



Henkilöstöraportti 2017



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 kouluttautuminen	9
4 Työhyvinvointi	13
4.1. Poissaolot	13
4.2. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa	15
4.3. Eläköityminen	16
4.4. Henkilöstökysely	18
4.5. Muu henkilöstön työhyvinvointi	18
4.6. Koko henkilöstön ja tulosalueiden muut yhteiset tapahtumat ja tyhy-toiminta	21
5 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. Kuntatyönantajien suositusten mukaiseksi. Henkilöstöraportti antaa Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän johdolle, luottamushenkilöille, henkilöstöasioista vastaaville sekä myös henkilöstölle itselleen tietoa koulutusyhtymän henkilöstövoimavaroista, henkilöstön osaamisesta, työhyvinvoinnista. Henkilöstöraportissa kerrotaan myös saavutetuista tuloksista suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös muutostilanteissa.

Henkilöstön perustietoja koskevat tiedot perustuvat vuoden viimeisen päivän (31.12.2017) tilanteeseen. Suurin osa henkilöstötilinpäätöksen tiedoista on saatu palkanlaskentajärjestelmästä AGS-raportointiohjelmalla. Henkilöstön osaamiseen liittyvät perustiedot on pääosin kerätty ElbitSkills-HR -järjestelmästä. Osa tiedoista on täydennetty eri osa-alueita koordinoivilta henkilöiltä erikseen keräämällä.

Henkilöstöraportin ohella tärkeitä henkilöstön kehittämisen asiakirjoja koulutusyhtymässä ovat mm. strategia 2016 - 2020, yhtymäsuunnitelma, henkilöstöstrategia 2020, henkilöstö- ja koulutus-suunnitelmat, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä erilaiset henkilöstöohjeistukset.

Koulutusyhtymän strategiassa yhdeksi toimenpiteeksi määriteltiin henkilöstöstrategian laatiminen. Keväällä 2017 valmistui henkilöstöstrategia, joka laadittiin tukemaan uudistumista ja henkilöstön hyvinvointia. Henkilöstöstrategia jakaantuu kolmeen pääteemaan; työhyvinvointi, henkilöstön osaaminen ja kehittäminen sekä työyhteisötaidot ja johtaminen. Teemat sisältävät tavoitteen ja tuloksen, toimenpiteet ja mittarit. Henkilöstöstrategialla tuetaan strategisten tavoitteiden saavuttamista erityisesti henkilöstö-toimintojen osalta.

Vuonna 2017 valmistauduttiin ammatillisen koulutuksen reformiin mm. useiden eri kehittämissuunnitelmien kautta. Suomi 100 –teemavuosi näkyi useissa toiminnoissa mm. Sata tekoa –kampanjassa ja Suomi 100 –juhlassa, jota vietettiin joulukuun alussa.

Kokkolassa 7.3.2018

Liisa Sadeharju
johtaja

Elina Seppä-Jokela
henkilöstöpäällikkö

2 Henkilöstötuloslaskelma

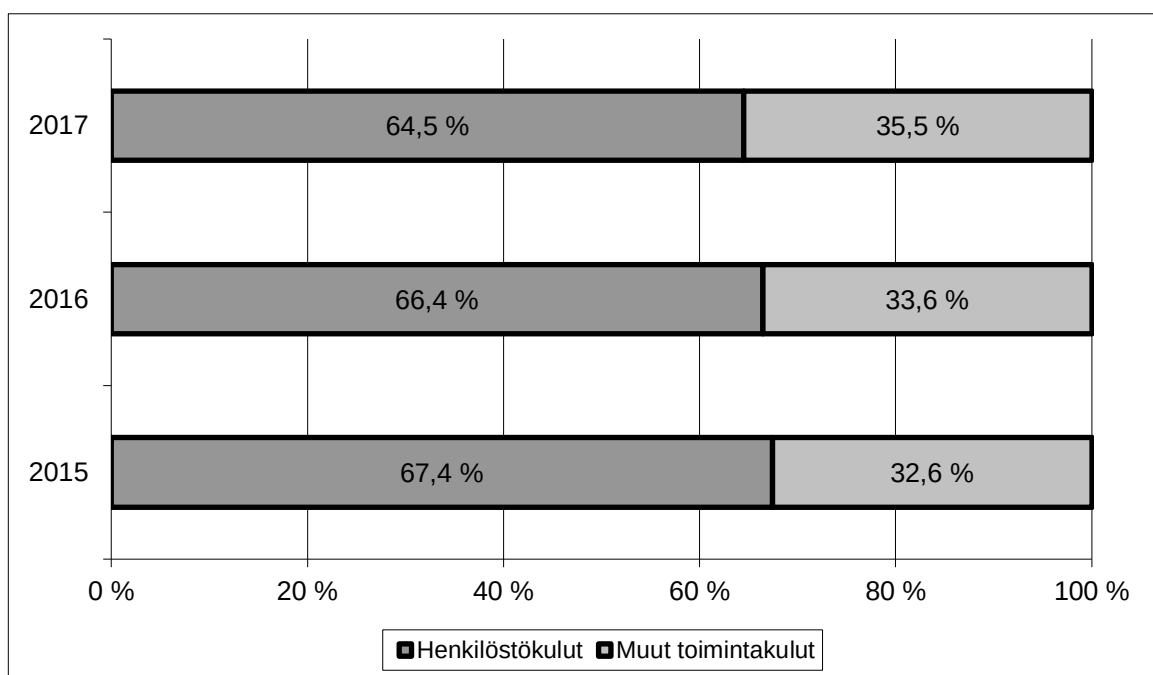
Henkilöstötuloslaskelma on tuloslaskelman tilien mukaan muokattu malli, jossa henkilöstökulut on jaoteltu mahdollisimman tarkasti kirjanpitoaineiston pohjalta.

	2015	2016	2017
TOIMINTATUOTOT YHTEENSÄ	42 751 155,79	40 531 227,02	36 757 064,91
TOIMINTAKULUT			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot			
Vakinaisten palkat	-6 163 062,65	-5 906 284,76	-5 238 442,81
Työsuhteisten palkat	-9 350 783,79	-9 055 219,27	-8 566 743,12
Erilliskorvaukset	-940 670,49	-489 805,39	-429 760,92
Tuntiopettajat	-3 865 538,21	-3 522 434,76	-2 970 368,81
Tukiopetus ja kerhotunnit	-1 108,40	0,00	0,00
Tuntipalkat	-100 334,23	-126 666,80	-77 485,67
Sairausloman sijaiset	-185 104,58	-141 380,04	-170 585,98
Äitiysloman sijaiset	-74 018,29	-30 109,23	
Vuosiloman sijaiset	-24 378,79	-15 486,48	-15 856,13
Muut sijaiset	-192 721,75	-216 678,88	-190 122,98
Erilliskorvaukset	-6 903,80	-7 515,00	-4 355,00
Ansionmenetykskorvaukset	-2 408,98	-2 651,76	-1 569,03
Kokouspalkkiot	-61 481,98	-62 102,50	-56 779,17
Asiantuntijapalkkiot	-89 597,26	-70 668,29	-76 751,26
Oppisopimuskurssit	0,00	0,00	0,00
Työllistämistuella palkatut	-3 754,64	0,00	0,00
Jaksotetut palkat	-97 550,94	433 423,34	202 067,56
Aktivoidut palkat/INVEST. ti	-56 143,12	-55 770,96	-53 698,22
Aktivoidut palkat/INVEST.tilis	56 143,12	55 770,96	53 698,22
Erilliskorvaukset/lähdeveron alaiset	0,00	0,00	0,00
Tuntiopettajat/lähdeveron alaiset	0,00	-1 400,00	-1 400,00
Henkilöstökorvaukset	274 025,16	244 353,03	194 814,19
Sairausvakuutuskorvaukset	225 815,31	171 692,78	152 530,80
Tapaturmakorvaukset	20 484,90	45 562,93	26 252,42
Muut KELA:n korvaukset	24 420,93	27 097,32	16 030,97
Muut henkilöstömenojen korjauserät	3 304,02	0,00	0,00
Palkat ja palkkiot yhteensä	-20 885 393,62	-18 970 626,79	-17 403 339,13
Henkilösivukulut			
Eläkekulut	-4 522 518,73	-4 122 849,91	-3 658 500,41
KVTEL-eläkemaksut	-4 359 384,56	-3 923 995,56	-3 501 000,37
-VARHE oma	-102 548,19	-125 139,34	-80 486,56
-VARHE yhteisvast.osuus	-59 993,18	-73 122,21	-76 420,68
LEL-eläkemaksut	0,00	0,00	0,00
Tael-eläkemaksut	0,00	0,00	0,00
Ky:n maksamat eläkkeet	-592,80	-592,80	-592,80
Muut henkilösivukulut	-1 165 498,45	-1 230 677,73	-853 715,66
Sosiaaliturvamaksut	-432 444,07	-399 834,46	-185 313,27
Työttömyysvakuutusmaksut	-612 349,66	-723 791,50	-576 603,13
Tapaturmamaksut	-120 704,72	-107 051,77	-91 799,26
Henkilösivukulut yhteensä	-5 688 017,18	-5 353 527,64	-4 512 216,07
HENKILÖSTÖKULUT YHTEENSÄ	-26 573 410,80	-24 324 154,43	-21 915 555,20
MUUT TOIMINTAKULUT	-12 839 275,85	-12 288 341,53	-12 053 895,41
TOIMINTAKULUT YHTEENSÄ	-39 412 686,65	-36 612 495,96	-33 969 450,61
TOIMINTAKATE	3 338 469,14	3 918 731,06	2 787 614,30
RAHOITUSTUOTOT JA KULUT	-266 819,90	-267 591,68	-253 641,99
VUOSIKATE	3 071 649,24	3 651 139,38	2 533 972,31
POISTOT JA ARVONALENTUMISET	-2 964 767,75	-2 832 474,50	-2 723 296,86
SATUNNAISET TUOTOT	0,00	0,00	0,00
SATUNNAISET KULUT	-595 098,23	-180 000,00	
TILIKAUDEN TULOS	-488 216,74	638 664,88	-189 324,55

TAULUKKO 1. Henkilöstötuloslaskelma 2017

Henkilöstötuloslaskelman tilien osalta on tullut muutoksia kirjaamistapoihin vuosien 2014–2016 aikana. Esimerkiksi työsuunnitelmassa olevat ylitunnit ja kerhotunnit ovat nyt vakinaisten tai tuntiopettajien palkoissa, kun ennen ylitunnit olivat erilliskorvaus –tilillä. Työsuhteisten lisät on erilliskorvauksessa samoin kuin opettajille maksettavat ylitunnit, jotka eivät ole työsuunnitelmassa ja joita ei korjata takautuvasti työsuunnitelmaan. Tukiopetus ja kerhotunnit –tiliä ei ole käytetty vuonna 2016.

