



Henkilöstöraportti 2015



Johtoryhmä 25.2.2016
HEKE-tiimi 8.3.2016
Hallitus 10.3.2016
YT-ryhmä 21.4.2016
Valtuusto 21.4.2016

SISÄLLYS

1 Johdanto	2
2 Henkilöstötuloslaskelma	3
3 Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen	6
3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	6
4 Henkilöstön kehittäminen	10
3.1 Henkilöstön osaaminen ja kouluttautuminen	11
4 Työhyvinvointi	14
4.1. Poissaolot	14
4.3. Eläköityminen	17
4.4. TOB -työyhteisökysely 2014	19
4.4. Muu henkilöstön työhyvinvointi	28
4.5. Koko henkilöstön yhteiset ja tulosalueiden tapahtumat ja tyhy-toiminta	31
5 Yhteenveto	32

1 Johdanto

Koulutusyhtymässä on tehty henkilöstöraportointia vuodesta 2001 lähtien aluksi henkilöstötilinpäätöksen ja nykyisin henkilöstöraportin muodossa. Henkilöstöraportin sisältöä on muokattu ja kehitetty vuosien saatossa. Vuonna 2013 Kuntatyönantajat antoivat suosituksen henkilöstöraportoinnin kehittämiseen. Kuntatyönantajan suositus tukee strategista henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa sekä henkilöstön ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä. Myös henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä. Siinä määritellään henkilöstä koskevat tavoitteet, joilla pyritään turvaamaan työvoiman saatavuus, henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös muutostilanteissa.

Kuntatyönantajien suosituksen pohjalta myös koulutusyhtymän henkilöstöraportin sisältöä on kehitetty. Henkilöstöraportti antaa Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän johdolle, luottamushenkilöille, henkilöstöasioista vastaaville sekä myös henkilöstölle itselleen tietoa koulutusyhtymän henkilöstövoimavaroista. Henkilöstöraportissa kerrotaan myös saavutetuista tuloksista suhteessa yhtymäsuunnitelman ja henkilöstöohjelman tavoitteisiin.

Henkilöstöraportin ohella tärkeitä henkilöstön kehittämisen asiakirjoja koulutusyhtymässä ovat mm. strategia, yhtymäsuunnitelma, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä erilaiset henkilöstöohjeistukset.

Henkilöstön perustietoja koskevat tiedot perustuvat vuoden viimeisen päivän (31.12.2015) 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.

Vuonna 2015 koulutusyhtymä täytti 20 vuotta, hiusalan opetus 50 vuotta, kaupan ala 70 vuotta ja Kannuksen maaseutuopetus 90 vuotta. Opetustyön kehittämisessä näkyi mm. TUTKE –uudistus ja digitalisaatio. Vuonna 2015 alkoi myös ammatillisen koulutuksen reformiin valmistautuminen. Koulutusyhtymässä talouden tiukentumisen myötä käytiin syksyllä kolmannet yt-neuvottelut.

Kokkolassa 7.3.2016

Liisa Sadeharju
johtaja

Elina Seppä-Jokela
henkilöstöpäällikkö

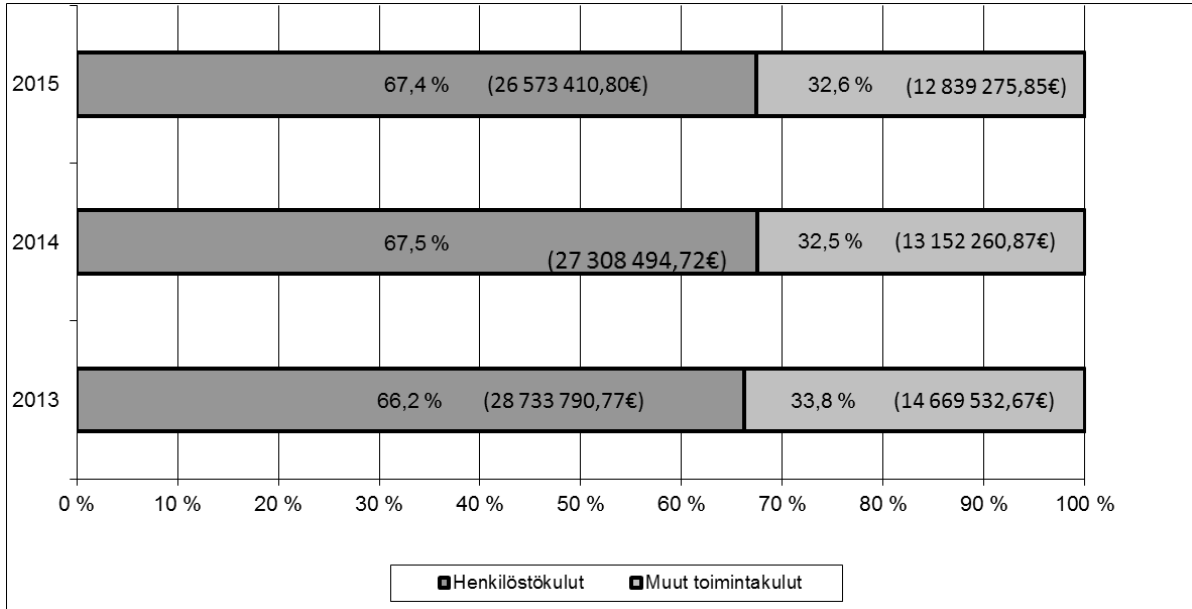
2 Henkilöstötuloslaskelma

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

	2013	2014	2015
TOIMINTATUOTOT YHTEENSÄ	47 675 681,16	45 227 547,46	42 751 155,79
TOIMINTAKULUT			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot			
Vakinaisten palkat	-6 242 639,41	-6 129 243,67	-6 163 062,65
Työsuhteisten palkat	-10 181 350,15	-10 034 246,86	-9 350 783,79
Erilliset korvaukset	-1 083 208,18	-1 147 361,03	-940 670,49
Tuntiopettajat	-4 237 468,18	-3 982 022,83	-3 865 538,21
Tukiopetus ja kerhotunnit	-11 262,97	-11 237,35	-1 108,40
Tuntipalkat	-150 866,56	-97 423,39	-100 334,23
Sairauslomasijais	-124 524,27	-121 252,36	-185 104,58
Äitiyslomasijais	-60 101,54	-71 904,98	-74 018,29
Vuosilomasijais	-24 741,30	-24 565,09	-24 378,79
Muut sijais	-542 631,77	-273 598,24	-192 721,75
Erilliset korvaukset	-18 329,25	-5 827,03	-6 903,80
Ansionmenetykset	-5 031,25	-4 770,12	-2 408,98
Kokouspalkkiot	-69 422,50	-59 090,00	-61 481,98
Asiantuntijapalkkiot	-164 770,63	-158 584,05	-89 597,26
Oppisopimuskurssit	0,00	0,00	0,00
Työllistämistuella palkatut	-17 760,45	0,00	-3 754,64
Jaksotetut palkat	3 657,26	298 528,15	-97 550,94
Aktivoidut palkat/INVEST. ti	-86 495,69	-52 204,08	-56 143,12
Aktivoidut palkat/INVEST. tilis	86 495,69	52 204,08	56 143,12
Erilliset korvaukset/lähdoveron	-518,13	0,00	0,00
Tuntiopettajat/lähdoveron ala	-3 605,00	-3 220,00	0,00
Henkilöstökorvaukset	234 857,05	227 044,48	274 025,16
Sairausvaikutuskorvaukset	219 563,53	209 075,43	225 815,31
Tapaturmakorvaukset	8 234,33	9 581,87	20 484,90
Muut KELA:n korvaukset	5 490,97	4 054,56	24 420,93
Muut henkilöstömenojen korj	1 568,22	4 332,62	3 304,02
Palkat ja palkkiot yhteensä	-22 699 717,23	-21 598 774,37	-20 885 393,62
Henkilöstöivukulut			
Eläkekulut	-4 771 603,51	-4 534 898,24	-4 522 518,73
KVTEL-eläkemaksut	-4 589 922,93	-4 368 331,72	-4 359 384,56
-VARHE oma	-126 440,36	-104 535,23	-102 548,19
-VARHE yhteisvastuu	-54 655,58	-61 438,49	-59 993,18
LEL-eläkemaksut	0,00	0,00	0,00
TAEL-eläkemaksut	0,00	0,00	0,00
Ky:n maksamat eläkkeet	-584,64	-592,80	-592,80
Muut henkilöstöivukulut	-1 262 470,03	-1 174 822,11	-1 165 498,45
Sosiaaliturvamaksut	-460 616,21	-460 834,97	-432 444,07
Työttömyysvaikutusmaksut	-653 733,41	-589 750,27	-612 349,66
Tapaturvamaksut	-148 120,41	-124 236,87	-120 704,72
Henkilöstöivukulut yhteensä	-6 034 073,54	-5 709 720,35	-5 688 017,18
HENKILÖSTÖKULUT YHTEENSÄ	-28 733 790,77	-27 308 494,72	-26 573 410,80
MUUT TOIMINTAKULUT	-14 669 532,67	-13 152 260,87	-12 839 275,85
TOIMINTAKULUT YHTEENSÄ	-43 403 323,44	-40 460 755,59	-39 412 686,65
TOIMINTAKATE	4 272 357,72	4 766 791,87	3 338 469,14
RAHOITUSTUOTOT JA KULUT	-235 660,28	-259 168,81	-266 819,90
VUOSIKATE	4 036 697,44	4 507 623,06	3 071 649,24
POISTOT JA ARVONALENTUMIS	-2 755 258,11	-3 069 462,21	-2 964 767,75
SATUNNAISET TUOTOT	0,00	0,00	0,00
SATUNNAISET KULUT	0,00	0,00	-595 098,23
TILIKAUDEN TULOS	1 281 439,33	1 438 160,85	-488 216,74

TAULUKKO 1. Henkilöstötuloslaskelma 2015

Henkilöstötuloslaskelman pohjalta on alla kuvattu koulutusyhtymän toimintakulujen kehitystä vuosien 2013–2015 aikana jaottelemalla toimintakulut henkilöstökuluihin ja muihin toimintakuluihin. Henkilöstökulujen osuus kaikista toimintakuluista on pysynyt lähes samana verrattuna edelliseen vuoteen. Laskua prosentuaalisesti on 0,1 prosenttiyksikköä. Rahallisesti laskua on kuitenkin tapahtunut noin 0,7 miljoona euroa edelliseen vuoteen verrattuna ja vuoteen 2013 verrattuna noin 2,2 miljoonaa euroa.



KUVIO 1. Koulutusyhtymän toimintakulut 2013–2015

3 Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen

Koulutusyhtymän henkilöstöraportissa henkilöstövoimavaroja käsitellään määrällisten ja laadullisten lukujen kautta. Alkuosassa tarkastellaan henkilöstövoimavarojen kuvaamista määrällisin tiedoin. Henkilöstön perustietoja koskevat tiedot perustuvat vuoden viimeisen päivän (31.12.2015) tilanteeseen. Suurin osa henkilöstötilinpäätöksen tiedoista on saatu palkanlaskenta-järjestelmästä AGS-raportointiohjelmalla.

Henkilötyövuodet	2013	2014	2015
Konsernipalvelut		122	119
Ammattiopisto		299	279
Aikuiskoulutus		117	123
YHTEENSÄ	573	538	521

TAULUKKO 2. Henkilötyövuosikertymä 2013–2015

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. Vuonna 2014 tapahtuneen organisaatiomuutoksen vuoksi aikaisempia vuosia ei ole raportoitu nykyisen tulosaluejaon mukaan. Taulukosta näkee, että henkilötyövuodet ovat laskeneet merkittävästi vuosien 2013 – 2015 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 31.12.2015. Taulukkoon on laskettu myös vakituisten työntekijöiden prosentuaalinen osuus henkilöstön määrästä. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä oli vuoden 2015 lopussa yhteensä 486 työntekijää (ilman sivutoimisia), joista 89,9 % oli vakituksessa työsuhteessa (v. 2014/84,1 %, v. 2013/78,2 %). Vuoden 2014 lopussa työntekijämäärä oli 521 (v. 2013/563). Koulutusyhtymän henkilöstömäärän vähentyminen on tapahtunut erityisesti määräaikaisten työsuhteiden päättymisten myötä.

Osa-aikaisessa työ/virkasuhteessa oli 39 henkilöä. Osa-aikaisuuden syynä on pääsääntöisesti henkilöstä itsestään johtuva syy, kuten eläke tai osittainen hoitovapaa.

Tulosalue	vakituinen	määräaikainen	yht.	vakituiset %
Ammattiopisto	229	26	255	89,8 %
Aikuiskoulutus	93	15	108	86,1 %
Konsernipalvelut	115	8	123	93,5 %
yhteensä	437	49	486	89,9 %

TAULUKKO 3. Vakituiset ja määräaikaiset tulosalueittain 31.12.2015

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 54,5 % kuuluu opetushenkilöstöön (v. 2014/55,7 %, v. 2013/53,5 %).

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

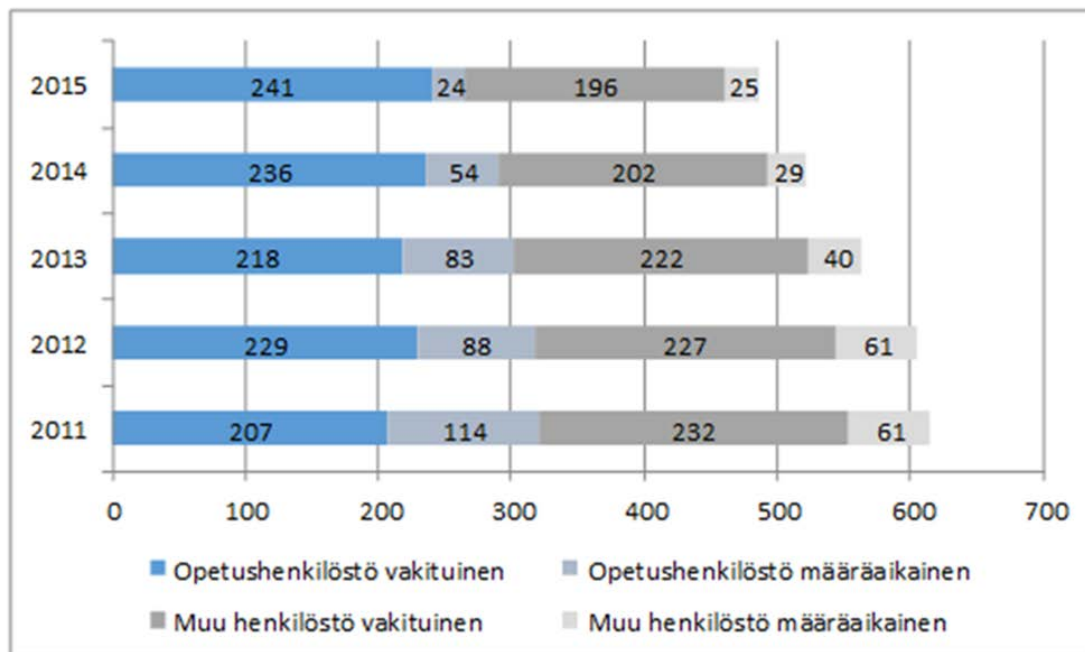
Opetushenkilöstön suhteellinen osuus toimialoittain vaihtelee. Esimerkiksi luonnonvara-alalla koulutilat (maa-, ja metsätilat) ja hanketoiminta työllistävät runsaasti muuta kuin opetushenkilöstöä sekä vakituisesti että määräaikaaisesti.

