

Yhteistoimintaelin

Aika 13.03.2025 klo 14:00 - 15:50

Paikka Isopaja, Teams

Käsitellyt asiat

§	Otsikko	Sivu
§ 10	Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
§ 11	Edellisen kokouksen muistio	4
§ 12	Tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2024	5
§ 13	Henkilöstöraportti 2024	7
§ 14	Turvallisuusraportti 2024	9
§ 15	Projektitoiminnan raportti vuodelta 2024	10
§ 16	Yhteistoimintaneuvottelujen täytäntöönpanon tilannekatsaus	12
§ 17	Henkilöstö-, koulutus- ja työhyvinvointisuunnitelma 2025-2026	13
§ 18	Uhka- ja väkivaltatilanteiden hallinta -ohje	15
§ 19	Työsuojelujaoksen ajankohtaiset asiat	17
§ 20	Etä- ja hybridityöohjeen päivitys	18
§ 21	Lomarahan vapaaksivaihtomahdollisuus ja lomarahan maksuajankohta	19
§ 22	KVTES:n tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto ja kunta-alan sopimuskorotukset	20
§ 23	Aloitteet 2024	21
§ 24	Muut asiat	22

Yhteistoimintaelin

Läsnä

Mommo Hilikka	puheenjohtaja
Sivula Jarkko	varapuheenjohtaja
Bergroth Mari	jäsen
Karisaari Tiina	jäsen
Kippo Antti	jäsen
Mantila Jouni	jäsen
Maunuksela Ari	jäsen
Molander Jan	jäsen
Paloranta Johanna	jäsen
Rintala Petri	jäsen
Salo Sirpa	jäsen
Sundström Nina	jäsen
Suonperä Sirpa	jäsen
Urpilainen Pirjo	jäsen
Väisälä Mika	jäsen
Wacklin Kirsi	jäsen
Ylikarjula Jukka	jäsen
Seppä-Jokela Elina	pöytäkirjanpitäjä

Allekirjoitukset

Hilikka Mommo
Juko/OAJ
pääluottamusmies, pj.

Pöytäkirjan tarkastus

Jan Molander JHL, pääluottamusmies	Mari Bergroth Jyty, pääluottamusmies
---------------------------------------	---

Pöytäkirjan nähtävilläpito

Pöytäkirja on tarkastuksen jälkeen nähtävillä koulutusyhtymän verkkosivuilla.

Elina Seppä-Jokela
henkilöstö- ja työhyvinvointipäällikkö,
KT-yhteyshenkilö, sihteeri



Yhteistoimintaelin

§ 10

13.03.2025

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Yhteistoimintaelin 13.03.2025 § 10

Päätösehdotus

Kokous todetaan laillisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Päätös

Kokous todettiin lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.

Yhteistoimintaelin

§ 11

13.03.2025

Edellisen kokouksen muistio

Yhteistoimintaelin 13.03.2025 § 11

YT-ryhmän 23.1.2025 kokouksen pöytäkirja on saatettu henkilöstön tietoon 29.1.2025 intranetissä.

Päätösehdotus

Vahvistetaan edellisen kokouksen sähköisesti allekirjoitettu pöytäkirja.

Päätös

Vahvistettiin edellisen kokouksen sähköisesti allekirjoitettu pöytäkirja.

Johtoryhmä	§ 50	05.03.2025
Yhteistoimintaelin	§ 12	13.03.2025

Tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2024

Johtoryhmä 05.03.2025 § 50

Tilinpäätös- ja toimintakertomus vuodelta 2024 käsitellään johtoryhmän kokouksessa 5.3.2025, esitellään tarkastuslautakunnalle 7.3.2025 ja esitellään YT-ryhmän kokouksessa 13.3.2025. Yhtymähallitus käsittelee ja allekirjoittaa tilinpäätöksen kokouksessaan 13.3.2025. Yhtymähallituksen käsittelyn jälkeen TP2024 on tilintarkastajien ja tarkastuslautakunnan arvioitavana, jonka jälkeen yhtymävaltuusto hyväksyy tilinpäätöksen kokouksessaan 24.4.2025.

Johtoryhmän kokouksessa:

- Käydään läpi TP2024-asiakirja tarvittavin korjauksin (oheisaineisto).
- Todetaan vuoden 2024 talousarvion toteutuminen perusteluineen.
- Todetaan tilintarkastajien havainnot vuoden 2023 tilinpäätöksestä ja Kilan kuntajaoston suosituksista (oheisaineisto).

Päätösehdotus Johtoryhmä vahvistaa osaltaan tilinpäätös- ja toimintakertomuksen vuodelta 2024.