Henkilöstötuloslaskelman pohjalta on alla kuvattu koulutusyhtymän toimintakulujen kehitystä vuosien 2015–2017 aikana jaottelemalla toimintakulut henkilöstökuluihin ja muihin toimintakuluihin. Alla olevassa kuviossa ei ole huomioitu poistoja. Henkilöstökulujen osuus kaikista toimintakuluista on laskenut 1,9 prosenttiyksikön verran verrattuna edelliseen vuoteen. Kustannuksissa laskua on tapahtunut noin 2,41 miljoonaa euroa edelliseen vuoteen verrattuna ja vuoteen 2015 verrattuna noin 4,66 miljoonaa euroa. Koulutusyhtymän yt-toimenpiteet ovat todentuneet näiden vuosien aikana johtuen mm. irtisanomisajoista. Muiden toimintakulujen kiinteistä kuluista säästöt näkyvät hitaammin. Muut toimintakulut ovat pienentyneet edelliseen vuoteen verrattuna 0,23 miljoonaa euroa ja vuoteen 2013 verrattuna 0,79 miljoonaa euroa.



KUVIO 1. Koulutusyhtymän toimintakulut 2015–2017

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 (31.12.2017) tilanteeseen. Suurin osa henkilöstötilinpäätöksen tiedoista on saatu palkanlaskentajärjestelmästä AGS-raportointiohjelmalla.

Henkilötyövuodet	2015	2016	2017
Konsernipalvelut	119	111	105
Ammattiopisto	279	247	214
Aikuiskoulutus	123	122	121
YHTEENSÄ	521	480	440

TAULUKKO 2. Henkilötyövuosikertymä 2015–2017

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. Taulukosta näkee, että henkilötyövuodet ovat laskeneet merkittävästi vuosien 2015 – 2017 aikana. Konsernipalvelujen luvuissa näkyy myös luottamushenkilöstön osuus ja henkilön, joka tekee sekä ammattiopiston että aikuiskoulutuksen puolelle töitä, työaika jakaantuu näiden molempien lukuihin.

3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Taulukossa 3. on esitetty tulosalueittain vakituiset ja määräaikaiset työntekijät 31.12.2017. Taulukoon on laskettu myös vakituisten työntekijöiden prosentuaalinen osuus henkilöstön määrästä. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä oli vuoden 2017 lopussa yhteensä 438 työntekijää (ilman sivutoimisia), joista 85,8 % oli vakituksessa työsuhteessa (v. 2016 / 88,8%, 2015/89,9 %). Vuoden 2016 lopussa työntekijämäärä oli 446 (v. 2015/486, 2014/521). Koulutusyhtymän henkilöstömäärän vähentyminen on tapahtunut eläköitymisen, määräaikaisten työsuhteiden päättymisen, toiminnan uudelleen organisoimisen ja yt-toimenpiteiden myötä.

Osa-aikaisessa työ/virkasuhteessa oli 52 henkilöä. Osa-aikaisuuden syynä on pääsääntöisesti henkilöstä itsestään johtuva syy, kuten osa-aikaeläke tai osittainen hoitovapaa.

Tulosalue	vakituinen	määräaikainen	yht.	vakituiset %
Ammattiopisto	195	24	219	89,0 %
Aikuiskoulutus	86	25	111	77,5 %
Konsernipalvelut	95	13	108	88,0 %
yhteensä	376	62	438	85,8 %

TAULUKKO 3. Vakituiset ja määräaikaiset tulosalueittain 31.12.2017

Taulukossa 4. henkilöstömäärä on esitetty tulosalueittain jaettuna opetus- ja muuhun henkilöstöön. Samalla on laskettu opetushenkilöstön prosentuaalinen osuus tulosalueen koko henkilöstömäärästä. Koko koulutusyhtymän henkilöstöstä hieman yli puolet 56,6 % kuuluu opetushenkilöstöön, mikä on sama prosenttiosuus kuin edellisellä vuotena (v.2016/54,5%, 2015/54,5 %).

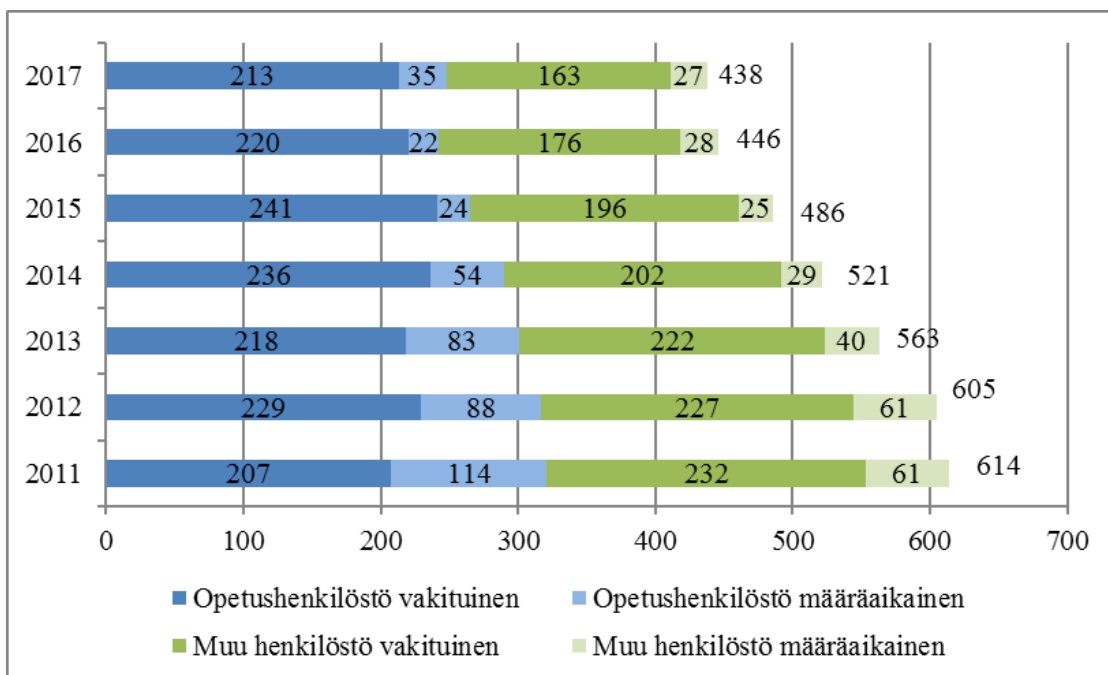
Koulutusyhtymän omat ruoka-, laitoshuolto- ja kiinteistöhuoltopalvelut lisäävät suhteellisesti muun henkilökunnan osuutta verrattuna opetushenkilöstöön. Lisäksi mm. opetuksen ohjaava ja avustava henkilöstö on laskettu mukaan muuhun henkilökuntaan.

Opetushenkilöstön suhteellinen osuus toimialoittain vaihtelee. Esimerkiksi luonnonvara-alalla koulutilat (maa-, ja metsätilat) ja hanketoiminta työllistävät runsaasti muuta kuin opetushenkilöstöä sekä vakituisesti että määräajaisesti.

Tulosalue	opettajat	muu henkilökunta	yht.	opettajat %
Ammattiopisto	167	52	219	76,3 %
Aikuiskoulutus	81	30	111	73,0 %
Konsernipalvelut	0	108	108	0,0 %
yhteensä	248	190	438	56,6 %

TAULUKKO 4. Opetus- ja muu henkilöstö tulosalueittain 31.12.2017

Alla olevasta kuviosta 2. näkee henkilöstöryhmien muutoksen vakituisten ja määräajakaisten osalta vuosina 2011 – 2017. Vuonna 2017 vakituisia opetushenkilöstä oli 85,9 % (v. 2016/90,9%, 2015/90,9%). Muusta henkilökunnasta vakituisia oli 85,8 %, kun vuonna 2016 muusta henkilökunnasta vakituisia oli 86,3 % (v. 2015/88,7%, 2014/87,4 %).



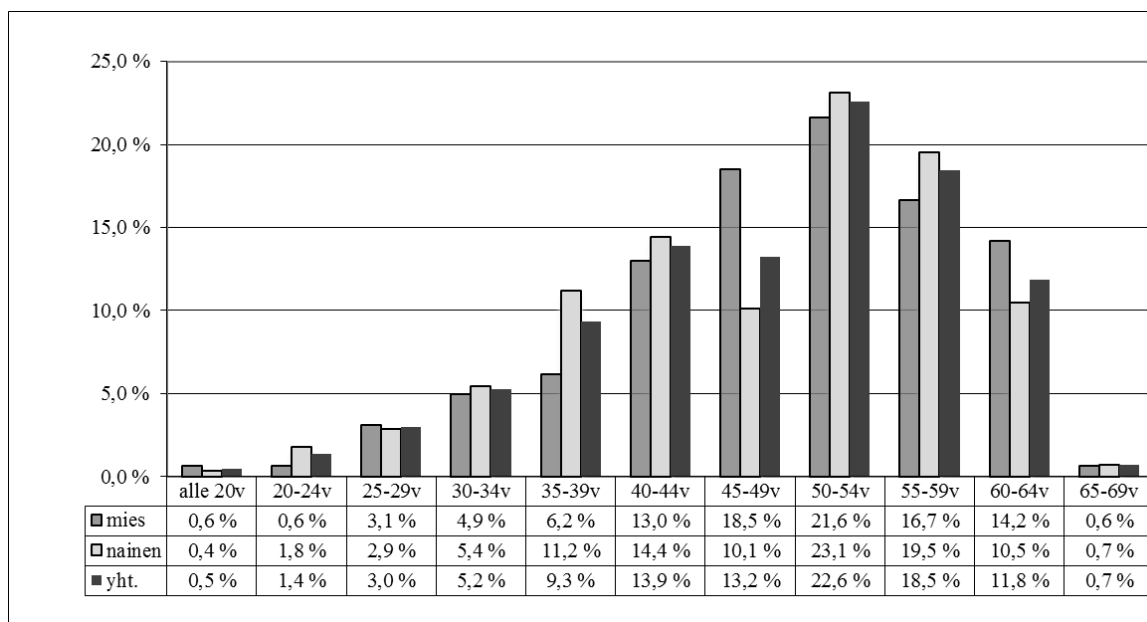
KUVIO 2. Henkilöstön määrä vuoden lopussa 2011–2017

Koulutusyhtymän henkilöstöstä 36,8 % on miehiä ja 63,2 % on naisia. Sukupuolijakauman prosentiosuuksissa on vuosien mittaan ollut vain hyvin pieniä muutoksia. Toimialakohtainen tarkastelu osoittaa sukupuolijakauman noudattelevan koulutusaloittain hyvin lähelle työelämän perinteisiä nais- ja miesvaltaisten alojen jakoa.

	miehet		naiset		yht.
	kpl	%	kpl	%	
Ammattiopisto	92	57,1 %	127	56,3 %	219
Aikuiskoulutus	41	25,5 %	70	60,6 %	111
Konsernipalvelut	28	17,4 %	80	73,0 %	108
yhteensä	161	36,8 %	277	63,2 %	438