Tulosalue	muu henkilö-			opettajat %
	opettajat	kunta	yht.	
Ammattiopisto	187	68	255	73,3 %
Aikuiskoulutus	78	30	108	72,2 %
Konsernipalvelut	0	123	123	0,0 %
yhteensä	265	221	486	54,5 %

TAULUKKO 4. Opetus- ja muu henkilöstö tulosalueittain 31.12.2015

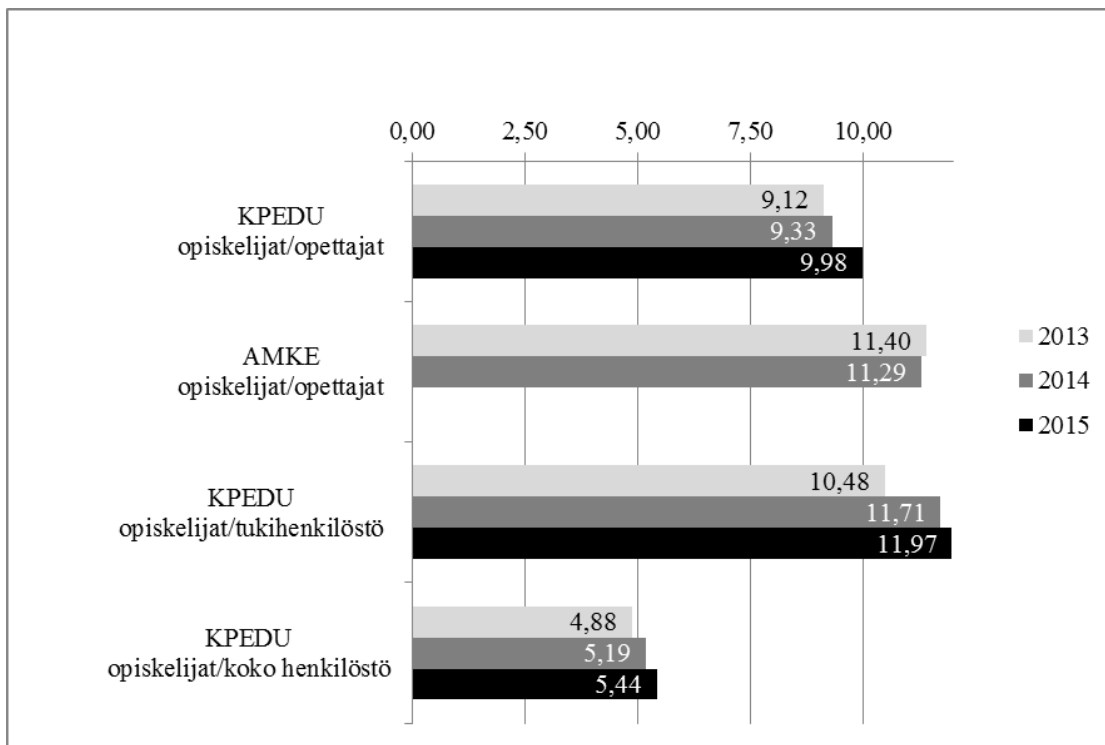
Alla olevasta kuviosta 3. näkee henkilöstöryhmien muutoksen vakituisten ja määräaikaisten osalta vuosina 2011 – 2015. Määräaikaisten määrä on vähentynyt molemmissa henkilöstöryhmissä, koska usein määräaikaisen tehtävän päätyttyä työsuhdetta ei ole enää jatkettu ja työtehtävät on pyritty uudelleen järjestelemään.

Vuonna 2015 vakituisia opetushenkilöstä oli 90,9 %, kun vuonna 2014 vastaava luku oli 81,4 % (v. 2013/72,4 %). Muusta henkilökunnasta vakituisia oli 88,7 % ja vuonna 2014 oli 87,4 % (v. 2013, 84,7 %).



KUVIO 2. Henkilöstön määrä vuoden lopussa 2011–2015

Eräänä henkilöstömäärää kuvaavana tunnuslukuna tarkastellaan, kuinka monta opiskelijaa koulutusyhtymässä on jokaista päätoimista työntekijää kohden. Tavoitteena on yleisesti ilmaistuna suuri arvo. Suhdeluku kertoo vuoden opiskelijamäärän aritmeettisen keskiarvon suhteessa vuoden viimeisenä päivänä palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrään.



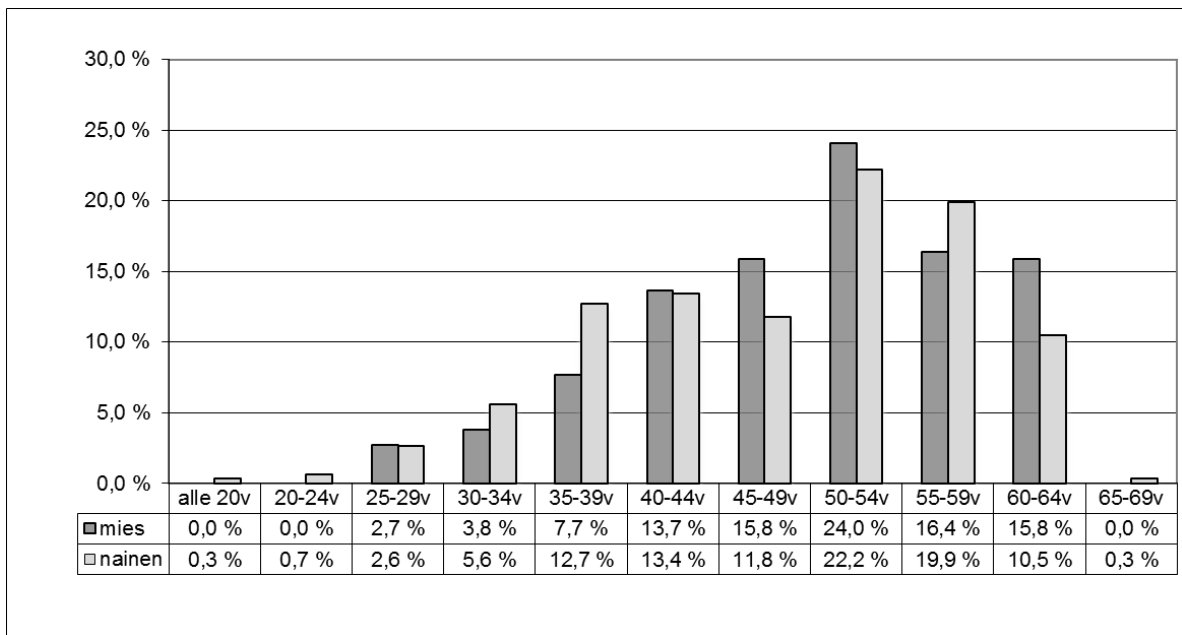
KUVIO 3. Opiskelija- ja henkilöstömäärien suhde 2013 - 2015

Vuonna 2015 opiskelija- ja opetushenkilöstön määrän suhde oli 9,98. Aikaisempiin vuosiin verrattuna suhdeluku on koulutusyhtymässä noussut. Koulutusyhtymän tukihenkilöstö on otettu kuvioon myös mukaan ja se sisältää mm. lähellä opetuspintaa olevan opiskelijahuollon ja kuraattori-palvelut. Vuoden 2015 AMKEN vertailutietoa ei kuviossa ole, koska raportintekovaiheessa ei portaaliin oltu vielä muiden koulutuksen järjestäjien taholta tietoa viety.

HENKILÖSTÖ/sukupuolijakauma	Miehet		Naiset		Yht.
	kpl	%	kpl	%	
Ammattiopisto	111	43,5 %	144	56,5 %	255
Aikuiskoulutus	38	35,2 %	70	64,8 %	108
Konsernipalvelut	33	26,8 %	90	73,2 %	123
yhteensä	182	37,4 %	304	62,6 %	486

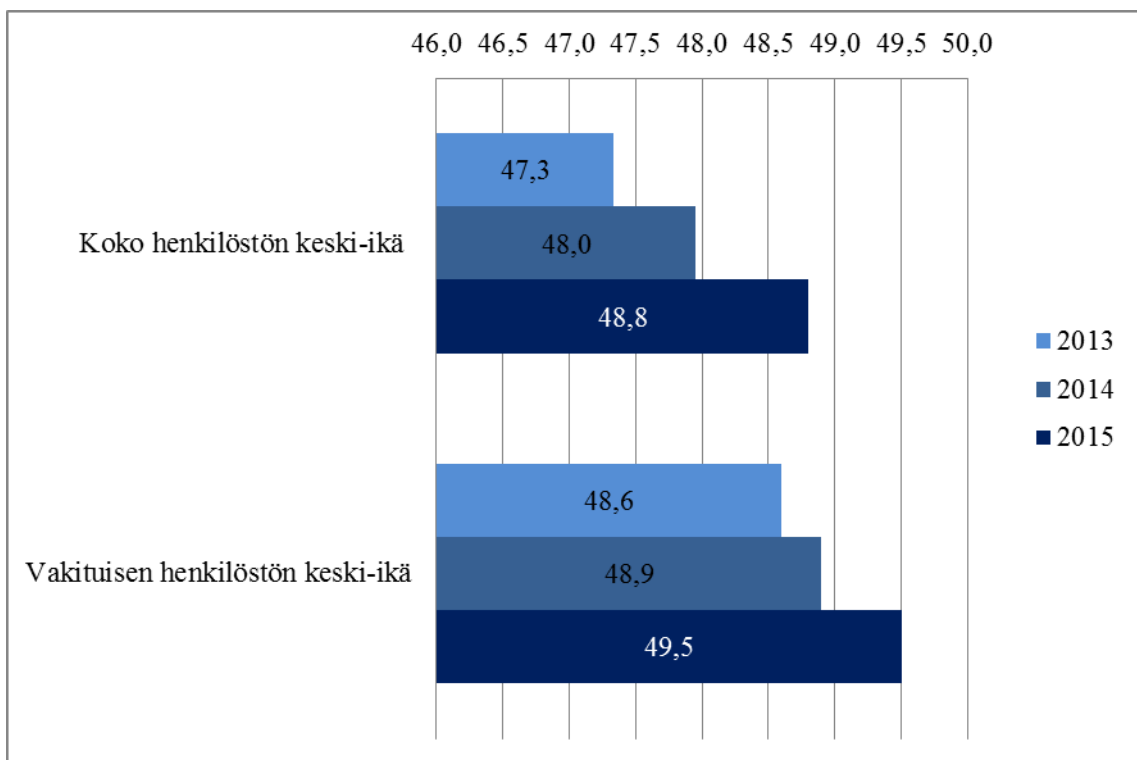
TAULUKKO 5. Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2015

Koulutusyhtymän henkilöstöstä 62,6 % on naisia ja 37,4 % on miehiä. Sukupuolijakauman prosenttiosuuksissa on vuosien mittaan ollut vain hyvin pieniä muutoksia. Toimialakohtainen tarkastelu osoittaa sukupuolijakauman noudattelevan koulutusaloittain hyvin lähelle työelämän perinteisiä nais- ja miesvaltaisten alojen jakoa.



KUVIO 4. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2015

Koulutusyhtymän suurimmat ikäryhmät ovat 50–54 -vuotiaat (22,9 % koko henkilöstöstä) ja 55–59 -vuotiaat (18,6 % koko henkilöstöstä). Koko henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 54,2 %. Vuonna 2014 yli 50-vuotiaita oli 49,5 %.



KUVIO 5. Henkilöstön keski-ikä (koko henkilöstö, vakituiset) 2013 - 2015

Koko henkilöstön ja vakituisen henkilöstön keski-ikä on koko yhtymätasolla hieman noussut vuosien saatossa. *Koko henkilöstön* keski-ikä oli vuoden 2015 lopussa 48 vuotta 10 kuukautta (v. 2014/48v., v. 2013/47v. 4 kk). *Vakituisen henkilöstön* keski-ikä oli vuoden 2015 lopussa 49 vuotta 6 kuukautta (v. 2014/48 v. 11 kk., v. 2013/48 v. 8 kk).

Seuraavassa taulukossa on kuvattu vakituisen henkilöstön keski-ikä tulosalueittain vuosina 2014 - 2015. Korkein keski-ikä on konsernipalveluissa ja alhaisin aikuiskoulutuksen henkilöstöllä.

Henkilöstön keski-ikä (vakituiset)	2014	2015
Ammattiopisto	49	49,7
Aikuiskoulutus	48,1	48,7
Konsernipalvelut	49,4	49,9
yhteensä	48,9	49,5

TAULUKKO 6. Vakituksen henkilöstön keski-ikä 31.12.2015 tulosalueittain

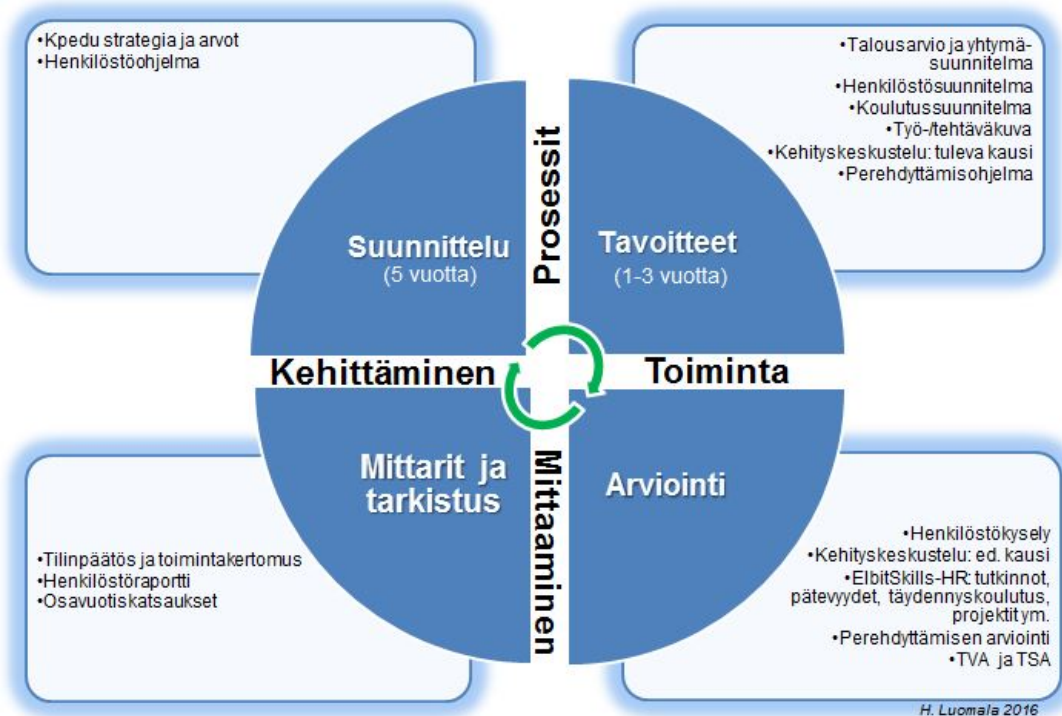
4 Henkilöstön kehittäminen

Yhtymäsuunnitelmassa vuodelle 2015 henkilöstötavoitteeksi oli määritelty henkilöstön kehittäminen sekä hyvinvoinnin ja työmotivaation tukeminen. Tavoitteena oli osaamisen kehittäminen ja koulutustoimenpiteiden kohdentaminen suhteessa asetettuihin tavoitteisiin, yhteisöllisyyden tukeminen ja vuorovaikutuksen kehittäminen muutoksessa, organisaatio- ja johtamisjärjestelmän jatkuva arviointi ja kehittäminen sekä esimiestyön ja esimiesten valmiuksien kehittäminen.

Vuodelle 2015 laadittiin koulutussuunnitelma, joka sisälsi henkilöstön osaamisen kehittämisen pääpainopisteet. Henkilöstösuunnitelmat on laadittu lukuvuosiperusteisesti lukuvuosille 2014 – 2015 ja 2015 – 2016. Nämä sisältävät henkilöstön asemaan liittyvät periaatteet, henkilöstön määrän ja rakenteen sekä tulosyksikkökohtaiset suunnitelmat. Seuraavassa on kuvattu henkilöstön kehittämistä koulutusyhtymässä.

ElbitSkills-HR-järjestelmää käytetään kehityskeskusteluissa, työnkuvauksen kirjaamisessa sekä osaamisen ja perehdyttämisen dokumentoinnissa. ElbitSkills-HR-järjestelmästä on myös otettu pääsääntöisesti henkilöstöraporttiin osaamispääomaan ja kehittämiseen liittyvät tiedot.

Alla on kuvattuna Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän osaamisen kehittämisen kokonaisuus, johon henkilöstöraportti myös kytkeytyy.



KUVIO 6. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän osaamisen kehittämisen kokonaisuus (Luomala 2016, Opinnäytetyö)

HEKE-tiimi

Koulutusyhtymässä toimii henkilöstön kehittämistiimi (HEKE-tiimi), jonka tarkoituksena on henkilöstötyön suunnitelmallisuuden kehittäminen, yhteisten toimintamallien ja käytänteiden luominen sekä raportoinnin kehittäminen. Vuoden 2015 aikana HEKE-tiimi kokoontui viisi kertaa. Keskeisiä teemoja ovat olleet henkilöstöraportointi ja –suunnittelu, osaamisen kehittäminen ja johtaminen sekä yhteiset ohjeistukset.