Päätös Johtoryhmä vahvisti osaltaan tilinpäätös- ja toimintakertomuksen vuodelta 2024 ja päätti saattaa sen yt-ryhmän ja yhtymähallituksen käsiteltäväksi.

Yhteistoimintaelin 13.03.2025 § 12
939/02.01.02/2024

Vuosi 2024 oli koulutusyhtymän talouden ja toiminnan kannalta haasteellinen. Valtion talousarviossa asetettiin jo vuodelle 2024 säästötavoitteita. Toiminnalliset haasteet näkyivät mm. yritysten varovaisuutena koulutusostoihin ja työllisyysalueen käynnistymisestä johtuvat muutokset. Sinänsä Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän toimintaympäristö on edelleen myönteisen kasvun aluetta.

Kokonaisuutena arvioiden vuoden 2024 talous toteutui ennakoidusti, vaikkakin talousarviossa asetettuja tulos- ja ylijäämätavoitteita ei täysin saavutettu. Valtionosuustuottojen aleneminen, vuodenvaihteen tilinpäätöskirjaukset ja lainakorkojen nousu sekä opiskelijamäärän tavoitteellinen kasvattaminen olivat syitä tilikauden tuloksen alenemiseen. Talousarviossa asetettujen tavoitteiden osalta saavutettiin kuitenkin edistymistä ja konkretisointia. Myönteistä oli sisäisten prosessien uudistaminen ja useiden ohjeistusten laadinta, joista voidaan mainita esihenkilöiden työtehtäviä täsmentävä toimintasäätö, sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohjeet, vastuullisuusohjeet, laatujärjestelmäohjeistus, eKpedu-strategia ja tietoturvahjeistus.

Syyskaudella käytiin valtion vuoden 2025 talousarvion säästötoimenpiteistä johtuvat yhteistoimintaneuvottelut. Kpedun vuoden 2025 talousarvio laadittiin noin 1,5 m€ alijäämäiseksi ja yhtymävaltuusto edellytti yhtymähallituksen

Johtoryhmä	§ 50	05.03.2025
Yhteistoimintaelin	§ 12	13.03.2025

käynnistävän toimenpiteet talouden tasapainottamiseksi. YT-neuvottelut saatiin ilman erimielisyyksiläusumia päätökseen 16.1.2025 ja saatettiin myös yhtymävaltuustolle tiedoksi 6.2.2025.

Talousarvion 2024 toteutumisen keskeiset tunnusluvut:

- Toimintatuotot 41,6 m€, kasvua ed. vuoteen 1,8 % ja talousarvioon 2,3 %.
- Toimintakulut 38,0 m€, kasvua ed. vuoteen 0,2 % ja talousarvioon 3,6 %.
- Henkilöstökulut 25,0 m€, kasvua ed. vuoteen 0,2 % ja talousarvioon 1,6 %.

- Tilikauden kirjattu tulos on -401.695,39 €, kun talousarviotavoite oli 0,00 €. Tulokseen sisältyy kiinteistöinvestointeihin liittyviä purkukustannuksia noin 128.000 euroa, jotka katetaan tilikauden tuloksen jälkeisenä eränä, joten vertailukelpoinen tilikauden tulos on noin -274.000 euroa.

- Tuloslaskelman vuosikate on 2,92 m€, kun talousarviossa tavoite oli 3,27 m€. Poistot olivat 3,33 m€ eli vuosikate ei riittänyt poistojen kattamiseen.

- Vuoden 2024 tilikauden ylijäämä on poistoero-, investointivaraus- ja rahastokirjausten jälkeen +/- 0,00 €. euroa.

- Nettoinvestoinnit vuonna 2024 olivat 4,86 m€, kun talousarviossa varaus oli 5,00 m€. Investoinnit toteutuivat talousarvion mukaisesti.

- Investointiohjelman toteuttamiseen otettiin 3,0 m€ uutta lainaa, mutta vastaavasti vanhoja lainoja lyhennettiin noin 3,4 m€. Lainojen korkotasot nousi edellisvuosien tasosta, jolloin vuoden 2024 korkokulut olivat noin 598.731 €, kun edellisvuonna korkokulut olivat 412.117 €.

Puolivuosisikatsauksen perusteella vuoden 2024 tilikauden tuloksen ennakoitiin olevan lievästi positiivinen. Loppuvuoden talouskehityksen ja tilinpäätöskirjausten jälkeen yhtymävaltuuston vahvistama sitova määräraha nollatulos +/- 0,00 € kääntyi noin 402 t€ tappiolliseksi. Tähän olivat syynä lähinnä seuraavat tekijät, joiden vaikutus tilikauden tulokseen oli noin 413.000 €:

- lomapalkkavelan lisäys 130.000 €
- henkilöstön tapaturmavakuutusmaksun lisäys 20.000 €
- varastojen pieneneminen ja inventaarimuutoksen kirjaus 88.000 €
- projektien omarahoitusten lisäys 47.000 € (katettu rahaston tuloutuksena)
- investointiohjelman mukaisten rakennusten rakentamisen yhteydessä tehtävien purkutöiden kertäkirjaus kuluksi 128.000 € (katettu varauksen purkuna).

