vuosina 2021–2023. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä oli 31.12.2023 yhteensä 438 työntekijää. Luvut eivät sisällä sivutoimisia (mm. luennoitsijoita, sivutoimisia tuntiopettajia), joita oli tarkasteluhetkellä 11 henkilöä. Tarkasteluhetkellä 31.12.2023 oli kolme henkilöä opintovapaalla, kaksi henkilöä vanhempainvapaalla, yksi henkilö virkavapaalla, kaksi henkilöä vuorotteluvapaalla ja yksi palkattomalla vapaalla. Heidät on laskettu mukaan henkilöstömäärään 31.12.2023. Vuoden 2023 keskimääräinen henkilöstömäärä oli 444 työntekijää.

Henkilöstömäärä 31.12.	2021	2022	2023
Koulutuspalvelut	356	299	303
Yhteiset palvelut	91	119	116
Yhteiset työelämä- ja elinvoimapalvelut		20	19
Yhteensä	447	438	438

TAULUKKO 3. Henkilöstömäärä 2021–2023

Osa-aikaisessa palvelussuhteessa oli tarkasteluhetkellä 51 henkilöä. Osa-aikaisuuden syynä on pääsääntöisesti henkilöstä itsestään johtuva syy, kuten halukkuus tehdä lyhennettyä työaikaa, osittainen varhennettu eläke tai osittainen hoitovapaa.

Alla olevassa taulukossa on palvelualueittain vakituiset ja määräaikaiset työntekijät 31.12.2023. Vuosina 2019–2022 oli käytössä OKM:n lisäsuoritepäättökseenä valtionosuusrahoitusta opettajien ja ohjaajien palkkaukseen. Palvelussuhteet olivat pääsääntöisesti määräaikaisia. Tämä näkyy ko. vuosina määräaikaisten palvelussuhteiden suhteellisen osuuden lisäyksenä. Vuonna 2023 oli taas vakituisen henkilöstön osuus lisääntynyt. Henkilöstömäärästä oli 83,1 % vakituksessa palvelussuhteessa (v. 2022/81,3 %, 2021/81,7 %).

Palvelualue	vakituinen	määräaikainen	yht.	vakituiset %
Koulutuspalvelut	237	66	303	78,2 %
Yhteiset palvelut	110	6	116	94,8 %
Yhteiset työelämä- ja elinvoimapalvelut	17	2	19	89,5 %
Yhteensä	364	74	438	83,1 %

TAULUKKO 4. Vakituiset ja määräaikaiset palvelualueittain 31.12.2023

Taulukossa 5. henkilöstömäärä on esitetty tulosalueittain jaettuna opetus- ja muuhun henkilöstöön. Opetushenkilöstöllä on Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa (OVTES) ja muu henkilöstö Kunta-alan yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) tai Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa (TS). 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 vakitukselta määräämällä. Koulutusyhtymän omat ruoka-, laitoshuolto- ja kiinteistöhuolto- ja elinvoimapalvelut yhteisissä palveluissa lisäävät suhteellisesti muun henkilökunnan osuutta verrattuna opetushenkilöstöön.

Opetushenkilöstön prosentuaalinen osuus tulosalueen koko henkilöstömäärästä. Koko koulutusyhtymän henkilöstöstä hieman yli puolet 55,9 % kuuluu opetushenkilöstöön. Koulutuspalveluissa opetushenkilöstön määrä on 76,6 %. Yhteisissä palveluissa opetushenkilöstöä ovat opinto-ohjaajat, jotka ovat osa opiskelija- ja hakijapalveluita. Yhteisissä työelämä- ja elinvoimapalveluissa opetushenkilöstöä on projekti- ja ohjauspalveluissa.

Palvelualue	opettajat	muu henkilökunta	yht.	opettajat %
Koulutuspalvelut	232	71	303	76,6 %
Yhteiset palvelut	10	106	116	8,6 %
Yhteiset työelämä- ja elinvoimapalvelut	3	16	19	15,8 %
Yhteensä	245	193	438	55,9 %

TAULUKKO 5. Opetus- ja muu henkilöstö palvelualueittain 31.12.2023

Päätyneisiin palvelussuhteisiin on laskettu vakituisen henkilöstön vaihtuvuus KT:n henkilöstöraportointisuosituksen mukaisesti. Vuonna 2023 alkaneita vakituisia palvelussuhteita oli 33, joista osa oli määräaikaisten henkilöstön vakinaistamista. Päätyneitä vakituisia palvelussuhteita oli 31, joista 12 työntekijää oli eläkkeelle jääneitä.

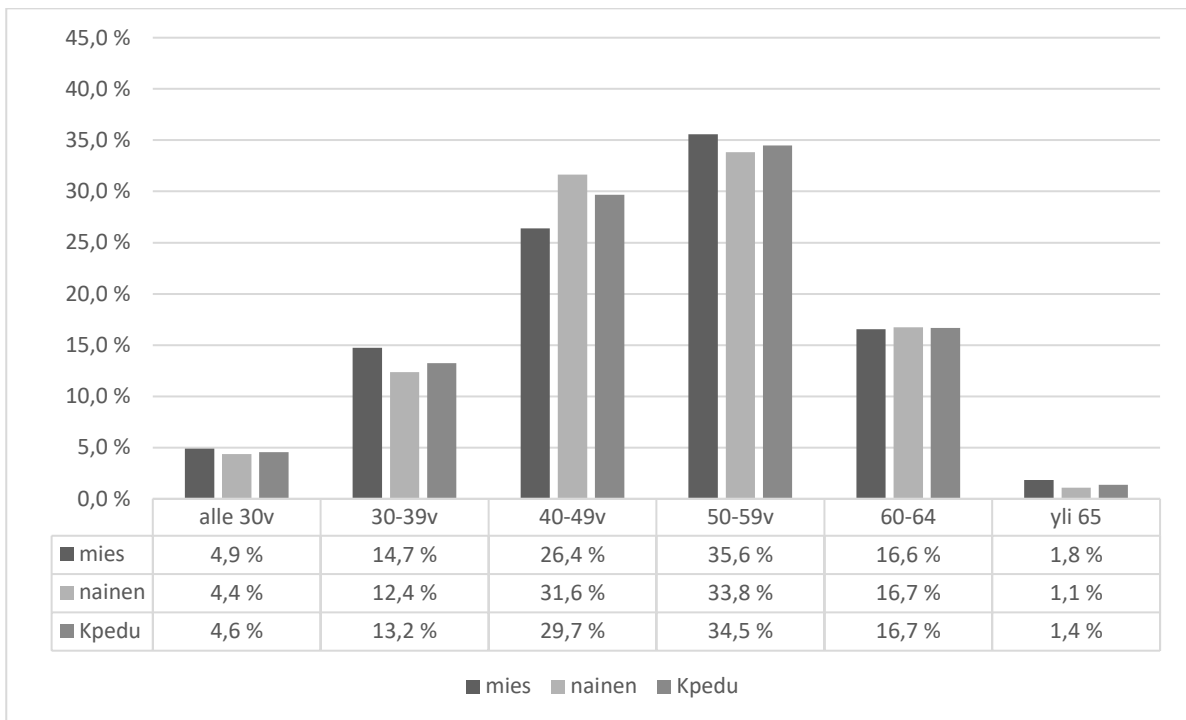
	Alkaneet vakituiset palvelussuhteet	Päätyneet vakituiset palvelussuhteet	Päätyneistä palvelussuhteista eläkkeelle
2023	33	31	12

TAULUKKO 6. Alkaneet ja päätyneet vakituiset palvelussuhteet 2023

Koulutusyhtymän henkilöstöstä 37,2 % on miehiä ja 62,8 % on naisia. Sukupuolijakauman prosentiosuuksissa on vuosien mittaan ollut vain hyvin pieniä muutoksia. Vuodesta 2022 naisten määrä on laskenut 0,2 % prosenttiyksikköä.

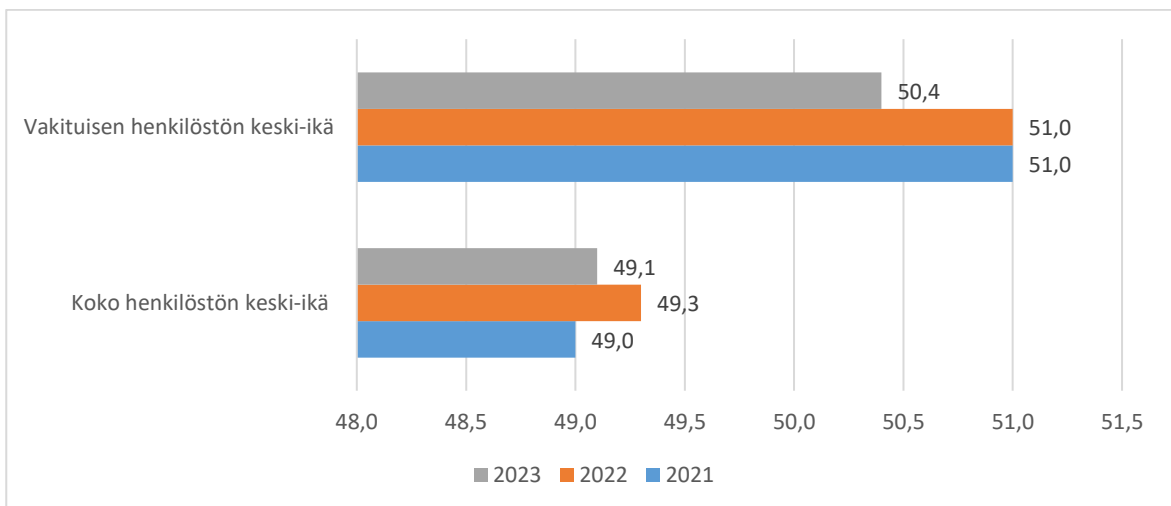
Koulutusyhtymän suurin ikäryhmä on 50–59 –vuotiaat, joita on 34,5,0 % koko henkilöstöstä. Naisten suurimpaan ikäryhmään 50–59 –vuotiaat kuuluu 33,8 % naisista. Miesten suurin ikäryhmä on

myös 50–59 –vuotiaat, jossa on 35,6 % miehistä. Koko henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 52,5 %. Yli 60-vuotiaita on 18,0 %.



