

Henkilöstöraportti 2025

Heke-tiimi 3.3.2026 ■ Johtoryhmä 4.3.2026 ■ YT-ryhmä 12.3.2026 ■ Hallitus 12.3.2026 ■ Valtuusto 23.4.2026



Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	4
2	Henkilöstötuloslaskelma	5
3	Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen	6
3.1	Henkilöstön määrä ja rakenne	7
4	Henkilöstön kehittäminen	9
4.1	Henkilöstöstrategia	10
4.2	Henkilöstön kehittämistiimi	11
4.3	Rekrytoinnit.....	11
4.4	Työnantajakuvan, rekrytointi- ja perehdyttämisprosessin ja työntekijäkokemuksen kehittäminen	11
4.5	Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen.....	12
4.5.1	Koulutusrakenne ja pätevyys	12
4.5.2	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	14
4.6	Kansainvälinen toiminta	15
5	Työhyvinvointi	16
5.1	Poissaolot	16
5.2	Yhteistyö työterveyshuollon kanssa	18
5.3	Kuntoutus	19
5.4	Eläköityminen.....	19
5.5	Henkilöstökysely.....	20
5.6	Muu henkilöstön työhyvinvointi	23
5.6.1	Yhteistoiminta, työsuojelu ja työturvallisuus.....	23
5.6.2	Aloitetoiminta	24
5.6.3	Henkilöstöviestintä.....	24
5.6.4	Etätyö ja hybridimalli.....	24
5.6.5	Työhyvinvointia tukevat henkilöstöetuuudet, tapahtumat ja toiminta.....	24
5.6.6	Henkilöstön Saku-toiminta	25
5.6.7	Työmerkkipäivämuistaminen	25
6	Yhteenveto	26

Kuvat

Kuva 1 Koulutusyhtymän toimintakulut 2023–2025	6
Kuva 2 Henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakauma 31.12.2025	8
Kuva 3 Henkilöstön keski-ikä (koko henkilöstö, vakituiset) 2023–2025	9
Kuva 4 Kpedun henkilöstön osaamisen kehittämisen malli.....	10
Kuva 5 Henkilöstöstrategia 2025	10
Kuva 6 Opetus- ja muun henkilöstön koulutusrakenne 2025	12
Kuva 7 Henkilöstön koulutustasoindeksi 2025	13
Kuva 8 Opetushenkilöstön pätevyystiedot 2023–2025.....	13
Kuva 9 Sairauspoissaolot kalenteripäivinä suhteessa henkilöstömäärään 2023–2025	17
Kuva 10 Poissaolot kalenteripäivinä vuosina 2023–2025.....	18
Kuva 11 Henkilöstön eläköitymisennuste vuosittain (Keva)	20
Kuva 12 Henkilöstön eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä vuosina 2016–2025	20
Kuva 13 Oma työ, Henkilöstökysely 2025	21
Kuva 14 Yhteisöllisyys, Henkilöstökysely 2025	22
Kuva 15 Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus Kpedussa ja lähityöyhteisössä, Henkilöstökysely 2025.....	22
Kuva 16 Työympäristö, Henkilöstökysely 2025	23

Taulukot

Taulukko 1 Henkilöstötuloslaskelma 2025	5
Taulukko 2 Henkilötyövuosikertymä 2023–2025	6
Taulukko 3 Henkilöstömäärä 2023–2025	7
Taulukko 4 Vakituiset ja määräaikaiset palvelualueittain 31.12.2025.....	7

Taulukko 5 Opetus- ja muu henkilöstö palvelualueittain 31.12.2025	8
Taulukko 6 Alkaneet ja päättyneet vakituiset palvelussuhteet 2025	8
Taulukko 7 Henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus 2023–2025.....	15
Taulukko 8 Sairauspoissaolot 2023–2025.....	16
Taulukko 9 Sairauspoissaolotapaukset kalenteripäivittäin keston mukaan	16
Taulukko 10 Osuus henkilöstöstä, joilla sairauspoissaoloja/ ei lainkaan sairauspoissaoloja	17
Taulukko 11 Kuntoutuksiin osallistujat 2023–2025	19
Taulukko 12 Kpedun työhyvinvointia tukevat henkilöstöetuudet 2025	25

1 Johdanto

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 (31.12.2025) tilanteeseen. Suurin osa henkilöstötilinpäätöksen tiedoista on saatu Unit4/HR-järjestelmästä. Osa tiedoista on täydennetty eri osa-alueita koordinoivilta henkilöiltä erikseen keräämällä.

Henkilöstöraportin ohella henkilöstöjohtamisen ja toiminnan suunnitelmallisuutta ohjaavat strategia, henkilöstöstrategia, yhtymäsuunnitelma, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä erilaiset henkilöstöohjeistukset.

Alkuvuodesta oli käynnissä tuotannolliset ja taloudelliset yhteistoimintaneuvottelut, jotka päättyivät tammikuussa 2025. Organisaatiouudistukseen liittyvät yhteistoimintaneuvottelut olivat käynnissä syys-marraskuun ajan.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa 2025–2026 on huomioitu vastuullisuus henkilöstöasioissa. Moni vastuulliseen henkilöstöjohtamiseen liittyvä asia näyttäytyy henkilöstölle johdon ja esihenkilöiden toimintana. Koko henkilöstön vastuullisuuteen kuuluu mm. yhteisiin arvoihin ja pelisääntöihin sitoutuminen, hyvä työkäyttäytyminen, taloudellisuus sekä kestävä kehitys, tietoturvan ja työturvallisuuden ymmärtäminen. Vastuullisuus henkilöstöasioissa painottuu sosiaaliseen vastuuseen.

2 Henkilöstötuloslaskelma

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

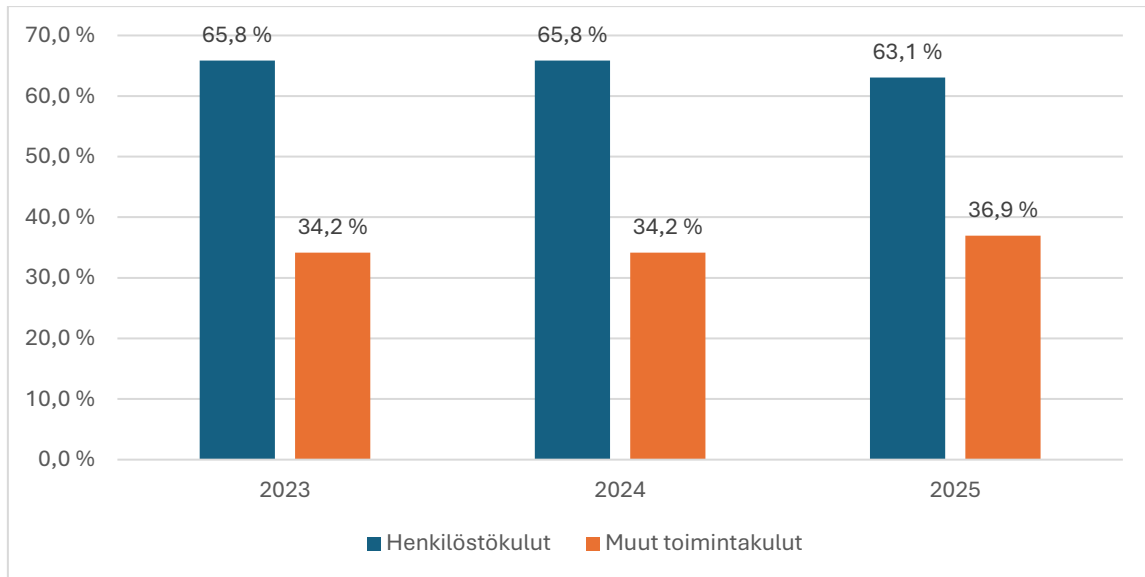
	2023	2024	2025
TOIMINTATUOTOT YHTEENSÄ	40 803 934,88	41 548 936,02	40 497 677,77
TOIMINTAKULUT			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot			
Vakinaisten palkat	-20 206 776,19	-20 417 905,37	-20 467 433,76
Työsuhteisten palkat	0,00	0,00	0,00
Erilliskorvaukset	-237 267,97	-205 105,69	-208 683,47
Tuntipalkat	-290 548,45	-332 878,00	-274 307,84
Sairausloman sijaiset	-769,92	0,00	0,00
Muut sijaiset	-146,71	-417,60	0,00
Ansionmenetykskorvaukset	-120,77	-221,87	-710,52
Kokouspalkkiot	-78 340,00	-63 900,00	-83 994,40
Asiantuntijapalkkiot	-20 244,16	-24 201,55	-29 151,03
Oppisopimuskurssit	0,00	0,00	0,00
Työllistämistuella palkatut	0,00	0,00	0,00
Jaksotetut palkat	-99 005,87	-91 959,61	-6 357,85
Aktivoitujen palkat/INVEST. ti	-33 657,97	-29 960,90	-26 742,95
Aktivoitujen palkat/INVEST.tilis	33 657,97	29 960,90	26 742,95
Henkilöstökorvaukset	192 691,37	131 279,39	158 263,98
Sairausvakuutuskorvaukset	192 691,37	131 279,39	158 263,98
Palkat ja palkkiot yhteensä	-20 740 528,67	-21 005 310,30	-20 912 374,89
Henkilösivukulut			
Eläkekulut	-3 430 405,46	-3 470 752,94	-3 502 753,42
KVTEL-eläkemaksut	-3 430 405,46	-3 470 752,94	-3 502 753,42
Muut henkilösivukulut	-815 714,45	-554 570,77	-652 761,98
Sosiaaliturvamaksut	-307 255,72	-253 757,12	-385 436,59
Työttömyysvakuutusmaksut	-373 590,16	-204 164,51	-149 740,38
Tapaturmamaksut	-134 868,57	-96 649,14	-117 585,01
Henkilösivukulut yhteensä	-4 246 119,91	-4 025 323,71	-4 155 515,40
HENKILÖSTÖKULUT YHTEENSÄ	-24 986 648,58	-25 030 634,01	-25 067 890,29
MUUT TOIMINTAKULUT	-12 966 903,82	-12 982 043,10	-11 669 302,88
TOIMINTAKULUT YHTEENSÄ	-37 953 552,40	-38 012 677,11	-36 737 193,17
TOIMINTAKATE	2 850 382,48	3 536 258,91	3 760 484,60
RAHOITUSTUOTOT JA KULUT	-410 410,82	-611 914,05	-567 118,00
VUOSIKATE	2 439 971,66	2 924 344,86	3 193 366,60
POISTOT JA ARVONALENTUMISET	-3 047 948,02	-3 326 040,25	-3 391 071,78
SATUNNAISET TUOTOT	0,00	0,00	0,00
SATUNNAISET KULUT	0,00	0,00	0,00
TILIKAUDEN TULOS	-607 976,36	-401 695,39	-197 705,18

Taulukko 1 Henkilöstötuloslaskelma 2025

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

Eläkemaksujen muutos johtuu Kevan eläkemenoperusteisen maksun poistumisesta v.2023. Kunta-alan sopimusratkaisun myötä palkkakustannukset nousivat vuonna 2023–2024.