Oheisaineistona on yhtymäjohtajan ehdotus tilinpäätös- ja toimintakertomukseksi vuodelta 2024.

Päätösehdotus Merkitään tiedoksi.

Päätös Kuultiin esittely tilinpäätös- ja toimintakertomuksesta vuodelta 2024 ja merkittiin tiedoksi.

Johtoryhmä	§ 47	05.03.2025
Yhteistoimintaelin	§ 13	13.03.2025

Henkilöstöraportti 2024

Johtoryhmä 05.03.2025 § 47

Henkilöstöraportti antaa Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän johdolle, luottamushenkilöille, henkilöstöasioista vastaaville sekä henkilöstölle tietoa koulutusyhtymän henkilöstövoimavaroista, henkilöstön osaamisesta ja työhyvinvoinnista. Henkilöstön perustietoja koskevat tiedot perustuvat vuoden viimeisen päivän (31.12.2024) tilanteeseen. Suurin osa henkilöstöraportin tiedoista on saatu Unit4/HR-järjestelmästä. Osa tiedoista on täydennetty eri osa-alueita koordinoivilta henkilöiltä erikseen keräämällä.

Koulutusyhtymässä oli 31.12.2024 yhteensä 430 työntekijää. Luvut eivät sisällä sivutoimisia (mm. luennoitsijoita, sivutoimisia tuntiopettajia), joita oli tarkasteluhetkellä 15 henkilöä. Vuonna 2024 henkilötyövuosia oli 401 ilman sivutoimisia ja sivutoimiset mukaan laskettuna 425. Vakituisen henkilöstön osuus on 85,1 %.

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 38,6 % on miehiä ja 61,4 % on naisia. Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2024 lopussa 50 vuotta 6 kuukautta ja koko henkilöstön keski-ikä oli 49 vuotta 5 kuukautta. Koulutusyhtymän suurin ikäryhmä on 50–59 –vuotiaat, johon kuuluu 33,3 % henkilöstöstä.

Vuoden 2024 aikana toteutettiin 29 ulkoista rekrytointia, joista 13 oli vakituisen ja 16 määräaikaiseen palvelussuhteeseen. Sisäisiä rekrytointeja oli yksi, joka oli määräaikaiseen palvelusuhteeseen.

Osaamisen kehittämisessä on hyödynnetty käynnissä olevia kehittämishankkeita, mm. digiosaamisen kehittämisessä ja osaamiseen erityistä tukea tarvitsevien ohjaamiseen ja opettamiseen. Vuonna 2024 laadittiin Kpedun osaamisen kehittämisen malli ja otettiin käyttöön osaamiskartoitukset.

Vuonna 2024 sairauspoissaolopäivien määrä on vähentynyt edellisiin vuosiin verrattuna. Työterveyshuollon raportin mukaan yleisimmät sairauspoissaolodiagnoosit olivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt, hengityselinten sairaudet ja tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Henkilöstöstä 35,6 % ei ollut sairauspoissaoloja lainkaan vuoden 2024 aikana. Kpedun sairauspoissaolopäiviä on 9,6 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden ja sairauspoissaoloprosentti on 3,7 %.

Johtoryhmä	§ 47	05.03.2025
Yhteistoimintaelin	§ 13	13.03.2025

Työhyvinvoinnin edistämistä on tapahtunut mm. yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, onnistumiskeskusteluissa, kehittämispäivissä, tyhy-päivissä ja henkilöstökyselyn myötä.

Henkilöstöraportti 2024 on toimitettu johtoryhmän jäsenille sähköpostitse.

Päätösehdotus Johtoryhmä käsittelee henkilöstöraportin 2024 ja saattaa sen yt-ryhmän ja hallituksen käsittelyyn.

Päätös Käytiin läpi henkilöstöraportti 2024 ja päätettiin saattaa se yt-ryhmän ja yhtymähallituksen käsittelyyn.

Yhteistoimintaelin 13.03.2025 § 13
129/01.00.02/2025

Henkilöstöraportti on käsitelty heke-tiimissä 18.2.2025 ja johtoryhmässä 5.3.2025. Yhtymähallitus käsittelee raportin 13.3.2025 kokouksessaan.

Henkilöstöraportti 2024 on esityslistan liitteenä.

Päätösehdotus Kuullaan esitys henkilöstöraportin 2024 keskeisistä tunnusluvuista ja sisällöstä. Merkitään tiedoksi.