KUVIO 2. Henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakauma 31.12.2023

Koko henkilöstön ja vakituisen henkilöstön keski-ikäet ovat laskeneet edellisestä vuodesta. Seuraavana on kuvattuna henkilöstön keski-ikä koko henkilöstön ja vakituisen henkilöstön keski-ikä vuosina 2021–2023. Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2023 lopussa 50 vuotta 5 kuukautta ja koko henkilöstön keski-ikä oli 49 vuotta 1 kuukausi.



KUVIO 3. Henkilöstön keski-ikä (koko henkilöstö, vakituiset) 2021–2023

4 Henkilöstön kehittäminen

Henkilöstön kehittämisen suunnitelmallisuuden ja tavoitteellisuuden pohjana on strategia, henkilöstöstrategia ja vuosittain tehtävä yhtymäsuunnitelma. Vuosittain laadittava lakisääteinen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sisältää henkilöstön osaamisen kehittämisen pääpainopisteet. Henkilöstön osaamisen kehittämisessä tunnistetaan ja kirjataan vuosittaiset painopisteet yhtymä- ja henkilöstösuunnitelmissa. Painopistealueet nousevat valtakunnallisista ja alueellisista sekä organisaation ja henkilöstön kehittämis- ja osaamistarpeista. Myös toimialoittain, toimipaikoittain ja ammattiryhmittäin on osaamisen kehittämistarpeita.

Tavoitteiden vieminen työntekijätasolle myös tapahtuu mm. esihenkilön ja työntekijän onnistumiskeskustelun tai tiimionnistumiskeskustelun pohjalta laaditun kehityssuunnitelman kautta.

Osaamisen kehittämisessä on käytössä 70–20–10 -malli, jonka mukaan henkilöstön osaamisen kehittämisen painopiste on perinteisestä täydennyskoulutuksesta siirtynyt kohti työssä oppimista ja kokemuksesta oppimista. Mallissa 70 % on kokemuksesta oppimista, kuten tarttumalla uusiin haasteisiin tai osallistumalla uusiin työtehtäviin ja projekteihin. Kun taas 20 % on oppimista muilta, kuten opitaan muiden kokemuksista esimerkiksi verkostoissa. Perinteistä formaalia koulutusta on 10 %, esim. luentoja ja kursseja.

Henkilöstöstrategia

Yhdessä olemme enemmän -henkilöstöstrategia valmistui syksyllä 2023. Sen valmistelu tapahtui heke-tiimissä. Henkilöstöstrategian tausta-aineistoina hyödynnettiin strategian väliarvioinnin ja henkilöstökyselyjen tuloksia sekä erilaisia kartoituksia ja analyyseja. Samaan aikaan valmisteltua työhyvinvointisuunnitelmaa voidaan pitää henkilöstöstrategian toimenpidesuunnitelmana.

Henkilöstöstrategian kantava teema on yhteisöllisyys, joka on yksi Kpedun arvoista. Henkilöstöstrategia haluttiin tehdä visuaaliseen muotoon, jotta se olisi helposti luettavissa. Kuvassa näkyy Kpedu -yhteisö, jossa jokaisella henkilöstön jäsenellä on oma tehtävänsä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Toimintakulttuuri ja menestyskeinot ovat kirjattu kuvaan otsikkotasolla, mutta ne on avattu tarkemmin ja toimenpiteistetty työhyvinvointisuunnitelmassa. Nämä nousevat myös vuosittain osaksi yhtymäsuunnitelman tavoitteita.



KUVIO 4. Henkilöstöstrategia

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 2023 kuusi kertaa ja keskeisiä teemoja olivat henkilöstöstrategia, työhyvinvointisuunnitelma, henkilöstösuunnitelmat ja -raportit sekä henkilöstökysely.

Rekrytoinnit

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

Vuoden 2023 aikana on toteutettiin 61 ulkoista rekrytointia, joista 37 oli vakituiseen ja 24 määräaikaiseen palvelussuhteeseen. Sisäisiä rekrytointeja oli neljä, joista yksi oli vakituiseen ja kolme määräaikaiseen palvelussuhteeseen. Vuoden 2022 aikana toteutettiin Kuntarekryn kautta 58 rekrytointia, joista neljä oli sisäisiä hakuja.

Pääsääntöisesti rekrytoinneissa on onnistuttu ja työntekijät ovat löytyneet, mutta joillakin opetusaloilla alkaa olla rekrytointihaasteita

Käytössä on myös avoin haku Kpedun osajapankkiin, jonka kautta on palkattu opetuksesta ja ohjauksesta innostuneita asiantuntijoita lyhytaikaisiin sijaisuuksiin.

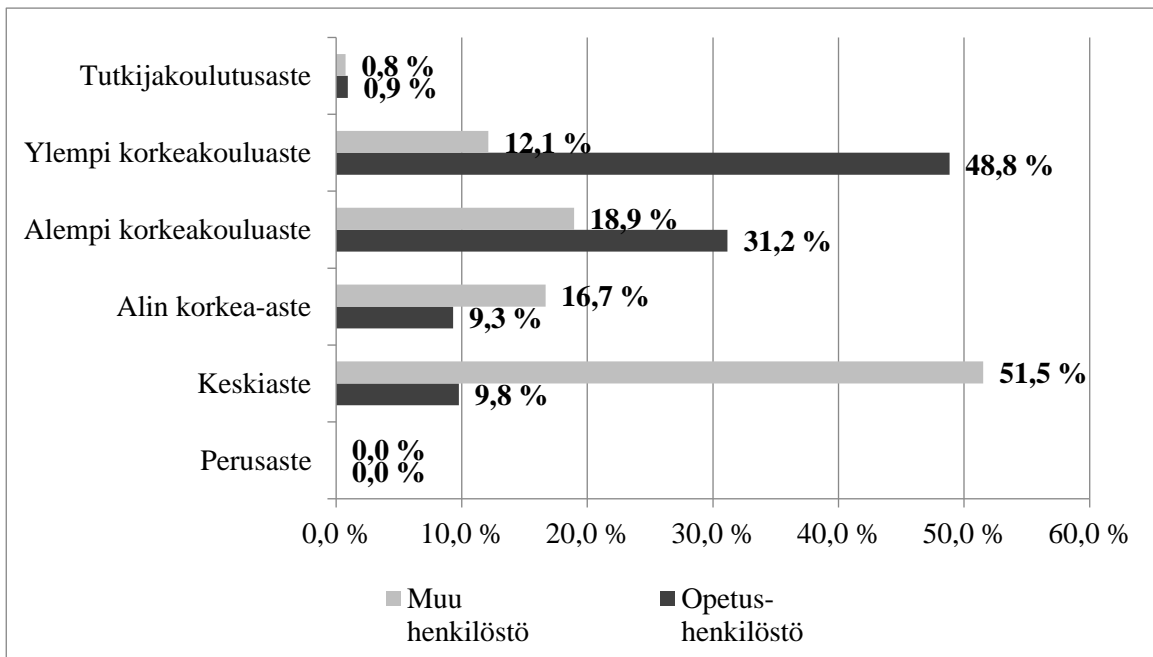
Vuoden 2023 aikana on edistetty työnantajamielikuvaa valmistamalla video siitä, millaista on työskennellä Kpedulla. Video on nähtävillä Kpedun www-sivuilla ja jokaisessa rekrytointi-ilmoituksessa Kuntarekryssä. Lisäksi hakijakokemuskyselyn valmistelu aloitettiin loppuvuodesta. Sen avulla voimme kehittää työnantajamielikuvan lisäksi rekrytointiprosessia.

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.