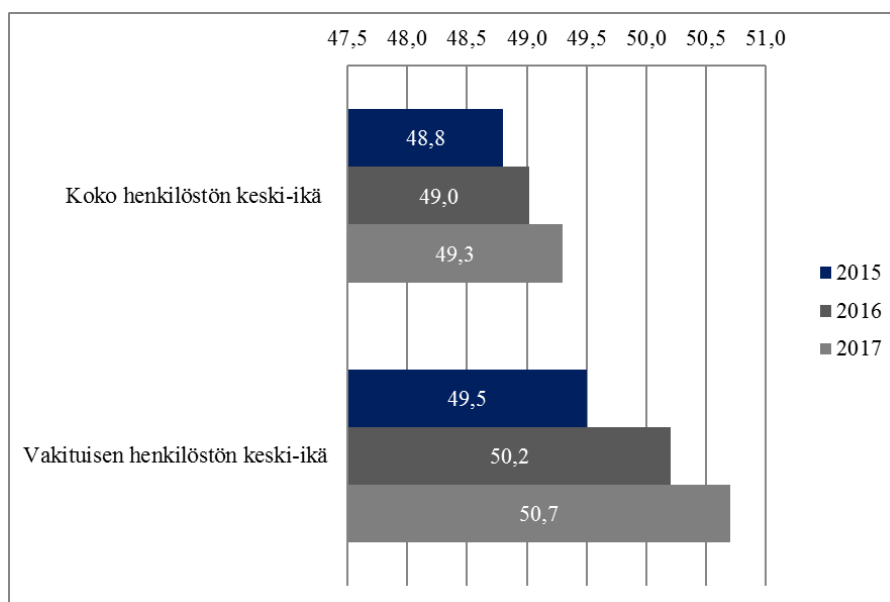
TAULUKKO 5. Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2017

Koulutusyhtymän suurin ikäryhmä on 50–54 –vuotiaat, jossa on 22,6 % koko henkilöstöstä. Naisten suurimpaan ikäryhmään 50–54 –vuotiaat kuuluu 23,1 % naisista. Miesten suurin ikäryhmä on myös 50–54 –vuotiaat, jossa on 21,6 % miehistä. Koko henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 53,5 % (v. 2016/ 6,3%). Yli 55-vuotiaita on 31,0 % (v. 2016/32,7%) ja alle 30-vuotiaita 4,8 % (v. 2016/ 4,0%).



KUVIO 3. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2017

Koko henkilöstön ja vakituisen henkilöstön keski-ikä on koko yhtymätasolla hieman noussut vuosien saatossa. Alla on kuvattuna henkilöstön keski-ikä koko henkilöstön ja vakituisen henkilöstön keski-ikä vuosina 2015 - 2017.



KUVIO 4. Henkilöstön keski-ikä (koko henkilöstö, vakituiset) 2015 - 2017

Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2017 lopussa 49 vuotta 3 kuukautta. Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2017 lopussa 50 vuotta 8 kuukautta.

Seuraavassa taulukossa on kuvattu vakituisen henkilöstön keski-ikä tulosalueittain vuosina 2015 - 2017. Korkein keski-ikä on konsernipalveluissa ja alhaisin aikuiskoulutuksen henkilöstöllä.

Henkilöstön keski-ikä (vakituiset)	2015	2016	2017
Ammattiopisto	49,7	50,5	50,6
Aikuiskoulutus	48,7	49,4	50,5
Konsernipalvelut	49,9	50,1	51,3
yhteensä	49,5	50,2	50,7

TAULUKKO 6. Vakituisen henkilöstön keski-ikä 31.12.2017 tulosalueittain

4 Henkilöstön kehittäminen

Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisessä pyritään tunnistamaan vuosittaiset painopisteet yhtymä- ja henkilöstösuunnitelmissa. Painopistealueet nousevat valtakunnallisista ja alueellisista sekä organisaation ja henkilöstön kehittämis- ja osaamistarpeista. Erityisesti vuosina 2017 – 2018 painopisteet nousivat ammatillisen koulutuksen reformin asettamista tarpeista.

Henkilöstön kehittämisen suunnitelmallisuuden ja tavoitteellisuuden pohjana on Strategia 2016-2020 ja Henkilöstöstrategia 2020. Näiden tavoitteiden vieminen työntekijätasolle tapahtuu mm. esimiehen ja työntekijän kehityskeskustelujen pohjalta laaditun kehityssuunnitelman kautta. Myös toimialoittain, toimipaikoittain ja ammattiryhmittäin on osaamisen kehittämistarpeita.

Vuoden 2017 alussa laadittiin Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2017- 2018, joka sisältää henkilöstön osaamisen kehittämisen pääpainopisteet. Osaamisen kehittämisessä on tunnistettu 70–20-10-malli, joka esittää millä tavalla henkilöstön osaamisen kehittämisessä voidaan siirtää painopiste perinteisestä täydennyskoulutuksesta kohti työssä oppimista ja kokemuksesta oppimista. Mallissa 70 % on kokemuksesta oppimista, kuten tarttumalla uusiin haasteisiin tai osallistumalla uusiin työtehtäviin ja projekteihin. Tekemällä itse. Kun taas 20 % on oppimista muilta. Opitaan muiden kokemuksista esimerkiksi verkostoissa. Ja 10% on perinteistä formaalia koulutusta esim. luentoja ja kursseja.

ElbitSkills-HR-järjestelmää käytetään kehityskeskusteluissa, työnkuvauksen kirjaamisessa sekä osaamisen ja perehdyttämisen dokumentoinnissa. Henkilöstöstä noin 50 % kävi kehityskeskustelun vuonna 2017. Tähän on huomioitu myös ryhmäkehityskeskustelut. Vuonna 2016 kehityskeskustelun kävi 43 % henkilöstöstä.

ElbitSkills-HR-järjestelmästä on myös otettu pääsääntöisesti henkilöstöraporttiin osaamis- ja kehittämiseen liittyvät tiedot.

Henkilöstöstrategia 2020

Koulutusyhtymän strategiassa yhdeksi toimenpiteeksi määriteltiin henkilöstöstrategian laatiminen. Keväällä 2017 valmistui henkilöstöstrategia, joka laadittiin tukemaan uudistumista ja henkilöstön hyvinvointia. Henkilöstöstrategian valmisteluun nimettiin työryhmä. Laatimisen ohjausryhmänä toimi johtoryhmä. Myös heke-tiimi osallistui henkilöstöstrategian valmisteluun.

Henkilöstöstrategia jakaantuu kolmeen pääteemaan; työhyvinvointi, henkilöstön osaaminen ja kehittäminen sekä työyhteisötaidot ja johtaminen. Teemat sisältävät tavoitteen ja tuloksen, toimenpiteet ja mittarit. Henkilöstöstrategialla tuetaan strategisten tavoitteiden saavuttamista erityisesti henkilöstö-toimintojen osalta.

HEKE-tiimi

Koulutusyhtymässä toimii henkilöstön kehittämistiimi (HEKE-tiimi), jonka tarkoituksena on henkilöstötyön suunnitelmallisuuden kehittäminen, yhteisten toimintamallien ja käytänteiden luominen sekä raportoinnin kehittäminen. Vuoden 2017 aikana HEKE-tiimi kokoontui viisi kertaa. Keskeisiä teemoja ovat olleet henkilöstöraportointi ja –suunnittelu, henkilöstöstrategia, osaamisen kehittäminen ja johtaminen sekä yhteiset ohjeistukset.

Koulutusyhtymän sähköinen rekrytointikäytäntö

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

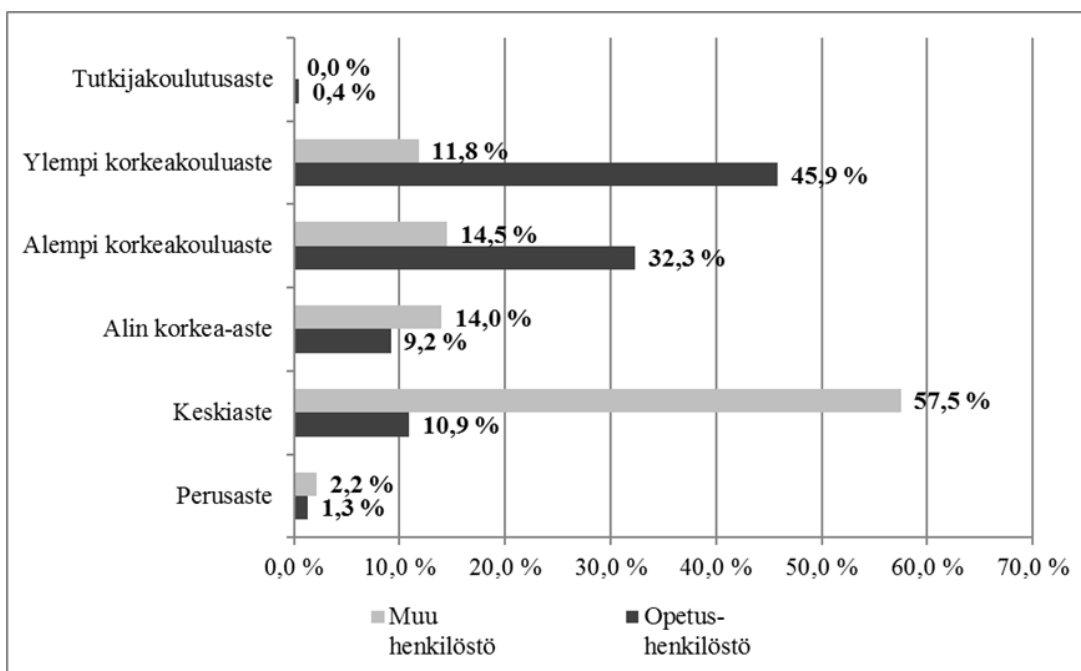


4.1 Henkilöstön osaaminen ja kouluttautuminen

Henkilöstön osaaminen ja kouluttautuminen 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 koulutusrakennettaa mukaisesti. Alinta korkea-astetta ei enää nykyään käytetä koulutusluokituksena. Se sisältää mm. teknikon ja sairaanhoitajan tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.

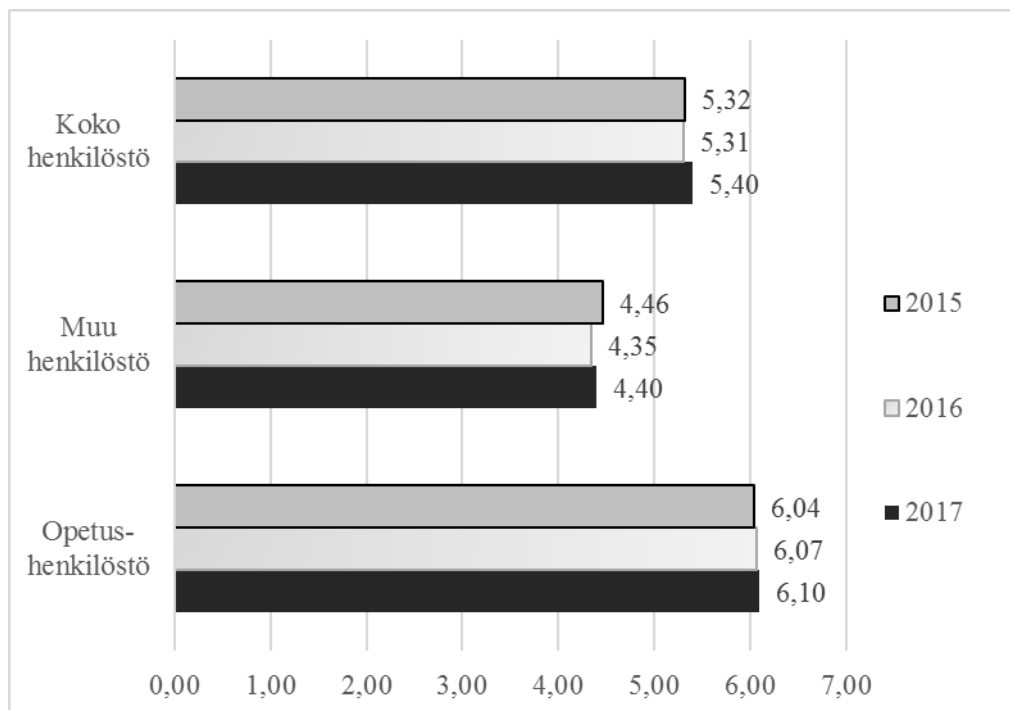
Koulutus rakenne ja pätevyys

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.