Päätös Kuultiin esittely henkilöstöraportista 2024 ja merkittiin tiedoksi.

Johtoryhmä	§ 44	05.03.2025
Yhteistoimintaelin	§ 14	13.03.2025

Turvallisuusraportti 2024

Johtoryhmä 05.03.2025 § 44

Turvallisuusraporttiin on koottu edellisen vuoden tärkeimmät turvallisuuteen, työsuojeluun, työterveyshuollon yhteistoimintaan ja vastuullisuuteen liittyvät teot ja tilastot. Käsitellään tärkeimmät kohdat ja keskustellaan tämän vuoden ja tulevaisuuden tärkeimmistä kehittämiskohteista.

Johtoryhmä käy keskustelun turvallisuuteen liittyvien asioiden kehittämiskohteista.

Turvallisuusraportti 2024 on oheisaineistona.

Päätösehdotus Johtoryhmä käy läpi turvallisuusraportin 2024 ja saattaa sen yt-ryhmän ja yhtymähallituksen käsittelyyn.

Päätös Käytiin läpi turvallisuusraportin 2024 yhteenveto ja keskusteltiin tärkeimmistä kehittämiskohteista sekä päätettiin saattaa turvallisuusraportti 2024 yt-ryhmän ja yhtymähallituksen käsittelyyn.

Yhteistoimintaelin 13.03.2025 § 14
123/01.00.02/2025

Turvallisuusraportti 2024 on käsitelty 5.3.2025 johtoryhmän kokouksessa.

Turvallisuusraportti 2024 on oheisaineistona.

Päätösehdotus Kuullaan esitys turvallisuusraportista 2024 ja merkitään tiedoksi.

Päätös Kuultiin esittely turvallisuusraportista 2024 ja merkittiin tiedoksi.

Johtoryhmä	§ 45	05.03.2025
Yhteistoimintaelin	§ 15	13.03.2025

Projektitoiminnan raportti vuodelta 2024

Johtoryhmä 05.03.2025 § 45

Kpedu:ssa oli vuoden 2024 aikana käynnissä yhteensä 53 julkisrahoitteista projektia, ja niiden toteutuneet kustannukset 1.1.-31.12.2024 väliseltä ajalta olivat yhteensä noin 2,4 M€ (vuonna 2023 2,8 M€/64 kpl.). Projektitoimintamme volyymi oli hiukan edellisvuosia pienempi. Tämä johtuu pääosin siitä, että vuoden 2023 loppupuolella päättyi paljon edellisen ohjelmakauden hankkeita ja kuluvan ohjelmakauden rahoitukset eivät olleet samaan aikaan täysimääräisesti avoinna. Henkilötyövuosia oli projekteissamme yhteensä n. 27, mikä oli n. 6,4% Kpedun henkilötyövuosista. Ulkopuolista rahoitusta projektitoimintamme sisälsi n. 2,1 M€, mikä oli n. 5,2% Kpedun toimintatuotoista.

Kpedu sijoitti projektitoimintaan omarahoitusosuuksia yhteensä n. 0,24 M€, mikä tekee omarahoitusosuudeksi n. 10,1%. Projektitoiminnan vipuvaikutus oli n. 8,9 – toisin sanoen Kpedu sai sijoittamat omarahoitukset lähes yhdeksänkertaisena takaisin ulkopuolisena rahoituksena. Omarahoitusosuudet olivat edelleen maltillisella tasolla ja omarahoitukset kohdistuivat pääosin oman toiminnan - ammatillisen koulutuksen ja oppimisympäristöjen, henkilökunnan osaamisen sekä opiskelijoidemme hyvinvoinnin - edistämiseen.

Vuoden 2024 aikana painopisteistä isoin oli oppimisympäristöjen kehittäminen (n. 24,4%), jossa oli kaksi laajaa kokonaisuutta - Älykäs ja kestävä asuminen- sekä Minepro2 -hankkeet. Rahoituskanavista suurin oli valtionavustukset (22,4%), joissa korostuivat Opetus- ja kulttuuriministeriön strategiarahoitushankkeet sekä jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (Jotpa) Hoiva-hankkeet. Suurimman kasvuloikan otti kansainvälisyyshankkeet, jossa on laajoja Erasmus+ rahoitteisia verkostohankkeita sekä omia opiskelijoiden ja henkilökunnan liikkuvuushankkeita.

Uusia projekteja käynnistyi vuoden 2024 aikana 24 kpl. ja päättyi 17 projektia. Hakemusvaiheessa oli vuoden lopussa edelleen paljon hankkeita, joista osasta olemme jo saaneet positiivisia päätöksiä. Vuoden lopussa käynnissä olleiden hankkeiden käytettävissä olevat kustannusarviot oli yhteensä n. 3,1 M€, mikä luo hyvän pohjan kuluvalle vuodelle 2025. Voidaan todeta, että Kpedun projektitoiminnan pieni notkahdus jäi väliaikaiseksi.