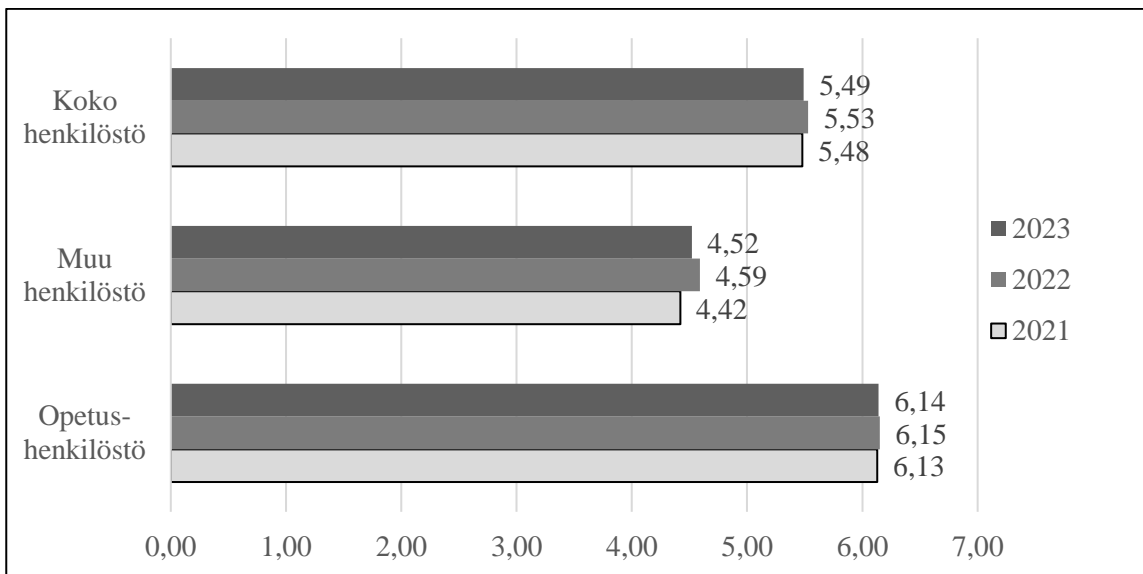
Koulutusrakenne ja pätevyys

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 HR-järjestelmän osaamisraportoinnin kehittäminen on vielä käynnissä.



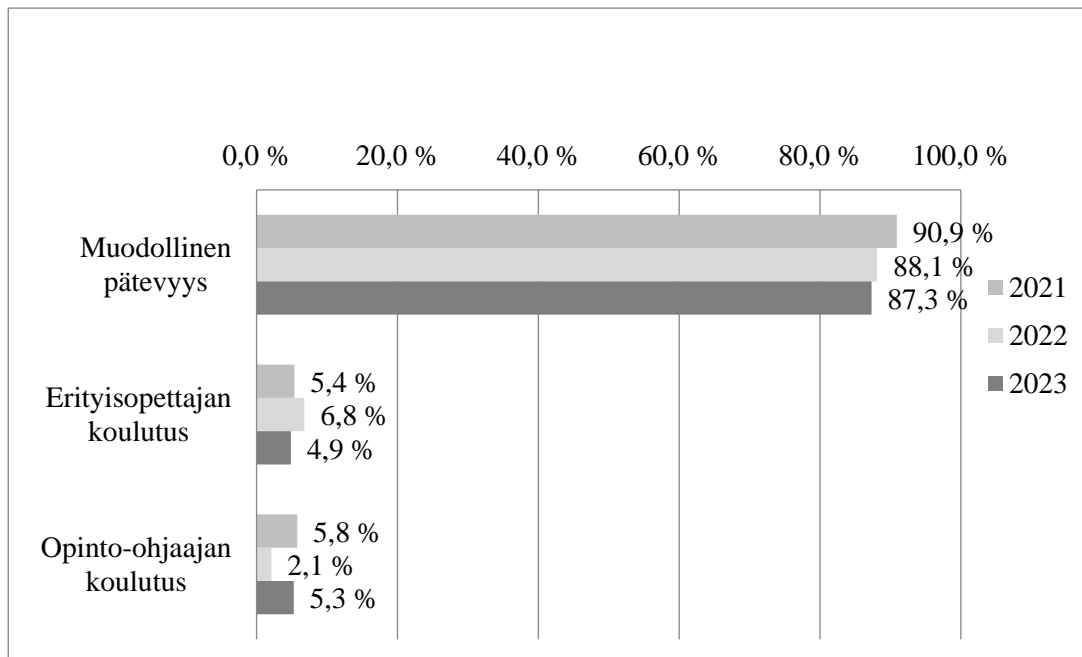
KUVIO 5. Opetus- ja muun henkilöstön koulutusrakenne 2023

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 2023

Henkilöstön koulutustasossa ei ole suuria muutoksia, mutta se on hieman laskenut kuvion mukaan viime vuosina.



KUVIO 7. Opetushenkilöstön pätevyystiedot 2021–2023

Kuviossa 7. on opetushenkilöstön pätevyystiedot seurattavien osaamisalueiden osalta. Kaikki kelpoisuusehdot (ns. *muodollinen pätevyys*) täyttyy 87,3 % opettajakunnasta tarkasteluajankohtana 31.12.2023.

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

Erityisopettajan opinnot 60 op on suoritettuna koulutusyhtymässä vuonna 2023 yhteensä 4,9 % opettajista. *Opinto-ohjaajan opinnot* on suoritettuna 5,3 % opettajista. Nämä pätevyudet omaavat opettajat eivät kuitenkaan kaikki toimi ko. tehtävässä erityisopettajana tai opinto-ohjaajana.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Strategian tavoitteena on henkilökunnan osaamisen ajantasaisuuden varmistaminen. Vuonna 2023 laadittiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2023-2024, joka sisältää henkilöstön osaamisen kehittämisen pääpainopisteet valtakunnallisista ja alueellisista sekä organisaation ja henkilöstön kehittämis- ja osaamistarpeista.

Koulutusyhtymässä osaamisen kehittämistä tapahtuu 70–20–10 -mallin mukaan paljon erilaisten hankkeiden ja työpajojen kautta.

Opetus- ja kulttuuriministeriöltä saatua strategiarahoitusta on käytetty opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen lisäämiseen ja kehittämiseen. Verkossa tapahtuva opiskelu haastaa opettajia, opiskelijoita ja koulutusorganisaatioita uudella tavalla. Opetus, vuorovaikutus ja osaamisen näyttäminen täytyy toteuttaa hyödyntäen digitaalisia välineitä, jotta kaikilla opetukseen osallistuvilla olisi mahdollisimman tasa-arvoinen mahdollisuus saavuttaa oppimistavoitteet.

Moottori -hankkeessa pyrittiin lisäämään opettajien ja opiskelijoiden osaamista digitaalisten välineiden käytössä tarjoamalla tietoa, koulutusta ja käytännön työskentelyä pilottipintojaksoilla. Hankkeessa edistettiin saavutettavan oppimateriaalin tuottamista ja käyttämistä verkko-oppimisalustalla. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä onnistuttiin kylvämään uusi siemen saavutettavuuskulttuurin syntymiselle ja kehittymiselle sekä halulle juurruttaa uutta toimintatapaa koko organisaatioon.

Moottori -hankkeessa tehtiin myös merkittävää kehittämistyötä oppimisanalytiikan hyödyntämisessä. Kpedun tuottama oppimisanalytiikan verkkokurssi tarjoaa opetushenkilöstölle tarvittavat tiedot ja taidot, jotta he voivat soveltaa analytiikkaa omassa opetuksessaan ja ohjauksessa. Hankkeen kehittämistyön tulokset on koottu Digipedagogiseen käsikirjaan, joka on avoimesti jaettu AOE.fi palvelussa.

Henkilöstölle on tuotettu Opiskelijan äänellä -hankkeessa webinaarisarjoja murrosikäisen kehitystä, kohtaamista ja oppimisen tukemista erilaisten nuoren ikään, kehitysvaiheeseen ja tarkkaavuuden haasteisiin (mm. Nepsy ja keskittymisen haasteet) liittyen. Lisäksi tarjolla on ollut viisi-osainen webinaarisarja, jossa on viisi tapaa vähentää stressiä ja kuormitusta. Opettajan työtä on tuettu erilaisilla kehittämissiltapäivillä, joissa teemoina on mm. Kohtaaminen tuen menetelmänä, Sisäinen puhe opettajan työssä ja Opiskelijoiden tukeminen (työntalo, vertaisreflektiivinen työpaja). Lisäksi hankkeessa on toteutettu työnohjausta ja pedagogista konsultointia.

Tutkintovastaaville ja vastuuohjaajille on pidetty koulutustilaisuuksia säännöllisesti.

Onnistumiskeskusteluita on toteutettu yksilö- ja tiimitasolla. Unit4/HR-järjestelmän raportin mukaan onnistumiskeskusteluita on käyty 70% koko henkilöstömäärästä.

Kpedun yhteiset kehittämispäivät järjestettiin keväällä ja syksyllä. Kevään kehittämispäivän teemana oli pedagoginen ohjelma ja syksyllä teemana oli Kpedun arvot. Lisäksi toimipaikat, toimialat ja toiminnot ovat järjestäneet omia henkilöstön kehittämispäiviä.

Strategian tavoitteena on edistää nopeaa ja oikea-aikaista reagointia työelämän koulutustarpeiden kysyntään. Tämän edistämiseksi kehitetään opettajien vuosityöajan resurssointia, ennakoitua, seuranta ja raportointia.

Kunnat ja kuntayhtymät ovat oikeutettuja hakemaan koulutuskorvausta. Lain (1140/2013) tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen heidän ammatillista osaamistaan kehittävää koulutusta. Vuoden 2023 osalta Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä haki 15 429,02 € koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta 609 koulutuspäivästä. Käytännössä koulutuskorvaus vähennetään vuoden 2023 työttömyysvakuutusmaksusta.