Koulutusyhtymän sähköinen rekrytointikäytäntö on vakiintunut

Kevästä 2011 alkaen on koulutusyhtymän ulkoisista avoimista työpaikoista ilmoitettu Kuntarekry.fi -sivustolla. Järjestelmää on kehitetty ja esimiehet on perehdytetty järjestelmään. Tällä hetkellä kaikki ulkoiset ja sisäiset rekrytointiprosessit hoidettiin täyttölupamenettelystä, 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. Lisäksi pyritään kehittämään työnantajamainetta yleisesti kunta-alalla myönteisempään suuntaan.

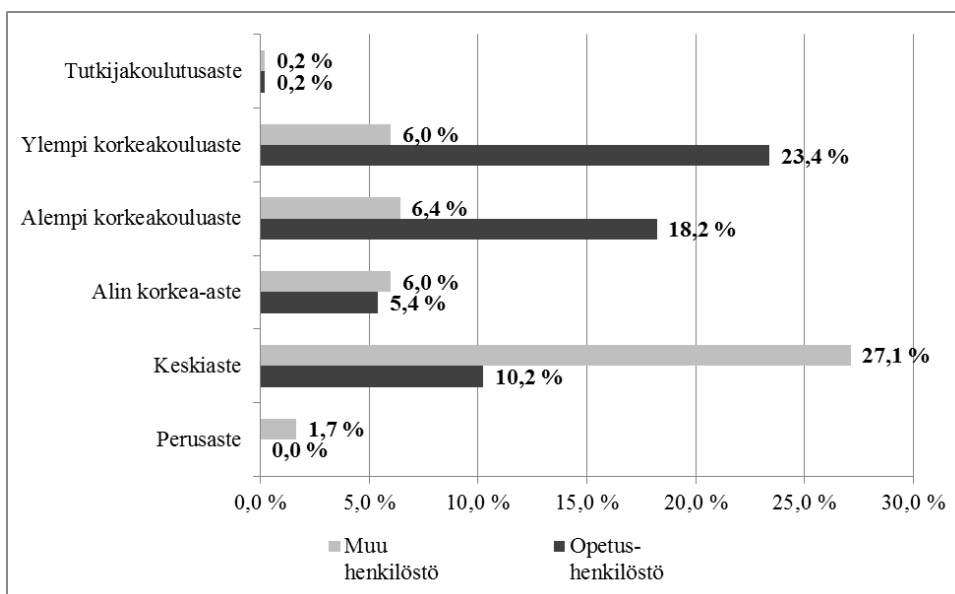


4.1 Henkilöstön osaaminen ja kouluttautuminen

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

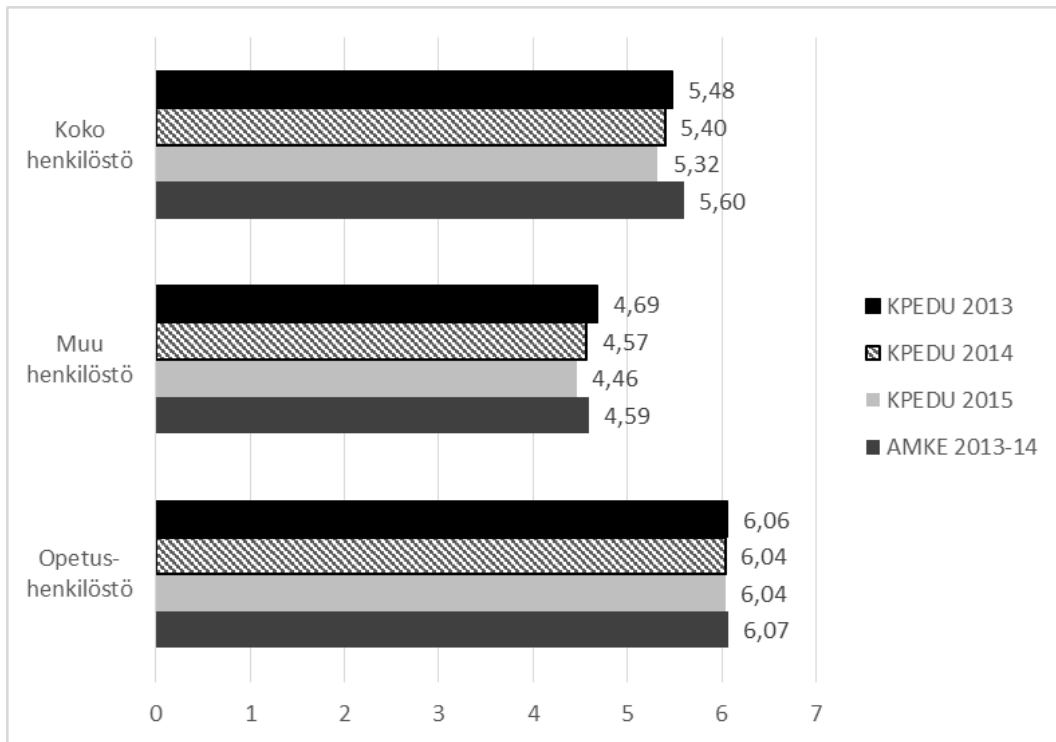
Koulutusrakenne ja pätevyys

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän koko henkilöstön koulutusrakenteessa eniten on keskiasteen omaavia. Muusta henkilökunnasta on keskiasteen tutkinnon omaavia 57,2 % ja korkeakouluasteen tutkinnon (alempi, ylempi tai tutkijakoulutus) 26,6 %. Opetushenkilöstöstä on 79,5 % korkeakouluasteen suorittaneita.



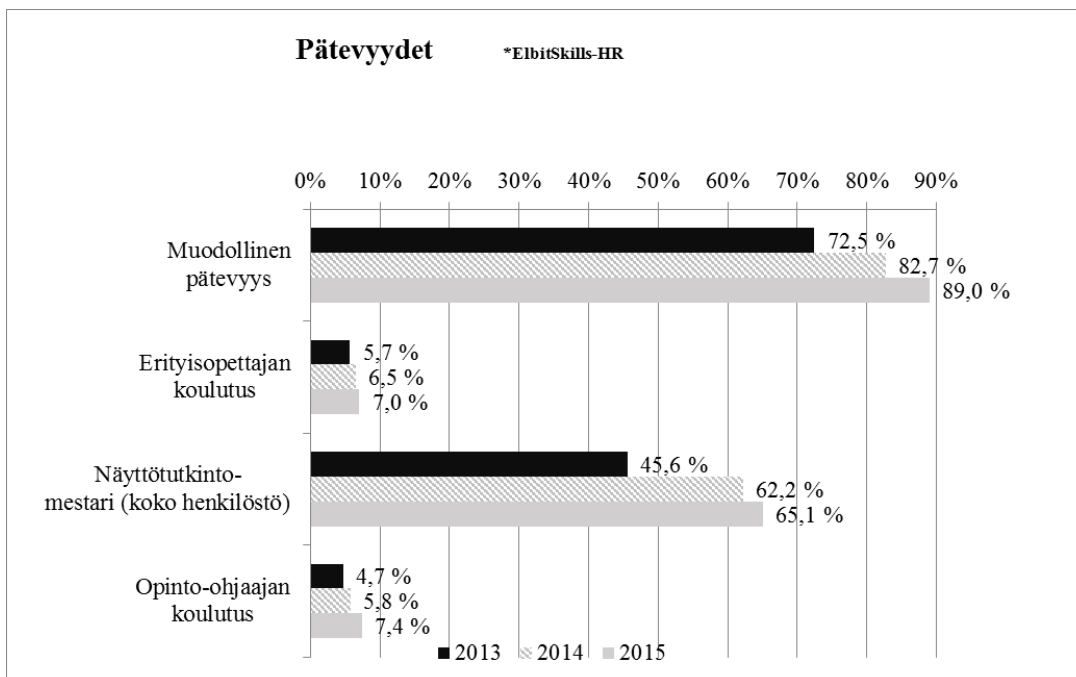
KUVIO 7. Koko henkilöstön koulutusrakenne 2015

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 8. Henkilöstön koulutustasoindeksi ja AMKE-vertailu 2013–2015

Opetushenkilöstön koulutustaso on samaa tasoa edellisvuoteen verrattuna., muun henkilöstön osalta koulutustaso on hieman laskenut. Mukana on AMKE –portaalista saatu vertailutieto. Portaaliin ei oltu tallennettu vielä vuoden 2015 koulutustasoindeksejä, joten AMKE:n luvut ovat vuosilta 2013-2014.



KUVIO 9. Opetushenkilöstön pätevyystiedot 2013 - 2015

Kaikki kelpoisuusehdot (ns. *muodollinen pätevyys*) täyttyy 89,0 % opettajakunnasta (v. 2014 /82,7 %, v.2013/ 72,5 %). Muodollisella pätevyydellä tarkoitetaan sitä, että opettaja on suorittanut pedagogiset opinnot, hänellä on vähintään kolmen vuoden käytännön työkokemus opetettavasta aineesta sekä koulutuksena edellytetään pääsääntöisesti soveltuvaa 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 pätevytyymiseen tähtääviä opintoja. Tätä on edesauttanut Kokkolassa ja lähialueella järjestetyt alueelliset koulutusryhmät.

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

Erityisopettajan opinnot 60 op on suoritettuna koulutusyhtymässä vuonna 2015 yhteensä 7,0 % opettajista ja *opinto-ohjaajan opinnot* on suoritettuna 7,4% opettajista. Nämä pätevyudet omaavat opettajat eivät kuitenkaan kaikki toimi ko. tehtävässä. *Näyttötutkintomestareita* on 65,1 % henkilökunnasta. Vuoden 2015 syksyllä alkoi alueella näyttötutkintomestarikoulutus, johon jälleen osallistui koulutusyhtymästä henkilöstöä.

Henkilöstökoulutukset ja osaamisen kehittäminen

Koulutusyhtymän henkilöstölle tarkoitetuista lisä- ja täydennyskoulutuksista tiedottaminen hoideaan keskitetysti intranetin koulutuskalenterin kautta ja niihin ilmoitaudutaan oman esimiehen avulla. Alueellinen yhteistyö on myös tukenut monipuolista koulustarjontaa.

Erityisopetukseen liittyen vuoden 2015 aikana järjestettiin useita erilaisia lyhytkestoisia koulutuksia ym. kehittämistilaisuuksia. Luovin ammattiopisto järjesti YTY-projektin puitteissa ryhmänohjaajille Kalajoen kylpylässä kaksipäiväisen koulutuksen, jossa kouluttajana oli Pekka Laakkonen Luovista. Luovin ammattiopiston YTY-hankkeen toimesta Riina Karvonen koulutti yhteisöllisen opiskeluhuollon temalla opettajia ja opiskeluhuollon henkilöitä.

Luovin Erkkää verkossa -luennoille on osallistunut myös muutamia henkilöitä. Sisäistä kehittämiskoulutusta on järjestetty HOJKS -prosessin käytänteistä HOJKS -käytänteiden yhtenäistämiseksi. Henkilöstöä osallistui myös erityisopetuksen kehittämispäiviin.

Benchmarking -matka toteutettiin Salpaukseen ja Luksiaan. Koulutusyhtymä erityisopetuksen hankkeisiin on käynyt tutustumassa henkilöitä Salpauksesta sekä Turkin Belekista ja Antalyasta. Samalla he myös esittelivät omia käytänteitä. Lämpäisyhankkeen toimesta järjestettiin seminaari Kokkolassa, Seinäjoella, Oulussa ja Rovaniemellä. Näissä esiteltiin myös erityisopetuksen hyviä käytänteitä. Hankkeen toimesta tehtiin myös kaksi julkaisua, Lämpäisyn tehostamisen hyvät käytännöt ja Lämpäisyn tehostamisohjelman historiikki, joissa esiteltiin myös Kpedun erityisopetuksen käytänteitä. Kehittämistoiminnan tueksi saatiin myös kaksi valtionavustushanketta, joihin liittyvien koulutussisältöjen suunnittelu käynnistettiin joulukuussa.

Talousarvioon vuodelle 2015 oli kirjattu tavoitteeksi esimiestyön ja esimiesten valmiuksien kehittäminen. Esimiehille järjestettiin koulutusta mm. työolainsäädäntöön ja palvelussuhteen ehtoihin liittyen sekä varhaisen tuen toimintamallin käyttöön. Muutama henkilö suorittaa Johtamisen erikoisammattitutkintoa.

Koulutusyhtymän sisäisiä koulutuksia on järjestetty mm. erilaisista tieto- ja viestintätekniikan ratkaisujen ja järjestelmien sekä sosiaalisen median hyödyntämiseksi opetuksessa. Näiden osalueiden kehittämistä ovat tukeneet erityisesti alan hankkeet. Opetussuunnitelmatyöhön on pidetty henkilöstökoulutuksia mm. ops-mentor -toiminnan kautta. Digitalisaatiota viedään eteenpäin eTutoreiden kanssa. Lisäksi on järjestetty opiskelijahallinnon järjestelmien, Wilman, Kurren ja

Primuksen, käyttöön liittyviä koulutuksia. Henkilöstöhallinnon järjestelmiin, kuten Kuntarekryyn ja ElbitSkills-HR-järjestelmään on järjestetty muutamia sisäisiä henkilöstökoulutuksia.

Koulutusyhtymän henkilöstö on kouluttautunut aktiivisesti osallistumalla myös muihin ajankohtaisiin omaa alaa tukeviin, pitempi- ja lyhyempikestoisiin koulutuksiin. Lisäksi toimipai-
kat ja -alat ovat järjestäneet omia henkilöstön kehittämispäiviä.

Kansainvälinen toiminta

Koulutusyhtymän henkilöstön kansainvälisyystoiminta on aktiivista. Alla olevassa taulukossa on kuvattu henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus vuosina 2013 – 2015.

Tulosalue	2013		2014		2015	
	henkilöstö	päiviä	henkilöstö	päiviä	henkilöstö	päiviä
Ammattiopisto			90	429	89	519
Aikuiskoulutus			11	30	31	180
Konsernipalvelut			2	10	26	78
Yhteensä	105	769	103	469	146	777

TAULUKKO 9. Henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus 2013–2015

Henkilöstön kansainvälisellä liikkuvuudella tarkoitetaan kokous- ja seminaarimatkoja, työelämäjaksoja ja projektitoimintaa ulkomailla. Yllä olevan taulukon osallistujamäärissä on osittain samat työntekijät mukana useamman kerran.

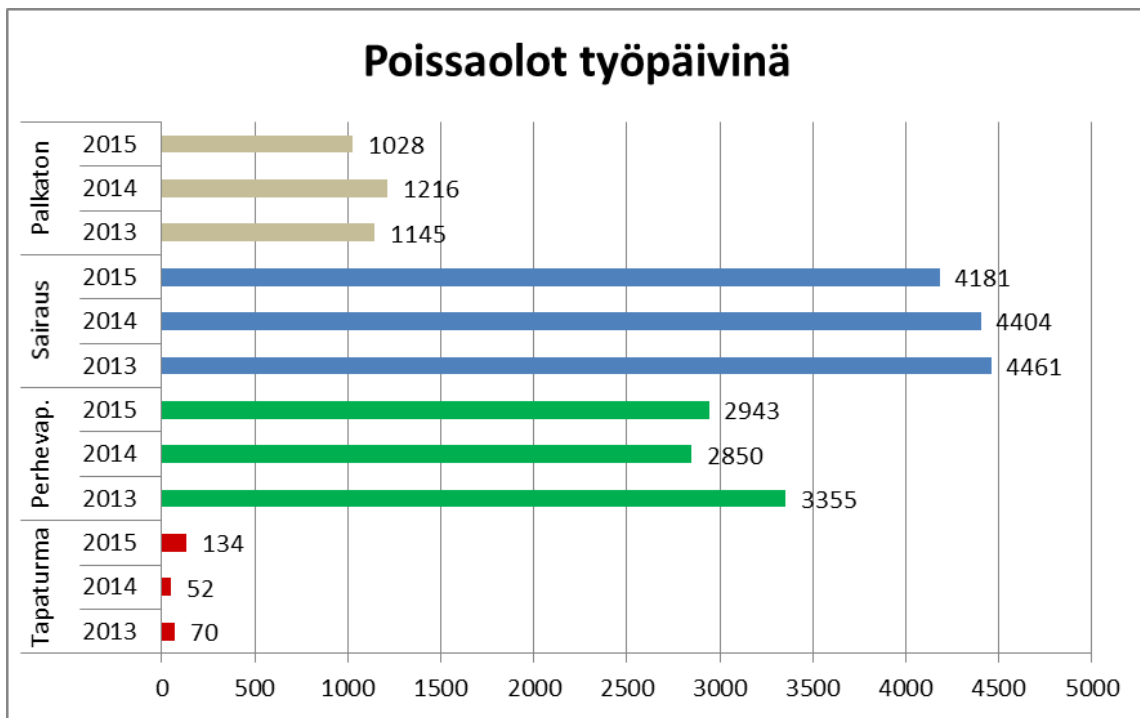
Mukana määrissä on myös ulkomaan työelämäjaksot. Ammattiopiston luvuissa on mukana liiketalouden opettajan työelämäjakso Itävallassa (1kk) sekä hyvinvointialan opettajien työelämäjaksot Espanjassa (1,25 kk) ja Norjassa (3 viikkoa). Henkilökunnan kansainväliset työelämäjaksot ovat laadukasta, oman alan työn tekemistä ulkomaisilla työpaikoilla. EU-rahoituksen vuoksi työelämäjaksot suuntautuvat Euroopan maihin. Vuonna 2014 oli neljä henkilöä 2-4 viikon mittaisella työelämäjaksolla ulkomailla. Vuonna 2015 opettajien työelämäjaksoja ei suuntautunut kotimaahan. Aikaisemmin kotimaan työelämäjaksoja on toteutettu projektien puitteissa, mutta näiden päätyttyä ei jaksoja ole enää aktiivisesti tehty.