Olemme onnistuneet laajentamaan viime aikoina hanketoimintaa. Varsinkin Kaustisen hevosalan ympärille on syntynyt merkittävää kehittämistoimintaa ja hankeosaamista. Myös sote-ala ja rakennusalat ovat aktivoituneet. Edelleen luonnonvara-alat, teollisuus ja logistiikka (prosessiala pääosin) sekä IT- ja media- alat ovat aktiivisimpia. Edelleen on mahdollisuuksia laajentaa projektitoimintaa koskemaan kaikkia toimialoja.

Projektiraportti 2024 (luonnos) on oheisaineistona.

Johtoryhmä	§ 45	05.03.2025
Yhteistoimintaelin	§ 15	13.03.2025

Päätösehdotus Johtoryhmä merkitsee projektiraportin tiedoksi ja saattaa sen yt-ryhmän ja yhtymähallituksen käsittelyyn.

Päätös Merkittiin projektiraportti 2024 tiedoksi ja päätettiin saattaa se yt-ryhmän ja yhtymähallituksen käsittelyyn.

Yhteistoimintaelin 13.03.2025 § 15
238/00.01.05.02/2024

Projektitoiminnan raportti vuodelta 2024 on käsitelty johtoryhmässä 5.3.2025.

Projektiraportti 2024 on esityslistan liitteenä.

Päätösehdotus Kuullaan esitys projektiraportista 2024 ja merkitään tiedoksi.

Päätös Kuultiin esittely projektiraportista 2024 ja merkittiin tiedoksi.

Yhteistoimintaelin

§ 16

13.03.2025

Yhteistoimintaneuvottelujen täytäntöönpanon tilannekatsaus

Yhteistoimintaelin 13.03.2025 § 16
49/01.00.03/2025

Yhteistoimintaneuvottelut päättyivät 16.1.2025, jonka jälkeen neuvottelutulos oli yhtymähallituksen kokouksessa hyväksyttävänä 23.1.2025. Yhtymähallituksen päätös oli lainvoimainen 23.1.2025. Yhtymävaltuusto hyväksyi muutostalousarvion vuodelle 2025 ja yt-neuvottelutuloksen kokouksessaan 6.2.2025.

Yhteistoimintaneuvottelujen täytäntöönpanon seurantakokous pidettiin 6.2.2025 samalla kokoonpanolla kuin yt-neuvottelut. Kokouksessa käsiteltiin mm. neuvottelujen jälkeistä tilannekatsausta ja täyttölupamenettelyn käytäntöjä.

Rekrytointien osalta on linjattu, että kaikkiin yli 2 kk kestäviin palvelussuhteisiin tulee hakea täyttölupa. Kesätyöntekijöiden osalta nuoria voidaan työllistää, mutta minimimäärä. Kpeduun ei oteta talon ulkopuolisia harjoittelijoita ja työssäoppijoita.

Henkilöstö voi hakea lomarahaa vapaaksivaihtoa ja vapaaehtoisia palkattomia vapaita 30.4.2025 mennessä.

Kpedu-infossa on tiedotettu henkilöstöä yhteistoimintaneuvottelujen täytäntöönpanosta ja säästötoimenpiteistä.

Päätösehdotus

Merkitään täytäntöönpanon tilannekatsaus tiedoksi.

Päätös

Merkittiin täytäntöönpanon tilannekatsaus tiedoksi.

Johtoryhmä	§ 48	05.03.2025
Yhteistoimintaelin	§ 17	13.03.2025

Henkilöstö-, koulutus- ja työhyvinvointisuunnitelma 2025-2026

Johtoryhmä 05.03.2025 § 48

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ovat lakisääteisiä suunnitelmia, johon kokonaisuuteen on lisätty aimmin erillisenä suunnitelmana tehty työhyvinvointisuunnitelma.

Henkilöstö-, koulutus- ja työhyvinvointisuunnitelmat täydentävät Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän strategiaa ja henkilöstöstrategiaa. Henkilöstöä koskevat tavoitteet konkretisoituvat vuosittain yhtymäsuunnitelmassa ja toteutumisesta raportoidaan tilinpäätöksessä ja henkilöstöraportissa.

Henkilöstösuunnitelma sisältää mm. henkilöstön asemaan vaikuttavat periaatteet, johtamisen ja esihenkilötyön, henkilöstösuunnittelun ja rekrytoinnin sekä palvelusuhteen ehtojen ja -muotojen periaatteet. Uutena osuutena on vastuullisuus ja monimuotoisuus henkilöstöasioissa.