Henkilöstötuloslaskelman pohjalta on alla kuvattu koulutusyhtymän toimintakulujen kehitystä vuosien 2023–2025 aikana jaottelemalla toimintakulut henkilöstökuluihin ja muihin toimintakuluihin. Alla olevassa kuviossa ei ole huomioitu poistoja. Muiden kulujen osuus on noussut vuonna 2025 hintojen ja materiaalikustannusten nousun myötä.



Kuva 1 Koulutusyhtymän toimintakulut 2023–2025

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 (31.12.2025) 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 sisältyvät vuosiloman tai vapaajakson lisäksi palkalliset poissaolot (mm. sairauslomat, palkalliset perhevapaat ja tilapäinen hoitovapaa), mutta ei palkattomia poissaoloja. Luvuissa on mukana myös sivutoiminen henkilöstö.

Henkilötyövuosia oli 410 vuonna 2025. Vuodet 2024–2025 ovat verrannollisia keskenään. HTV-raportti ei toiminut odotusten mukaisesti vuonna 2023 ja se ei laskenut sivutoimisia mukaan.

Henkilötyövuodet	2023, ilman sivutoimisia	2024, sis. sivutoimiset	2025, sis. sivutoimiset
Koulutuspalvelut	275	297	289
Yhteiset palvelut	111	108	105
Yhteiset työelämä- ja elinvoimapalvelut	18	20	16
Yhteensä	404	425	410

Taulukko 2 Henkilötyövuosikertymä 2023–2025

3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Taulukossa 3. on esitetty palvelualueittain henkilöstömäärät vuosina 2023–2025. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä oli 31.12.2025 yhteensä 403 työntekijää. Luvut eivät sisällä sivutoimisia (mm. luennoitsijoita, sivutoimisia tuntiopettajia), joita oli tarkasteluhetkellä neljä henkilöä. Tarkasteluhetkellä 31.12.2025 oli viisi henkilöä opintovapaalla, kolme henkilöä perhevapaalla ja yksi työvapaalla. Heistä kuusi on laskettu mukaan henkilöstömäärään 31.12.2025. Kolmen työntekijän vapaan pituus oli niin pitkä, ettei heitä ohjeen mukaan lasketa henkilöstömäärään.

Henkilöstömäärä 31.12.	2023	2024	2025
Koulutuspalvelut	303	298	274
Yhteiset palvelut	116	114	114
Yhteiset työelämä- ja elinvoimapalvelut	19	18	15
Yhteensä	438	430	403

Taulukko 3 Henkilöstömäärä 2023–2025

Osa-aikaisessa palvelussuhteessa oli tarkasteluhetkellä 53 henkilöä. Osa-aikaisuuden syynä on pääsääntöisesti henkilöstä itsestään johtuva syy, kuten halukkuus tehdä lyhennettyä työaika, osittainen varhennettu eläke tai osittainen hoitovapaa.

Alla olevassa taulukossa on palvelualueittain vakituiset ja määräaikaiset palvelussuhteet 31.12.2025. Tämä näkyy ko. vuosina määräaikaisten palvelussuhteiden suhteellisen osuuden lisäyksenä (2024/85,1 %, v. 2023/83,1 %,). Vuonna 2025 oli vakituisen henkilöstön osuus lisääntynyt. Henkilöstömäärästä oli 87,1 % vakituudessa palvelussuhteessa (v. 2024, 85,1 %).

Palvelualue	vakituinen	määräaikainen	yht.	vakituiset %
Koulutuspalvelut	227	47	274	82,8 %
Yhteiset palvelut	110	4	114	96,5 %
Yhteiset työelämä- ja elinvoimapalvelut	15	0	15	100,0 %
Yhteensä	352	51	403	87,3 %

Taulukko 4 Vakituiset ja määräaikaiset palvelualueittain 31.12.2025

Taulukossa 5. henkilöstömäärä on esitetty palvelualueittain 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 henkilöstö on laskettu mukaan muuhun henkilökuntaan. Lisäksi luonnonvara-alalla opetustilat (maa- ja metsätilat, navetta ja tallit) työllistävät runsaasti muuta kuin opetushenkilöstöä vakituisesti ja määräaikaisesti. Koulutusyhtymän omat ruoka-, laitoshuolto- ja kiinteistöhuoltopalvelut yhteisissä palveluissa lisäävät suhteellisesti muun henkilökunnan osuutta verrattuna opetushenkilöstöön.

Koko koulutusyhtymän henkilöstöstä hieman yli puolet 55,9 % kuuluu OVTES:n opetushenkilöstöön. Koulutuspalveluissa opetushenkilöstön määrä on 77,0 %. Yhteisissä palveluissa opetushenkilöstöä ovat opinto-ohjaajat, jotka ovat osa opiskelija- ja hakijapalveluita. Yhteisissä työelämä- ja elinvoimapalveluissa opetushenkilöstöä on projekti- ja ohjauspalveluissa. Opetuksen ohjaava ja avustava henkilöstö on laskettu mukaan muuhun henkilökuntaan.

Palvelualue	opettajat	muu henkilökunta	yht.	opettajat %
Koulutuspalvelut	211	63	274	77,0 %
Yhteiset palvelut	9	105	114	7,9 %
Yhteiset työelämä- ja elinvoimapalvelut	3	12	15	20,0 %
Yhteensä	223	180	403	55,9 %

Taulukko 5 Opetus- ja muu henkilöstö palvelualueittain 31.12.2025

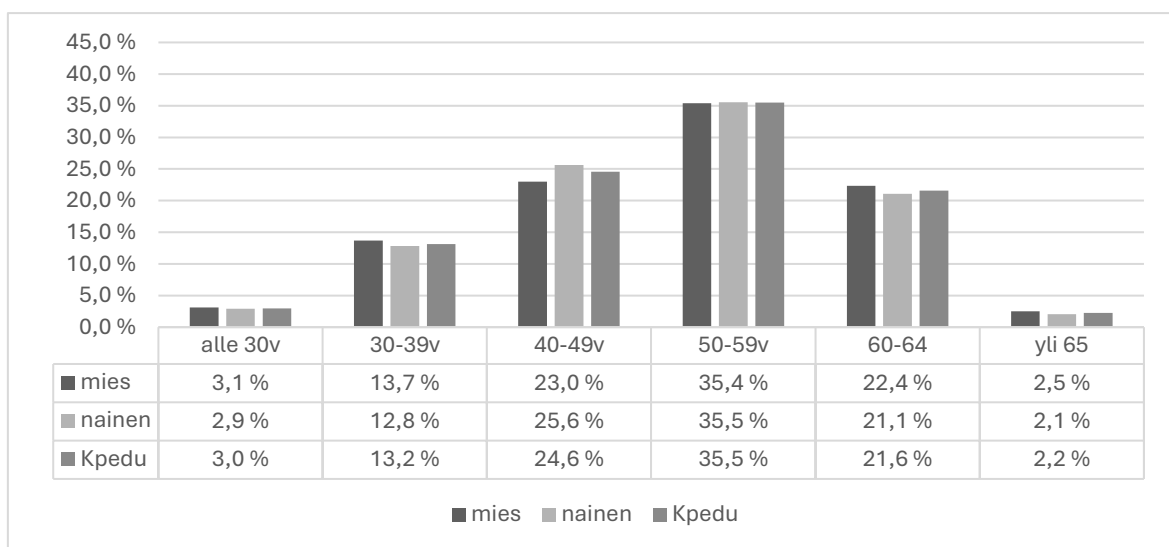
Päätyneisiin palvelussuhteisiin on laskettu vakituisen henkilöstön vaihtuvuus KT:n henkilöstöraportointisuosituksen mukaisesti. Vuonna 2025 alkaneita vakituisia palvelussuhteita oli 14, joista 11 oli määräaikaisen henkilöstön vakinaistamista. Päätyneitä vakituisia palvelussuhteita oli 26, joista 13 työntekijää oli eläkkeelle jääneitä. Henkilöstön vaihtuvuusprosentti vuonna 2025 oli 6,5 % (v. 2024, 4,1 %).

	Alkaneet vakituiset palvelussuhteet	Päätyneet vakituiset palvelussuhteet	Päätyneistä palvelussuhteista eläkkeelle
2024	23	13	7
2025	14	26	13

Taulukko 6 Alkaneet ja päätyneet vakituiset palvelussuhteet 2025

Koulutusyhtymän henkilöstöstä 40,0 % on miehiä ja 60,0 % on naisia. Sukupuolijakauman prosenttiosuuksissa on vuosien mittaan ollut vain hyvin pieniä muutoksia. Vuodesta 2024 miesten määrä on noussut 1,4 % prosenttiyksikköä.

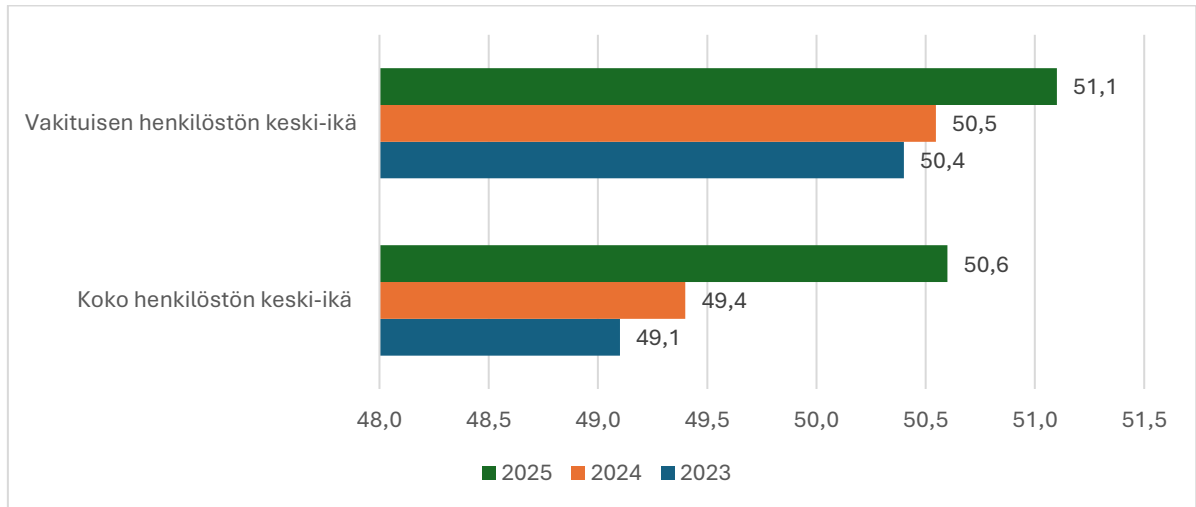
Koulutusyhtymän suurin ikäryhmä on 50–59 –vuotiaat, joita on 35,5 % koko henkilöstöstä (2024/33,3 %). Naisten suurimpaan ikäryhmään 50–59 –vuotiaat kuuluu 35,5 % naisista. Miesten suurin ikäryhmä on myös 50–59 –vuotiaat, jossa on 35,4 % miehistä. Koko henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 59,3 % (2024/ 53,0 %). Yli 60-vuotiaita on 23,8 % (2024/19,8 %). Alle 30-vuotiaita on 3,0 % (2024/5,1 %).