Kansainvälinen toiminta

Kpedu on erittäin aktiivinen toimija kansainvälisyyden saralla. Merkittävintä kansainvälisyystoimintaa ovat henkilöstön ja opiskelijoiden ulkomaan jaksot, niin Kpedulta ulkomaille lähtevät kuin meille Suomeen saapuvat. Vuosi 2023 oli kansainvälisyyden saralla kaikin puolin onnistunut. Vuoden aikana toteutui hieno määrä ulkomaan jaksoja; 96 opiskelijoiden ja 84 henkilöstön jaksoa. Henkilöstön jaksot olivat pääsääntöisesti kokousmatkoja, työelämäjaksoja tai seminaari-, ja verkostoitumismatkoja. Kohdemaina henkilöstön jaksoissa olivat mm. Norja, Ranska, Espanja, Belgia, Iranti, Saksa ja Tunisia. Opiskelijaliikkuvuudet kohdentuivat eri puolille Eurooppaa. Myös globaaleja, Euroopan ulkopuolelle suuntautuvia jaksoja toteutui tänä vuonna, kun yksi opiskelija matkasi Thaimaahan ja kaksi henkilöstön edustajaa Tunisiaan. Opiskelijoiden kv-matkat ovat pääsääntöisesti EU:n Erasmus+ - ohjelmalla rahoitettuja. Henkilöstön liikkuvuuksissa on käytössä muitakin rahoituksia, esimerkiksi erilaiset kehittämishankkeet. Vastaanotimme vuonna 2023 Kpedulle ja aluellemme suuren määrän henkilöstön edustajia ja opiskelijoita eri mittaisille jaksoille (yhteensä 111).

Alla olevassa taulukossa on kuvattu henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus vuosina 2020-2023.

	2020		2021		2022		2023	
	jaksoja	päiviä	jaksoja	päiviä	jaksoja	päiviä	jaksoja	päiviä
Yhteensä	24	114	11	49	80	370	84	360

TAULUKKO 7. Henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus 2020-2023

Fyysiset liikkuvuusjaksot ovat yksi esimerkki kansainvälisyyskokemusten ja -osaamisen kartuttamisesta. Sen lisäksi järjestämme mm. kansainvälisyystutor-kurssia ja kannustamme osallistumaan virtuaaliseen ForeignFriends-toimintaan. Tässä kotikansainvälistymisen muodossa tutustutaan oman alan ulkomaalaisiin opiskelijatovereihin ilman matkustamista. Kpedussa luonnonvara-ala on ollut tässä toiminnossa erityisen aktiivinen.

Henkilöstölle kv-toimintaan osallistuminen lisää osaamista, verkostoitumista, tuo uusia kokemuksia sekä lisää työhyvinvointia. Henkilöstön on mahdollista myös osallistua erilaisiin kansainvälisiin kehittämishankkeisiin, joissa voidaan mm. kehittää menetelmiä ja työkaluja sekä saada uusia ideoita omaan työhönsä.

5 Työhyvinvointi

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

5.1. Poissaolot

Poissaoloja tarkastellaan Kuntatyönantajien ohjeen mukaan kalenteripäivittäin. Alla olevassa taulukoissa esitetty sairauspoissaolojen suhteen henkilöiden määrä, poissaolokalenteripäivät ja se, minkä verran poissaoloja tulee yhtä henkilötyövuotta kohden. Lisäksi on laskettu mikä on keskimäärin yhden poissaolotapauksen kesto henkilötapaussittain.

	2021	2022	2023
Henkilöt	270	331	307
Kalenteripäivät	5412	5347	4686
Päiviä/htv	12,6	13,6	11,6
Päiviä/henkilötapaus	20,0	16,2	15,3

TAULUKKO 8. Sairauspoissaolot 2021–2023

Vuosina 2020–2021 elettiin koronapandemian aikaa. Vuonna 2022 koronaa oli erityisen paljon henkilöstöllä alkuvuodesta. Työpaikalle sai tulla vain täysin terveenä, oireisena tuli jäädä kotiin. Mikäli työntekijän ei ole ollut mahdollista tehdä etätöitä, hän on ollut sairauslomalla. Sairauspoissaolojen osalta vuonna 2023 on sairauspoissaolopäivien määrä vähentynyt edellisiin vuosiin verrattuna. Yksi selittävä tekijä on koronatilanteen helpottuminen vuonna 2023.

Sairauspoissaolotapauksia keston mukaan on kuvattu alla olevassa taulukossa. Omailmoituskäytäntö on muutettu koronatilanteen mukaan viiteen päivään aikaisemman kolmen päivän sijaan. Taulukosta näkee, että lyhyiden 1-5 kalenteripäivän pituisten sairauslomien määrä on vähentynyt. Sairauspoissaolotapauksia oli vuonna 2023 yhteensä 758, joten poissaoloja kertyi 6,2 kalenteripäivää/tapaus. Sairauspoissaololuvut eivät sisällä tilapäistä hoitovapaata (lapsen sairaus).

	Poissa- olot yh- teensä	1-5 kpv	6-14 kpv	15-29 kpv	30-59 kpv	60-119 kpv	120-365 kpv	tapauksia yht.	Ka kesto/ tapaus
2021	5412	556	131	56	32	9	0	784	6,9
2022	5347	788	233	37	22	5	0	1085	4,9
2023	4686	616	81	31	15	14	1	758	6,2

TAULUKKO 9. Sairauspoissaolotapaukset kalenteripäivittäin keston mukaan

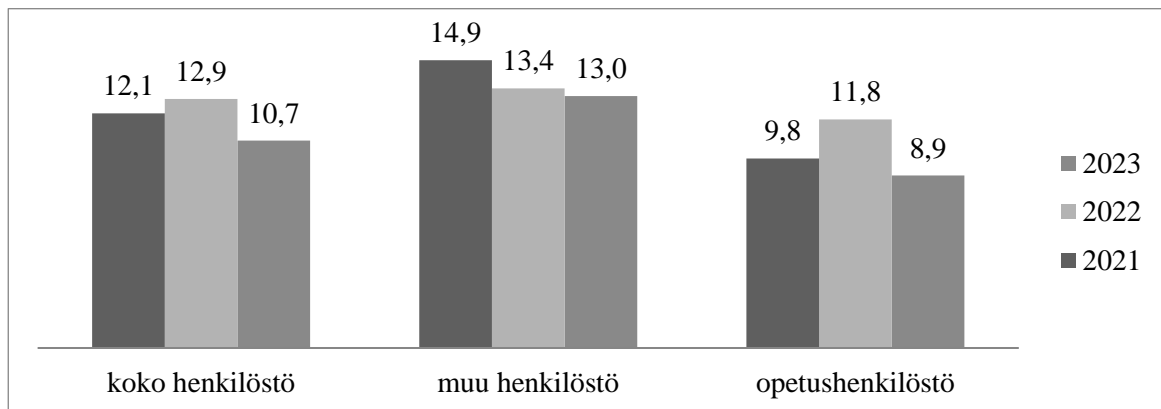
Työterveyshuollon raportin mukaan yleisimmät sairauspoissaolodiagnoosit vuonna 2023 olivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt, hengityselinten sairaudet ja tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Vuonna 2022 selkeästi yleisin diagnoosi oli koronan aiheuttama sairaus. Raportin mukaan 6 % henkilöstöstä muodostaa 67 % koko organisaation sairauspoissaoloista. Työterveyshuollon raportille ei kuitenkaan raportoidu henkilöstön omailmoituksesta (1-5pv) johtuvat sairauspoissaolot. Kpedun Unit4/HR -järjestelmästä otetun raportin mukaan henkilöstöstä 29,9 % ei ollut sairauspoissaoloja lainkaan vuoden 2023 aikana.

Osuus henkilöstöstä	2021	2022	2023
Sairauspoissaoloja	60,4 %	72,0 %	70,1 %
Ei lainkaan sairauspoissaoloja	39,6 %	28,0 %	29,9 %

TAULUKKO 10. Osuus henkilöstöstä, joilla sairauspoissaoloja/ei lainkaan sairauspoissaoloja