Koulutussuunnitelmassa henkilöstön osaamisen kehittämisen painopistealueet nousevat valtakunnallisista ja alueellisista sekä organisaation ja henkilöstön kehittämis- ja osaamistarpeista. Koulutussuunnitelmassa on kuvattuna Kpedun osaamisen johtamisen malli ja osaamisen kehittämisen malli.

Työhyvinvointisuunnitelmassa on kuvattu mitä työhyvinvointi on yleisesti ja mitä se on Kpedussa sekä työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma, jonka toimenpiteet ovat osa yhtymäsuunnitelmaa.

Henkilöstö-, koulutus- ja työhyvinvointisuunnitelman 2025-2026 toteutumista seurataan yhtymäsuunnitelman mittareiden pohjalta, henkilöstöraportissa, henkilöstökyselyissä ja työterveyshuollon raporteissa.

Henkilöstö-, koulutus- ja työhyvinvointisuunnitelma 2025-2026 on toimitettu johtoryhmän jäsenille sähköpostitse.

Päätösehdotus Johtoryhmä käsittelee henkilöstö-, koulutus- ja työhyvinvointisuunnitelman 2025-2026 ja saattaa sen yt-ryhmän ja hallituksen käsittelyyn.

Päätös Käytiin läpi henkilöstö-, koulutus- ja työhyvinvointisuunnitelma 2025-2026 ja päätettiin saattaa se yt-ryhmän ja yhtymähallituksen käsittelyyn.

Sovittiin, että tänä vuonna pilotoidaan anonyymi rekrytointimenettely.



Johtoryhmä	§ 48	05.03.2025
Yhteistoimintaelin	§ 17	13.03.2025

Henkilöstö-, koulutus- ja työhyvinvointisuunnitelma 2025-2026 on käsitelty 18.2.2025 heke-tiimissä ja 5.3.2025 johtoryhmässä. Yhtymähallitus käsittelee suunnitelman 13.3.2025 kokouksessaan.

Päätösehdotus Kuullaan esitys henkilöstö-, koulutus- ja työhyvinvointisuunnitelmasta 2025-2026 ja merkitään tiedoksi.

Päätös Kuultiin esitys henkilöstö-, koulutus ja työhyvinvointisuunnitelmasta 2025-2026 ja merkittiin tiedoksi.

Yhteisten palveluiden johtotiimi	§ 6	22.01.2025
Johtoryhmä	§ 40	12.02.2025
Yhteistoimintaelin	§ 18	13.03.2025

Uhka- ja väkivaltatilanteiden hallinta -ohje

Yhteisten palveluiden johtotiimi 22.01.2025 § 6

Työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan joutumista fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi työssä. Se voi ilmetä uhkaavana käytöksenä, ahdisteluna ja pelotteluna tai fyysisenä väkivaltana, kuten tönimisenä, kiinnipitämisenä, lyömisenä, potkimisena tai ääritapauksessa aseiden käyttönä. Työpaikkaväkivallalla ei tarkoiteta työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, kuten häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua.

Väkivallan uhkaa esiintyy tilastollisesti keskimääräistä enemmän terveydenhoitoalan potilastyössä, sosiaali- ja työvoima-alan asiakastyössä, turvallisuustoimialoilla, **opetus- ja kasvatusalalla**, hotelli- ja ravintola-alalla, kaupan alalla, kuljetusalalla ja tukipalvelutoiminnassa.

Työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Tällöin työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen.

Työtä ja työpaikkaa varten työnantajan on laadittava menettelytapaohjeet, joissa ennakolta kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, joilla väkivaltatilanteiden vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan torjua tai rajoittaa. Tarvittaessa on tarkistettava turvallisuusjärjestelyjen ja -laitteiden toimivuus.

Tämä uhka- ja väkivaltatilanteiden ohje antaa ohjeita väkivallan ennaltaehkäisyyn ja joitakin toimintamalleja uhka- tai väkivaltatilanteisiin.

Päätösehdotus Käydään ohje läpi turvallisuus- ja työsuojelupäällikkö Tiina Karisaaren esittelemänä ja esitetään tarvittavat tarkennukset.

Päätös Kuultiin esittely ja käytiin ohje läpi. Ohje vahvistetaan johtajan päätöksellä johtoryhmäkäsittelyn jälkeen. Sovittiin, että Tiina Karisaari esittelee ohjeen seuraavassa Kpedu infossa.

Johtoryhmä 12.02.2025 § 40

Ohjeistus on johtoryhmän kokouksen oheisaineistona.

Päätösehdotus Johtoryhmä vahvistaa osaltaan ohjeistuksen.