Kuva 2 Henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakauma 31.12.2025

Koko henkilöstön ja vakituisen henkilöstön keski-ikä ovat nousseet edellisistä vuosista. Seuraavana on kuvattuna henkilöstön keski-ikä koko henkilöstön ja vakituisen henkilöstön keski-ikä vuosina 2023–

2025. Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2025 lopussa 51,1 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä oli 50,6 vuotta.



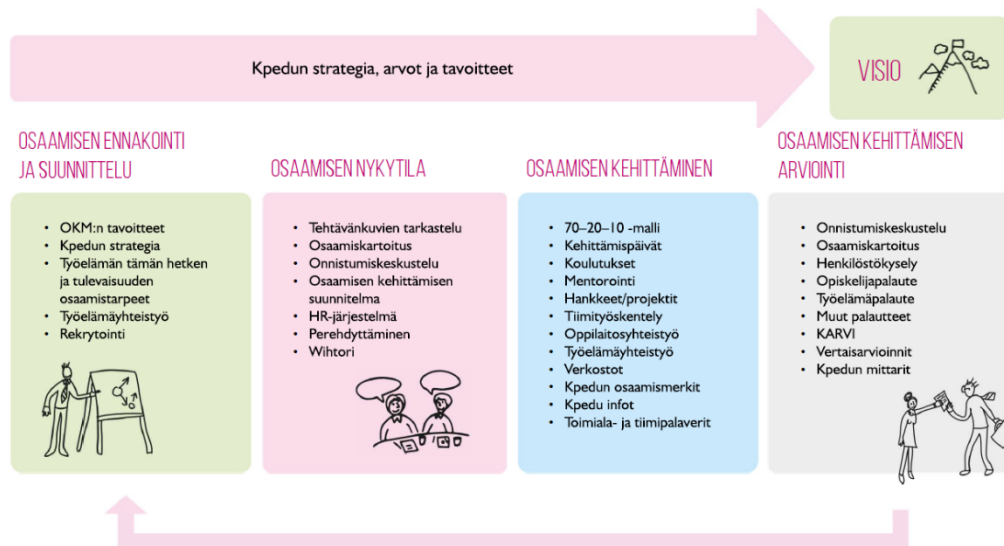
Kuva 3 Henkilöstön keski-ikä (koko henkilöstö, vakituiset) 2023–2025

4 Henkilöstön kehittäminen

Henkilöstön kehittämisen suunnitelmallisuuden ja tavoitteellisuuden pohjana on strategia, henkilöstöstrategia ja vuosittain tehtävä yhtymäsuunnitelma. Vuosittain laadittava lakisäätäinen 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.

Henkilöstön osaamisen kehittämisessä hyödynnetään vuonna 2024 osana Strapetsi-hanketta mallinnettua Kpedun osaamisen kehittämisen mallia.



Kuva 4 Kpedun henkilöstön osaamisen kehittämisen malli

4.1 Henkilöstöstrategia

Yhdessä olemme enemmän -henkilöstöstrategian kantava teema on yhteisöllisyys, joka on yksi Kpedun arvoista. Kpedun työhyvinvointisuunnitelmaa voidaan pitää henkilöstöstrategian toimenpidesuunnitelmana.

Visuaalisessa muodossa olevassa henkilöstöstrategiassa on 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 henkilöstötavoitteita.



Kuva 5 Henkilöstöstrategia 2025

4.2 Henkilöstön kehittämistiimi

Koulutusyhtymässä toimii henkilöstön kehittämistiimi (HEKE-tiimi), jonka tarkoituksena on henkilöstötyön suunnitelmallisuuden kehittäminen, yhteisten toimintamallien ja käytänteiden luominen sekä raportoinnin kehittäminen. HEKE-tiimi kokoontui vuonna 2025 neljä kertaa ja keskeisiä teemoja olivat henkilöstösuunnitelmat ja -raportit, osaamisen kehittäminen sekä henkilöstökysely.

4.3 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 2025 aikana toteutettiin 21 ulkoista rekrytointia, joista 13 oli vakituiseen ja 8 määräaikaiseen palvelussuhteeseen. Sisäisiä rekrytointeja oli yksi, joka oli määräaikaiseen palvelusuhteeseen. Vuoden 2024 aikana Kuntarekryn kautta toteutettiin 30 rekrytointia, joista yksi oli sisäinen haku. Vuonna 2025 käytössä oli keskitetty täyttölupamenettely.

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

Marraskuussa 2024 käynnistyneiden yhteistoimintaneuvottelujen vuoksi suljettuna ollut avoin haku Kpedun osaajapankkiin avattiin uudelleen syyskuussa 2025. Osaajapankin tavoitteena on palkata opetuksesta ja ohjauksesta innostuneita asiantuntijoita lyhytaikaisiin sijaisuuksiin. Syys-joulukuun 2025 välisenä aikana avoimen haun kautta jätettiin 104 hakemusta. Vuoden 2024 tammi-marraskuun välisenä aikana avoimen haun kautta jätettiin 186 hakemusta. Lyhyestä hakuajasta huolimatta, vuonna 2025 tulleiden avointen hakemusten määrän perusteella voidaan todeta, että Kpedun työnantajamielikuva on edelleen houkutteleva ja sen kehittämistyössä on onnistuttu.

4.4 Työnantajakuva, rekrytointi- ja perehdyttämisprosessin ja työntekijäkokemuksen kehittäminen

Työnantajamielikuvan edistämistyötä on jatkettu vuoden 2025 aikana käyttämällä rekrytointi-ilmoitusten yhteydessä edelleen aiemmin valmistunutta videota, jossa kerrotaan työskentelystä Kpedulla. Video on nähtävillä myös Kpedun www-sivuilla. Rekrytointiprosessin kehittämiseen liittyvien kyselyiden (hakijakokemuskysely ja lähtökysely) tuloksia on käsitelty Heke-tiimissä ja sekä tuloksia että kehittämistoimenpide-ehdotuksia on tarkoitus esitellä myös johdolle vuoden 2026 aikana.

Perehdyttämisprosessin kuvausta on tarkistettu ja täydennetty ja uusien työntekijöiden perehdyttämistä varten on valmistunut itslearning -verkkokurssi sekä päivitetty perehdyttämisen arviointi- ja palautekysely, jotka otetaan käyttöön alkuvuoden 2026 aikana.

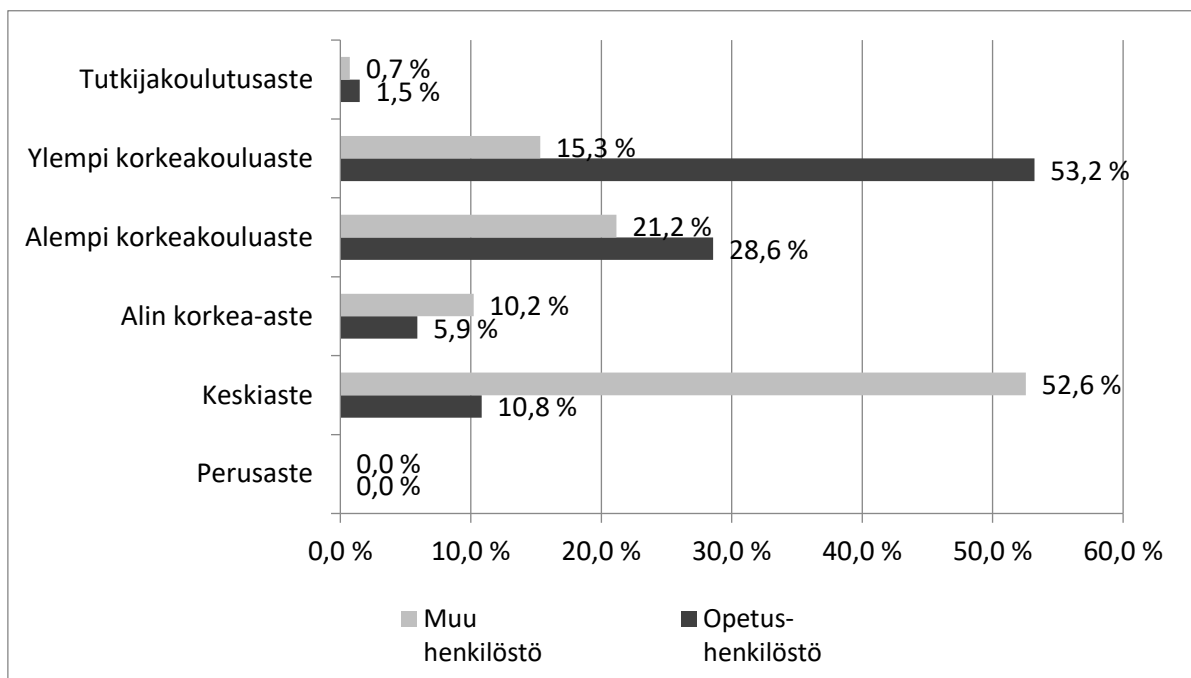
Kpedun henkilöstökyselyssä kysyttiin omalta henkilöstöltä, kuinka todennäköisesti he suosittelisivat Kpedua työpaikkana ystävälleen tai kollegalleen. NPS-luku vuonna 2025 oli 0. Vuonna 2024 NPS-luvuksi muodostui 12.

4.5 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. tekniikan ja sairaanhoitajan tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.