4 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin osiossa tarkastellaan mm. poissaoloja, työterveyshuollon yhteistyötä, eläköitymistä, TOB-työyhteisökyselyn tuloksia 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 2013 – 2015 tapaturman, sairauden, perhevapaiden ja palkattoman vapaan aiheuttamista poissaoloista työpäivien mukaan.



KUVIO 10. Poissaolot työpäivinä vuosina 2013 - 2015

Alla on vielä taulukoissa esitetty poissaolosyittäin poissaolteiden henkilöiden määrä, poissaolotyöpäivät ja se minkä verran poissaoloja tulee yhtä henkilötyövuotta kohden. Lisäksi on laskettu kuinka monta päivää keskimäärin yksi poissaolotapaus kesti.

	TAPATURMA			SAIRAUS			2015 (kpv)
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	
Koko henkilöstö	8	6	7	368	318	324	324
Päiviä	70	52	134	4461	4404	4181	5709
Päiviä/htv	0,1	0,1	0,3	7,8	8,2	8,0	11,0
Päiviä/tapaus	8,8	8,7	19,1	12,1	13,8	12,9	17,6

TAULUKKO 10. Tapaturma- ja sairauspoissaolot 2013 - 2015

Tapaturmien osalta tapaturmien määrä on noussut vain yhdellä, mutta poissaolopäivien määrä on noussut aikaisempiin vuosiin verrattuna. Tapaturmasta johtuvat poissaolot ovat olleet keskimäärin pidempiä kuin aikaisempina vuosina.

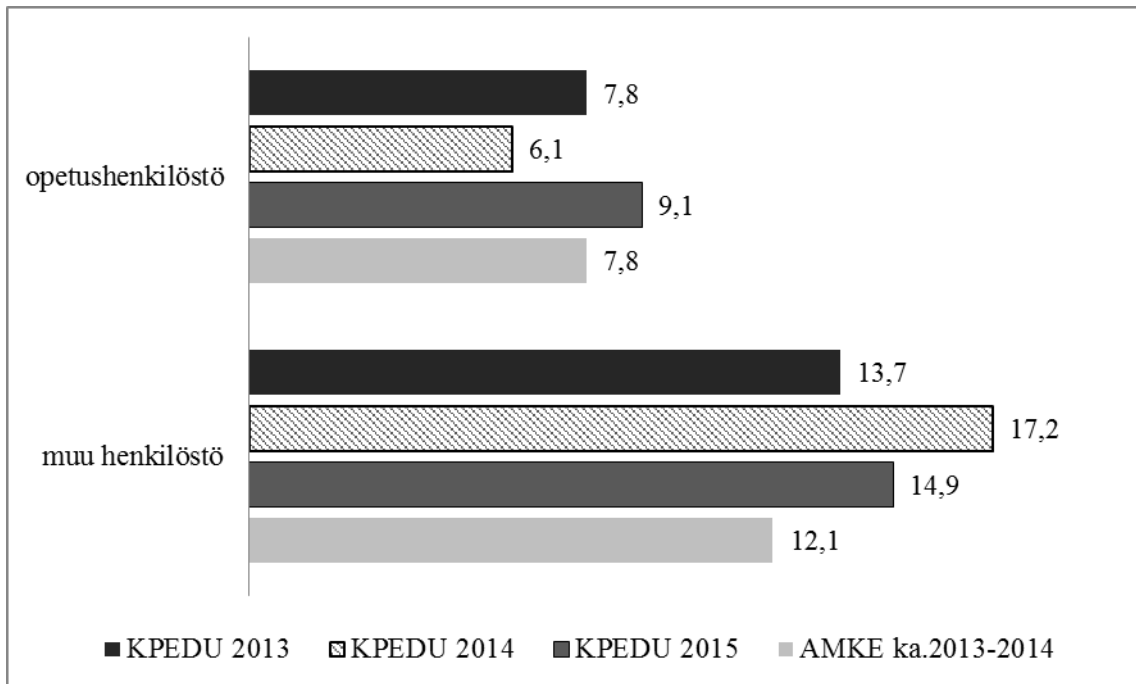
Sairauspoissaolojen osalta henkilöiden määrä on hieman noussut, mutta sairauspoissaolopäivät ovat vähentyneet. Tämä näkyy myös päivien suhteessa henkilötyövuoteen, jossa on huomioitu henkilöstömäärän vähentyminen edelliseen vuoteen. Sairauspoissaololuvut eivät sisällä tilapäistä hoitovapaata (lapsen sairaus), eikä näitä ole raportoitu myöskään alla olevissa perhevapaissa. Mukana on myös sairauspoissaolot kalenteripäivinä kunta-alan vertailtavuuden parantamiseksi.

	PERHEVAPAA			PALKATON		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Koko henkilöstö	32	33	24	92	95	84
Päiviä	3355	2850	2943	1145	1216	1028
Päiviä/htv	5,9	5,3	5,6	2,0	2,3	2,0
Päiviä/tapaus	104,8	86,4	122,6	12,4	12,8	12,2

TAULUKKO 11. Perhevapaat ja palkattomat poissaolot 2013 - 2015

Perhevapailla on vuonna 2015 ollut henkilöitä vähemmän kuin edellisinä vuotena, mutta päiviä suhteessa henkilötyövuoteen on hieman enemmän. Perhevapaat ovat olleet keskimäärin pidempiä kuin edellisinä vuosina. Palkattomia vapaata on pidetty vuonna 2015 hieman vähemmän kuin edellisinä vuosina. Palkattomiin vapaisiin luetaan mukaan myös mm. pidempiä palkattomia virkavapaita.

Tarkasteltaessa sairauspoissaoloja kalenteripäivinä, voidaan tehdä vertailuja mm. muihin kuntaorganisaatioihin ja AMKEN mittariportaalin tietoihin. Alla on kuvattu poissaolot kalenteripäivinä suhteessa henkilöstömäärään (opetushenkilöstö ja muu henkilöstö).



KUVIO 11. AMKEN ja KPEDUn sairauspoissaolojen (kalenteripäivät) vertailu 2013 – 2015

4.2. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa

Koulutusyhtymän työterveyshuollosta vastaa työterveyshuolto Työplus Kokkolassa ja Teerijärvellä (Kaustisen toimipaikka). Kannuksen, Toholammin ja Perhon toimipaikkojen työterveyshuollosta vastaa JYTA. Työterveyshuollosta saa lakisääteisen perusterveydenhoidon lisäksi sairaanhoitopalvelut.

Yhtymäsuunnitelmassa vuodelle 2015 oli asetettu tavoitteeksi yhteistyö työterveyshuollon kanssa terveyden edistämiseksi ja työhyvinvoinnin tukemiseksi sekä huolehtiminen varhaisen puuttumisen ja asiallisen toiminnan menettelystä

Vuonna 2015 työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivityksen yhteydessä yhdistettiin ensimmäistä kertaa Työplussan ja JYTA-alueen koulutusyhtymää koskeva toimintasuunnitelma, jotta sisältö on täysin samanlainen molemmilla alueilla.

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

Yhtymäsuunnitelman 2015 yhtenä tavoitteena oli henkilöstön tukeminen muutoksessa. Koulutusyhtymän koko henkilöstölle järjestettiin vielä alkuvuodesta 2015 jo vuonna 2014 alkaneita muutoksien käsittelemiseen liittyviä tilaisuuksia, joita toteutettiin jokaisessa toimipaikassa ja toimialalla. Työterveyspsykologi kävi kertomassa ja keskustelemassa muutoksiin liittyvistä asioista, muutosreaktioista, muutoksen merkityksestä ja muutoksessa selviämisestä sekä oman työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämisestä.

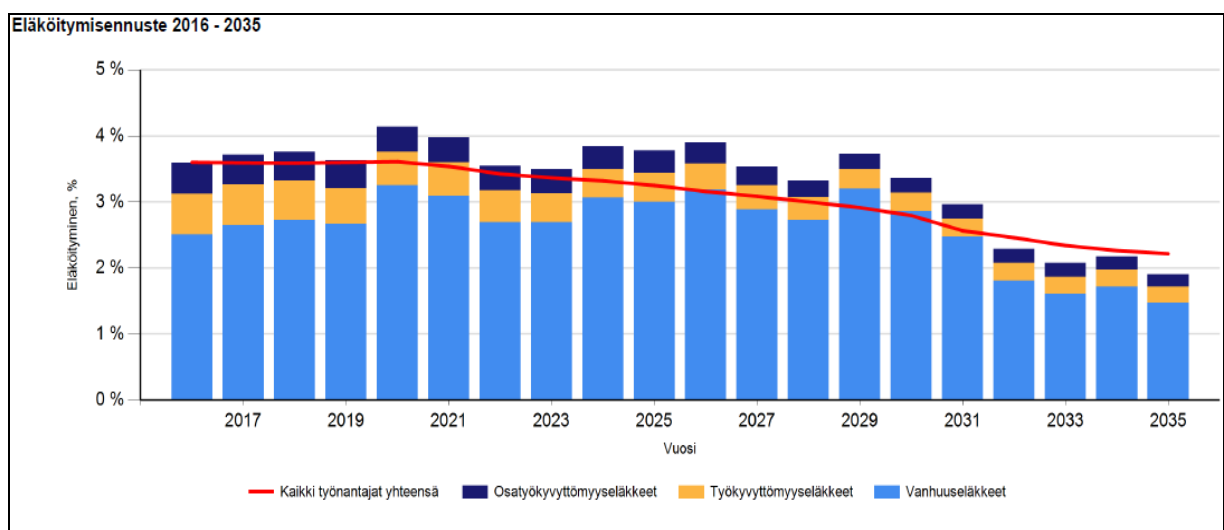
Työterveyshuollosta saadaan vuosittain perusraportti, josta näkee koko yhtymän osalta sairauspoissaolojen määrän diagnoosien pääryhmittäin. Tämä raportti ei kuitenkaan sisällä kaikkia sairauslomapoissaoloja ja -diagnooseja, sillä henkilöstöllä on käytössä omailmoitus kolmen sairauslomapäivän osalta ja osa sairauslomatodistuksista tulee muiden terveyden- ja sairaanhoitoa antavien tahojen kautta. Vuonna 2015 eniten sairauslomia tuli tuki- ja liikuntaelinten vaivoihin, psyykkisiin ongelmiin liittyen ja hengityselinten sairauksiin liittyen.

Kuntoutuksiin vuonna 2015 osallistui 21 henkilöä ja kuntoutusten kesto oli yhteensä 267 työpäivää. Edellisenä vuotena 2014 yhdeksän henkilöä oli kuntoutuksessa ja kuntoutusten kesto oli yhteensä 65 työpäivää. Kuntoutujien ja päivien määrän lisääntyminen johtuu koulutusyhtymän kahdesta TYK-kuntoutusryhmästä, joista toinen on kohdennettu opetus- ja muulle henkilöstölle ja toinen KIIRUn (kiinteistö- ja ruokapalvelut) henkilöstölle. TYK-kuntoutusryhmät käynnistyvät vuoden 2015 alkupuolella.

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

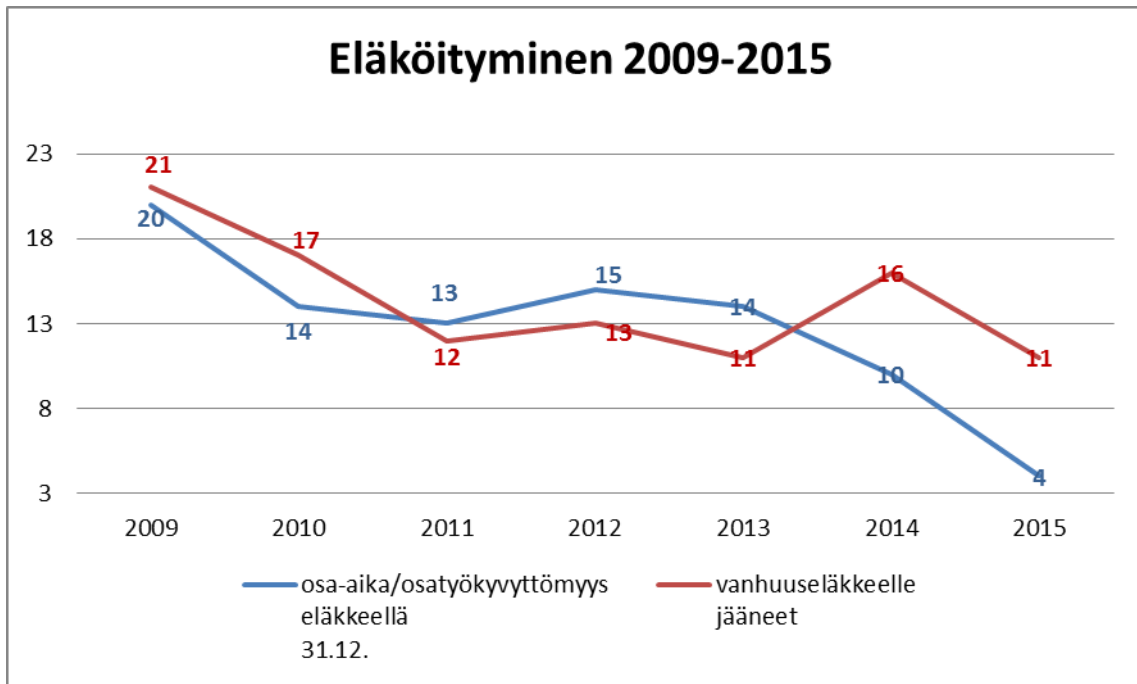
4.3. Eläköityminen

Eläkepoistuman ennakkoinnin lähteenä on käytetty Kuntien eläkevakuutuksen jäsenyhteisöjen henkilöstön eläketilastointia. Alla olevassa ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2013 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2016 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistusta ei ole vielä huomioitu. Eläkeuudistuksen myötä vanhuuseläkeikää nostetaan asteittain vuodesta 2017 alkaen ja uudet eläkeikärajat koskevat vuonna 1955 syntyneitä ja nuorempia.