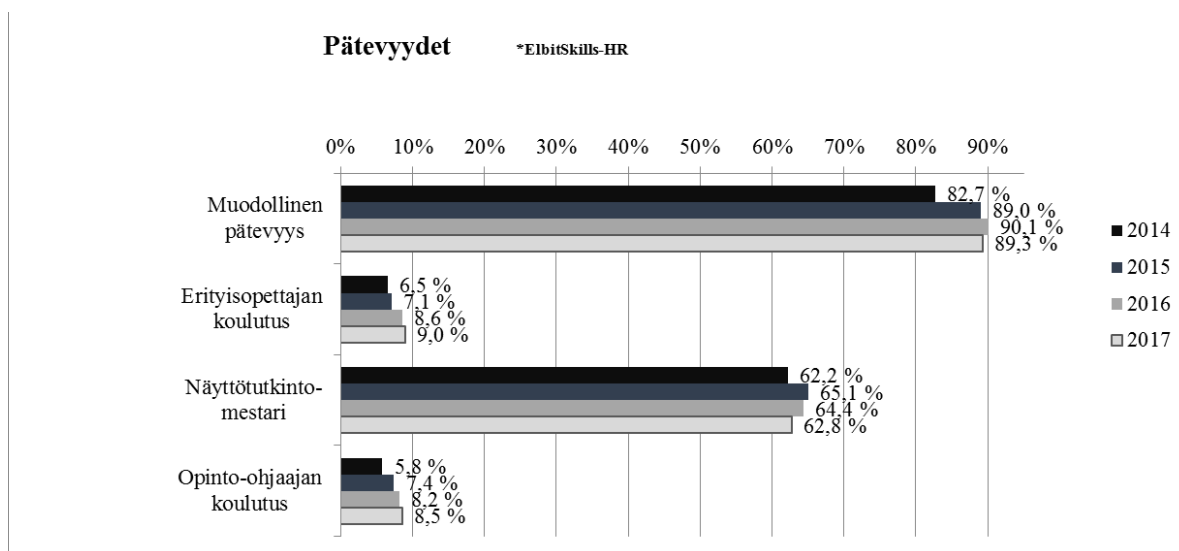
KUVIO 5. Opetus- ja muun henkilöstön koulutus rakenne 2017

Koulutustasoindeksissä huomioidaan työntekijän korkein suoritettu tutkinto koulutusluokitus 2000 mukaan: 3 keskiaste (vanhan luokituksen 3 alempi keskiaste ja 4 ylempi keskiaste), 5 alin korkea-aste, 6 alempi korkeakouluaste, 7 ylempi korkeakouluaste ja 8 tutkijakoulutusaste.



KUVIO 6. Henkilöstön koulutustasoindeksi 2015–2017

Koko henkilöstön osalta koulutustaso on hieman noussut, mutta lähes samaa tasoa kuin edellisenä vuotena. Muun henkilöstön ja opetushenkilöstön osalta koulutustaso on myös hieman noussut.



KUVIO 7. Opetushenkilöstön pätevyystiedot 2014 – 2017

Kuviossa 7. on opetushenkilöstön pätevyystiedot seurattavien osaamisalueiden osalta. Vuosivertailu on tehty neljän vuoden ajalta, koska kuviossa halutaan tuoda esiin osaamisen lisääntyminen viime vuosien aikana. Kaikki kelpoisuusehdot (ns. *muodollinen pätevyys*) täyttyy 89,3 % opettajakunnasta tarkasteluaikana 31.12.2017. Tämä on hieman laskenut edelliseen vuoteen verrattuna, mutta selittynee sillä, että vuoden vaihteessa oli määräaikaisten opettajien määrä suurempi kuin vuotta aikaisemmin.

Muodollisella pätevyydellä tarkoitetaan sitä, että opettaja on suorittanut pedagogiset opinnot, hänellä on vähintään kolmen vuoden käytännön työkokemus opetettavasta aineesta sekä koulutuksena edellytetään pääsääntöisesti soveltuva korkeakoulututkintoa. Koulutuksen suhteen poikkeuksena ovat alat, joissa ei ole korkeakoulututkintoa (esim. kondiittoriala) tai opetustehtävä edellyttää erityisen vahvaa tai erikoistunutta käytännön ammattitaitoa. Opetushenkilöstö on viime vuosina ahkerasti suorittanut pedagogiseen pätevöitymiseen tähtääviä opintoja. Tätä on edesauttanut Kokkolassa ja lähialueella järjestetyt alueelliset koulutusryhmät.

Muodollisesti kelpoisten opettajien määrän lisääntymiseen viime vuosina kouluttautumisen lisäksi vaikuttaa myös se, että pidemmällä aikavälillä määräaikaisten ja myös epäpätevien opettajien määrä on vähentynyt viime vuosina. Vakituisten ja kelpoisten opettajien osuus opettajakunnasta on kasvanut.

Erityisopettajan opinnot 60 op on suoritettuna koulutusyhtymässä vuonna 2017 yhteensä 9,0 % opettajista ja *opinto-ohjaajan opinnot* on suoritettuna 8,5 % opettajista. Myös näiden määrä on lisääntynyt vuosien saatossa. Nämä pätevyudet omaavat opettajat eivät kuitenkaan kaikki toimi ko. tehtävässä esim. erityisopettajana tai oppilaanohjaajana. *Näyttötutkintomestareita* on 62,8 % opetushenkilöstöstä.

Henkilöstökoulutukset ja osaamisen kehittäminen

Vuoden 2017 aikana on osaamisen kehittämisen osalta vahvasti valmistauduttu ammatillisen koulutuksen reformin asettamiin tavoitteisiin erilaisten hankkeiden, työpajojen ja koulutuspäivien kautta. Osaamisen kehittämiseen on tuotu vahvemmin mukaan 70-20-10 -mallia. Tämä on käytännössä näkynyt esim. hankkeiden kautta tapahtuvassa osaamisen kehittämisessä.

Kehittämistä ovat tukeneet myös erityisesti mm. ammatillisen koulutuksen reformiin valmistavat hankkeet. *Validointitehtävä - osaavaa arviointia –hankkeessa* ammattipiston johto oli mukana kehittämässä koulutuksen järjestäjän ydintehtävää ja muutostarpeita reformin jälkeen henkilökohtaistamisprosessiin liittyen sekä arviointiosaamisen kehittämiseen, rakenteiden muuttamiseen ja muutoksen johtamiseen. Henkilöstöä osallistui ammattipiston infoihin ja reformipajoihin.

TEPPO - Tiedonhallinnalla edellytyksiä prosesseille, poluille ja osaamiselle –hankkeessa opinto-hallinnon henkilöstö osallistui tiedon tuottamisen, dokumentoinnin ja käyttämisen (tiedonhallinta) kehittämiseen. *REKO-reformia kohti –hankkeessa* kaikkien ammatillisten perustutkintojen ja muutamien ammattitutkintojen alan sekä yhteisten aineiden opettajat laativat uuden ammatillisen lain mukaisia tutkinnon/tutkinnon osa-alueiden toteuttamissuunnitelmia. Alojen opettajat aloittelivat uudenlaista ajattelua koulutuksen toteuttamiseksi. *Jatkoväylä –hankkeessa* opinto-ohjaajat osallistuivat valtakunnallisten, alueiden rajat ylittävien, koulutuksen järjestäjien yhteistyöhön perustuvien ammatillisesta toisen asteen koulutuksesta ammattikorkeakouluun tapahtuvan siirtymävaiheen palveluiden, toimintamallien ja pedagogisten ratkaisujen kehittämiseen.

Yhtymäsuunnitelmassa on kirjattu suunnitelmakaudelle 2017–2019 tavoitteeksi henkilöstön tieto- ja viestintätekniikan käytön edistäminen ja toiminnan tarkoituksenmukaisen digilisaation tukeminen. Digitalisaation hyödyntämisestä opetustyössä on viety eteenpäin erilaisten hankkeiden kautta, kuten *Still-hanke ja Video for education*, joissa opetushenkilöstön digiosaamista kehitettiin webinaarien ja tutoritoiminnan avulla. Lisäksi erilaisten tieto- ja viestintätekniikan ratkaisujen ja järjestelmien sekä sosiaalisen median hyödyntämistä viedään eteenpäin mm. eTutoreiden kanssa.

Ammattikampus 2020 – kehittämishankkeessa (EAKR) edistettiin ja opettajat kehittivät osaamista simulaatiopedagogiikan käyttöönottoon ja simulaattoreiden integroimista opetukseen. *TEKNO24/7 –hankkeessa* kone- ja tuotantotekniikan alan opettajat kehittivät monipuolisen osaamisen hankkimisen tarjoamiseksi digitaalista opiskelumateriaalia.

Yhtymäsuunnitelmassa on suunnitelmakaudelle kirjattuna toiminnan ja johtamisen sujuvoittamiseksi LEAN-ajattelun ja toiminnan osaamisen kehittäminen sekä prosessien kehittäminen LEAN-ajattelun mukaisiksi. *Kpedu LEAN (ESR) –hankkeessa* edistetään Lean-osaamisen lisääntymistä ja levittämistä organisaation henkilöstön keskuudessa toimialakohtaisissa koulutustilaisuuksissa.

VALMA -verkostossa opettajat kehittivät erityisen tuen tarpeessa olevien opiskelijoiden oppimisjärjestelyjä, yhteistyötä ja yhteisöllisyyden edistämistä pedagogisin keinoin. *Parvessa parempi* –hankkeessa asuntolan henkilökunta yhdessä opiskeluhoiton henkilöstön kanssa edisti opiskelijoiden osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia opiskelijälähtöisyyden ja hyvinvoinnin toteuttamiseksi.

Mix -hankkeen kautta oli kolme opettajaa viikon mittaisilla työelämäjaksoilla. Suomi 100 –juhlavuoden kunniaksi olleessa Kpedun Sata tekoa –kampanjassa henkilökuntaa jalkautui päiväksi työelämään.

Muita henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyviä kehittämishankkeita vuonna 2017 käynnissä oli mm. KEHTO-Kehitämme toimintaa, TUTKESTA toimintaan II, POKAII - Pehdy-Opi ja Kehitä-Arvioi!, Työelämäpedagogiikka ja OsaOppiIV.