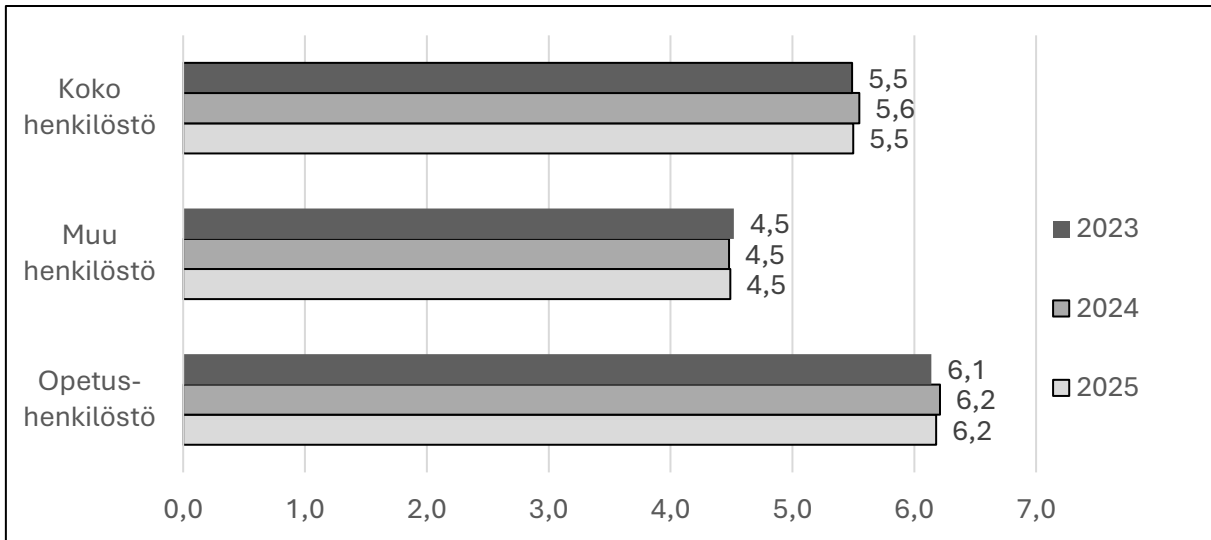
4.5.1 Koulutus rakenne ja pätevyys

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.



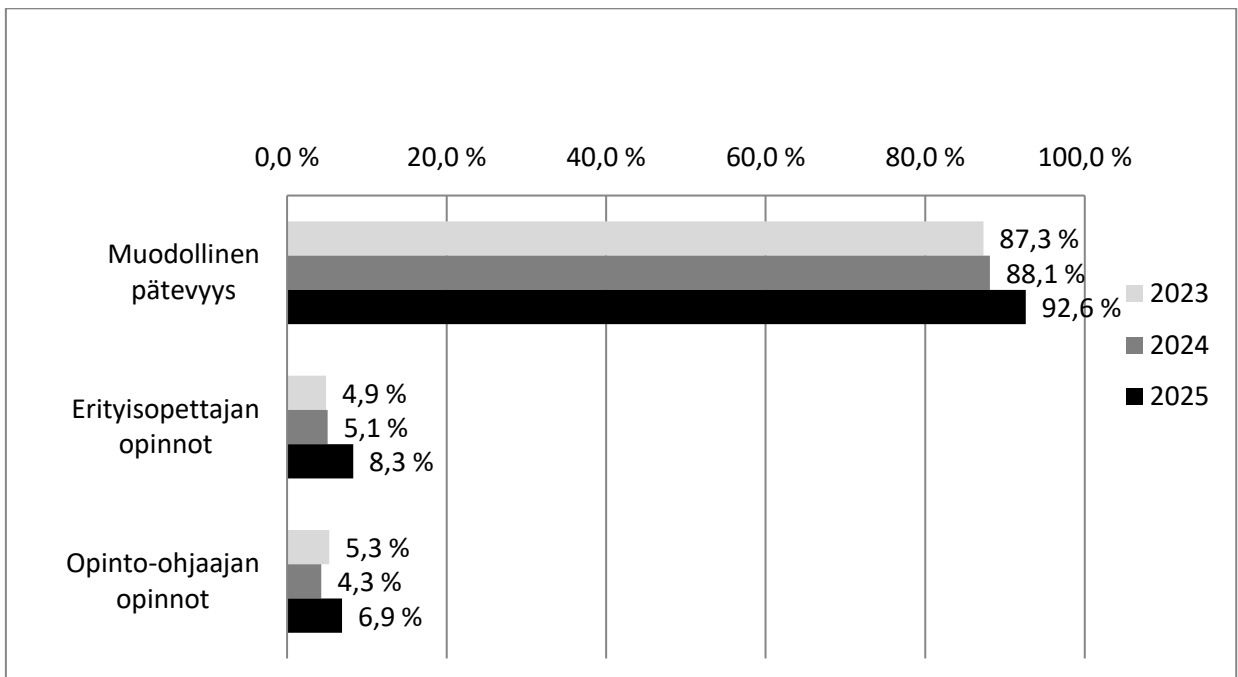
Kuva 6 Opetus- ja muun henkilöstön koulutus rakenne 2025

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.



Kuva 7 Henkilöstön koulustasoindeksi 2025

Henkilöstön koulustasossa ei ole suuria muutoksia, mutta se on hieman laskenut koko henkilöstön osalta verrattuna edelliseen vuoteen.



Kuva 8 Opetushenkilöstön pätevyystiedot 2023–2025

Kuvassa 8 on opetushenkilöstön pätevyystiedot seurattavien osaamisalueiden osalta. Kaikki kelpoisuusehdot (ns. muodollinen pätevyys) täyttyy 92,6 % opettajakunnasta tarkasteluajankohtana 31.12.2025. Muodollisesti kelpoisten opettajien määrä on noussut edelliseen vuoteen verrattuna.

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 on suoritettuna 8,3 % ja opinto-ohjaajan opinnot on suoritettuna 6,9% opetushenkilöstöstä. Nämä pätevyudet omaavat eivät kuitenkaan kaikki toimi ko. tehtävässä erityisopettajana tai opinto-ohjaajana.

4.5.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Strategian tavoitteena on henkilökunnan osaamisen ajantasaisuuden varmistaminen. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025-2026 sisältää henkilöstön osaamisen kehittämisen pääpainopisteet valtakunnallisista ja alueellisista sekä organisaation ja henkilöstön kehittämis- ja osaamistarpeisiin pohjaten. Suunnitelmassa on huomioitu myös vastuullisuus henkilöstöasioissa, joka painottuu henkilöstöasioissa sosiaaliseen vastuuseen.

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, hankkeisiin ja projekteihin. Kun taas 20 % on oppimista muilta, kuten opitaan muiden kokemuksista esimerkiksi verkostoissa. Perinteistä formaalia koulutusta on 10 %, esim. luentoja ja kursseja.

Kpedun osaamisen kehittämisen mallin ja yhtymäsuunnitelman tavoitteiden mukaisesti käyttöön on otettu osaamiskartoitukset, joiden pohjalta kartoitettiin osaamisen nykytilaa ja tehdään toimiala- ja osaamiskohtaisia kehittämissuunnitelmia. Osaamiskartoitus tehtiin mm. tutkintovastaaville tuotteistamisosaamisesta.

Yhtymäsuunnitelman tavoitteena oli henkilöstön digiosaamisen vahvistaminen. Henkilöstölle suunnattu tietoturva- ja tietosuojaverkkokurssi toteutettiin osana OKM:n Digikyvykkyys 2 -hanketta, jonka päämääränä on vahvistaa koulutuksen järjestäjien digitalisaatiokyvykkyyttä ja digiosaamista. Kurssi on myös osa eKpedu digistrategian tiekartan digitaalisen toimintakulttuurin kehittämistä, jossa digiperehdytysmateriaalin laadinta on yksi keskeinen tavoite. Verkkokurssi vahvistaa henkilöstön valmiuksia soveltaa tietoturvan periaatteita ja organisaation ohjeita, noudattaa oikeita tietosuojakäytäntöjä ja käsitellä henkilötietoja asianmukaisesti sekä hyödyntää tekoälyä vastuullisesti työssä. Itslearning -koulutus on ollut koko henkilöstön käytettävissä lokakuusta 2025 alkaen.

Hankkeiden kautta on henkilöstön osaamista kehitetty monin eri tavoin. Henkilöstön osaaminen kehittyy, vaikka hankkeen päätavoitteena ei ole suoraan henkilöstön kehittäminen. Kun hankkeissa kehitetään opetusta ja oppimisympäristöjä, niin silloin samalla henkilöstö kehittää myös omaa osaamistaan. Keski-Pohjanmaan liiton rahoittamassa Älykäs ja kestävä asuminen -hankkeessa (EAKR) henkilöstömme perehtyi asumisrakentamisen digitaalisiin ratkaisuihin, jotka otettiin käyttöön ”Älytalon” rakentamisessa. Lisäksi hankkeiden kautta on kehitetty osaamista mm. tuulivoima-, kaivos-, akku- ja prosessiteollisuuteen.

Opiskelijahuollon näkökulmasta henkilöstön osaamista on kehitetty erityisesti nepsy-piirteisten opiskelijoiden kohtaamiseen ja tukemiseen liittyen. Keskeisenä tavoitteena on ollut lisätä ymmärrystä neurokirjon piirteistä sekä vahvistaa henkilöstön valmiuksia tukea opiskelijoita arjen, opiskelun ja työelämässä oppimisen tilanteissa.

Pedagogista kehittämistä on tapahtunut mm. tutkintovastaavien ja vastuuhjaajien infoissa ja tiimiopettajuuteen kouluttautumalla. Vastuullisuuteen ja turvallisuuteen on ollut koulutustilaisuuksia. Lisäksi substanssiosaamisen kehittämistä on tapahtunut yksilö- ja toimiala/toimialakohtaisesti. Johdon foorumille järjestetyt Pyymäen koulutukset.

Koko henkilöstön kehittämispäivä oli 25.4.2025. Kehittämispäivä sisälsi kuusi ajankohtaisiin teemoihin perustuvaa työpajaa, joissa henkilöstö kiersi aikataulun mukaisesti. Työpajat olivat: digiklinikka, nepsypaja, vastuullisuus ja kestävyys, työhyvinvointi ja yhteisöllisyys, Sepon ja Jukan taukojumppa sekä monikulttuurisuus.

Koko henkilöstölle järjestettiin juhlaseminaari 21.11.2025, jossa juhlistettiin samanaikaisesti kolmea merkivuotta: Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä 30 vuotta, Kaupan alan koulutus 80 vuotta ja Osvakoulutus 10 vuotta.

Onnistumiskeskusteluita on toteutettu yksilö- ja tiimitasolla. Unit -järjestelmän raportin mukaan 86 % koko henkilöstöstä on käynyt onnistumiskeskustelun vuoden 2025 aikana. Onnistumiskeskusteluiden määrä on noussut edellisestä vuodesta. Suurin osa onnistumiskeskusteluista on käyty yksilötasolla.