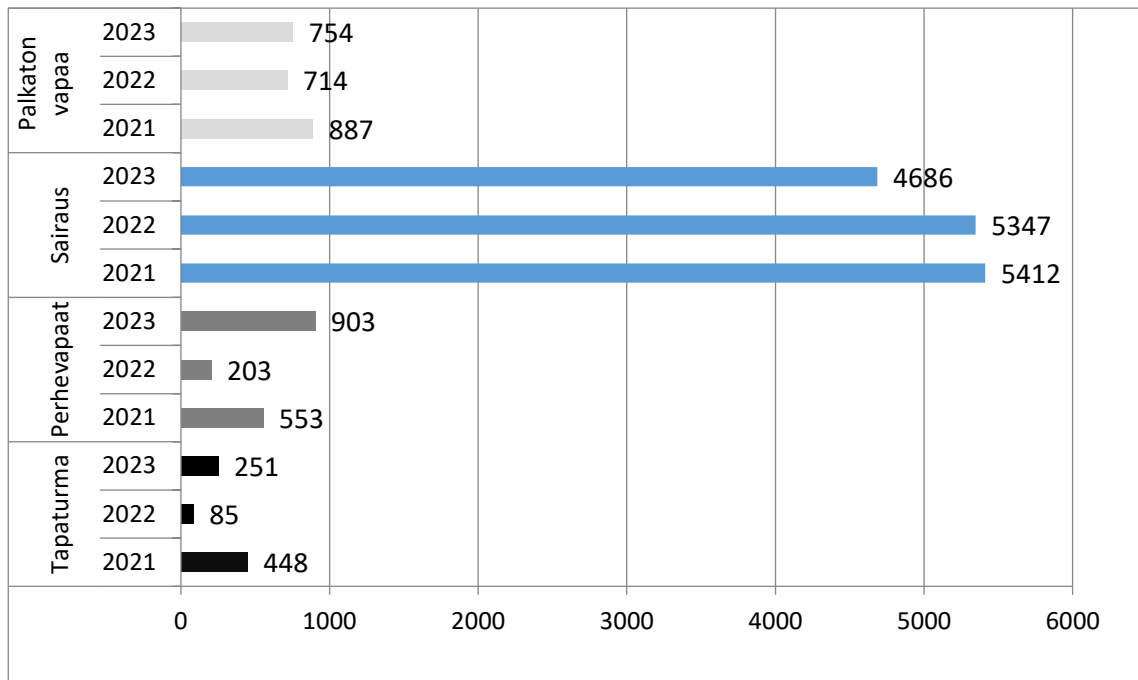
Kuntatyöntantajien suosituksen mukainen sairauspoissaolojen tunnusluku saadaan laskemalla kaikki kalenterivuoden aikana kertyneet sairauspoissaolopäivät (sis. tapaturmat) ja jakamalla tämä henkilötyövuosilla. Kpedun sairauspoissaolopäiviä on näin 12,2 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Kokkolan kaupungin vastaava tunnusluku on 17,1 kalenteripäivää.

Seuraavaksi on kuvattu sairauspoissaolon kesto kalenteripäivinä suhteessa henkilöstömäärään (opetushenkilöstö, muu henkilöstö ja koko henkilöstö). Vuonna 2023 sairauspoissaolojen kesto on laskenut verrattuna aiempiin vuosiin. Opetushenkilöstöllä on vähempi sairauspoissaoloja kuin muulla henkilöstöllä.



KUVIO 8. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä suhteessa henkilöstömäärään 2021–2023

Alla olevassa kuviossa on vuosien 2021–2023 poissaolot kalenteripäivittäin palkattoman vapaan, sairauden, perhevapaiden ja tapaturmien osalta. Palkattomat vapaat eivät sisällä pitkiä harkinnan varaisia virkavapaita tai työvapaita, vaan koostuvat lyhyistä palkattomista vapaista. Perhevapaiden määrä on noussut vuonna 2023 selkeästi verrattuna aikaisempiin vuosiin. Tapaturmista johtuvat poissaolot lisääntyivät edellisvuoteen verrattuna. Tapaturmia ja turvallisuuteen liittyviä asioita on kirjattu tarkemmin vuoden 2023 turvallisuusraporttiin.



KUVIO 9. Poissaolot kalenteripäivinä vuosina 2021–2023

Vuorotteluvapaalla oli kaksi henkilöä vuoden 2023 aikana. Kestoltaan ne olivat noin kolme kuukautta.

5.2. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa

Koulutusyhtymän työterveyshuollosta vastaa työterveyshuolto Työplus Kokkolassa, Kannuksessa, Perhossa ja Teerijärvellä (Kaustisen toimipaikka). Työterveyshuollosta saa lakisääteisen perusterveydenhoidon lisäksi sairaanhoitopalvelut.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain. Työterveyshuolto teki vuonna 2023 työpaikkaselvityksiä ammattikampukselle liiketoiminnan tiloihin, Kälviän asuntolaan, Kannuksen uuteen navettaan sekä ammattikampuksen opiskelijapalveluihin ja Närvilänkadun asuntolaan. Uusille työntekijöille on tehty työhöntulotarkastuksia 45 kpl.

Työterveyshuollon kustannukset ovat nousseet edellisestä vuodesta. Kustannukset kuitenkin painottuvat enemmän ennaltaehkäisevään työhön (KL1).

Työterveyshuollosta saadaan vuosittain perusraportti, josta näkee koko yhtymän osalta sairauspoissaolojen määrän diagnoosien pääryhmittäin. Tämä raportti ei kuitenkaan sisällä kaikkia sairauspoissaoloja ja –diagnooseja, sillä henkilöstöllä on käytössä omailmoitus viiden sairauspoissaolopäivän osalta ja osa sairauslomatodistuksista tulee muiden terveyden- ja sairaanhoitoa antavien tahojen kautta.

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

Koulutusyhtymässä otettiin vuonna 2023 käyttöön aktiivisen tuen toimintamalli, joka sisältää varhaisen, tehostetun, paluun ja korvaavan työn toimintamallit. Esihenkilöille toimitetaan henkilöstön poissaolot puolivuositin. 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.

Vuonna 2023 valmistui myös psykososiaalisen kuormituksen ohje, joka löytyy kokonaisuudessaan Pro24 -järjestelmästä.

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

Kuntoutus

Kuntoutuksiin osallistui vuonna 2023 neljä henkilöä ja kuntoutusten kesto oli yhteensä 25 päivää. Alla olevasta taulukosta näkee, että kuntouksiin osallistujien määrä on vähentynyt viime vuosien aikana.

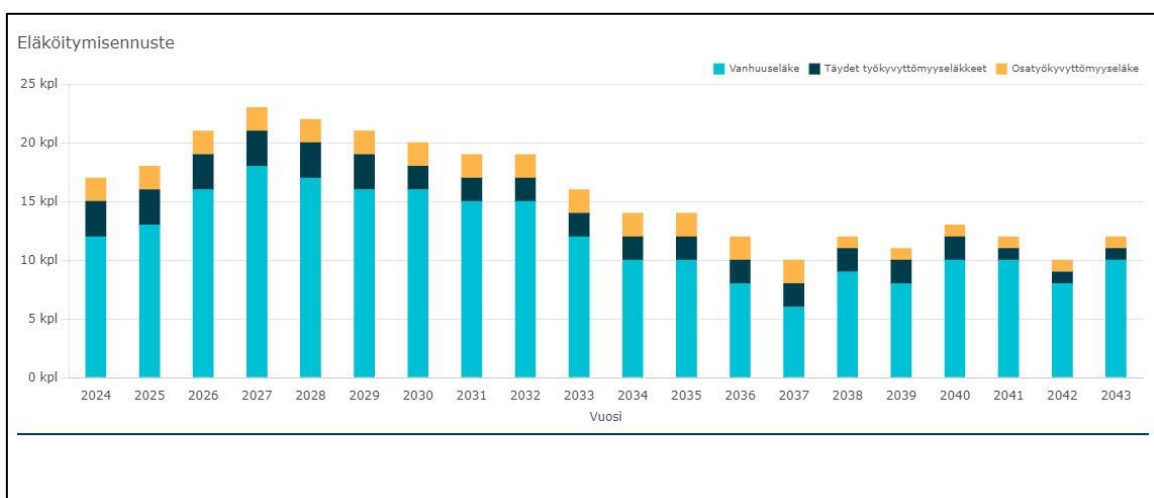
	2021	2022	2023
Henkilöt	5	5	4
Kesto (päivää)	41	15	25

TAULUKKO 11. Kuntoutuksiin osallistujat 2021–2023

5.3. Eläköityminen

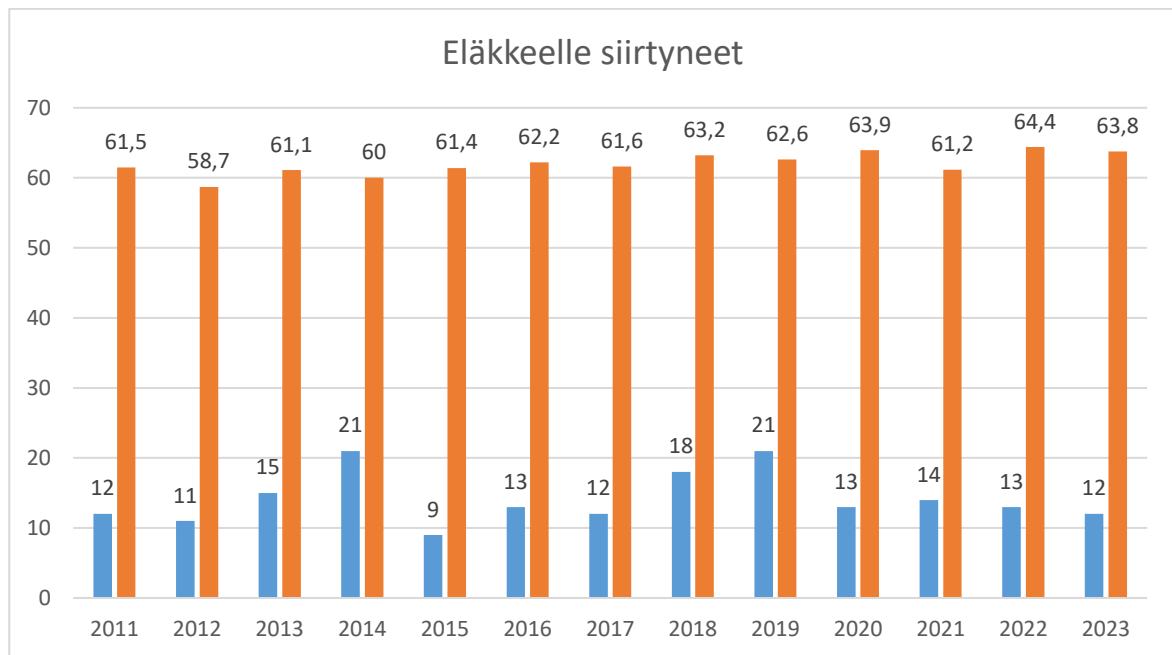
Eläkeuudistusten myötä osa-aikaeläke on poistunut ja tilalle on tullut osittainen varhennettu vanhuuseläke. Myös varhennettu vanhuuseläke on poistunut. Uutena eläkelajina tuli työraueläke. Eläkkeen alaikäraja on noussut vuodesta 2018 alkaen asteittain 63 vuodesta ylöspäin. Syntymävuosi vaikuttaa siihen, milloin voi jäädä vanhuuseläkkeelle.