Ammatillinen opettajakorkeakoulun (Oamk) järjestämässä koulutuksissa kehitettiin henkilöstön ja opettajien osaamista uuden lainsäädännön mukaiseen laadunhallintaan, toimintakulttuuriin, arviointiosaamiseen, työelämäosaamiseen ja osaamisen osoittamiseen digitaalisilla osaamismerkeillä

Erityisopetukseen liittyen vuoden 2017 aikana järjestettiin useita erilaisia lyhytkestoisia koulutuksia ym. kehittämistilaisuuksia. Ammattikampuksella järjestettiin vastuuohjaajille HOJKS-pajoja. Helppi-pajat ovat tehostaneet toimintaansa kaikissa toimipaikoissa. Erityisopetukseen ja reformin tuomiin muutoksiin liittyvää maksutonta koulutusta on järjestetty ohjaavalle henkilöstölle sekä vastuuohjaajille Luovin ja Jamk:n kautta yhteensä kolme kertaa. Aiheina olivat mm. Erityisen tuen tarpeet, henkilökohtaistaminen, opiskelijan tukeminen ja hyvinvointi. Luovin Erkkä verkossa -luennoille on osallistunut myös muutamia henkilöitä.

Esimiehille suunnattuja kehittämistoimia on käyty läpi laajan johtoryhmän tapaamisissa. Muutama henkilö suorittaa Johtamisen erikoisammattitutkintoa ja muita johtamiseen tai esimiestyöhön liittyviä koulutuksia. Vuoden 2018 alussa tapahtuneeseen organisaatiomuutokseen esimiehet alkoivat valmistautua syksyn 2017 aikana. Loppuvuodesta 2017 käynnistyi johdon ja päälliköiden osalta muutosjohtamiseen liittyvä sparraus, joka jatkuu vuonna 2018 koko henkilöstölle.

Lisäksi on järjestetty opiskelijahallinnon järjestelmien, Wilman, Kurren ja Primuksen, käyttöön liittyviä koulutuksia.

Koulutusyhtymän henkilöstölle tarkoitetuista lisä- ja täydennyskoulutuksista tiedottaminen hoidetaan keskitetysti intranetin koulutuskalenterin kautta ja niihin ilmoittaudutaan oman esimiehen luvalla. Alueellinen yhteistyö on myös tukenut monipuolista koulutustarjontaa.

Koulutusyhtymän henkilöstö on kouluttautunut aktiivisesti osallistumalla myös muihin ajankohtaisiin omaa alaa tukeviin, pitempi- ja lyhyempikestoisiin koulutuksiin. Huomioitavaa on myös se, että valtakunnallisiin ja lähialueen koulutuksiin sekä erilaisiin kehittämispalaveriin on osallistuttu yhä enenevässä määrin etänä esim. Skype-yhteyden välityksellä.

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

Henkilöstön kehittämisen tuloksellisuusmittari vuonna 2017 on 4,6 %. Tämä on hieman noussut vuoden 2016 arvosta, joka oli 4,5 %.

Kansainvälinen toiminta

Alla olevassa taulukossa on kuvattu henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus vuosina 2015 – 2017. Henkilöstön kansainvälisellä liikkuvuudella tarkoitetaan mm. hankkeisiin liittyvää toimintaa sekä seminaari- ja kokousmatkoja ulkomailla.

Tulosalue	2015		2016		2017	
	henkilöstö	päiviä	henkilöstö	päiviä	henkilöstö	päiviä
Ammattiopisto	89	519	42	324	42	306
Aikuiskoulutus	31	180	37	282	35	260
Konsernipalvelut	26	78	4	30	2	30
Yhteensä	146	777	83	636	79	596

TAULUKKO 7. Henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus 2015–2017

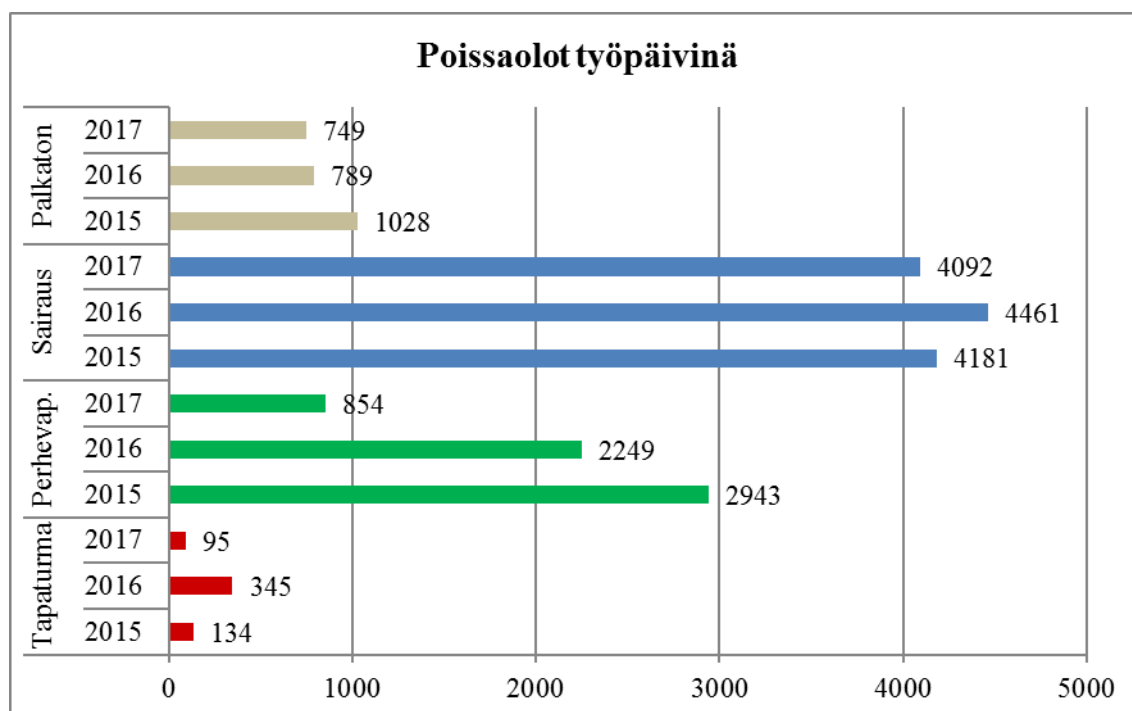
Koulutusyhtymän henkilöstön kansainvälisyystoiminta on pysynyt vuonna 2017 lähes samalla tasolla kuin vuonna 2016, mutta laskenut verrattuna vuoteen 2015. Yllä olevan taulukon osallistujamäärissä voi olla osittain samat työntekijät mukana useamman kerran.

4 Työhyvinvointi

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

4.1. Poissaolot

Poissaoloja on tarkasteltu koulutusyhtymässä perinteisesti työpäivinä. Mukana on nyt kuitenkin poissaolotietoja kalenteripäivinä, jotta näitä voidaan paremmin vertailla muihin kuntaorganisaatioihin. Koulutusyhtymän vuosivertailun vuoksi aloitetaan kuitenkin työpäivävertailulla. Alla on vuosivertailu 2015 – 2017 tapaturman, sairauden, perhevapaiden ja palkattoman vapaan aiheuttamista poissaoloista työpäivien mukaan. Sen jälkeen on tarkemmin avattu poissaolosyitäin mm. henkilöiden määrää ja keskimääräistä poissaolon pituutta per tapaus.



KUVIO 8. Poissaolot työpäivinä vuosina 2015 - 2017

Alla on vielä taulukoissa esitetty poissaolosyittäin poissaolleiden henkilöiden määrä, poissaolotyöpäivät ja se minkä verran poissaoloja tulee yhtä henkilötötyvuotta kohden. Lisäksi on laskettu mikä on keskimäärin yhden poissaolotapauksen kesto.

	TAPATURMA			SAIRAUS				
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2016 (kpv)	2017 (kpv)
Henkilöt	7	7	9	324	289	274	289	274
Päiviä	134	345	95	4181	4461	4092	6062	5686
Päiviä/htv	0,3	0,7	0,2	8,0	9,3	9,3	12,6	12,9
Päiviä/tapaus	19,1	49,3	10,6	12,9	15,4	14,9	21,0	20,8

TAULUKKO 8. Tapaturma- ja sairauspoissaolot 2015 - 2017

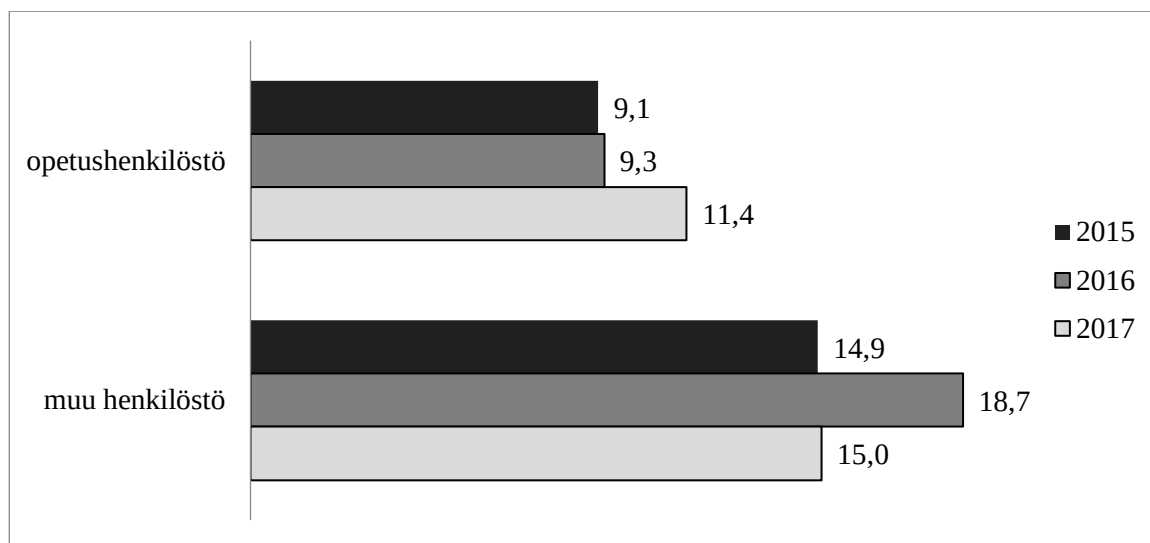
Tapaturmien osalta henkilömäärä on hieman noussut, mutta poissaolopäivien määrä on merkittävästi laskenut edelliseen vuoteen verrattuna. Kalenteripäivinä tapaturmaan liittyviä poissaoloja oli 175 kalenteripäivää. Vuonna 2016 oli mukana pari hieman pidempää tapaturmasta johtuvaa poissaoloa, jotka nostavat poissaolopäivien määrää ja keskimääräistä pituutta per tapaus.

Sairauspoissaolojen osalta henkilöiden määrä on laskenut, kuten myös sairauslomapäivien määrä. Sairauspoissaolot ovat yllä olevassa taulukossa työpäivinä ja kalenteripäivinä (kpv). Sairauspoissaolot eivät sisällä tilapäistä hoitovapaata (lapsen sairaus), eikä näitä ole raportoitu myöskään alla olevissa perhevapaissa. Sairauspoissaolot ovat työpäivissä 9,3 tpv/htv ja kalenteripäivissä 12,9 kpv/htv. Jos vertailulukuna käyttää henkilöstömäärää (ei htv), sairauspoissaolot kalenteripäivinä per henkilö on 13,0 kpv/hlö. Koulutuskeskus Salpauksella vastaava luku on 11,0 kpv/hlö.