Kunnat ja kuntayhtymät olivat oikeutettuja hakemaan koulutuskorvausta vielä vuodelta 2025. Lain (1140/2013) tarkoituksena oli parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen heidän ammatillista osaamistaan kehittävää koulutusta. Mahdollisuus koulutuskorvauksen hakemiseen päättyi 1.1.2026. Vuoden 2025 osalta Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä haki 14 499,99 € koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta 579 koulutuspäivästä. Koulutuspäiviä kaikkiaan oli henkilöstöllä raportoituna 6 509 tuntia eli 1085 päivää. Tämä on 3,1 päivää/vakituinen henkilöstö 31.12.2026.

4.6 Kansainvälinen toiminta

Kpedu toimii aktiivisesti kansainvälisyyden kentällä, ja sen hankkeet tarjoavat monipuolisia mahdollisuuksia sekä henkilöstölle että opiskelijoille. Vuonna 2025 Kpedu toteutti yhteensä 103 opiskelijoiden ja 94 henkilöstön ulkomaanjaksoa. Henkilöstön jaksojen painopisteinä olivat kokoukset, työelämäjaksot, opiskelijoiden tukeminen / saattelu kohteeseen, tutustumiset uusiin kumppaneihin ja kansainväliset verkostoitumistapahtumat. Kohdemaina olivat Malta, Italia, Alankomaat, Ranska, Norja, Espanja, Viro, Kypros, Ruotsi, Saksa, Belgia, Portugali, Itävalta, Tanska, Slovenia ja Kroatia. Lisäksi laajensimme globaalia toimintaamme avaamalla yhteyden Kanadaan ja jatkamalla yhteistyötä Kiinan kanssa.

Opiskelijaliikkuvuudet suuntautuivat eri puolille Eurooppaa, ja ne rahoitettiin pääosin Erasmus+ -ohjelman kautta. Henkilöstö hyödynsi Erasmus+ -ohjelman ohella myös muita rahoitusmalleja, kuten kehittämishankkeita. Vuoden aikana Kpedu vastaanotti 88 kansainvälistä henkilöstön edustajaa ja opiskelijaa erilaisille teemajaksoille Suomessa.

Opiskelijoiden ja henkilöstön ulkomaanjaksot ovat keskeinen osa kansainvälisen osaamisen kehittämistä. Tarjoamme opiskelijoillemme myös mahdollisuuden osallistua kansainvälisyystutor-kursseille ja virtuaaliseen ForeignFriends-toimintaan, jonka avulla he voivat tutustua oman alan ulkomaisiin opiskelijoihin ilman matkustamista. Myös henkilöstölle tarjotaan hyvät mahdollisuudet osallistua vertais- ja verkostoyhteistyöhön virtuaalisesti.

Alla olevassa taulukossa on henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus vuosina 2023–2025.

	2023		2024		2025	
	jaksoja	päiviä	jaksoja	päiviä	jaksoja	päiviä
Yhteensä	84	360	88	404	94	475

Taulukko 7 Henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus 2023–2025

Kansainväliset Erasmus+ kumppanuus- ja kehittämishankkeet parantavat merkittävästi opetuksen laatua. Mahdollisuus jakaa hyviä käytäntöjä eurooppalaisten kumppanien kanssa rikastuttaa sekä opettajien pedagogiikkaa että opiskelijoiden oppimiskokemuksia. Henkilöstö saa käyttöönsä uusia opetusmenetelmiä, näkökulmia ja ammatillista osaamista, joita syntyy aidoissa kansainvälisissä verkostoissa.

Kehittämishankkeet vahvistavat yhteistyötä muiden oppilaitosten ja työelämätoimijoiden kanssa, mikä avaa uusia mahdollisuuksia ja syventää kansainvälisiä kumppanuuksia. Samalla ne tukevat monikulttuurisuuden, osallisuuden ja inklusiivisten oppimismallien kehittymistä. Henkilöstön kansainväliset liikkuvuudet laajentavat osaamista, kasvattavat verkostoja ja tuovat uusia ideoita ja inspiraatiota arjen työhön. Liikkuvuudet edistävät myös työhyvinvointia ja tarjoavat mahdollisuuden osallistua kansainvälisiin kehittämisprosesseihin, joissa luodaan uusia työmenetelmiä, välineitä ja pedagogisia ratkaisuja.

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 sairauspoissaoloja tulee yhtä henkilötyövuotta kohden. Lisäksi on laskettu mikä on keskimäärin yhden sairauspoissaolotapauksen kesto henkilötapaussittain.

	2023	2024	2025
Henkilöt	307	274	267
Kalenteripäivät	4686	4044	3873
Päiviä/htv	11,6	9,5	9,4
Päiviä/henkilötapaus	15,3	14,8	14,5

Taulukko 8 Sairauspoissaolot 2023–2025

Sairauspoissaolopäivien ja henkilöiden määrä on vähentynyt edellisiin vuosiin verrattuna. Vuoden htv-jakaja on ilman sivutoimisia raporttiongelman vuoksi, joten sen vuoksi päiviä/htv luku vuodelta 2023 ei ole täysin verrannollinen vuosiin 2024–2025.

Sairauspoissaolotapauksia keston mukaan on kuvattu alla olevassa taulukossa. Omailmoituskäytäntö on Kpedussa viisi päivää. Taulukosta näkee, että lyhyiden 1–5 kalenteripäivän pituisten sairauspoissaolojen määrä on lisääntynyt, kun taas pitempien on vähentynyt.

Sairauspoissaolotapauksia oli vuonna 2025 yhteensä 751, joten poissaoloja kertyi 5,2 kalenteripäivää/tapaus. Sairauspoissaololuvut eivät sisällä tilapäistä hoitovapaata (lapsen sairaus).

	yht.	1–5	6–14	15–29	30–59	60–119	120–366	tapauksia yht.	Ka kesto/ tapaus
2023	4686	616	81	31	15	14	1	758	6,2
2024	4044	680	77	21	10	6	2	796	5,1
2025	3873	636	66	31	8	8	2	751	5,2

Taulukko 9 Sairauspoissaolotapaukset kalenteripäivittäin keston mukaan

Työterveyshuollon raportin mukaan yleisimmät sairauspoissaolodiagnoosit vuonna 2025 olivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt, hengityselinten sairaudet ja tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Mielenterveyteen ja käyttäytymiseen liittyvät sairauspoissaolot ovat laskeneet edellisvuoteen verrattuna, mutta tuki- ja liikuntaelinten sairaudet olivat hieman lisääntyneet. Työkyvyn haasteisiin Kpedussa on aktiivisen tuen malli, jota käyttäen esihenkilö voi työterveyshuollon yhteistyöllä tukea työntekijän työkykyä. Kpedussa on käytössä korvaavan työn malli ja pitkäaikaisen sairauden jälkeen usein työhön palaamisen tukena käytetään osasairauspäivärahan avulla työajan lyhentämistä.

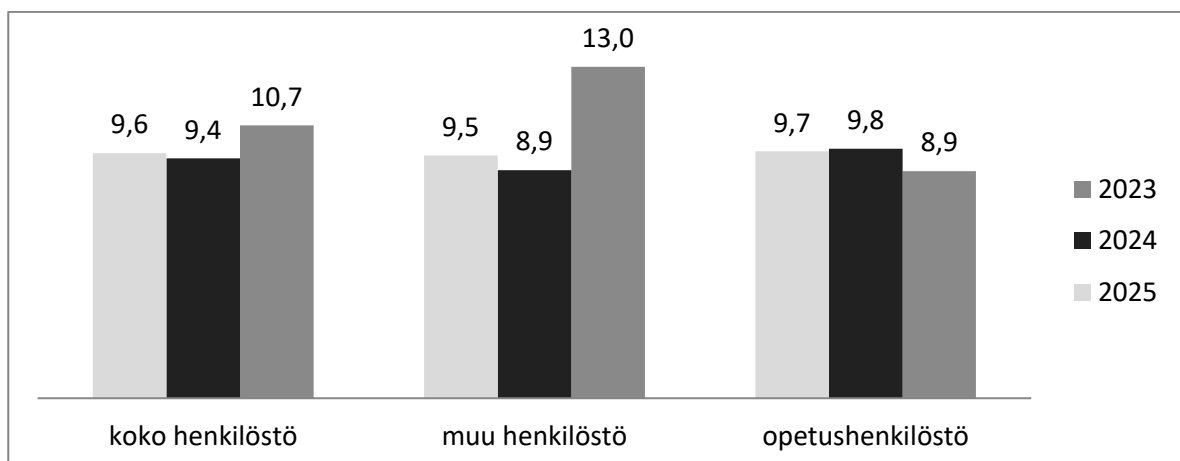
Kpedun Unit -järjestelmästä otetun raportin mukaan henkilöstöstä 33,7 % ei ollut sairauspoissaoloja lainkaan vuoden 2025 aikana.

Osuus henkilöstöstä	2023	2024	2025
Sairauspoissaoloja	70,1 %	63,7 %	66,3 %
Ei lainkaan sairauspoissaoloja	29,9 %	35,6 %	33,7 %

Taulukko 10 Osuus henkilöstöstä, joilla sairauspoissaoloja/ ei lainkaan sairauspoissaoloja

Kuntatyönantajien suosituksen mukainen sairauspoissaoloprosentti saadaan laskemalla kaikki kalenterivuoden aikana kertyneet sairauspoissaolopäivät (sis. tapaturmat) ja jakamalla tämä teoreettisella työajalla. Kpedun sairauspoissaoloprosentti on 3,8 % (v. 2024/3,7%). Toinen käytetty tunnusluku saadaan laskemalla kaikki kalenterivuoden aikana kertyneet sairauspoissaolopäivät (sis. tapaturmat) ja jakamalla tämä henkilötövuosilla. Kpedun sairauspoissaolopäiviä on näin 10,1 kalenteripäivää henkilötövuotta kohden. Vuonna 2024 sairauspoissaolopäiviä oli 9,6 kalenteripäivää henkilötövuotta kohden.

Seuraavaksi on kuvattu sairauspoissaolon kesto kalenteripäivinä suhteessa henkilöstömäärään (opetushenkilöstö, muu henkilöstö ja koko henkilöstö). Vuonna 2024 sairauspoissaolojen kesto on laskenut verrattuna aiempiin vuosiin. Opetushenkilöstöllä on poikkeuksellisesti enemmän sairauspoissaoloja kuin muulla henkilöstöllä. Tähän vaikuttavat muutamat pitkät sairauspoissaolot opetushenkilöstössä.