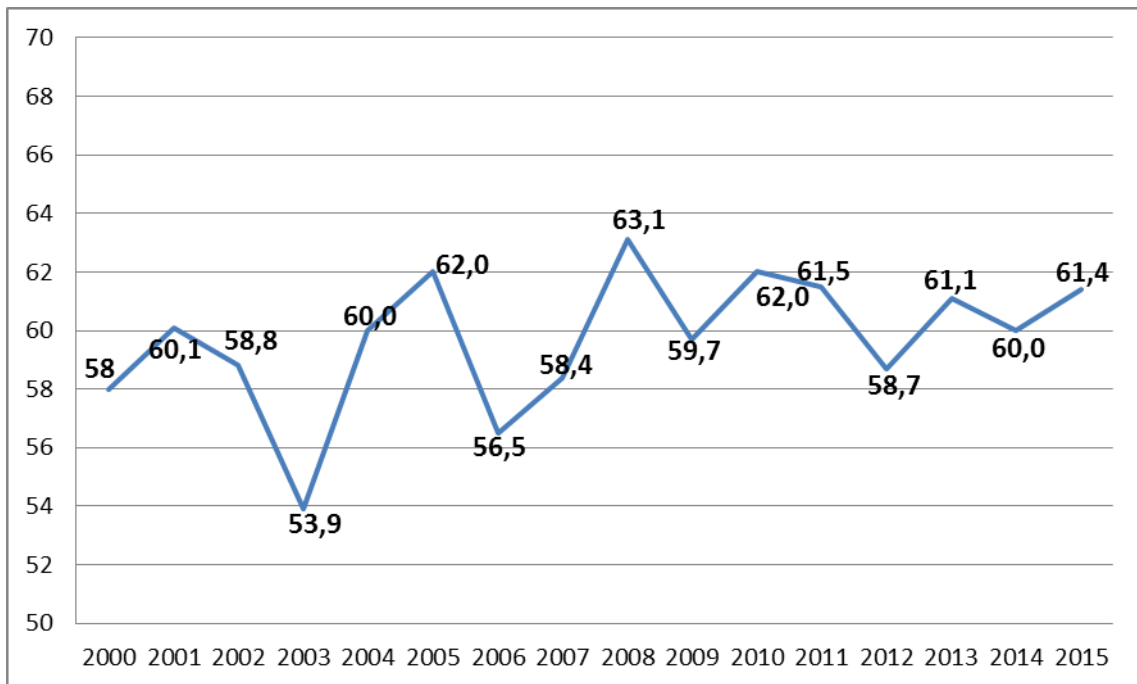
KUVIO 12. Henkilöstön eläköitymisennuste vuosittain (Keva)

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 osa-aika/osatyökyvyttömyyseläkkeelle.



KUVIO 13. Henkilöstön eläköityminen vuosina 2009–2015

Vuonna 2015 koulutusyhtymän henkilöstöstä 11 jäi vanhuuseläkkeelle. Henkilöstöstä neljä oli osa-aikaeläkkeellä. Keski-ikä eläkkeelle siirtyessä vuonna 2015 oli 61v. 5kk. Tämä sisältää siirtymisen vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle.



KUVIO 14. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2000–2015

Eläkeasioihin liittyen tulee seurata myös näihin liittyviä maksuja, kuten varhe-maksuja. Työnantaja maksaa varhaiseläkemenuperusteisesta eli varhe-maksua, kun sen työntekijät jäävät ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle, työttömyyseläkkeelle tai kun-

toutustuelle eli alkavat saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä. Työntekijän ikä ei vaikuta varhe-maksun määrään.

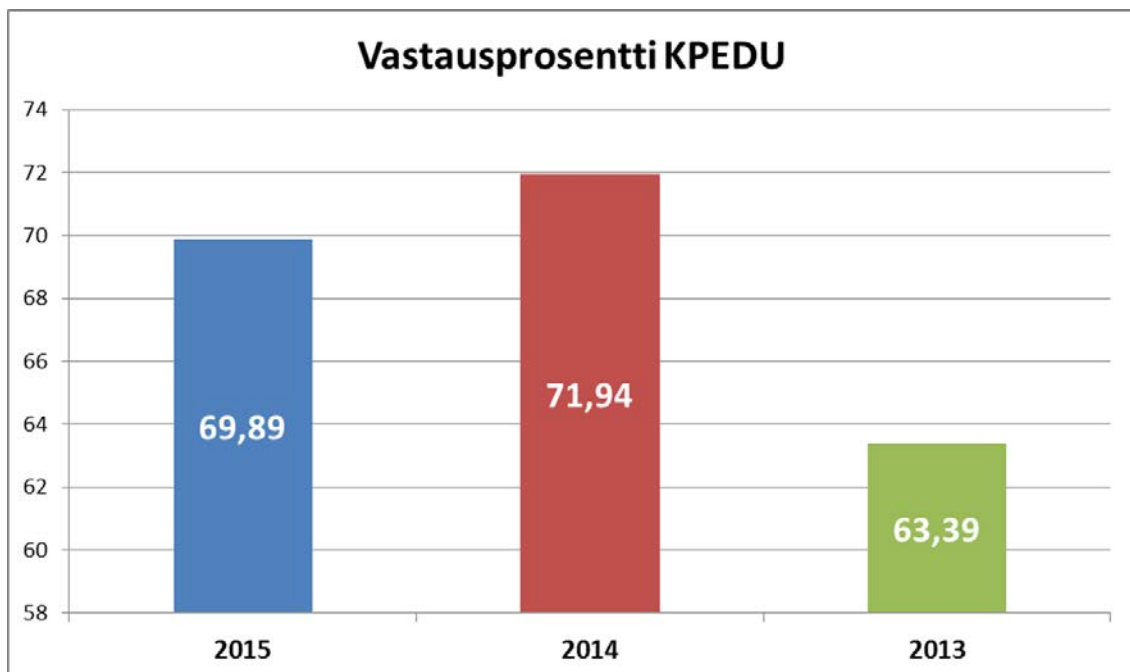
Kevan valtuuskunta päättää varhe-maksun määrän jokaiselle vuodelle erikseen. Maksu jaetaan jäsenyhteisöjen kesken varhaiseläkkeistä aiheutuvien menojen ja palkkasummien perusteella. Varhe-maksujen kokonaismäärä koulutusyhtymässä vuonna 2015 oli noin 162 540€ Varhe-maksut vuosilta 2013 – 2015 näkyvät taulukossa 1. Henkilöstötuloslaskelma.

4.4. TOB -työyhteisökysely 2015

TOB -työyhteisökyselyn tavoitteena on saada henkilöstön arvioimana näkemyksiä ja lisätietoa mm. esimiestyöstä, tiedonkulusta ja vuorovaikutuksesta, työkyvystä, työn kuormittavuudesta, ergonomiasta, työn kehittävydestä sekä ylipäättänsä henkilöstön tyytyväisyydestä tai tyytymättömyydestä. Kyselyyn oli sisällytetty myös muutamia strategiaan liittyviä kysymyksiä, joista saadut tulokset ovat osana koulutusyhtymän strategiauudista. Lisäksi mukana oli muutama avoin kysymys, jossa sai antaa vapaamuotoisempaa palautetta.

Tuloksia hyödynnetään organisaation toiminnan kehittämisessä esim. arvioitaessa tehtyjen päätösten vaikutuksia tai erilaisten käytäntöjen tehokkuutta. Tulokset auttavat tunnistamaan kehittämiskohteita, jotta niiden poistamiseksi voidaan ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin. Kysely antaa myös tietoa organisaatiossa tapahtuvista muutoksista ja henkilöstön ajatuksista niihin liittyen.

Koulutusyhtymässä henkilöstön tilasta on kerätty tietoja eri tavoin, mm. henkilöstökyselyn avulla vuodesta 1999 alkaen. Vuonna 2006 henkilöstökyselyä yhdenmukaistettiin muiden koulutuksen järjestäjien kyselyiden kanssa ja vuonna 2012 vertailtavuuden parantamiseksi kyselyä uudistettiin siirtymällä TOB-työyhteisökysely -malliin. Tällöin henkilöstökyselyn toteutus on tilattu Savon koulutuskuntayhtymältä (SAKKY). Kyselyssä käytetyn mittarin ovat alun perin kehittäneet yhteistyössä Kuopion yliopisto ja Työterveyslaitos ja sen tieteellinen pätevyys on perusteellisesti testattu. Samaan kyselyyn vastataan myös useassa muussa ammatillisen koulutuksen organisaatiossa, joten saamme vertailutuloksia käyttöömmee.



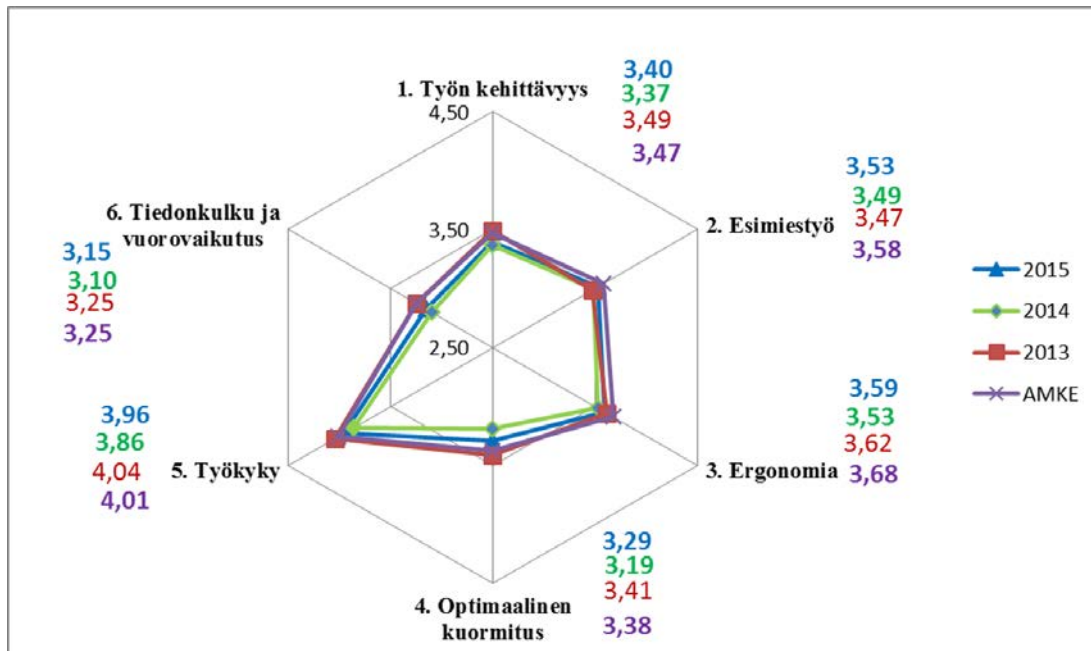
KUVIO 15. Henkilöstökyselyn vastausprosentit 2013–2015

TOB-työyhteisökysely toteutettiin 18.1. – 5.2.2016 välisenä aikana Savon koulutuskuntayhtymän (SAKKY) toimesta. Vuoden 2015 henkilöstökyselyn vastausprosentiksi muodostui 69,89 %. Henkilöstöraportissa vastauksia tarkastellaan koko koulutusyhtymän tasolla.

TOB-timantin ulottuvuudet

TOB-työolobarometrissa on kuusi ulottuvuutta, joista johtamista kuvaavat työn kehittävyys, esimiestyö sekä tiedonkulku ja vuorovaikutus. Hyvinvointia kuvaavat ergonomia, optimaalinen kuormitus ja työkyky.

Tulosten raja-arvona pidetään 3,25, jonka alle jääneet asiat edellyttävät toimenpiteitä. Jos keskiarvo on 3,50–4,00 välillä, asia on tyydyttävällä tasolla. Keskiarvoja tulkitaan kunkin väittämän kohdalla aina niin, että mitä suurempi keskiarvo on, sitä parempi tilanne mitatussa asiassa on.

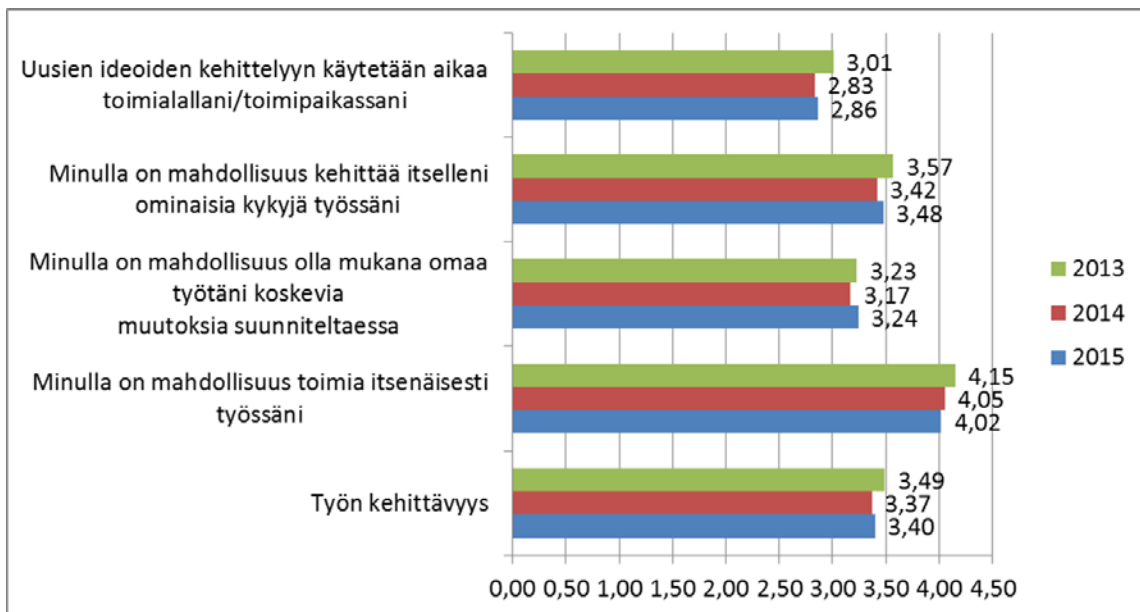


KUVIO 16. TOB-työolobarometri 2013 - 2015

TOB-työyhteisökyselyn tulokset olivat koko yhtiön tasolla parantuneet kaikkien osa-alueiden keskiarvon osalta. Kyselyn tuloksista nousivat esiin tyytyväisyys työyhteisön ilmapiiriin ja työka- vereihin. Yleisesti oltiin tyytyväisiä myös työtiloihin ja -välineisiin. Oman työn toteuttamisen va- paus ja itsenäisyys työssä koettiin positiivisena.

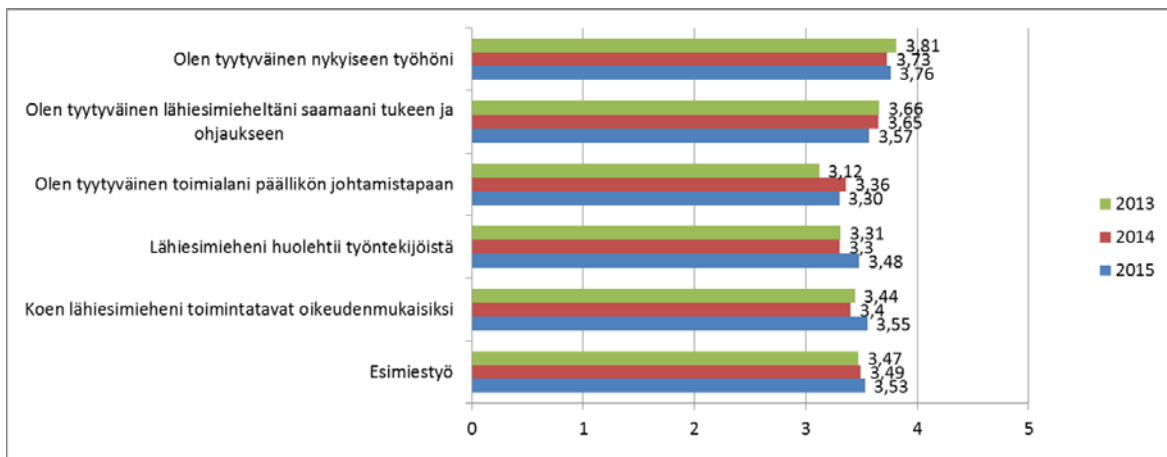
Kehittämiskohdiksi nousivat mm. tiedonkulku ja vuorovaikutus sekä opetuksen tietohallintojärjes- telmien käyttöön liittyvät asiat. Ammatillisen koulutuksen reformin ja opettajuuden muutokseen liittyvät asiat, kuten lähiopetus ja työpaikalla oppiminen nousivat sanallisissa esiin. Yhteisiä peli- sääntöjä toivottiin tiukemmin noudatettavan.

Seuraavaksi käydään TOB-työyhteisökyselyn tuloksia tarkemmin osa-alueittain läpi.