Seuraava kuvion on Kevan avaintietopalveluiden eläköitymisennusteesta. Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2023 maaliskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2023 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työraueläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. Kevan eläköitymisennuste viiden ensimmäisen vuoden eläköityvien lukumäärästä 102 henkilöä, joka on 21,0 % prosentiosuus henkilöstöstä.



KUVIO 10. Henkilöstön eläköitymisennuste vuosittain (Keva)

Koska jokaisella on mahdollisuus itse valita joustavasti vanhuuseläkkeelle siirtyminen 63–68 ikävuoden välillä, ei täysin tarkkoja eläköitymisennusteita voida kuitenkaan tehdä. Alla olevasta kuvioista näkee kuinka monta henkilöä koulutusyhtymästä on vuosittain jäänyt eläkkeelle ja mikä on eläkkeelle jääneiden keski-ikä.



KUVIO 11. Henkilöstön eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä vuosina 2011–2023

Vuonna 2023 koulutusyhtymän henkilöstöstä 12 jäi eläkkeelle. Keski-ikä eläkkeelle siirtyessä vuonna 2023 oli 63,8 vuotta. Tämä sisältää siirtymisen vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 65 vuotta. Havaittavissa on, että henkilöstö ei välttämättä jää vielä eläkkeelle laskennallisen eläkeiän täytyttyä, vaan jatkaa työssään vielä tovin tämän jälkeen. Keski-ikäien lähteenä on käytetty Kevan avainlukuja.

5.4. Henkilöstökysely

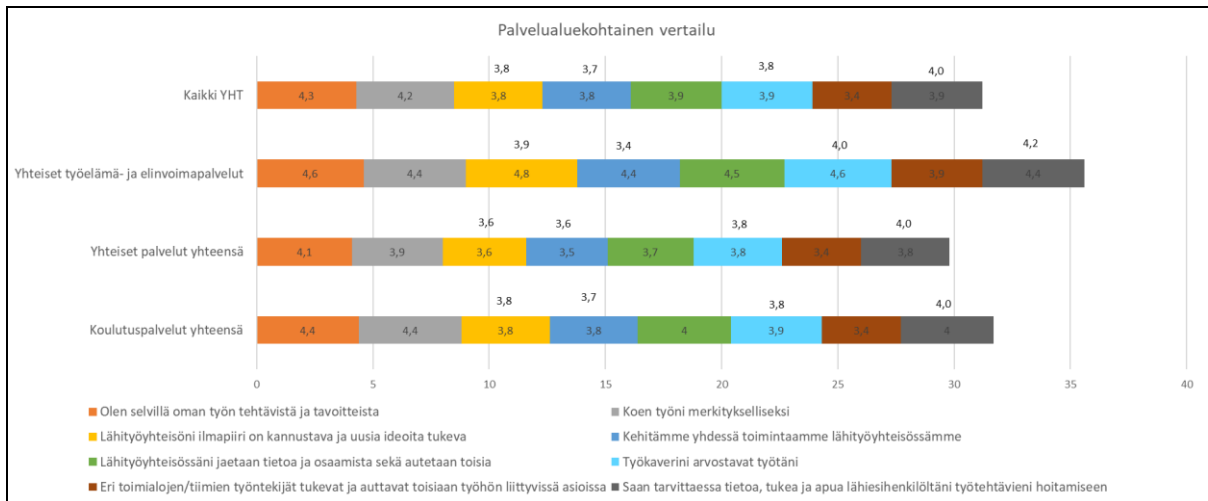
Pulssi –kysely toteutettiin 26.10. – 8.11.2023 välisenä aikana omana webropol-kyselynä. Kyselyn tarkoituksena oli kerätä henkilöstöltä ajantasaista palautetta työn tekemisestä, työhyvinvoinnista ja kehittämistarpeista. Vastaaminen tapahtui nimettömänä, kyselyn alussa kysytyt taustatiedot (sukupuoli, ikä) eivät olleet pakollisia, vaan näitä tietoja käytetään vain tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelussa. Vastaajan tuli kuitenkin valita toiminto/toimiala, jotta vastaukset tulevat raportoitua oikeaan ryhmään. Jos vastaajia oli alle 7 kpl, toiminnosta/toimialasta ei tehty yhteenvetoa tai otettu omaa raporttia. Tällöin vastaukset näkyvät vain palvelualueen yhteisessä raportissa.

Koko henkilöstön vastausprosentti oli 60%. Palvelualueittain ja toimialoittain/toiminnoittain vastausprosentteissa oli vaihtelua.

Henkilöstökyselyn tulokset raportoidaan koko Kpedun tulosten lisäksi myös palvelualueittain, toimialoittain ja -paikoittain, toiminnoittain ja johtotiimien mukaan. Kyselyn tarkoituksena on erityisesti antaa tietoa toimialoittain ja toiminnoittain toiminnan kehittämistä varten.

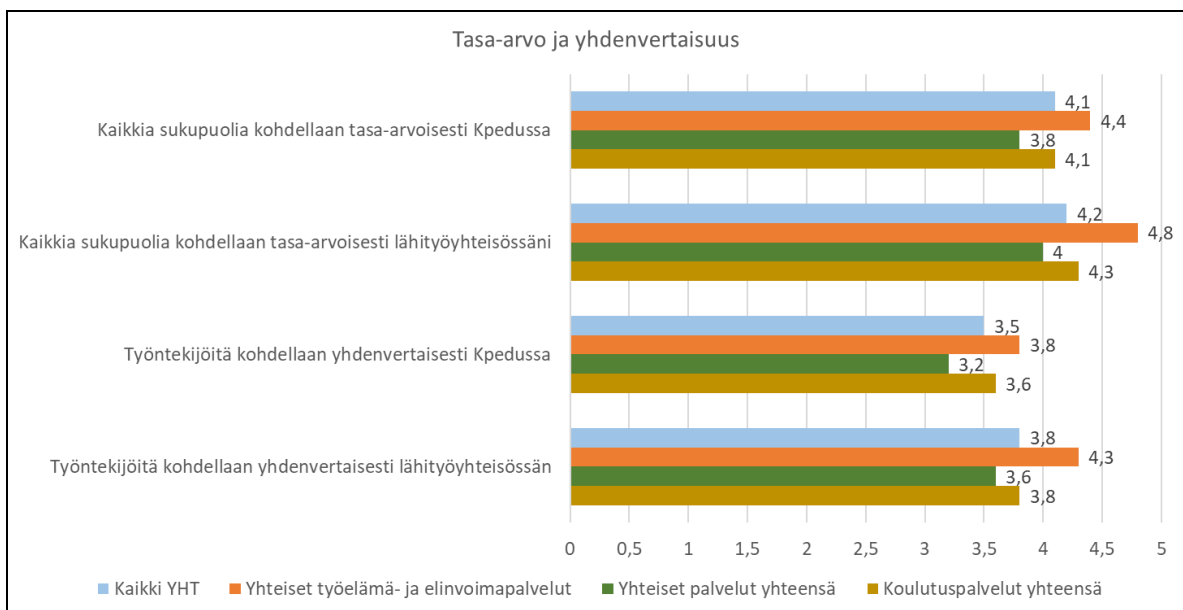
Alla on kuvattu tulokset palvelualuekohtaisten vertailun osalta. Pääsääntöisesti tulokset ovat hyvällä tasolla. Keskiarvojen osalta nähdään, että työntekijät ovat selvillä oman työnsä tehtävistä ja tavoitteista sekä työ koetaan merkitykselliseksi. Lähityöyhteisön kannustavan ilmapiirin ja uusia ideoita

tukevan kysymyksen keskiarvo on myös hyvällä tasolla kuten yhteisen kehittämisen keskiarvo. Lähiyöyhteisössä tapahtuvan tiedon ja osaamisen jakamisen ja työkavereiden arvostuksen osalta keskiarvot ovat arvon 4 molemmilla puolilla. Kehittämiskohteena voidaan nähdä eri toimialojen/tiimien työntekijöiden yhteistyön edistämässä. Esihenkilöltä koetaan saavan tietoa, tukea ja apua.