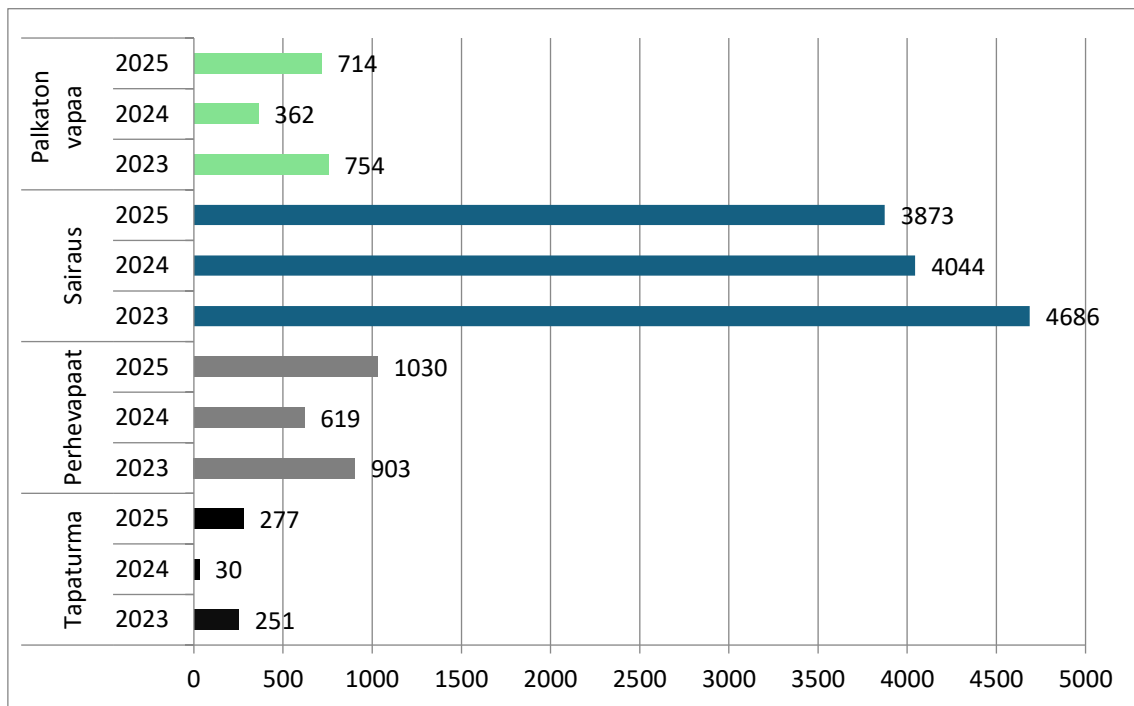
Kuva 9 Sairauspoissaolot kalenteripäivinä suhteessa henkilöstömäärään 2023–2025

Alla olevassa kuviossa on vuosien 2023–2025 poissaolot kalenteripäivittäin palkattoman vapaan, sairauden, perhevapaiden ja tapaturmien osalta. Palkattomat vapaat eivät sisällä pitkiä harkinnan varaisia virkavapaita tai työvapaita, vaan koostuvat lyhyistä palkattomista vapaista. Vuonna 2025 henkilöstön oli mahdollista ottaa vapaaehtoisia palkattomia vapaita paremmilla ehdoilla kuin

normaalit lyhyet palkattomat virkavapaat. Vapaaehtoisessa viiden työpäivän vapaassa menetti neljän työpäivän palkan. Palkattomia vapaita on otettu vuonna 2025 enemmän kuin edellisessä vuotena.

Sairauspoissaolojen määrä on laskenut aiempiin vuosiin verrattuna. Sairauspoissaoloja on käsitelty aiemmissa kappaleissa tarkemmin. Perhevapaiden määrä on noussut vuonna 2025 verrattuna aikaisempiin vuosiin. Perhevapaat sisältävät raskaus-, vanhempain- ja hoitovapaan poissaolot. Perhevapaaudistus tuli voimaan vuonna 2022, mikä on lisännyt molempien vanhempien perhevapaiden määrää.

Tapaturmista johtuvat poissaolot ovat lisääntyneet edellisvuosiin verrattuna. Tämä johtuu tapaturmista johtuvien sairauspoissaolojen pituudesta. Tapaturmia ja turvallisuuteen liittyviä asioita on kirjattu tarkemmin vuoden 2025 turvallisuusraporttiin.



Kuva 10 Poissaolot kalenteripäivinä vuosina 2023–2025

5.2 Yhteistyö työterveyshuollon kanssa

Koulutusyhtymän työterveyshuollosta vastaa työterveyshuolto Työplus Kokkolassa, Kannuksessa, Perhossa ja Teerijärvellä (Kaustisen toimipaikka). Työterveyshuollosta saa lakisääteisen perusterveydenhoidon lisäksi työterveyspainotteiset sairaanhoitopalvelut. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma tarkistetaan vuosittain ja siihen tehdään tarvittaessa päivityksiä.

Työterveyshuolto teki vuonna 2025 työpaikkaselvitykset Kaustisen ja Kannuksen toimipaikkoihin. Työterveyshuollosta saadaan vuosittain peruseräraportti, 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 sairauslomatoistuksista tulee muiden terveyden- ja sairaanhoitoa antavien tahojen kautta.

Työterveyshuollon kustannukset ovat nousseet edellisestä vuodesta. Vuonna 2025 kokonaiskustannukset olivat 404 423 € (KL1, KL2, KL0). Vuonna 2024 kustannukset olivat 365 339 €.

Osasyynä kustannusten nousuun on hintoihin tullut 10 % korotus. Kustannukset painottuvat enemmän ennaltaehkäisevään työhön (KL1).

Koulutusyhtymässä on käytössä aktiivisen tuen toimintamalli, joka sisältää varhaisen, tehostetun, paluun ja korvaavan työn toimintamallit. Esihenkilöille toimitetaan henkilöstön poissalot puolivuositain. Jos työntekijällä on puolivuositaisjakson aikana yli 4 sairauspoissaoloa tai yli 8 sairauspäivää, sopii esihenkilö keskusteluaajan työntekijän kanssa sairauspoissaolojen syiden selvittämiseksi. Poikkeuksena on tilanne, jossa työntekijän sairausloman syynä on selkeä diagnoosi.

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

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

5.3 Kuntoutus

Kuntoutuksiin osallistui vuonna 2025 neljä henkilöä ja kuntoutusten kesto oli yhteensä 19 päivää. Alla olevasta taulukosta näkee, että kuntouksiin osallistujien määrä on samaa tasoa edellisvuosiin verrattuna.

	2023	2024	2025
Henkilöt	4	4	4
Kesto (päivää)	25	28	19

Taulukko 11 Kuntoutuksiin osallistujat 2023–2025

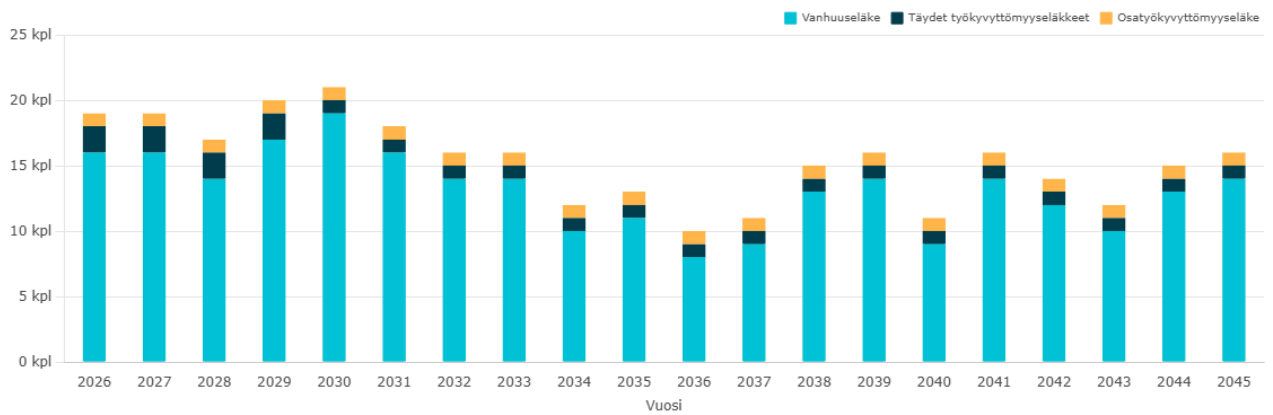
5.4 Eläköityminen

Eläkeuudistusten myötä osa-aikaeläke on poistunut ja tilalle on tullut osittainen varhennettu vanhuuseläke. Myös varhennettu vanhuuseläke on poistunut. Uutena eläkelajina tuli työuraeläke.

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

Kevan eläköitymisennuste viitenä seuraavana vuonna eläköityvistä on 97 henkilöä, joka on 20,3 % henkilöstöstä.

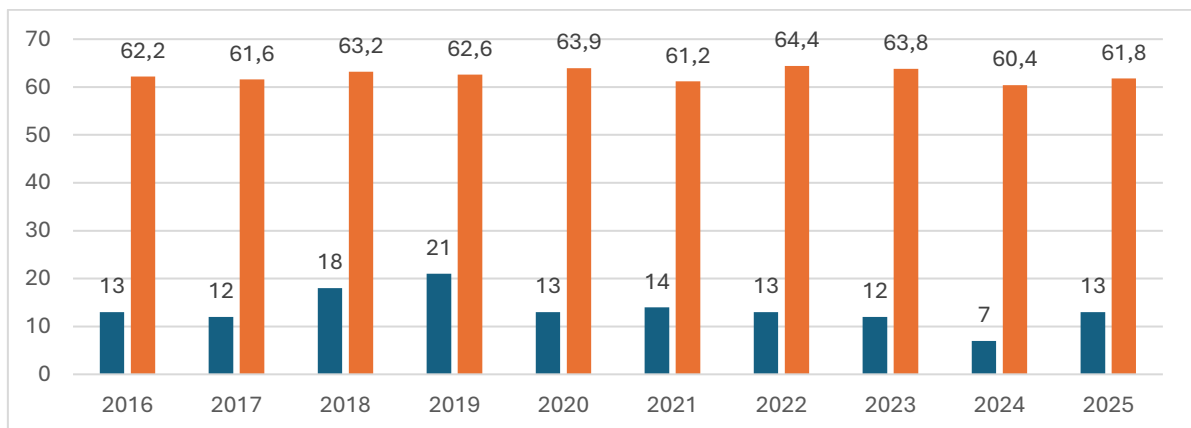
Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Lähde: Kevan Avaintiedot, Keski-Pohjanmaan Koulutusyhtymä

Kuva 11 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 kuviosta näkee, kuinka monta henkilöä koulutusyhtymästä on vuosittain jäänyt eläkkeelle ja mikä on eläkkeelle jääneiden keski-ikä.