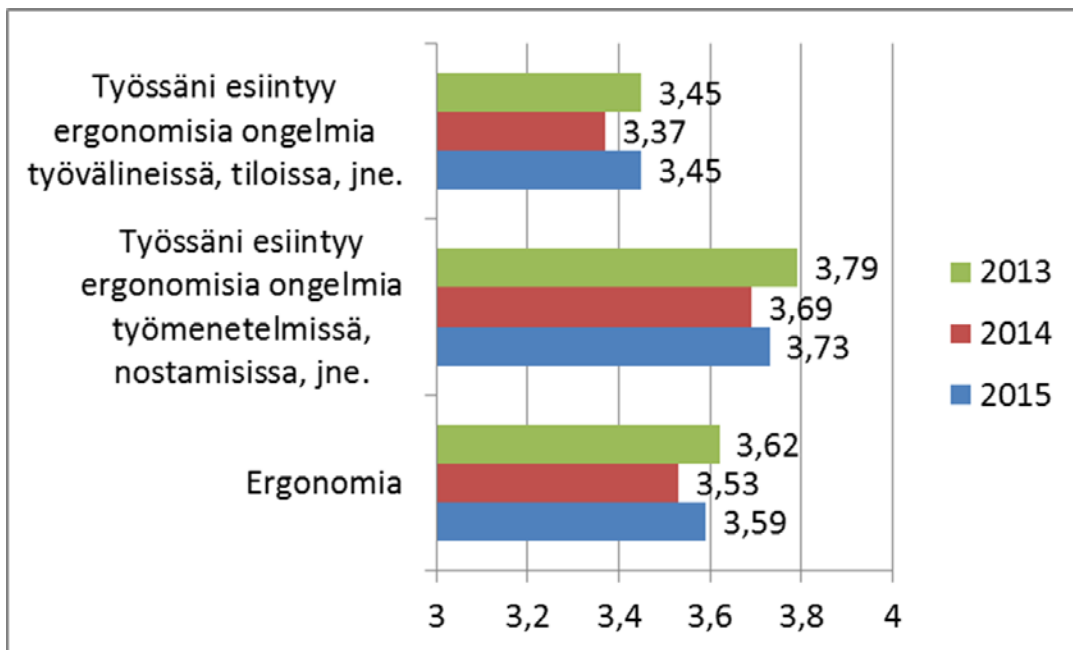
KUVIO 17. TOB Työn kehittävyys 2013 - 2015

Työn kehittävyden osa-alueella henkilöstö oli tyytyväinen mahdollisuuteen toimia työssään itsenäisesti. Uusien ideoiden kehittelyyn toivottiin enemmän aikaa, kuin myös siihen, että henkilöstöllä on mahdollisuus olla mukana omaa työtä koskevien muutoksien suunnittelussa.



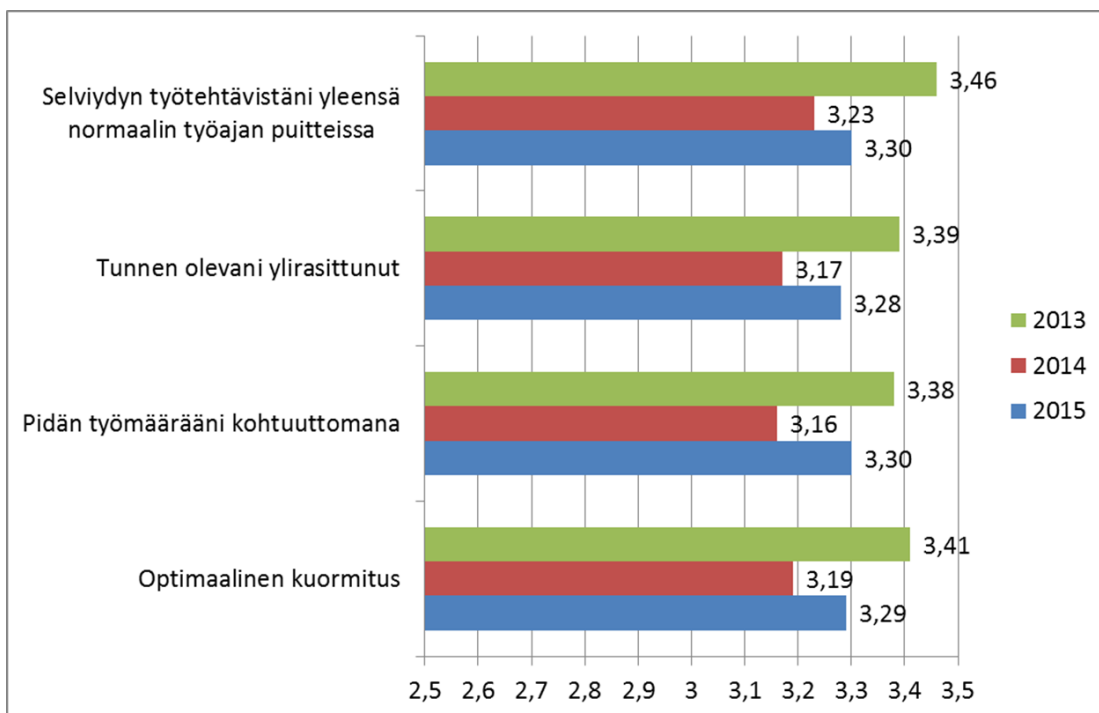
KUVIO 18. TOB Esimiestyö 2012 - 2014

Esimiestyön osalta koko osion keskiarvo oli hieman noussut edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2015 kyselyssä tarkennettiin esimiestyö –osion väittämiä siten, että niihin lisättiin ”lähiesimies tai toimialani päällikön” tarkennukset pelkän esimies –sanon paikalle. Näin vastaaja tietää paremmin ketä esimiestä hän kyselyssä arvioi.



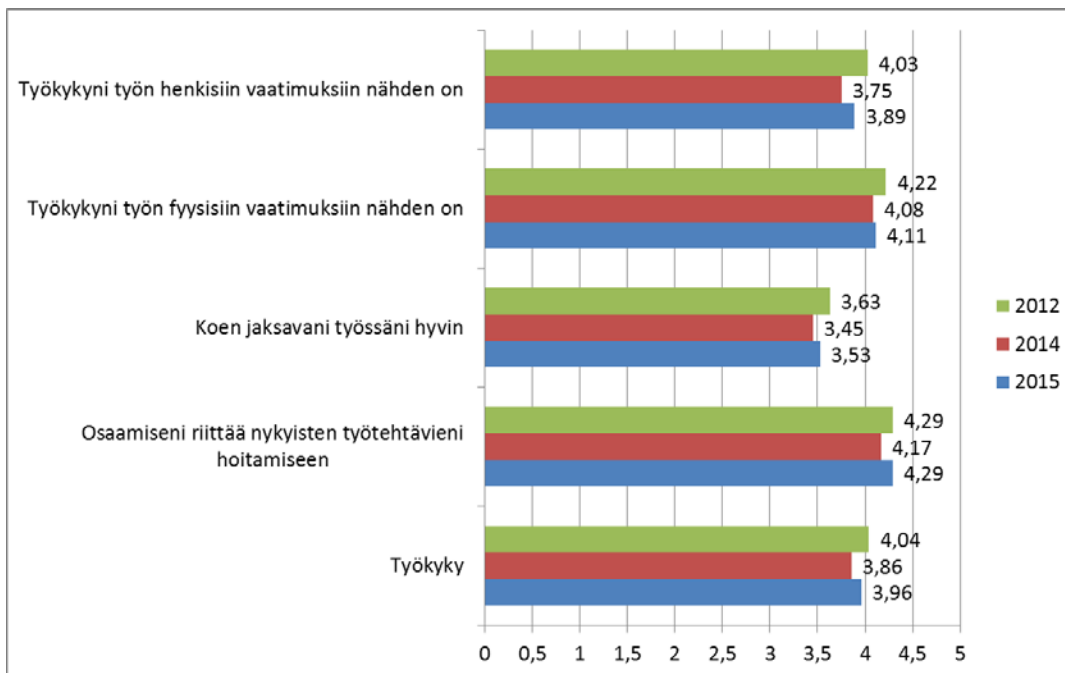
KUVIO 19. TOB Ergonomia 2013-2015

Ergonomian osalta tulokset ovat nousseet hieman verrattuna aikaisempiin vuosiin. Ergonomian osalta on eroja eri toimipaikkojen ja -alojen osalta.



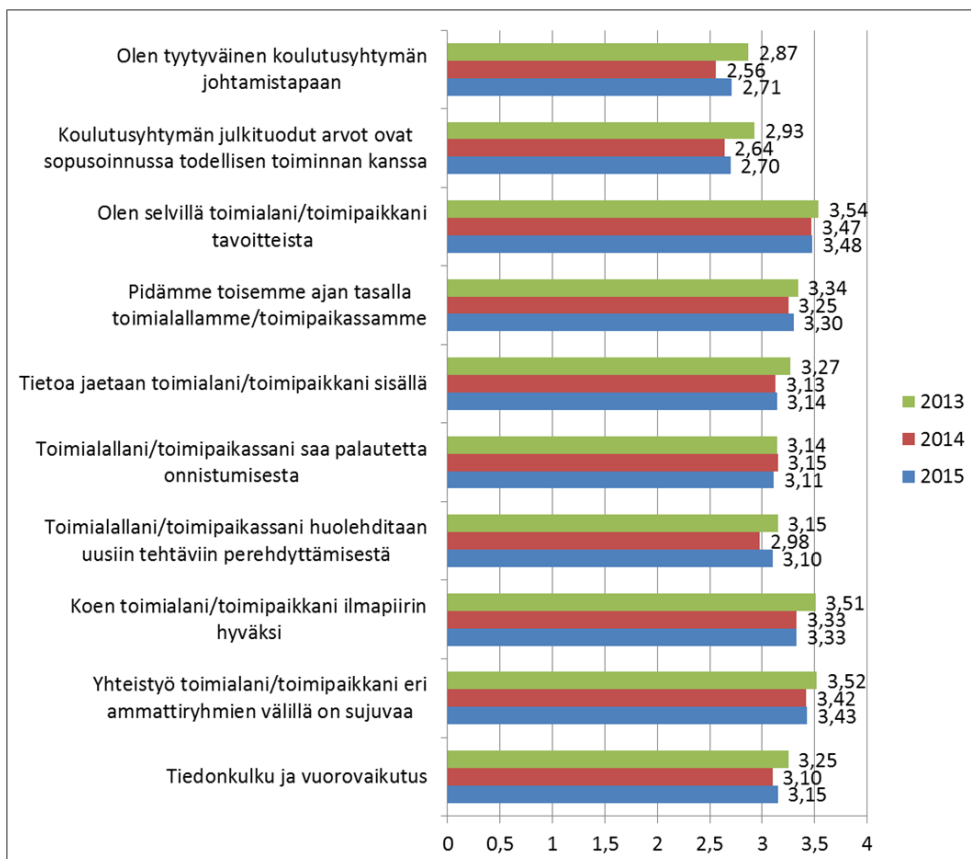
KUVIO 20. TOB Optimaalinen kuormitus 2013 - 2015

Optimaalisen kuormituksen keskiarvot ovat nousseet edelliseen vuoteen verrattuna, mutta vuoden 2013 tasolle ei vielä päästy. Tämän osion kohdalla on eroavaisuuksia toimipaikoittain ja -aloittain.



KUVIO 21. TOB Työkyky 2013-2015

Työkyky kokonaisuutena on hyvällä tasolla. Myös työssäjaksaminen on noussut edelliseen vuoteen verrattuna. Koettiin, että osaaminen riittää työtehtävien hoitamiseen ja työ on sekä henkisiin että fyysisiin vaatimuksiin nähden hyvä. Näidenkin osalta oli kuitenkin eroavaisuuksia toimipaikkojen ja -alojen välillä.



KUVIO 22. TOB Tiedonkulku ja vuorovaikutus 2013 - 2015

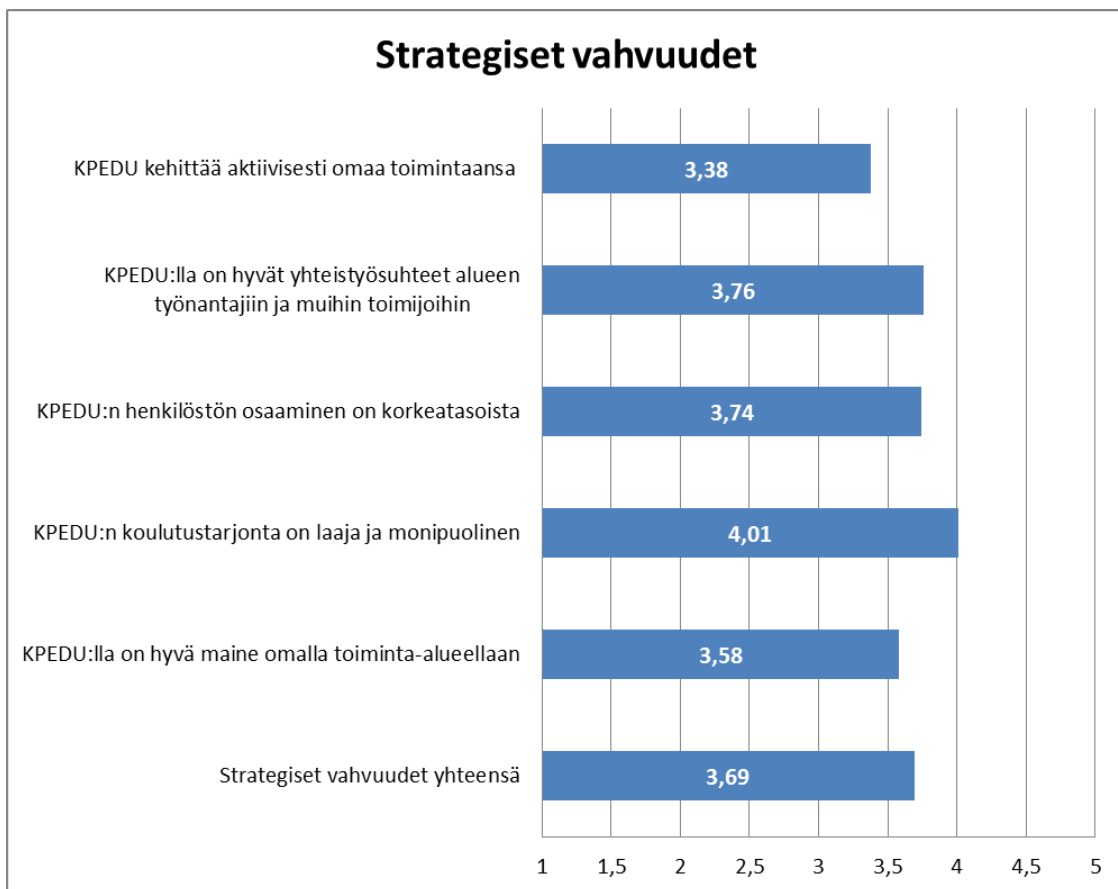
Tiedonkulku ja vuorovaikutus – osion tulokset ovat nousseet edelliseen vuoteen verrattuna, mutta ovat monilta osin vielä kovin alhaiset. Johtamistapa ja arvojen sopuosintuisuus todellisen toimin-

nan kanssa olivat keskiarvoiltaan alhaisia. Ilmapiirin kokemus pysyi keskiarvoiltaan samana, mutta sanallisissa vastauksissa se sai kiitosta. Tiedonkulku ja vuorovaikutus ovat kehitettäviä asioita edelleen tulevina vuosina.

TOB-timantin ulkopuoliset kysymykset

TOB-työyhteisökyselyyn oli mahdollisuus liittää myös TOB-timantin ulkopuolisia kysymyksiä organisaation omien tarpeiden mukaan. Koulutusyhtymän henkilöstökyselyyn lisättiin kysymyksiä liittyen koulutusyhtymän strategiaan vahvuuksiin, kehityskeskusteluihin, oikeudenmukaiseen kohteluun ja työn tuloksellisuuteen.