KUVIO 12. Palvelualuekohtainen vertailu Pulssi-henkilöstökyselyssä 2023

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kartoitettiin koko Kpedun ja lähiyöyhteisön tasolla. Tasa-arvonäkökulmasta Kpedussa ja lähiyöyhteisössä ollaan hyvällä tasolla. Yhdenvertaisuuden osalta tulee tuloksia tarkastella huolellisesti ja nostaa kehittämiskohteita sekä Kpedun, palvelualue että lähiyöyhteisötasolla. Tuloksia on hyödynnetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnassa.



KUVIO 13. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Kpedussa ja lähiyöyhteisössä

Pulssi-henkilöstökyselyssä kartoitettiin miten edellisen vuoden henkilöstökyselyn tuloksia on käsitelty työyhteisössä ja onko kehittämiskohteissa tapahtunut muutoksia. Tulosten osalta oli havaittavissa eroja eri toimialojen ja toimintojen osalta. Työterveyshuollon toiminna kehittämiseksi kartoitettiin henkilöstön tyytyväisyyttä työterveyshuollon palveluihin. Avoimissa kysymyksissä kysyttiin miten itse on vaikuttanut myönteisesti työyhteisön kehittämiseen ja mitä kehittämistoimia tulisi työyhteisössä tehdä. Vastauksissa tuotiin esiin vuorovaikutuksen merkitystä, positiivista asennetta ja ilmapiiriä, yhteistä kehittämistä ja yhteisiä pelisääntöjä. Lisäksi kartoitettiin miten yhä nopeammin muuttuva toimiala ja toimintaympäristö vaikuttavat toimintaan ja osaamistarpeisiin. Vastauksissa

korostui aktiivisuus, ennakointi, työelämälähtöisyys ja ajantasaisen osaamisen kehittäminen. Avointen vastausten tulosten analysoinnissa on hyödynnetty tekoälyä.

Kpedun toimialat, toiminnot ja tiimit ovat käyneet tuloksia läpi ja tehneet kehittämissuunnitelman, jonka toimenpiteisiin palataan vuoden aikana.

Henkilöstökyselyn tulokset on käsitelty HEKE-tiimissä, työsuojelujaoksessa, johtoryhmässä, YT-ryhmässä ja hallituksessa ja ne esitellään valtuustolle.

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 2023.

Työsuojelutoiminta on järjestetty YT-ryhmän alaisena viisijäsenisenä jaostona, jonka kokoonpano muodostuu neljästä työsuojeluvaltuutetusta ja turvallisuus- ja työsuojelupäälliköstä.

Työsuojelu- ja turvallisuusasioista on laadittu Turvallisuusraportti 2023, joka sisältää tarkemmat tiedot turvallisuudesta ja työsuojelusta Kpedussa ja mitä toimenpiteitä on vuoden aikana ollut.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen aloitettiin vuoden 2023 loppupuolella. Suunnitelma valmistui alkuvuodesta 2024.

Aloitetoiminta

Koulutusyhtymässä on käytössä sähköinen aloitelaatikko, johon henkilöstö voi esittää parantamis- ja kehittämissityksiä. 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 2023 aikana tehtiin Kpedun sähköiseen aloitelaatikkoon ennätyselliset 37 aloitetta. Aloitteet liittyivät mm. turvallisuuteen, hyvinvointiin sekä erilaisten toimintojen ja henkilöstökäytäntöiden kehittämiseen.

Henkilöstöviestintä

Henkilöstöviestintä viikkotiedotteen muodossa on siirtynyt sähköpostiviestinnästä Wihtorin (intranet) uutiskirjeen muotoon. Viikkotiedotteen lisäksi henkilöstöä on tiedotettu ajankohtaisista asioista kuukausittaisissa Kpedu-infoissa ja henkilöstön kehittämispäivillä. Ajankohtaisten asioiden sisäisestä tiedottamisesta ovat vastanneet pääsääntöisesti johtoryhmän jäsenet, mutta myös eri toimintojen päälliköt ja asiantuntijat omien vastualueidensa osalta.

Sosiaalisen median esim. Kpedun Facebook- ja Instagram-sivujen sisältöjen kehittämiseen on panostettu. Sosiaalista mediaa on hyödynnetty yhä enemmän rekrytointiprosesseissa.

Hallinnollisen päätöksenteon seuraamisen mahdollistamiseksi henkilöstölle lähetetään sähköposti-linkit valtuuston, hallituksen, yt-ryhmän ja johtoryhmän esityslistoihin ja pöytäkirjoihin.

Etätyö ja hybridimalli

Kpedussa on käytössä etätyö/hybridimalli niissä työtehtävissä, joissa se on mahdollista. Hybridimalli tarkoitetaan monipaikkaista työtä, jota tehdään säännöllisesti sekä työpaikalla että etänä. Jokaisen etä- tai hybridityötä tekevän kanssa tehdään Kpedun ohjeen mukainen sopimus. Hybridityössä esihenkilön tehtävänä on tukea hajautetun tiimin toimintaa, itseohjautuvuuden edellytyksiä, vuorovaikutuksen onnistumista ja luottamuksen rakentumista. Hybridityö edellyttää tiimin selkeitä ja yhdessä sovittuja toimintatapoja.

Työhyvinvointia tukevat henkilöstöetuudet ja tapahtumat

Kpedun työhyvinvointia tukevat henkilöstöetuudet on koottu seuraavaan taulukkoon. Työhyvinvointia tukevat etuudet on jaoteltu fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin, yhteisöllisyyteen, tapahtumiin, kehittämiseen sekä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen.

Fyysinen ja psyykinen hyvinvointi	Yhteisöllisyys	Tapahtumat	Kehittäminen	Työn ja muun elämän yhteensovittaminen
ePassiFlex	Ilmaiset kahvit	Pikkujoulu	Henkilöstön kehittämispäivät	Etätyömahdollisuus
Työsuhdepyörä	Joululounas	Ystävänpäivä	Oman osaamisen kehittäminen	Liukuva työaika
Liikuntavuorot	Tyhy-päivät	Muut yhteiset tapahtumat	Tiimin osaamisen kehittäminen	Lyhennetty työaika
Liikuntakampanjat	Merkkipäivämuistamiset	Saku ry:n kisat	Aloitetoiminta	Harkinnanvaraiset vapaat
Kpedun ja Kepingin hyvinvointiprojekti	Kunnia- ja ansiomerkit			
Työterveyshuollon palvelut	Henkilökuntayhdistykset			

TAULUKKO 12. Kpedun työhyvinvointia tukevat henkilöstöetuudet 2023

Vuonna 2023 työntekijöillä oli mahdollisuus saada 110 euron (ei omavastuuta) arvoisesti ePassiFlex -etuutta liikunta- ja kulttuuripalveluihin sekä hyvinvointiin. Tämä henkilöstöetu myönnetään kaikille 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 2023 aikana 373 työntekijää yhteensä 43 048,31 eurolla. Käyttöprosentti oli 88,3%. Kolme suosituinta käyttökohdetta olivat Elokuvateatteri Bio 1 & 2 Rex, Uintikeskus VesiVeijari ja KitinVapari.

Työsuhdepyöräetus on ollut vakituisen henkilöstön käytössä syksystä 2021 lähtien. Etuus on käytössä 85 työntekijällä.

Henkilöstön kokonaisvaltaista hyvinvointia edistämiseksi oli käynnissä Kpedun ja Keplin (Keski-Pohjanmaan Liikunta ry) hyvinvointiprojekti. Tämä sisälsi kuukausittaiset luennot, joihin sai osallistua paikan päällä tai Teamsin kautta. Luennon saattoi kuunnella myöhemmin myös tallenteesta. Luentojen välillä tuli teemaan liittyviä aktivoivia videoita. Tallenteet ja aktiivivideot tallennettiin Wihtoriin. Teemoina olivat lepo ja palautuminen, ravitseminen, fyysinen aktiivisuus ja elinkaari, kehonhuolto, liiku kuin lapsi sekä rutiinit ja niiden vaikutus. Koko hyvinvointiprojektin läpileikkaavana teemana oli psyykkinen hyvinvointi.

Kpedun yhteiset kehittämispäivät järjestettiin keväällä ja syksyllä. Kevään kehittämispäivän teemana oli pedagoginen ohjelma ja syksyllä teemana oli Kpedun arvot. Syyskauden avajaiset järjestettiin auto- ja logistiikka-alan uusien oppimisympäristöjen avajaisten yhteydessä. Pikkujoulut järjestettiin marraskuussa ja joulukuussa henkilöstölle tarjottiin joululounas.

Työntekijät ovat voineet itse suunnitella oman toimialan/-tiimin tyhy-päivien sisällöt. Tyhy-päiviä vietettiin pääsääntöisesti kevään ja alkusyksyn aikana.

Henkilöstöyhdistykset ovat toimineet aktiivisesti ja niiden toiminta on edistänyt yhteisöllisyyttä.

Henkilöstön SAKU-toiminta

Saku ry:n henkilöstön kisatoimintaan osallistuu perinteisesti Kpedun henkilöstöä. Henkilöstöä osallistui keilauksen kotiratakisoihin, josta saatiin kultamitali. Talvikisoista Rovaniemeltä saaliiksi tuli kultaa, hopeaa ja pronssia hiihtokilpailusta. Lisäksi henkilöstöä osallistui retkihihtoon.