Kuva 12 Henkilöstön eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä vuosina 2016–2025

Vuonna 2025 koulutusyhtymän henkilöstöstä 13 jäi eläkkeelle. Keski-ikä eläkkeelle siirtyessä vuonna 2025 oli 61,8 vuotta. Tämä sisältää siirtymisen vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 65,0 vuotta. Havaittavissa on, että henkilöstö ei välttämättä jää vielä eläkkeelle laskennallisen eläkeiän täytyttyä, vaan jatkaa työssään vielä tovin tämän jälkeen. Keski-ian lähteenä on käytetty Kevan avainlukuja.

5.5 Henkilöstökysely

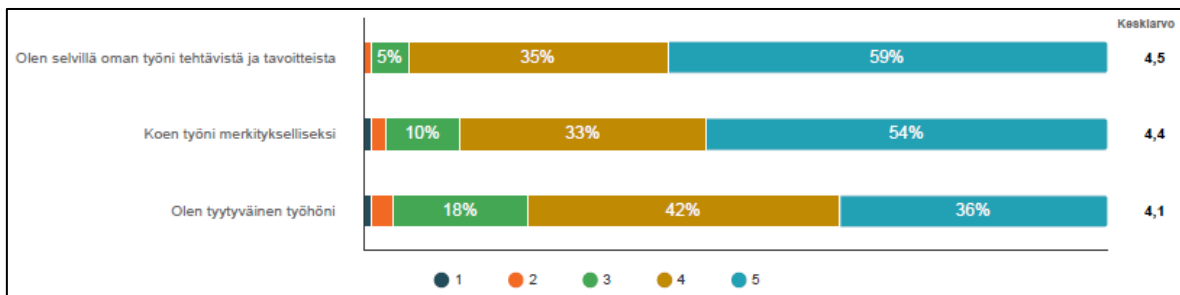
Henkilöstökysely toteutettiin 27.10. – 9.11.2025 välisenä aikana omana Webropol-kyselynä. Kyselyn tarkoituksena oli kerätä henkilöstöltä ajantasaista palautetta työn tekemisestä, työhyvinvoinnista ja kehittämistarpeista. Henkilöstökyselyn yhteyteen lisättiin kysymyksiä OKKA-säätiön henkilöstömittarista sertifikaatin hakua varten. Vastaaminen tapahtui nimettömänä, kyselyn alussa kysytyt taustatiedot (sukupuoli, ikä) eivät olleet pakollisia. Vastaajan tuli kuitenkin valita toiminto/toimiala, jotta vastaukset tulevat raportoituja 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 69,6 %. Palvelualueittain ja toimialoittain/toiminnoittain vastausprosentteissa oli vaihtelua. Kolme suurimman vastausprosentin saanutta vastaajaryhmää saivat palaveriinsa täytekakun.

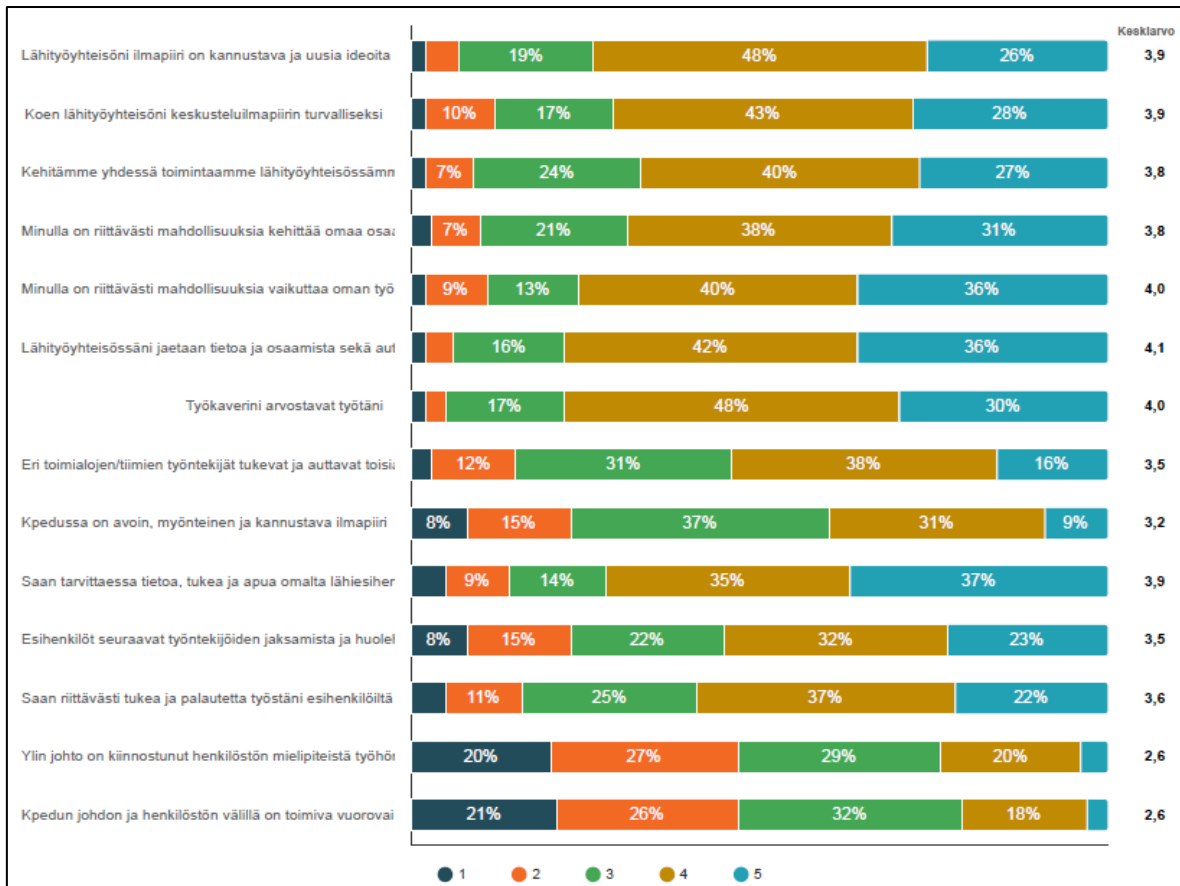
Henkilöstökyselyn tulokset raportoidaan koko Kpedun tulosten lisäksi myös palvelualueittain, toimialoittain ja -paikoittain, toiminnoittain ja johtotiimien mukaan. Kyselyn tarkoituksena on erityisesti antaa tietoa lähityöyhteisön toiminnan kehittämistä varten.

Alla on kuvattu tulokset koko Kpedun osalta. Koska kysymykset ovat osin erilaisia kuin aiemmin, ei tulosten esittelyssä ole vertailua aikaisempaan vuoteen. Pääsääntöisesti tulokset olivat pysyneet samalla tasolla edelliseen vuoteen verrattuna. Keskiarvojen osalta nähdään, että työntekijät ovat selvillä oman työnsä tehtävistä ja tavoitteista sekä työ koetaan merkitykselliseksi. Tyytyväisyys työhön on myös hyvällä tasolla.



Kuva 13 Oma työ, Henkilöstökysely 2025

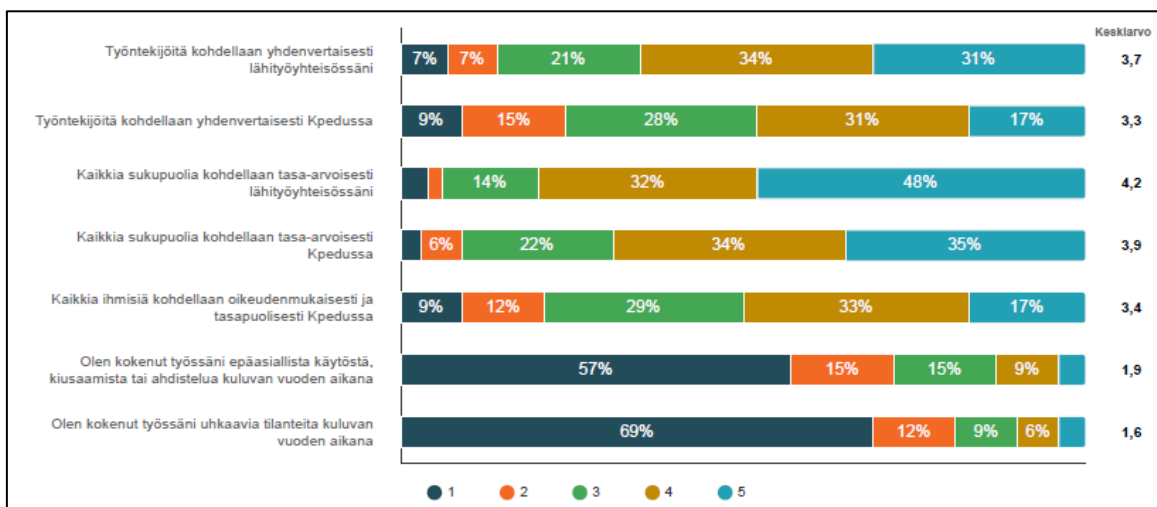
Lähityöyhteisön kannustavan ilmapiirin ja uusia ideoita tukevan kysymyksen keskiarvo on myös hyvällä tasolla kuten yhteisen kehittämisen keskiarvo. Lähityöyhteisössä tapahtuvan tiedon ja osaamisen jakamisen, työkavereiden arvostuksen ja esihenkilöltä saatavan tiedon, tuen ja avun osalta keskiarvot ovat myös hyvällä tasolla. Kehittämiskohteina voidaan nähdä eri toimialojen/tiimien työntekijöiden yhteistyön edistämisessä sekä johdon kiinnostuksen osoittamisen henkilöstön mielipiteistä työhön liittyvissä asioissa ja vuorovaikutuksessa.



Kuva 14 Yhteisöllisyys, Henkilöstökysely 2025

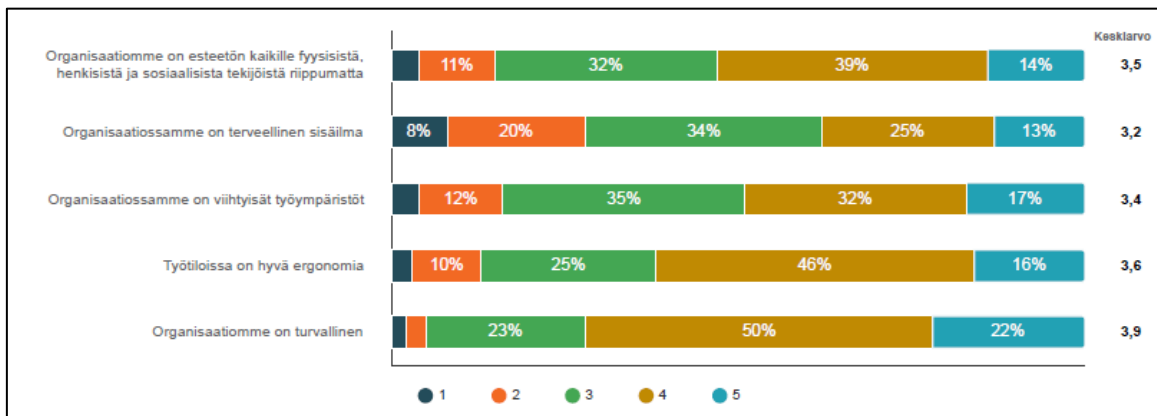
Tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta kartoitettiin koko Kpedun ja lähityöyhteisön tasolla. Tasa-arvonäkökulmasta Kpedussa ja lähityöyhteisössä ollaan hyvällä tasolla.