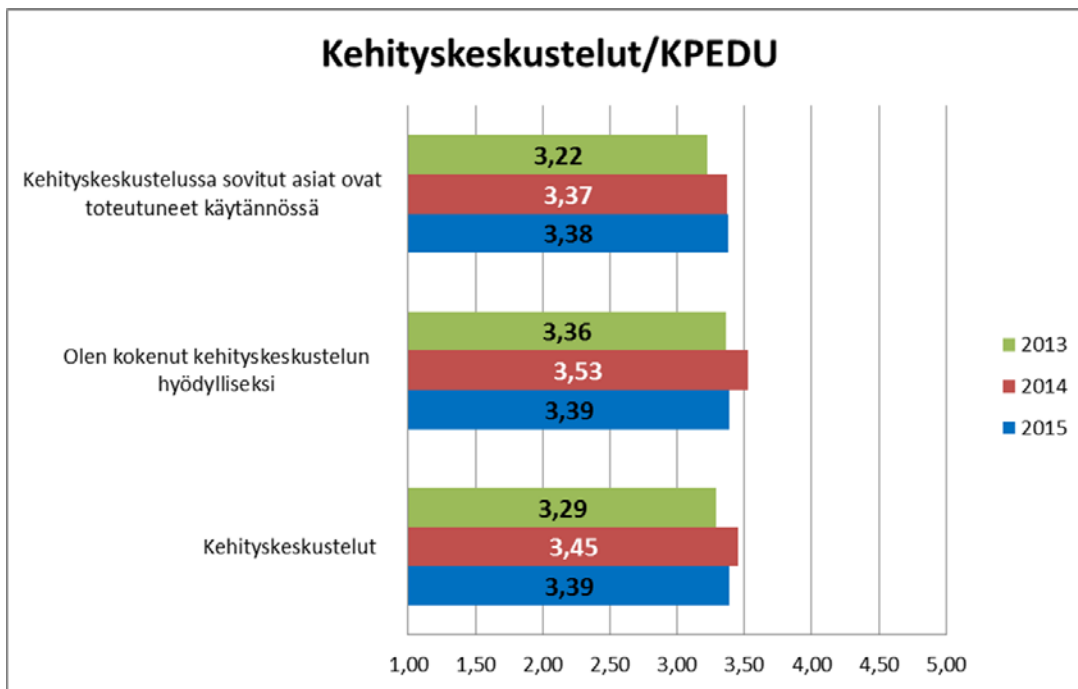
Kyselyn lopussa oli myös muutama avoin kysymys, joihin vastaajat saivat vapaamuotoisesti antaa palautetta liittyen mm. työoloihin, työsuhte-etuihin ja ammatillisen koulutuksen reformiin.



KUVIO 23. TOB Strategiset vahvuudet –kysymykset 2015

Kyselyyn oli sisällytetty myös muutamia strategiaan liittyviä kysymyksiä, joista saadut tulokset ovat osana koulutusyhtymän strategiauudista.

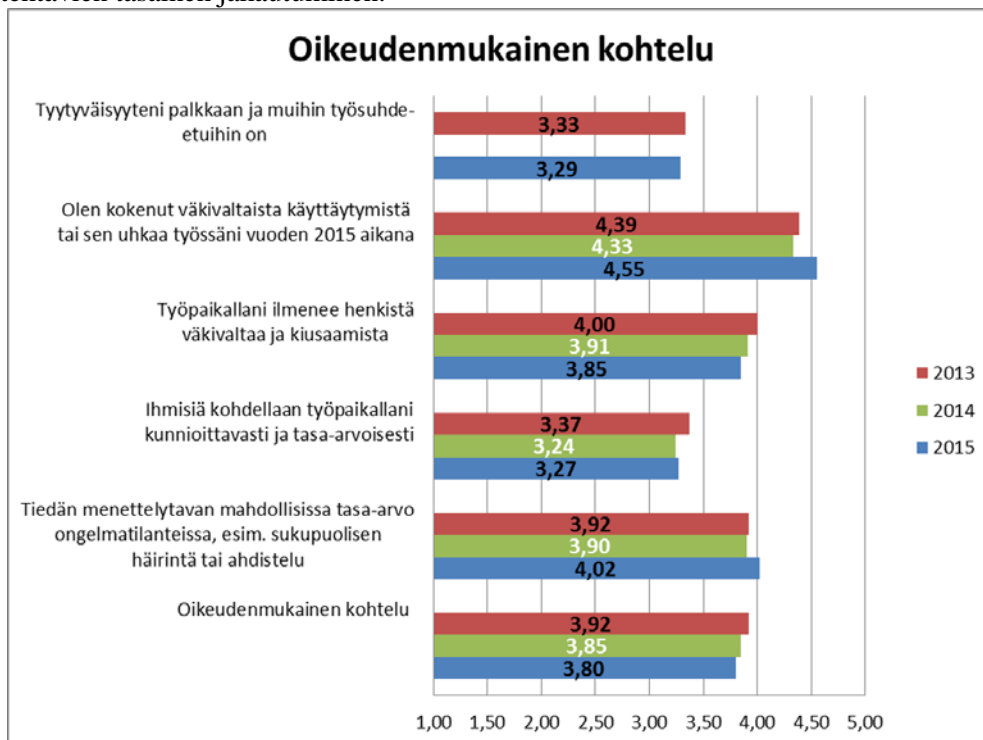
Kehityskeskustelu on käyty henkilöstökyselyyn vastanneista 73,5 % kanssa (vuosi 2014 /57,7%, 2013, 67,5 %) viimeisen vuoden aikana, mutta tuloksissa oli toimipaikkojen ja -alojen välillä suuria eroja. Kehityskeskustelut on käyty käyttäen ElbitSkills-HR –järjestelmää.



KUVIO 24. TOB Kehityskeskusteluiden sovitut asiat ja hyödyllisyys 2013-2015

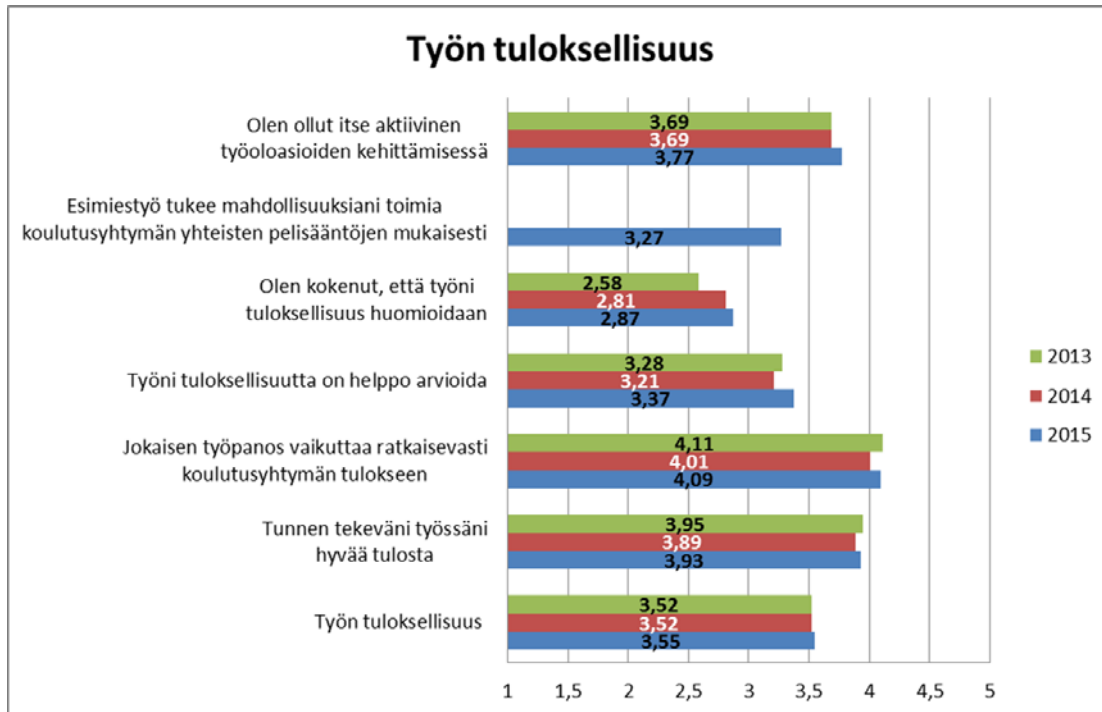
Kehityskeskustelujen sovitut asiat ja hyödyllisyys olivat keskiarvoiltaan laskeneet verrattuna edelliseen vuoteen.

Tyytyväisyyttä palkkaan ja muihin työsuhte-etuihin ei kysytty vuonna 2014 lainkaan. Kiusaamisen ja väkivallan uhkan kokeminen on keskiarvoltaan parantunut. Henkisen väkivallan ja kiusaamisen osalta keskiarvo on hieman laskenut edelliseen vuoteen verrattuna. Näissä on toimipaikka- ja alakohtaisia eroavuuksia. Koulutusyhtymässä on luotu vuonna 2011 ohje epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja kiusaamisen ehkäisemiseksi ja käsittelyyn. Kunnioittava ja tasa-arvoinen kohtelu on heikentynyt vuosittain. Ongelmaksi ei koeta miehen ja naisen välistä tasa-arvoa vaan mm. työtehtävien tasainen jakautuminen.



KUVIO 25. TOB Oikeuden mukainen kohtelu 2013-2015

Työn tuloksellisuus -osiossa henkilöstö kokee, että jokaisen työpanos vaikuttaa ratkaisevasti koulutusyhtymän tulokseen ja työssä koetaan tekevän hyvää tulosta. Työn tuloksellisuuden huomioimisessa on edelleen kehittämisen varaa. Vastaajat myös kokevat, että työn tuloksellisuutta ei välttämättä ole helppo arvioida. Vuodelle 2015 lisättiin myös väittämä tukeeko esimiestyö henkilöstön mahdollisuuksia toimia yhteisten pelisääntöjen mukaisesti. Tässä on tuloksen perusteella kehittämiskohde.



KUVIO 26. TOB Työn tuloksellisuus 2013 - 2015

Sanallisissa vastauksissa nousi esiin alla olevia asioita teemoittain:

Työoloihin liittyvinä hyvinä asioina nähtiin:

- ilmapiiri, työkaverit, yhteishenki, yhteishenki, toisten tuki ja apu
- työtilat ja -välineet
- itsenäisyys ja vapaus työnteossa
- opiskelijat, asiakkaat
- esimiestyöskentely

Koulutusyhtymän ja toimipaikkojen/-alojen kehittämiskohteina ovat:

- tiedonkulku, vuorovaikutus ja avoimuus
- työntekijöiden kuunteleminen, kunnioittaminen sekä henkilöstön osaamisensa hyödyntäminen
- yhteiset pelisäännöt
- työnkuormittavuuden ja -määrän epätasaisuus
- johtaminen ja esimiestyö

Kysyttäessä mikä saa sinut motivoitumaan työssäsi ja edistää työssä jaksamistasi, esille nousi mm. opiskelijat, heidän onnistumisensa ja kehittymisensä sekä opiskelijoilta, yhteistyökumppaneilta, työkavereilta ja esimieheltä saatu palaute. Työkaverit, hyvä ilmapiiri ja huumori edistävät työssä jaksamista kuin myös mielenkiintoinen ja sopivasti haastava työ. Koettiin myös, että työn vastapaino, esim. harrastukset ja perhe, auttavat jaksamaan.

Henkilöstöetuuksista kysyttäessä arvostusta saivat mm. Tyky-setelit, kuntosalin käyttämömahdollisuus, liikuntavuorot, Saku –kisoihin osallistumismahdollisuus, tyhy-tilaisuudet ja -toiminta, yhteiset päivät ja tapahtumat, kouluttautumismahdollisuus sekä pikkujoulut.

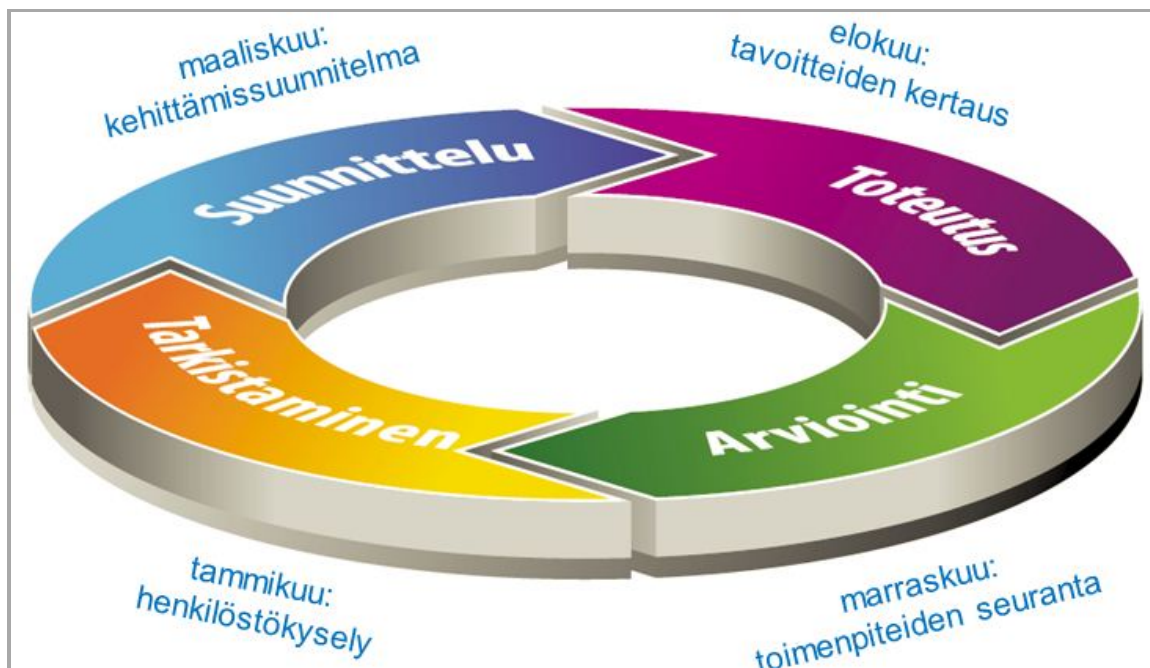
Kysymykseen mistä asioista haluaisit tiedotettavan enemmän ja millä tavalla, vastauksissa toivottiin tietoa yt-asioihin liittyvistä asioista, talousasioista, koulutusyhtymän tulevaisuudesta ja ajankohtaisista käytännön asioista. Menetelminä toivottiin sähköpostia sekä yhteisiä palavereja ja avointa keskustelua.

Lisäksi kysyttiin mitä ammatillisen koulutuksen reformin suunnittelussa tulisi huomioida. Vastausten perusteella huomioitavaa on ennakointi ja perusteellinen pitkántähtäimen suunnittelu, vahvistaa niitä toimialoja joilla on kysyntää, huomioida opettajien riittävät resurssit, opetuksen laatu ja opettajuuden muutos. Lähiopetuksen määrästä oltiin huolissaan, kuin myös työpaikalla oppimisen vastuista. Nuorten ja aikuisten koulutuksen yhteinen tulevaisuus sai myös kommentteja puolesta ja vastaan.

Lopuksi henkilöstölle annettiin vielä mahdollisuus vapaaseen sanaan. Tähän kohtaan toivottiin henkilöstön kuulemista ja mukaan ottaminen suunnittelutyöhön. Johdolle toivotettiin uskallusta ja rohkeutta. Organisaatorakenne, johtamis- ja päällikköjärjestelmä, hallinto ja luottamushenkilöstö saivat kaikki kehittämispalautetta. Sähköisiä järjestelmiä ja kirjaamiskäytäntöjä toivottiin kehitettävän. Tiedottamisen osalta tuli kehua ja kritiikkiä.

TOB-työyhteisökyselyn tulosten käsittely

Vuosittain toteutettavan henkilöstökyselyn tavoitteena on saada tietoa henkilöstön työtyytyväisyydestä. Kyselyn päätarkoitus on tuottaa tietoa toimipaikoille ja -aloille niiden oman toiminnan kehittämisen pohjaksi.



KUVIO 27. Kehittämiskohteiden käsittely

Henkilöstökyselyn tulokset käydään läpi monella tasolla. Koulutusyhtymätason tulokset käsitellään HEKE-tiimissä, johtoryhmässä, työsuojelujaostossa, YT-ryhmässä ja hallituksessa. Työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutetun, johtajan ja henkilöstöpäällikön kesken tulokset on käyty läpi toimipaikka ja -ala kohtaisesti. Toimipaikkojen ja -alojen tulosten käsittely on ko. tulosalueen johto- ja päällikötason vastuulla.

Tulosten perusteella nostetaan koko koulutusyhtymää koskevia kehittämiskohteita. Lisäksi henkilöstökyselyn tuloksista nousseista kehittämistoimenpiteistä tehdään toimipaikoissa ja -aloilla kevään aikana työyhteisökohtaiset kehittämissuunnitelmat. Suunnitelmiin sisältyy kehittämisskohteet, tavoitteet, toimenpiteet, vastuuhenkilöt, aikataulut ja seuranta. Kehittämisskohteita toimenpiteineen nostetaan esille vain muutamia, jotta niihin pystytään kunnolla paneutumaan ja

niiden toteutumista seuraamaan. Johtoryhmä tekee jokaiseen toimipaikkaan ja –alalle kuulemiskierroksen, jossa käydään kehittämissuunnitelmat ja muut näihin liittyvät asiat keskustellen läpi.