Päätös Johtoryhmä hyväksyi osaltaan uhka- ja väkivaltatilanteiden hallinta -ohjeen. Ohje vahvistetaan johtajan päätöksellä.

Yhteisten palveluiden johtotiimi	§ 6	22.01.2025
Johtoryhmä	§ 40	12.02.2025
Yhteistoimintaelin	§ 18	13.03.2025

Yhteistoimintaelin 13.03.2025 § 18
2/00.01.01.02/2025

Uhka- ja väkivaltatilanteiden ohje on käsitelty koulutuspalveluiden johtotiimissä 14.1.2025, yhteisten palveluiden johtotiimissä 22.1.2025 ja johtoryhmässä 12.2.2025.

Uhka- ja väkivaltatilanteiden ohjeesta on yhteenvedo esityslistan liitteenä.

Päätösehdotus Merkitään tiedoksi.

Päätös Kuultiin esittely ja merkittiin tiedoksi.

Yhteistoimintaelin § 19 13.03.2025

Työsuojelujaoksen ajankohtaiset asiat

Yhteistoimintaelin 13.03.2025 § 19

Käydään läpi työsuojelujaoksen ajankohtaiset asiat.

Päätösehdotus Merkitään tiedoksi.

Päätös Tänä vuonna toteutetaan työsuojeluvaalit, jota toimikunta on aloittanut valmistelemaan.
Työsuojelujaoksen kokouksessa on käsitelty turvallisuusilmoitukset sekä uhka- ja väkivaltilanteen ohje.

Yhteistoimintaelin

§ 20

13.03.2025

Etä- ja hybridityöohjeen päivitys

Yhteistoimintaelin 13.03.2025 § 20
382/00.01.01.02/2024

Kpedun etä- ja hybridityöohje on laadittu vuonna 2021. Ohjeeseen on nyt tehty muutamia tarkistuksia ja päivityksiä käytännön kokemusten pohjalta.

Etä- ja hybridityöohje on ollut johtoryhmän käsittelyssä 27.1.2025 ja johdon foorumin kommentoitavana.

Ohje on esityslistan liitteenä.

Päätösehdotus

Kuullaan esitys päivitetystä etä- ja hybridityöohjeesta.

Päätös

Kuultiin esittely päivitetystä etä- ja hybridityöohjeesta ja merkittiin tiedoksi.

Yhteistoimintaelin

§ 21

13.03.2025

Lomarahan vapaaksivaihtomahdollisuus ja lomarahan maksuajankohta

Yhteistoimintaelin 13.03.2025 § 21
184/01.01.03.03/2025

Viranhaltija/työntekijä voi hakea lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2024- 31.3.2025 kertyneen lomarahan osittain tai kokonaan palkallisiksi vapaapäiviksi edellyttäen, että sijaisten palkkaamiselta ja lisä- tai ylitöiden teettämiseltä vältytään.

Jos viranhaltija/työntekijä haluaa pitää lomarahavapaata, hänen on sovittava siitä esihenkilönsä kanssa 30.4.2025 mennessä. Vapaapäivien ajankohdista sovitaan työyksikkökohtaisesti samoin kuin muistakin lomajärjestelyistä.

Lomarahavapaa on pidettävä 30.4.2026 mennessä. Pätevästä syystä jo sovittu korvaava vapaa voidaan peruuttaa ja lomaraha maksaa rahana.

Viranhaltijan/työntekijän sairastuessa vapaan aikana ja esittämällä tästä sairauslomatodistus, keskeytyy vapaa ja muuttuu seuraavan päivän alusta sairauspoissaoloksi. Siirtyvä vapaa annetaan myöhemmin erikseen.

Lomarahavapaa lasketaan vuosilomaa, kokemuslisiä ja vastaavia etuuksia kartuttavaksi palveluajaksi kuten vuosilomapäivät.

Lomarahan vaihtamisesta lomarahavapaaksi ovat työnantaja ja pääsopijajärjestöt sopineet paikallisesti yt-neuvottelujen yhteydessä. Sopimus kattaa lomarahan vaihto-oikeuden KVTES:n ja TS:n sopimusten lisäksi OVTES:n vuosilomalain piirissä olevat, joita ovat osion C:n kohdan rehtori ja apulaisrehtori sekä osion F, liite 13 kansanopisto.

Lomarahavapaa-aika määräytyy liitteenä olevan lomarahan vaihto-ohjeen mukaan. Vapaapäivät lasketaan työpäivinä.

Ohje lomarahan vaihtamiseen löytyy Wihtorista, kohdasta Henkilöstöpalvelut - Palvelussuhdeasiat - Lomat ja lomarahojen vaihto. Lomarahan vaihtohakemus tehdään Unit4/HR -järjestelmässä.