Yhdenvertaisuuden osalta tulee tuloksiin kiinnittää huomiota erityisesti Kpedun tasolla. Tuloksia hyödynnetään tasa-arvo-, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuussuunnitelman tavoitteiden seurannassa. Kyselyssä oli mukana myös epäasiallisen käytöksen ja uhkaavien tilanteiden kokemuksen kysymykset. Mitä pienempi oli keskiarvo, sitä parempi oli tulos.



Kuva 15 Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus Kpedussa ja lähityöyhteisössä, Henkilöstökysely 2025

Vuoden 2025 henkilöstökyselyssä kartoitettiin kokemuksia Kpedun työympäristöistä.



Kuva 16 Työympäristö, Henkilöstökysely 2025

Lisäksi 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. 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, tekoäly, 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 koko Kpedun tasolla heke-tiimissä, johtoryhmässä, YT-ryhmässä ja hallituksessa ja ne esitellään valtuustolle henkilöstöraportoinnin yhteydessä. Lisäksi työsuojelujaoksen, pääluottamusmiesten ja johtoryhmän kesken tulokset on käsitelty yhteispalaverissa.

5.6 Muu henkilöstön työhyvinvointi

5.6.1 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 sopimuskeskusteluja sekä toimia tiedonvälityskanavana henkilöstön ja työnantajan välillä sekä käsitellä työsuojeluasioita. YT-ryhmä kokoontui seitsemän kertaa vuonna 2025.

Vuonna 2025 työsuojelutoiminta on järjestetty YT-ryhmän alaisena viisijäsenisenä työsuojelujaostona, jonka kokoonpano muodostuu neljästä työsuojeluvaltuutetusta ja turvallisuus- ja työsuojelupäälliköstä. Vuoden 2026 alusta työsuojelujaoksen korvaa työsuojelutoimikunta.

Työsuojelu- ja turvallisuusasioista on laadittu Turvallisuusraportti 2025, joka sisältää tarkemmat tiedot turvallisuudesta ja työsuojelusta sekä niihin liittyvistä toimenpiteistä Kpedussa.

5.6.2 Aloitetoiminta

Koulutusyhtymässä on käytössä sähköinen aloitelaatikko, johon henkilöstö voi esittää parantamis- ja kehittämisesityksiä. Aloitteeksi ei riitä pelkkä epäkohdan osoittaminen, vaan aloitteen tulee sisältää myös käyttökelpoinen ratkaisu ongelman korjaamiseksi. Aloitetoimikunta käsittelee aloitteet ja tekee johtoryhmälle ehdotuksen palkittavista ehdotuksista.

Vuoden 2025 aikana tehtiin sähköiseen aloitelaatikkoon 28 aloitetta. Aloitteet liittyivät mm. turvallisuuteen, hyvinvointiin sekä erilaisten toimintojen ja henkilöstökäytänteiden kehittämiseen.

5.6.3 Henkilöstöviestintä

Henkilöstöviestintä 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 vastuualueidensa 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 sähköpostilinkit valtuuston, hallituksen, yt-ryhmän ja johtoryhmän esityslistoihin ja pöytäkirjoihin.

5.6.4 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.

5.6.5 Työhyvinvointia tukevat henkilöstöetuudet, tapahtumat ja toiminta

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
Työsuhdepyörä	Ilmaiset aamukahvit	Ystävänpäivä	Henkilöstön kehittämispäivät	Etätömahdollisuus
Liikuntavuorot	Joululounas	Muut yhteiset tapahtumat	Oman osaamisen kehittäminen	Liukuva työaika
Liikuntakampanjat	Tyhy-päivät	Saku ry:n kisat	Tiimin osaamisen kehittäminen	Lyhennetty työaika
Työterveyshuollon palvelut	Merkkipäivämuistamiset		Aloitetoiminta	Harkinnanvaraiset vapaat
	Kunnia- ja ansiomerkit			
	Henkilökuntayhdistykset			

Taulukko 12 Kpedun työhyvinvointia tukevat henkilöstöetuudet 2025

Vuonna 2025 ePassi oli tauolla taloudellisen tilanteen vuoksi. Myös ilmaisista iltapäiväkahveista luovuttiin.

Työsuhdepyöräetus on ollut vakituisen henkilöstön käytössä syksystä 2021 lähtien. Vuoden 2025 aikana Suomen hallitus päätti, että työsuhdepyöräen veroetus päättyy 1.1.2026. Kpedussa ei tehty enää uusia työsuhdepyöräsopimuksia 19.11.2025 jälkeen. Alkuvuodesta 1.1.2026 lähtien pyöräen kustannukset vähennetään palkasta hallituksen päätöksen mukaisesti verovapaana tai veronalaisena, riippuen pyöräen hankinnan ajankohdasta.

Joulukuussa henkilöstölle tarjottiin joululounas. Pikkujouluja ei järjestetty yt-tilanteen ja taloudellisten säästöjen vuoksi.

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.

5.6.6 Henkilöstön Saku-toiminta

Saku ry:n henkilöstön kisatoimintaan osallistuu perinteisesti Kpedun henkilöstöä.

Talvikisoissa henkilöstöä osallistui hiihtoon, salibandyyn ja uintiin.

Lentopalloa on pelattu naisten ja miesten joukkueilla sekä sekajoukkueella. Joukkueet ovat osallistuneet Sakun lentopalloturnauksiin kaksi kertaa vuodessa

Henkilöstöä on osallistunut lisäksi keilaus-, padel- ja golfkisoihin.

Syksyllä Kpedussa oli käynnissä Saku ry:n Liikkeelle -liikuntakampanja 1.9.-5.10.2025 välisen ajan.

5.6.7 Työmerkkipäivämuistaminen

Kpedussa halutaan kiittää ja osoittaa arvostusta hyvästä ja pitkästä kunnallisesta työurasta.

Työmerkkipäivämuistamista toteutetaan joka toinen vuosi. Työmerkkipäivämuistaminen toteutettiin vuonna 2024, joten seuraavan kerran muistaminen tapahtuu vuonna 2026. Ritarikunnan kunniamerkkejä haettiin vuonna 2025 ja Kpedun työntekijälle myönnettiin Suomen Leijonan ansioristi.

6 Yhteenveto

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä oli 31.12.2025 yhteensä 403 työntekijää. Luvut eivät sisällä sivutoimisia (mm. luennoitsijoita, sivutoimisia tuntiopettajia), joita oli tarkasteluhetkellä neljähenkilöä. Vakituksessa palvelussuhteessa oli 87,1 % henkilöstöstä.

Osa-aikaisessa palvelussuhteessa oli tarkasteluhetkellä 53 henkilöä. Osa-aikaisuuden syynä on pääsääntöisesti henkilöstä itsestään johtuva syy, kuten halukkuus tehdä lyhennettyä työaika, osittainen varhennettu eläke tai osittainen hoitovapaa.

Henkilöstömäärän kehitystä eri vuosina kuvaa parhaiten henkilötyövuosien kertymä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan vuoden aikana tehtyjä työtunteja muutettuna täyttä työaikaan tekevän henkilön työpanokseksi. Tähän sisältyvät vuosiloman tai vapaajakson lisäksi palkalliset poissaolot (mm. sairauslomat, palkalliset perhevapaat ja tilapäinen hoitovapaa), mutta ei palkattomia poissaoloja. Luvuissa on mukana myös sivutoiminen henkilöstö. Henkilötyövuosia oli 410 vuonna 2025 (v. 2024/425).

Koko koulutusyhtymän henkilöstöstä hieman yli puolet 55,9 % kuuluu opetushenkilöstöön. Koulutuspalveluissa opetushenkilöstön määrä on 77,0 %. Yhteisissä palveluissa opetushenkilöstöä ovat opinto-ohjaajat, jotka ovat osa opiskelija- ja hakijapalveluita. Yhteisissä työelämä- ja elinvoimapalveluissa opetushenkilöstöä on projekti- ja ohjauspalveluissa. 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 40,0 % on miehiä ja 60,0 % on naisia. Vakituksen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2025 lopussa 51,1 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä oli 50,6 vuotta.

Koulutusyhtymän suurin ikäryhmä on 50–59 –vuotiaat, joita on 35,5% koko henkilöstöstä (2024/33,3 %). Naisten suurimpaan ikäryhmään 50–59 –vuotiaat kuuluu 35,5 % naisista. Miesten suurin ikäryhmä on myös 50–59 –vuotiaat, jossa on 35,4 % miehistä. Koko henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 59,3 % (2024/ 53,0 %). Yli 60-vuotiaita on 23,8 % (2024/19,8 %). Alle 30-vuotiaita on 3,0 % (2024/5,1 %).

Opetushenkilöstön osalta kaikki kelpoisuusehdot (ns. muodollinen pätevyys) täyttyy 92,6 % opettajakunnasta tarkasteluajankohtana 31.12.2025. Muodollisesti kelpoisten opettajien määrä on noussut edelliseen vuoteen verrattuna.

Kpedun strategian tavoitteena on henkilökunnan osaamisen ajantasaisuuden varmistaminen. Vuonna 2025 laadittiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025–2026, joka sisältää henkilöstön osaamisen kehittämisen pääpainopisteet valtakunnallisista ja alueellisista sekä organisaation ja henkilöstön kehittämis- ja osaamistarpeisiin pohjaten.

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

Lisäksi toimipaikat, toimialat ja toiminnot ovat järjestäneet omia henkilöstön kehittämispäiviä. Joulukuussa henkilöstölle tarjottiin joululounas. Pikkujouluja ei järjestetty yt-tilanteen ja taloudellisten säästöjen vuoksi.

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 muihin Saku ry:n järjestämiin urheilukisoihin.

Alkuvuodesta oli Kpedussa käynnissä tuotannolliset ja taloudelliset yhteistoimintaneuvottelut, jotka päättyivät tammikuussa 2025. Organisaatiouudistukseen liittyvät yhteistoimintaneuvottelut olivat käynnissä syys-marraskuun ajan.