Lentopalloa pelattiin naisten ja miesten joukkueilla sekä sekajoukkueella, joka voitti B-sarjan nousun näin A-sarjaan.

Syyskisoista Espoosta mitaleita tuli roppakaupalla, esim. yleisurheilusta, saappaanheitosta ja beach volleysta. Henkilöstöä osallistui myös salibandy- ja golfkisoihin.

Syksyllä Kpedussa oli käynnissä Saku ry:n Liikkeelle -liikuntakampanja.

Työmerkkipäivämuistaminen

Kpedussa halutaan kiittää ja osoittaa arvostusta hyvästä ja pitkästä kunnallisesta työurasta. Työmerkkipäivämuistamista toteutetaan joka toinen vuosi. Työmerkkipäivämuistaminen toteutettiin vuonna 2022, joten seuraavan kerran muistaminen tapahtuu vuonna 2024. Ritarikunnan kunniamerkkejä haettiin vuonna 2023 ja kahdelle ansioituneelle työntekijälle myönnettiin Suomen Leijonan ansioristit.

6 Yhteenveto

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä oli 31.12.2023 yhteensä 438 työntekijää. Luku ei sisällä sivutoimisia (mm. luennoitsijoita, sivutoimisia tuntiopettajia), joita oli tarkasteluhetkellä 11 henkilöä. Tarkasteluhetkellä 31.12.2023 oli kolme henkilöä opintovapaalla, kaksi henkilöä vanhempainvapaalla, yksi henkilö virkavapaalla, kaksi henkilöä vuorotteluvapaalla ja yksi palkattomalla vapaalla. Heidät on laskettu mukaan henkilöstömäärään 31.12.2023. Vuoden 2023 keskimääräinen henkilöstömäärä oli 444 työntekijää. Osa-aikaisessa palvelussuhteessa oli tarkasteluhetkellä 51 henkilöä. Osa-aikaisuuden syynä on pääsääntöisesti henkilöstä itsestään johtuva syy, kuten halukkuus tehdä lyhennettyä työaikaa, osittainen varhennettu eläke tai osittainen hoitovapaa.

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. Henkilötyövuosia oli 404 vuonna 2023. HTV on laskenut verrattuna edellisiin vuosiin (v. 2022/413, 2021/428).

Koko koulutusyhtymän henkilöstöstä hieman yli puolet 55,9 % kuuluu opetushenkilöstöön. 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. Koulutusyhtymän omat ruoka-, laitoshuolto- ja kiinteistöhuoltopalvelut yhteisissä palveluissa lisäävät suhteellisesti muun henkilökunnan osuutta verrattuna opetushenkilöstöön.

Koulutusyhtymän henkilöstöstä 37,2 % on miehiä ja 62,8 % on naisia. Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2023 lopussa 50 vuotta 5 kuukautta ja koko henkilöstön keski-ikä oli 49 vuotta 1 kuukausi.

Koulutusyhtymän suurin ikäryhmä on 50–59 –vuotiaat, joita on 34,5,0 % koko henkilöstöstä. Naisien suurimpaan ikäryhmään 50–59 –vuotiaat kuuluu 33,8 % naisista. Miesten suurin ikäryhmä on myös 50–59 –vuotiaat, jossa on 35,6 % miehistä. Koko henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 52,5 %. Yli 60-vuotiaita on 18,0 %.

Opetushenkilöstön osalta kaikki kelpoisuusehdot (ns. *muodollinen pätevyys*) täyttyy 87,3 % opettajakunnasta tarkasteluajankohtana 31.12.2023.

Olemme osallistuneet aktiivisesti hankeverkostoihin ja hyödyntäneet hankkeiden mahdollisuuksia henkilöstön osaamisen kehittämisessä. Osaamisen kehittämisessä on käytetty 70-20-10 -mallia.

Sairauspoissaolojen osalta vuonna 2023 on sairauspoissaolopäivien määrä vähentynyt edellisiin vuosiin verrattuna. Erityisesti lyhyiden 1-5 kalenteripäivän pituisten sairauslomien määrä on vähentynyt ja yksi selittävä tekijä on koronatilanteen helpottuminen vuonna 2023. Työterveyshuollon raportin mukaan yleisimmät sairauspoissaolodiagnoosit vuonna 2023 olivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt, hengityselinten sairaudet ja tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Henkilöstöstä 29,9 % ei ollut sairauspoissaoloja lainkaan vuoden 2023 aikana.

Tapaturmista johtuvat poissaolot lisääntyivät edellisvuoteen verrattuna. Tapaturmia ja turvallisuuden liittyviä asioita on kirjattu tarkemmin vuoden 2023 turvallisuusraporttiin.

Vuonna 2023 koulutusyhtymän henkilöstöstä 11 jäi eläkkeelle. Keski-ikä eläkkeelle siirtyessä vuonna 2023 oli 63,8 vuotta. Tämä sisältää siirtymisen vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 65 vuotta. Havaittavissa on, että henkilöstö ei välttämättä jää vielä eläkkeelle laskennallisen eläkeiän täytyttyä, vaan jatkaa työssään vielä tovin tämän jälkeen.

Pulssi -henkilöstökysely toteutettiin 26.10. – 8.11.2023 välisenä aikana omana webropol-kyselynä. Kyselyn tarkoituksena oli kerätä henkilöstöltä ajantasaista palautetta työn tekemisestä, työhyvinvoinnista ja kehittämistarpeista. Koko henkilöstön vastausprosentti oli 60 %. Palvelualueittain ja toimialoittain/toiminnoittain vastausprosentteissa oli vaihtelua. Henkilöstökyselyn tulokset raportoidaan koko Kpedun tulosten lisäksi myös palvelualueittain, toimialoittain ja -paikoittain, toiminnoittain ja johtotiimien mukaan. Kyselyn tarkoituksena on erityisesti antaa tietoa toimialoittain ja toiminnoittain toiminnan kehittämistä varten. Kpedun toimialat, toiminnot ja tiimit ovat käyneet tuloksia läpi ja tehneet kehittämissuunnitelman, jonka toimenpiteisiin palataan vuoden aikana. Henkilöstökyselyn tulokset on käsitelty HEKE-tiimissä, työsuojelujaoksessa, johtoryhmässä, YT-ryhmässä ja hallituksessa ja ne esitellään valtuustolle.

Yhdessä olemme enemmän -henkilöstöstrategia valmistui syksyllä 2023. Sen valmistelu tapahtui heke-tiimissä. Henkilöstöstrategian tausta-aineistoina hyödynnettiin strategian väliarvioinnin ja henkilöstökyselyjen tuloksia sekä erilaisia kartoituksia ja analyseja. Samaan aikaan valmistunutta työhyvinvointisuunnitelmaa voidaan pitää henkilöstöstrategian toimenpidesuunnitelmana.

Vuoden 2023 aikana on toteutettiin 61 ulkoista rekrytointia, joista 37 oli vakituiseen ja 24 määräaikaan palvelussuhteeseen. Sisäisiä rekrytointeja oli neljä, joista yksi oli vakituiseen ja kolme määräaikaan palvelussuhteeseen. Pääsääntöisesti rekrytoinneissa on onnistuttu ja työntekijät ovat löytyneet, mutta joillakin opetusaloilla alkaa olla rekrytointihaasteita. Käytössä on myös avoin haku Kpedun osaajapankkiin, jonka kautta on palkattu opetuksen ja ohjauksen lyhytaikaisiin sijaistuksiin.

Vuoden 2023 aikana on edistetty työnantajamielikuvaa valmistamalla video siitä, millaista on työskennellä Kpedulla. Video on nähtävillä Kpedun www-sivuilla ja jokaisessa rekrytointi-ilmoituksessa Kuntarekryssä. Lisäksi hakijakokemuskyselyn valmistelu aloitettiin loppuvuodesta. Sen avulla voimme kehittää työnantajamielikuvan lisäksi rekrytointiprosessia.

Henkilöstön kokonaisvaltaista hyvinvointia edistämiseksi oli käynnissä Kpedun ja Keplin (Keski-Pohjanmaan Liikunta ry) hyvinvointiprojekti. Vuonna 2023 työntekijöillä oli mahdollisuus saada 110 euron arvoisesti ePassiFlex -etuutta liikunta- ja kulttuuripalveluihin sekä hyvinvointiin. Käytössä on myös työsuhdepyöräetus.

Kpedun yhteiset kehittämispäivät järjestettiin keväällä ja syksyllä. Kevään kehittämispäivän teemana oli pedagoginen ohjelma ja syksyllä teemana oli Kpedun arvot. Lisäksi toimipaikat, toimialat ja toiminnot ovat järjestäneet omia henkilöstön kehittämispäiviä. Syyskauden avajaiset järjestettiin auto- ja logistiikka-alan uusien oppimisympäristöjen avajaisten yhteydessä. Pikkujoulut järjestettiin marraskuussa ja joulukuussa henkilöstölle tarjottiin joululounas.

Työntekijät ovat voineet itse suunnitella oman toimialan/-tiimin tyhy-päivien sisällöt. Tyhy-päiviä vietettiin pääsääntöisesti kevään ja alkusyksyn aikana. Syksyllä Kpedussa oli käynnissä Saku ry:n Liikkeelle -liikuntakampanja. Henkilöstöä osallistui myös Saku ry:n järjestämiin urheilukisoihin.