Päätösehdotus

YT-ryhmä vahvistaa käytännön lomarahan vaihtamisesta lomarahavapaaksi. Lomarahan maksupäiväksi vahvistetaan 19.6.2025.

Päätös

YT-ryhmä vahvisti käytännön lomarahan vaihtamisesta lomarahavapaaksi ja lomarahan maksupäivän.

Yhteistoimintaelin

§ 22

13.03.2025

KVTES:n tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto ja kunta-alan sopimuskorotukset

Yhteistoimintaelin 13.03.2025 § 22
185/01.00.01/2025

KVTES:n palkkausjärjestelmä uudistuu ja käyttöön tulee uusi tasopalkkajärjestelmä. Tasopalkkajärjestelmä tulee voimaan 1.2.2025, mutta työnantajien tulee viedä järjestelmä käytäntöön 30.9.2025 mennessä.

Muutokset koskevat KVTESin palkkauslukua, palkkahinnoitteluliiitteitä ja eräitä muita määräyksiä. Tasopalkkajärjestelmä korvaa tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän. Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritelty palkkaliitteissä. Osaamisen ja vastuun tasoja on palkkaryhmittäin kolme (A, B ja C). Tietyissä rajatuissa tilanteissa on mahdollista maksaa A-tason alle menevää palkkaa. Paikallisesti voidaan sopia myös lisätasoista (esim. D, E).

Valtakunnallisten tasokriteerien tueksi luodaan tarkentavat paikalliset tasokuvaukset. Paikallisesti on mahdollista päättää lisäksi muita palkkaryhmäkohtaisia tasokriteerejä. Tietyistä lisätehtävistä - ja/tai vastuista on mahdollista maksaa paikallisesti määriteltyä tasolisää. Valtakunnallisia tasolisiä on kaksi: Opiskelijan ohjaukseen ja varhaiskasvatuksen lääkehoitoon liittyvät lisät.

Kpedun palkkatyöryhmä on kokoontunut 20.2.2025 käsittelemään tasopalkkajärjestelmään käyttöönottoa. Kokouksessa vahvistettiin käyttöönoton aikataulusuunnitelma, jonka mukaan käsittely tehdään hinnoittelu- ja ammattiryhmittäin maaliskuu-kesäkuun aikana.

Palkkatyöryhmässä käsitellään tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä OVTES:n 0,4%, KVTES:n 0,45% ja TS:n 0,5%(?) paikalliset järjestelyerät.

Päätösehdotus

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Johtoryhmä	§ 41	12.02.2025
Yhteistoimintaelin	§ 23	13.03.2025

Aloitteet 2024

Johtoryhmä 12.02.2025 § 41

Vuoden 2024 aikana on Kpedun sähköiseen aloitelaatikkoon tehty 33 aloitetta. Aloitteet on käsitelty aloitetyöryhmässä 30.1.2025, jossa tehtiin esitykset palkittavista aloitteista johtoryhmän päätettäväksi.

Kaikkien aloitteita tehneiden kesken on suoritettu arvonta. Arvonnan voittaja saa esinelahjan.

Aloiteyhteenveto on toimitettu johtoryhmälle sähköpostitse.

Päätösehdotus Johtoryhmä käsittelee aloitteet ja päättää palkittavista aloitteista aloitetyöryhmän esityksen pohjalta.

Päätös Käytiin läpi aloitteet ja päätettiin palkita aloitetyöryhmän esityksen pohjalta seuraavat aloitteet 50 eurolla:

- Tuotemyynti aloilta (opiskelijatöiden markkinointi, tietoisuuden lisääminen)
- Jokavuotiset Syyskisat henkilökunnalle
- Henkilökunnan kuvat Wilmaan (+ johtoryhmän ehdotuksesta myös Teamsiin)
- Hyllykkö kierrätettäville kirjoille

Aloiteyhteenveto on oheisaineistona.

Yhteistoimintaelin 13.03.2025 § 23
115/01.04.00.01/2025

Aloitteet on käsitelty aloitetyöryhmässä 30.1.2025 ja johtoryhmässä 12.2.2025.

Vuoden 2024 aloiteyhteenveto on esityslistan oheisaineistona.

Päätösehdotus Merkitään tiedoksi.

Päätös Merkittiin tiedoksi.

Yhteistoimintaelin

§ 24

13.03.2025

Muut asiat

Yhteistoimintaelin 13.03.2025 § 24

Tällä viikolla on järjestetty Kampusalueen toimijoiden turvallisuustapahtuma.

Tutkimuslupia on pyydetty ja myönnetty mm. toisen asteen opetukseen ja ohjaukseen liittyviin tutkimushankkeisiin, opinnäytetöihin sekä väitöskirjatutkimuksiin.