Kokkolan kaupungilla on seurattu poissaoloja per henkilöstömäärä ja vuonna 2017 poissaoloja oli 15,4 kpv/hlö. Luku sisältää myös työtapaturmista seuranneet poissaolot. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä vastaava vertailuluku on 13,4 kpv/hlö.

Sairauspoissaolotapauksia 1-3 pv oli 479 kpl ja sairausolotapaukset yli 3 päivää 244 kpl. Vuonna 2016 vastaavat luvut olivat 1-3 pv/525 kpl ja yli 3 pv/253 kpl.

Alla on kuvattu poissaolot kalenteripäivinä suhteessa henkilöstömäärään (opetushenkilöstö ja muu henkilöstö). Opetushenkilöstön osalta pitkät sairauspoissaolot ovat kasvattaneet poissaolojen määrää suhteessa poissaolokalenteripäivät/opetushenkilöstön määrää.



KUVIO 9. Sairauspoissaolojen (kalenteripäivät) vertailu 2015 – 2017

Perhevapailla on vuonna 2017 ollut henkilöstöä vähemmän kuin edellisenä vuotena ja erityisesti päivien suhteen. Palkattomia vapaata on pidetty vuonna 2017 henkilöittäin enemmän, mutta päivien suhteessa hieman vähemmän kuin edellisenä vuosina. Palkattomiin vapaisiin luetaan mukaan myös mm. pidempiä palkattomia virkavapaita.

	PERHEVAPAAT			PALKATON		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Henkilöt	24	19	11	84	71	81
Päiviä	2943	2249	854	1028	789	749
Päiviä/htv	5,6	4,7	1,9	2,0	1,6	1,7
Päiviä/tapaus	122,6	118,4	77,6	12,2	11,1	9,2

TAULUKKO 9. Perhevapaat ja palkattomat poissaolot 2015 - 2017

4.2. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa

Koulutusyhtymän työterveyshuollosta vastaa työterveyshuolto Työplus Kokkolassa ja Teerijärvellä (Kaustisen toimipaikka). Kannuksen ja Perhon toimipaikkojen työterveyshuollosta vastasi vielä vuonna 2016 JYTA, mutta vuoden 2017 alusta JYTA siirtyi Työplussan alaisuuteen. Työterveyshuollosta saa lakisääteisen perusterveydenhoidon lisäksi sairaanhoitopalvelut.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain yhteistyöpalaverissa, jossa on mukana työterveyshuollon ja koulutusyhtymän edustajat. Vuonna 2017 tehtiin useampi työterveyshuollon ennakkoivaan terveydenhuollon tehtävään liittyvä työpaikkaselvitys toimialoilla ja -paikoilla.

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

Työterveyshuollosta saadaan vuosittain peruseraportti, josta näkee koko yhtymän osalta sairauspoissaolojen määrän diagnoosien pääryhmittäin. Tämä raportti ei kuitenkaan sisällä kaikkia sairauslomapoissaoloja ja -diagnooseja, sillä henkilöstöllä on käytössä omailmoitus kolmen sairauslomapäivän osalta ja osa sairauslomatodistuksista tulee muiden terveyden- ja sairaanhoitoa antavien tahojen kautta. Vuonna 2017 eniten sairauslomia tuli tuki- ja liikuntaelinten vaivoihin, psyykkisiin ongelmiin ja hengityselinten sairauksiin liittyen.

Kuntoutuksiin vuonna 2017 osallistui 15 henkilöä ja kuntoutusten kesto oli yhteensä 161 työpäivää ja 171 kalenteripäivää. Edellisenä vuotena 2016 oli 25 henkilöä kuntoutuksessa ja kuntoutusten kesto oli yhteensä 228 työpäivää. Koulutusyhtymässä oli vuosina 2015–2016 käynnissä kaksi omaa TYK-kuntoutusryhmää, joista toinen oli kohdennettu opetus- ja muulle henkilöstölle ja toinen KII-RUn (kiinteistö- ja ruokapalvelut) henkilöstölle. Vuoden 2018 alussa on taas käynnistymässä Kpe-dun henkilöstölle suunnattu kuntoutus, joka toteutetaan työterveyshuollon toimesta avokuntoutuksena.

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

4.3. Eläköityminen

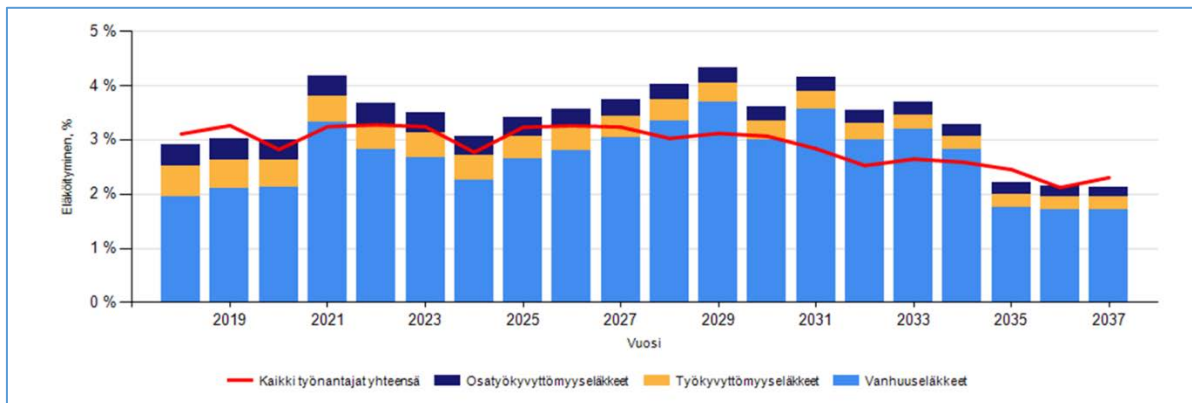
Eläkeuudistus tuli voimaan 1.1.2017. Eläkeuudistuksessa Kunnallinen eläkelaki (KuEL), Valtion eläkelaki (VaEL) ja Kirkon eläkelaki (KiEL) yhdistettiin ja käyttöön otettiin Julkisten alojen eläkelaki (JuEL).

Uudistuksen myötä osa-aikaeläke poistui ja tilalle tuli osittainen varhennettu vanhuuseläke. Varhennettu vanhuuseläke poistui, eikä sille voi enää jäädä. Uutena eläkelajina tuli työraeläke. Eläkkeen alaikäraja nousee vuodesta 2018 alkaen asteittain 63 vuodesta 65 ikävuoteen.

Eläkepoistuman ennakkoinnin lähteenä on käytetty Kuntien eläkevakuutuksen jäsenyhteisöjen henkilöstön eläketilastointia. Alla olevassa ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2016 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2018 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

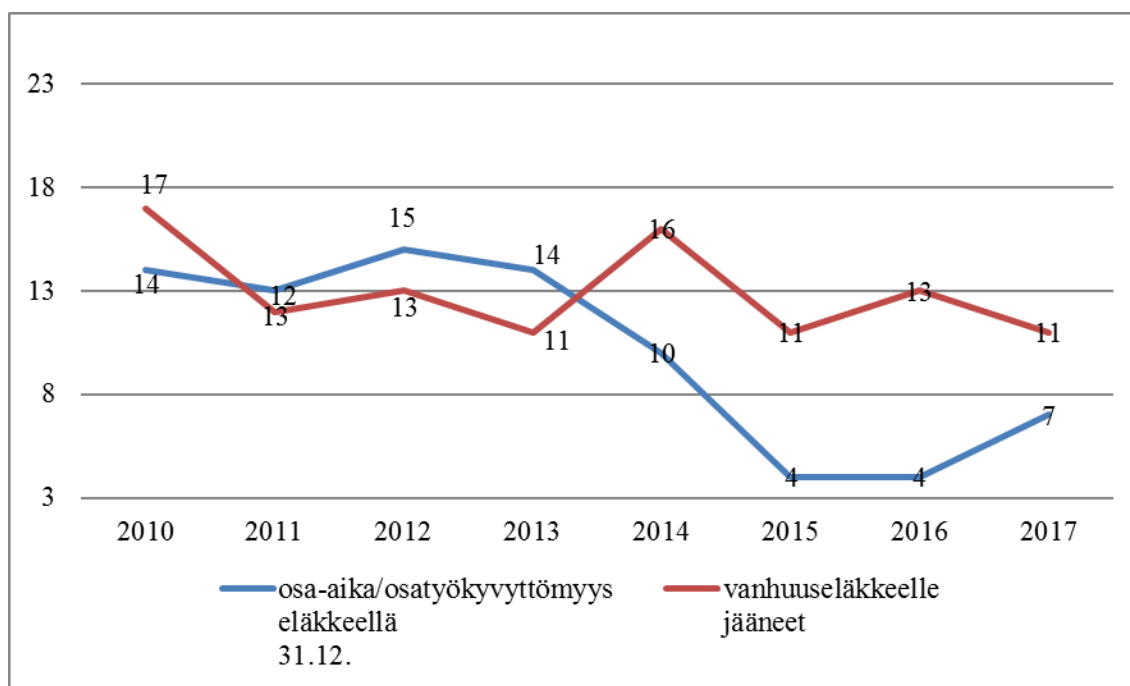
Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.



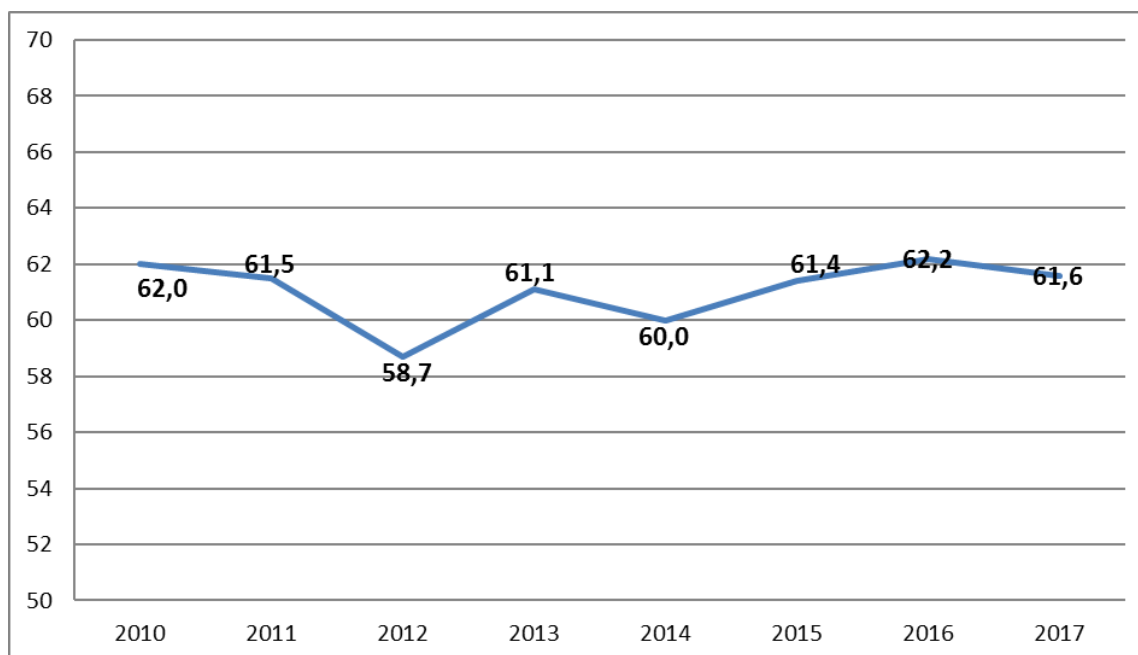
KUVIO 10. Henkilöstön eläköitymisennuste vuosittain (Keva)

Koska jokaisella on mahdollisuus itse valita joustavasti vanhuuseläkkeelle siirtyminen 63–68 ikävuoden välillä, ei tarkkoja eläköitymisennusteita voida tehdä. Alla olevassa kuviossa on kuvattu kuinka monta henkilöä koulutusyhtymässä on vuosittain jäänyt eläkkeelle ja kuinka monta henkilöä on osa-aika/osatyökyvyttömyyseläkkeellä tarkasteluajankohtana 31.12.2017.



KUVIO 11. Henkilöstön eläköityminen vuosina 2010–2017

Vuonna 2017 koulutusyhtymän henkilöstöstä 11 jäi vanhuuseläkkeelle. Henkilöstöstä seitsemän oli osa-ajaeläkkeellä. Keski-ikä eläkkeelle siirtyessä vuonna 2017 oli 61v. 7 kk. Tämä sisältää siirtymisen vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle.



KUVIO 12 Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2010–2017

Eläkeasioihin liittyen tulee seurata myös näihin liittyviä maksuja, kuten varhe-maksuja. Työnantaja maksaa varhaiseläkemenoperusteisesta eli varhe-maksua, kun sen työntekijät jäävät ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle, työttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle eli alkavat saada määräämää työkyvyttömyyseläkettä. Työntekijän ikä ei vaikuta varhe-maksun määrään.

Kevan valtuuskunta päättää varhe-maksun määrän jokaiselle vuodelle erikseen. Maksu jaetaan jäsenyhteisöjen kesken varhaiseläkkeistä aiheutuvien menojen ja palkkasummien perusteella. Varhe-maksut vuosilta 2015 – 2017 näkyvät taulukossa 1. Henkilöstötuloslaskelma.

4.4. Henkilöstökysely

Koulutusyhtymässä ei toteutettu vuoden 2017 osalta henkilöstökyselyä. Ajankohdan todettiin olevan haasteellinen mm. ammatillisen koulutuksen reformin voimaantulon ja organisaatiomuutoksen takia. Henkilöstöltä kerätään kuitenkin palautetta esim. muutoksen tueksi järjestettävän sparrauksen kautta.

4.5. 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.

Työsuojelutoiminta on järjestetty YT-ryhmän alaisena viisijäsenisenä jaostona, jonka kokoonpano muodostuu neljästä työsuojeluvaltuutetusta ja työsuojelupäälliköstä. Työsuojelupäällikkönä toimii kiinteistöpäällikkö. Lisäksi kaikissa toimipaikoissa toimivat henkilöstön valitsevat työsuojeluasiamiehet. Työsuojelu on muuttunut perinteisestä tapaturmantorjunnasta työyhteisöä kokonaisvaltaisesti tarkastelevan ja kehittävän työsuojelun suuntaan. Turvallisuus on noussut viime vuosina yhä keskeisemmäksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Keskeisenä lähtökohtana on opiskelijoiden ja henkilökunnan turvallisuuden takaaminen kaikissa tilanteissa. Koulutusyhtymän turvallisuusasioiden hallinnassa käytetään sähköistä ProtectPro 24 –ohjelmistoa.

Työsuojelujaosto tekee tarvittaessa työnantajalle esityksiä työolojen parantamiseksi sekä työterveyshuollon kehittämiseksi ja työsuojelukoulutuksen ja työn opastuksen järjestämiseksi. Lisäksi jaosto osallistuu työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämiseen ja työsuojelutarkastuksiin ja käy läpi kaikki ”läheltä piti” -tilanteet.

Yhtymäsuunnitelmassa 2017 oli yhtenä tavoitteena vahvistaa turvallisuuskulttuuria koulutusyhtymän kaikissa toiminnoissa lisäämällä turvallisuutta edistävää viestintää ja seurantaa. Vuonna 2017 pidettiin mm. poistumisharjoituksia sekä työsuojelujaos ja johtoryhmä pitivät yhteisen keskustelutilaisuuden, jossa käytiin turvallisuuteen ja työsuojeluun liittyviä asioita ja mahdollisia kehittämiskohteita läpi.

Alla on Pro24 –ohjelmaan kirjatut poikkeamat henkilöstön osalta vuonna 2017. Ohjelman kirjaamistasot ovat erilaiset kuin muut tässä raportissa käytetyt tulosten esittelytavat, jotka ovat toimialoittain. Tässä on kuitenkin mielekästä käyttää Pro24 –ohjelman omaa kirjaamistapaa tulosten esittelyssä. Nämä poikkeamat on tutkittu ja niille on etsitty korjaavia ja ehkäiseviä toteutustapoja työskentely- ja menettelytapojen kehittämiseksi. Ilmoitukset ovat kokonaisuudessaan lisääntyneet. Pro24 –ohjelman käyttöön on järjestetty koulutuksia toimipaikoissa ja –aloilla. Huomioitavaa on myös, että kampushallin myötä pienet liikuntatapaturmien kirjaaminen on lisääntynyt.

Poikkeama / toimipaikka	Läheltä-piti-tilanteet	Tapaturmat	Uhka-tilanteet	Vaara-tilanteet	Muu poikkeama	Yhteensä
Ammattikampus		8				8
Hyvinvointikampus						
Maaseudun toimipaikat	1	3				4
Aikuiskoulutus		1				1
Konsernipalvelut / Kiiru		3				3
Yhteensä	1	15				16

TAULUKKO 10. Pro24 poikkeamat henkilöstön osalta toimipaikoittain 2017

Aloitetoiminta

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

Vuoden 2017 aikana tehtiin kpedun sähköiseen aloitelaatikkoon yhteensä yhdeksän aloitetta. Aloitteet liittyivät mm. erilaisten toimintojen ja henkilöstökäytänteiden kehittämiseen. Toiminnan kehittämistä tapahtuu lisäksi toimialoilla ja – paikoilla.

Henkilöstölehti Traivi

Henkilöstölehti Traivi ilmestyi touko- ja joulukuussa 2017.

Koulutusyhtymän kestävä kehityksen periaatteen mukaisesti jakelu tapahtuu pääosin sähköisesti.

Henkilöstöetuudet

Koulutusyhtymässä otettiin käyttöön Tyky-Kuntoseteli+ vuonna 2010 ja vuonna 2017 tuli mahdolliseksi ottaa käyttöön myös sen sähköinen versio Tyky-Online. Tämän rinnalla säilytettiin kuitenkin vielä seteliversio. Tätä tyky-etuutta voi käyttää liikunta- ja kulttuuripalveluihin kautta maan. Vuonna 2017 työntekijöillä oli mahdollisuus saada 80 euron (ei omavastuuta) arvoisesti tyky-etuus liikunta- ja kulttuuripalveluihin. Tämä henkilöstöetu myönnetään kaikille vähintään viiden kuukauden työsuhteeseen tuleville. Vapaaehtoisten palkattomien vapaiden aikana työntekijällä ei ole oikeutta tyky-etuun. Näitä ovat hoitovapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa ja muu palkaton työloma. Vanhempain-, äitiys- ja isyysvapaan sekä sairausloman aikana työntekijä on kuitenkin oikeutettu saamaan tyky-etuuden.

Tyky-etuuden käyttö on vakiintunut henkilöstön keskuudessa ja se on saanut kiitosta esim. henkilöstöetuuksien kartoittamiskyselyssä ja henkilöstökyselyjen sanallisissa vastauksissa.

Koulutusyhtymän omia liikuntasaleja on käytössä henkilöstön liikuntavuoroihin. Esimerkiksi kampushallissa on henkilöstölle varattuna salibandy ja lentopallo –vuoro sekä kuntosalin käyttömahdollisuus. Jääkiekkoa on ollut mahdollista pelata harjoitusjäähallissa.

Henkilöstöetuudet on koulutusyhtymällä linjattu vuonna 2017 alla olevan mukaisesti:

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

SAKU-toiminta

SAKU ry (Suomen ammatillisen koulutuksen kulttuuri- ja urheiluliitto) on ammatillisen koulutuksen oma liikunta- ja kulttuurijärjestö sekä hyvinvoinnin edistämisen yhteistyöorganisaatio. Sen toiminnassa ovat mukana opiskelijat ja henkilöstö. Seuraavassa on kerrottu vuodesta 2017 henkilöstötoiminnan näkökulmasta.

SAKU ry:n talvikisat järjestettiin Vierumäellä 28.-29.1.2017. Matkaan lähdettiin tällä kertaa kahdella sekasählyjoukkueella. Avalanche nostettiin vanhojen meriittien ansiosta takaisin A-sarjaan ja joukkue kiitti kunniasta ja nappasi turnauksessa pronssia. Toinen Kpedun joukkue Hurriganes sijoittui B-sarjassa viidenneksi. Hiihdossa Kpedulla oli edustus miesten perinteisellä 5 km:llä, josta tuli hopeaa sekä naisten vapaan sprintissä, josta saaliina oli pronssia. Keilailuun osallistui tänä vuonna kolme keilaajaa.

Myös lentopallon mestaruudet ratkottiin Vierumäellä, 22.-23.4.2017. Kpedun naiset sijoituivat A-sarjassa hienosti toiseksi.

SAKU-toimintaan kuuluu myös kevään liikuntakampanja, Kevätpörräys, joka toteutettiin Kpedun sisällä 3.4. - 14.5.2017 SAKU ry:n hallinnoimana. Kampanjaa pystyi osallistumaan tiimeinä, joiden minimikoko oli neljä henkilöä. Tavoitteena oli liikkua aktiivisesti ja monipuolisesti UKK-instituutin terveysliikunnan suositusten mukaisesti eli vähintään 2 tuntia ja 30 minuuttia joka viikko sekä lihas-kuntaa ja liikehallintaa parantavaa liikuntaa vähintään 30 minuuttia viikossa. Kampanjassa huomioitiin kaikki liikunta ja siinä seurattiin tiimin liikuntakeskiarvoa. Mitä enemmän tiimi saa kasaan liikuntaminuutteja, sitä parempi keskiarvo. Kampanjaan osallistui kaikkiaan 55 käyttäjää ja 7 tiimiä. Kevätpörräyksen voittajaksi tuli Kaustisen toimipaikan Ravitoonarit 3294,8 minuutilla/käyttäjä eli 78 min/päivä. Ravitoonarit palkittiin lahjakortilla Oulun Extreme runille. Myös UKK-instituutin tavoitteen kampanjan jokaisella viikolla saavuttaneet henkilöt palkittiin lahjakortein. Kampanjan suosituimmat lajit olivat kävely, hyötyliikunta, lentopallo, pyöräily, lihaskuntoharjoittelu sekä juoksu.

Perinteisten kesäkisojen nimi muutettiin ajankohtaan sopivaksi eli syyskisoiksi, jotka pidettiin Turussa 1.-3.9.2017. Viime vuotiseen tapaan golf ja yleisurheilulajit menivät hieman päällekkäin ja karisivat osanottoa molemmissa lajeissa. Golfin henkilökohtaiseen kisaan osallistui tällä kertaa viisi pelaajaa ja joukkuekilpailuun kolme pelaajaa. Uudessa kisalajissa, Frisbee-golfissa, Kpedu saavutti hopeaa naisten sarjassa ja joukkuekisassa. Petankissa Kpedun joukkue oli kolmas. Beach-volleyssä naisten sarjassa Kpedulle tuli kaksoisvoitto, sekasarjassa toinen ja kolmas tila sekä miesten sarjassa viides tila. Yleisurheilussa suosituimmat lajit oli heitto- ja hyppylajit sekä 100m ja 800m juoksut. Mitaleita tuli taas kotiin tuomisiksi roppakaupalla: 7 kultaa, 9 hopeaa ja 4 pronssia niin miesten kuin naistenkin tuomina.

Sekalentopallon mestaruudet ratkaistiin taas Vierumäellä 25.-26.11.2017. Kpedun joukkue sijoittui kisoissa B-sarjassa neljänneksi.

SAKU ry:n syksyn liikuntakampanjan ajankohta oli 28.8.-22.10.2017. Tällä kertaa kampanjaan oli mahdollista osallistua rentosarjaan, kuntosarjaan tai kilpasarjaan. Rentosarjan tavoitteena oli osoittaa, että terveyttä edistävä liikunta ei ole mahdoton tavoite kenellekään. Pienillä liikunnallisilla valinnoilla pystyi tekemään paljon itsensä hyväksi – ja samalla löytää itselleen mieluisat tavat liikkua. Kuntosarja sopi liikkujille, jotka hakevat pienellä kisalla kipinää liikunta-aktiivisuutensa lisäämiseen. Kilpasarja oli tarkoitettu liikkujille, joilla trampaus on veressä tai jotka halusivat haastaa itseään kokeilemaan, kuinka paljon liikkuvat. Rentosarjaan Kpedussa osallistui yksi joukkue ja kuntosarjaan viisi joukkuetta. Syksyn liikuntakampanjaan osallistui kaikkiaan 36 henkilöä. Kuntosarjassa voittajaksi trampasi ruokahuoltopalveluiden Iloiset Tallaajat, yhteensä 5248,5 min/käyttäjä.

Ansiomerkit

Suomen Kuntaliiton ansiomerkit ovat tapa kiittää ja osoittaa arvostusta hyvästä työstä. Koulutusyhtymässä Kuntaliiton ansiomerkkejä jaetaan joka toinen vuosi. Vuonna 2016 Kuntaliiton ansiomerkkejä jaettiin henkilöstölle kunniamerkkejä kunnallisesta palveluksesta, joten vuonna 2017 oli merkien jakamisen osalta väli vuosi.

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

Koulutusyhtymässä on järjestetty koko henkilöstön yhteisiä tilaisuuksia ja lisäksi tulosalueilla, toimipaikoissa ja -aloilla on ollut vuoden mittaan erilaisia kehittämis- ja tyhy-päiviä. Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus saada myös työnohjausta tarpeen mukaan.

Suomi 100 -vuoteen liittyviä tempauksia on ollut useita, mm. Sata hyvää tekoa -teemalla henkilökunta jalkautui työelämään.

Syksyllä lukukauden alkaessa oli henkilöstön yhteinen kehittäispäivä hyvinvointikampuksella ja syyskuussa eOppimisen päivä Kampushallissa. Suomi 100 -juhlat järjestettiin Tullipakkahuoneella joulukuun alussa.

Tulosalueilla ja toimipaikkojen/alojen kehittäispäivien teemana ovat olleet ammatillisen reformin ja organisaatiomuutoksen tuomat uudistukset.

Henkilöstöyhdistykset ovat toimineet toimipaikoissa aktiivisesti ja niiden toiminta on edistänyt toimipaikkojen yhteisöllisyyttä. Henkilöstöyhdistykset ovat toteuttaneet matkoja ja tapahtumia.

5 Yhteenveto

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä oli vuoden 2017 lopussa yhteensä 438 työntekijää (ilman sivutoimisia), joista 85,8 % oli vakituissa työsuhteissa (v. 2016 / 88,8%, 2015/89,9 %). Vuoden 2016 lopussa työntekijämäärä oli 446 (v. 2015/486, 2014/521). Koulutusyhtymän henkilöstömäärän vähentyminen on tapahtunut eläköitymisen, määräaikaisten työsuhteiden päättymisen, toiminnan uudelleen organisoimisen ja yt-toimenpiteiden myötä.

Osa-aikaisessa työ/virkasuhteessa oli 52 henkilöä. Osa-aikaisuuden syynä on pääsääntöisesti henkilöstä itsestään johtuva syy, kuten osa-aikaeläke tai osittainen hoitovapaa.

Koko koulutusyhtymän henkilöstöstä hieman yli puolet 56,6 % kuuluu opetushenkilöstöön, mikä on sama prosenttiosuus kuin edellisenä vuotena (v.2016/54,5%, 2015/54,5 %). Koulutusyhtymän omat ruoka-, laitoshuolto- ja kiinteistöhuoltopalvelut lisäävät suhteellisesti muun henkilökunnan osuutta verrattuna opetushenkilöstöön. Lisäksi mm. opetuksen ohjaava ja avustava henkilöstö on laskettu mukaan muuhun henkilökuntaan. Opetushenkilöstön suhteellinen osuus toimialoittain vaihtelee. Esimerkiksi luonnonvara-alalla koulutilat (maa-, ja metsätilat) ja hanketoiminta työllistävät runsaasti muuta kuin opetushenkilöstöä sekä vakituisesti että määräaikaaisesti.

Koulutusyhtymän henkilöstöstä 36,8 % on miehiä ja 63,2 % on naisia. *Koko henkilöstön* keski-ikä oli vuoden 2017 lopussa 49 vuotta 3 kuukautta. *Vakituisen henkilöstön* keski-ikä oli vuoden 2017 lopussa 50 vuotta 8 kuukautta.

Koulutusyhtymän suurin ikäryhmä on 50–54 –vuotiaat, jossa on 22,6 % koko henkilöstöstä. Naisien suurimpaan ikäryhmään 50–54 –vuotiaat kuuluu 23,1 % naisista. Miesten suurin ikäryhmä on myös 50–54 –vuotiaat, jossa on 21,6 % miehistä. Koko henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 53,5 % (v. 2016 /56,3%). Yli 55-vuotiaita on 31,0 % (v. 2016 / 32,7%) ja alle 30-vuotiaita 4,8 % (v. 2016 / 4,0%).

Opetushenkilöstö on viime vuosina aktiivisesti kouluttautunut pedagogisin opinnoin ja tutkintotasoan nostaen. Kaikki kelpoisuusehdot (ns. *muodollinen pätevyys*) täyttyy 89,3 % opettajakunnasta tarkasteluajankohtana 31.12.2017. Tämä on hieman laskenut edelliseen vuoteen verrattuna (90,1 %), mutta selittyy sillä, että vuoden vaihteessa oli määräaikaisten opettajien määrä suurempi kuin vuotta aikaisemmin. Muodollisesti kelpoisten opettajien määrä on kuitenkin viime vuosina lisääntynyt merkittävästi. Lisääntymiseen kouluttautumisen lisäksi vaikuttaa myös se, että pitemmällä aikavälillä määräaikaisten ja myös epäpätevien opettajien määrä on vähentynyt viime vuosina. Vakituisten ja kelpoisten opettajien osuus opettajakunnasta on kasvanut.

Vuoden 2017 aikana on osaamisen kehittämisen osalta vahvasti valmistauduttu ammatillisen koulutuksen reformin asettamiin tavoitteisiin erilaisten hankkeiden, työpajojen ja koulutuspäivien kautta. Osaamisen kehittämiseen on tuotu vahvemmin mukaan 70-20-10 -mallia. Tämä on käytännössä näkynyt esim. hankkeiden kautta tapahtuvassa osaamisen kehittämisessä ja osallistumisessa erilaisiin verkostoihin.

Työterveyshuollon kanssa tehdään yhteistyötä koko ajan. Vuonna 2017 oli käynnissä useampi työpaikkaselvitys, jotka kuuluvat työterveyshuollon ennakkoivaan lakisääteiseen toimintaan. Kuntoutuksiin vuonna 2017 osallistui 15 henkilöä ja kuntoutusten kesto oli yhteensä 161 työpäivää ja 171 kalenteripäivää. Edellisenä vuotena 2016 oli 25 henkilöä kuntoutuksessa ja kuntoutusten kesto oli yhteensä 228 työpäivää. Koulutusyhtymässä oli vuosina 2015–2016 käynnissä kaksi omaa TYK-kuntoutusryhmää, joista toinen oli kohdennettu opetus- ja muulle henkilöstölle ja toinen KIIRUn (kiinteistö- ja ruokapalvelut) henkilöstölle. Vuoden 2018 alussa on taas käynnistymässä Kpedun henkilöstölle suunnattu kuntoutus, joka toteutetaan työterveyshuollon toimesta avokuntoutuksena.

Sairauspoissaolojen osalta henkilöiden määrä on laskenut, kuten myös sairauslomapäivien määrä. Sairauspoissaolot eivät sisällä tilapäistä hoitovapaa (lapsen sairaus). Sairauspoissaolot ovat

työpäivissä 9,3 tpu/htv ja kalenteripäivissä 12,9 kpu/htv. Työterveyshuollon kautta eniten sairauslomia kirjattiin tuki- ja liikuntaelinten vaivoihin, psyykkisiin ongelmiin ja hengityselinten sairauksiin liittyen.

Tapaturmien osalta henkilömäärä on hieman noussut, mutta poissaolopäivien määrä on merkittävästi laskenut edelliseen vuoteen verrattuna, jolloin mukana pari hieman pidempää tapaturmasta johtuvaa poissaoloa. Tapaturmaan liittyvät poissaolot ovat työpäivissä 0,2 tpu/htv ja kalenteripäivissä 0,4 kpu/htv.

Vuonna 2015 koulutusyhtymän henkilöstöstä 11 jäi vanhuuseläkkeelle. Henkilöstöstä seitsemän oli osa-aikaeläkkeellä. Keski-ikä eläkkeelle siirtyessä vuonna 2017 oli 61v. 7kk. Tämä sisältää siirtymisen vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle.

Koulutusyhtymän strategian pohjalta valmistui keväällä 2017 henkilöstöstrategia, joka laadittiin tukemaan uudistumista ja henkilöstön hyvinvointia. Henkilöstöstrategia jakaantuu kolmeen pääteemaan; työhyvinvointi, henkilöstön osaaminen ja kehittäminen sekä työyhteisötaidot ja johtaminen. Teemat sisältävät tavoitteen ja tuloksen, toimenpiteet ja mittarit. Henkilöstöstrategialla tuetaan strategisten tavoitteiden saavuttamista erityisesti henkilöstötoimintojen osalta.

Suomi 100 –teemavuosi näkyi useissa toiminnoissa mm. Sata tekoa –kampanjassa ja Suomi 100 –juhlassa, jota vietettiin joulukuun alussa.