4.4. 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 valitsemat 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 2015 yhtenä tavoitteena oli turvallisuuskulttuurin ja –toimintojen edistäminen. Muuttuvaan tapaturmalakiin ja koulutusyhtymän käytänteisiin liittyen marraskuussa järjestettiin infotilaisuus näihin liittyen vakuutusyhtiön edustajien ollessa paikalla. Tilaisuuden pohjalta päivitettiin koulutusyhtymän tapaturmaohjeet henkilöstölle ja opiskelijoille sekä tarkistettiin käytänteitä.

Alla on Pro24 –ohjelmaan kirjatut poikkeamat vuonna 2015. 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 vähentyneet huomattavasti. Vuonna 2015 ilmoituksia tuli 73, kun vuonna 2014 niitä tehtiin 97kpl. Toimipaikkakohtaisesti käyttöaktiivisuudessa on kuitenkin vielä eroja ja ilmoituskäytäntöjä tulisi edelleen vakiinnuttaa. Huomioitavaa on myös, että kampushallin myötä pienet liikuntatapaturmien kirjaaminen on lisääntyneet

Poikkeama / toimipaika	Läheltä-piti-tilanteet	Tapaturmat	Uhkatilanteet	Vaaratilanteet	Muu poikkeama	Yhteensä
Ammattikampus	7	40	1	1	3	52
Hyvinvointikampus		4				4
Maaseudun toimipaikat	2	4	1	1		8
Aikuiskoulutus		8				8
Konsernipalvelut		1				1
Yhteensä	9	57	2	2	3	73

TAULUKKO 12. Pro24 poikkeamat toimipaikoittain 2015

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 2015 aikana tehtiin kpedun sähköiseen aloitelaatikkoon yhteensä 14 aloitetta. Aloitteet liittyivät mm. kestävään kehitykseen, henkilöstökäytänteisiin, kännykän käyttöön, tilavarauksiin ja erilaisiin tapahtumiin. Toiminnan kehittämistä tapahtuu lisäksi toimialoilla ja –paikoilla. Lisäksi järjestettiin vuoden 2014 aloitteen pohjalta liikelahja –ideakilpailu koulutusyhtymän itse tuottamien tuotteiden osalta. Tähän saatiin 11 ideaa opiskelijoilta ja henkilökunnalta.

Henkilöstölehti Traivi

Henkilöstölehti Traivi ilmestyi touko- ja joulukuussa 2015. Koulutusyhtymän kestävä kehityksen periaatteen mukaisesti jakelu tapahtuu pääosin sähköisesti.



Henkilöstöetuudet

Koulutusyhtymässä on otettu käyttöön Tyky-Kuntoseteli+ vuonna 2010. Tätä seteliä voi käyttää liikunta- ja kulttuuripalveluihin kautta maan. Henkilöstö voivat lunastaa kalenterivuosittain neljän euron arvoisia seteleitä 50 %:n omavastuulla maksimissaan 160 eurolla. Tämä henkilöstöetu myönnetään kaikille yli puolen vuoden työsuhteeseen tuleville.

Tulosalue	Henkilöä 2013	Määrä 2013	Henkilöä 2014	Määrä 2014	Henkilöä 2015	Määrä 2015	Henkilöä 2015 (tuloksellisuus)	Määrä 2015 (tuloksellisuus)
Ammattiopisto			153	5175	123	2999	201	2010
Aikuiskoulutus			71	2600	66	2504	86	860
Konsernipalvelut			57	1990	62	2070	98	980
Yhteensä	258	9440	281	9765	251	7573	385	3850

TAULUKKO 13. Tyky-Kuntoseteli+ käyttö 2013 - 2015

Seteleiden käyttö on alkanut vakiintumaan henkilöstön keskuudessa ja ne ovat saaneet kiitosta esim. henkilöstöetuuksien kartoittamiskyselyssä ja henkilöstökyselyn sanallisissa vastauksissa. Vuonna 2015 henkilöstölle jaettiin 10 kpl ilmaisia seteleitä kiitokseksi hyvästä tuloksellisuudesta. Tämä näkyy pienenä notkahduksena käyttöasteessa vuoden 2015 maksullisten seteleiden osalta.

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 ja lisäksi on keilavuoro.

Henkilöstöetuudet on koulutusyhtymällä linjattu vuonna 2015 alla olevan mukaisesti.

- Tyky-Kuntoseteli+ liikuntaan ja kulttuuriin
- henkilöstökoulutukset (tarjonta ja osallistumismahdollisuus)
- yhteisölliset kehittämispäivät yhteisten linjausten mukaan
- Kokkola City Run osallistumismaksu
- sovellusten/tietokoneen kotikäyttö ja tarjoukset
- liikunta- ja muut ryhmävuorot toimipaikka- ja yhtymäkohtaisesti
- joululounas/-tarjoilu tasapuolisuus huomioiden
- merkkipäivämuistamiset ohjeen mukaisesti

- sisäisten henkilöstökoulutusten tarjoilut huomioiden koulutuspäivän pituus, kohtuullisuus ja sen sopivuus päivän ohjelmaan
- Saku -toiminta, kampanja ja kisat huomioiden voimaan tulleet linjaukset
- työterveyshuollon lisäpalvelut (painonhallinta, tupakasta vieroittaminen) osaksi varhaisen tuen toimintamallia.

SAKU-toiminta

SAKU ry:n Talvikisat järjestettiin Ulvilassa 17.-18.1.2015. Kisoihin lähdettiin linja-autolla yli kahdenkymmenen henkilön voimin. Sekasählyyn osallistuttiin kahdella joukkueella. A-sarjassa Avalanche kaappasi mestaruuden ja B-sarjassa Hurriganes säilytti sarjapaikkansa. Sulkapallossa koulutusyhtymä jatkoi mestaruuksien keräämistä. Miesten kilpasarjassa ja sekanelinpelissä tuli kultaa ja nelinpelissä ja sekanelinpelissä hopeaa. Myös uinnissa ja hiihdossa saavutettiin kultamitaleita.

Seinäjoen SAKU ry:n keilakisoihin maaliskuussa osallistui Kpedusta kolme henkilöä. Tällä kertaa tuomisina ei tullut mestaruksia ja mitaleita.

SAKU golf järjestettiin elokuussa Vierumäellä. Kpedusta osallistui pelaajia naisten ja miesten sarjoihin. Hopeinen mitali tuli naisten tasoituksettomasta lyöntipelistä.

SAKU ry:n kesäkisat pidettiin syyskuun alussa Haapajärvellä. Suosituimmat lajit olivat perinteisesti yleisurheilun hyppy- ja heittolajit sekä juoksut. Mitaleita tuli kotiin tuomisina lähes kaikissa lajeissa ja varsinkin naiset kunnostautuivat mitalijahdissa. Myös miesten suunnistuksessa tuli kultaa. Beach volleysä ja petankissa voittivat Kpedun joukkueet hopeaa.

Marraskuun 21. ja 22. päivä Kpedu sai järjestettäväkseen SAKU ry:n sekalentopallon mestaruuskisat. Joukkueita saapui Kokkolaan eri puolilta Suomea kaikkiaan 18 kpl. Pelejä pelattiin A-, B- ja C-sarjoissa Kampushallissa ja Ammattiopiston vanhassa jumppasalissa. Kpedun joukkueet pärjäsivät kisoissa hienosti. Kpedu2 voitti C-sarjan ja nousi ensi vuoden kisoihin B-sarjaan. Myös Kpedu1 nousi sarjaporrasta ylemmäksi A-sarjaan tulella toiseksi B-sarjassa.

SAKU ry:n syksyn liikuntakampanjassa, Tramppaajat 7.9.–25.10.2015, oli tavoitteena tavoitella terveysliikunnan suosituksen mukaista liikuntamäärää. Kampanjan ideana oli osoittaa, miten pienillä valinnoilla liikunnan hyväksi voi tehdä paljon hyvää omalle terveydelleen. Kampanjan Rentosarjassa tavoitteena oli, että osallistujat kerryttävät reipasta kestävyyskuntoa parantavaa liikuntaa vähintään 2 tuntia ja 30 minuuttia sekä lihaskuntoa ja liikehallintaa kohentavaa liikuntaa kaksi kertaa viikossa. Tavoitteen saavuttamiseen riitti vajaan puolen tunnin liikunta päivässä. Mikäli halusi asettaa tavoitteensa tätä korkeammalle, oli mahdollisuus osallistua kilpasarjaan, jossa liikuntapottia lihotettiin mahdollisimman suurella minuuttimäärällä. Kpedun henkilökuntaa osallistui kampanjaan kuusi kahdeksan hengen joukkuetta. Rentosarjaan osallistui 2 joukkuetta ja kilpasarjaan 4 joukkuetta.

Muut yhteiset tapahtumat

IX Kokkola City Run-tapahtumaan osallistui Kpedusta 100 henkilöä kävellen ja juosten.

Ansiomerkit

Suomen Kuntaliiton ansiomerkit ovat tapa kiittää ja osoittaa arvostusta hyvästä työstä. Koulutusyhtymässä Kuntaliiton ansiomerkkejä jaetaan joka toinen vuosi. Edellisen kerran jaettiin vuonna 2014, joten vuonna 2015 merkkejä ei jaettu.

Itsenäisyyspäivänä Tasavallan Presidentti myönsi aikuiskoulutusjohtaja Jarmo Matintalolle Suomen Valkoisen Ruusun ansioristin ja laitoshuoltaja Pirjo Strömille Suomen Valkoisen Ruusun I luokan mitalin.

4.5. Koko henkilöstön yhteiset ja tulosalueiden tapahtumat ja tyhy-toiminta

Koulutusyhtymässä on järjestetty koko henkilöstön yhteisiä tilaisuuksia ja lisäksi toimipaikoissa ja -aloilla on ollut vuoden mittaan erilaisia kehittämis- ja tyhypäiviä.

Lokakuussa järjestettiin vuonna 2015 valmistuneessa kampushallissa koko henkilöstön tyhyiltapäivä, jossa oli paikalla mm. Mikko Kuustonen kertomassa asenteista, ajasta ja onnellisuudesta. Vuonna 2015 koulutusyhtymä täytti 20 vuotta, hiusalalan opetus 50 vuotta, kaupan ala 70 vuotta ja Kannuksen maaseutuopetus 90 vuotta. Näitä juhlistettiin erilaisin tilaisuuksin.

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän yhteisiä pikkujouluja vietettiin marraskuun lopulla ammattikampuksella.

Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus saada myös työnohjausta tarpeen mukaan. Tulosalueilla ja toimipaikkojen/alojen kehittämispäivien teemana ovat olleet mm. opetussuunnitelmauudistus, opetusmenetelmät, näyttötutkintoihin liittyvät asiat, organisaatiomuutokseen liittyvät asiat ja työhyvinvointi.

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 2015 lopussa yhteensä 486 työntekijää (ilman sivutoimisia), joista 89,9 % oli vakituudessa työsuhteessa (v. 2014/84,1 %, v. 2013/78,2 %). Vuoden 2014 lopussa työntekijämäärä oli 521 (v. 2013/563). Koulutusyhtymän henkilöstömäärän vähentyminen on tapahtunut erityisesti määräaikaisten työsuhteiden päättymisten myötä. Opetushenkilöstön osuus koko henkilökunnasta on 54,5 %.

Osa-aikaisessa työ/virkasuhteessa oli 39 henkilöä. Osa-aikaisuuden syynä on pääsääntöisesti henkilöstä itsestään johtuva syy, kuten eläke tai osittainen hoitovapaa.

Koulutusyhtymän henkilöstöstä 62,6 % on naisia ja 37,4 % on miehiä. Koko henkilöstön ja vakituisten henkilöstön keski-ikä on koko yhtymätasolla hieman noussut vuosien saatossa. Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2015 lopussa 48 vuotta 10 kuukautta (v. 2014/48v). Vakituisten henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2015 lopussa 49 vuotta 6 kuukautta (v. 2014/48 v. 11 kk). Koulutusyhtymän suurimmat ikäryhmät olivat 50–54 -vuotiaat (22,9 % koko henkilöstöstä) ja 55–59 -vuotiaat (18,6 % koko henkilöstöstä). Koko henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 54,2 %. Vuonna 2014 yli 50-vuotiaita oli 49,5 %.

Opetushenkilöstö on viime vuosina aktiivisesti kouluttautunut pedagogisin opinnoin ja tutkintotasaan nostaen. Muodollisesti kelpoisten opettajien osuus on 89,0 % opettajakunnasta (v. 2014/82,7 %). Muodollisesti kelpoisten opettajien määrän lisääntymiseen kouluttautumisen lisäksi vaikuttaa myös se, että määräaikaisten ja myös epäpätevien opettajien määrä on vähentynyt viime vuosina. Vakituisten ja kelpoisten opettajien osuus opettajakunnasta on kasvanut.

Sairauspoissaolojen osalta henkilöiden määrä on hieman noussut, mutta sairauspoissaolopäivät ovat vähentyneet. Tämä näkyy myös päivien suhteessa henkilötyövuoteen, jossa on huomioitu henkilöstömäärän vähentyminen edelliseen vuoteen. Tapaturmien osalta tapaturmien määrä on noussut vain yhdellä, mutta poissaolopäivien määrä on noussut aikaisempiin vuosiin verrattuna. Tapaturmasta johtuvat poissaolot ovat olleet keskimäärin pidempiä kuin aikaisempina vuosina.

Vuonna 2015 työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivityksen yhteydessä yhdistettiin Työplussan ja JYTA-alueen koulutusyhtymää koskeva toimintasuunnitelma. Koulutusyhtymässä on käytössä Varhaisen tuen toimintamalli. Tähän liittyen esimiehille järjestettiin työterveyshuollon toimesta koulutusta. Koulutusyhtymän TYK-kuntoutusryhmät käynnistyvät vuoden 2015 alku-puolella. Ryhmiä on kaksi, joista toinen on kohdennettu opetus- ja muulle henkilöstölle ja toinen KIIRUn (kiinteistö- ja ruokapalvelut) henkilöstölle.

Vuonna 2015 koulutusyhtymän henkilöstöstä 11 jäi vanhuuseläkkeelle. Henkilöstöstä neljä oli osa-aikaeläkkeellä. Keski-ikä eläkkeelle siirtyessä vuonna 2015 oli 61v. 5kk. Tämä sisältää siirtymisen vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle.

TOB-työyhteisökysely toteutettiin 18.1. – 5.2.2016 välisenä aikana Savon koulutuskuntayhtymän (SAKKY) toimesta. Vuoden 2015 henkilöstökyselyn vastausprosentiksi muodostui 69,89 %. (v. 2014/71,94%, v.2013/63,39%). Tulosten pohjalta tehdään toimialoittain ja -paikoittain henkilöstön kanssa kehittämissuunnitelma ja lisäksi henkilöstön antamaa vapaata palautetta käsitellään yhtenä aineistona toimipaikkakohtaisessa tuloskeskustelussa. Kehittämissuunnitelmiin sisältyy kehittämiskohteet, tavoitteet, toimenpiteet, vastuuhenkilöt, aikataulut ja seuranta. Kehittämiskohteita toimenpiteineen nostetaan esille vain muutamia, jotta niihin pystytään kunnolla paneutumaan ja niiden toteutumista seuraamaan.

Vuonna 2011 laadittuun Henkilöstöohjelma 2015 -asiakirjaan asetetut mittaritavoitteet toteutuivat taulukon 15 mukaisesti. Vuonna 2015 asetettuihin tavoitteisiin päästiin osittain.

Henkilöstöohjelman mittarit ja tavoitteet 2011–2015	tavoite	tulos 2015
Johtaminen ja esimiestyö		
työolobarometri: esimiestyö	> 3,50	3,53
työolobarometri: tiedonkulku ja vuorovaikutus	> 3,50	3,15
kehityskeskustelut (esimies-alainen)	85 %	76 %
Henkilöstösuunnittelu		
vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä	> 60 %	89,9 %
henkilöstökustannukset/menot	< 62 %	67,4 %
Osaamisen kehittäminen		
tulosrahoituksen henkilöstön kehittämismittari	> 8,5 %	4,5
tulosrahoituksen opettajien kelpoisuusmittari	75 %	89,0 %
Kannustaminen ja motivointi		
TVA palkkauksessa/henkilöstöryhmät	säänn. tark.	
työolobarometri: työn kehittävyys	> 3,50	3,40
Työhyvinvointi		
sairauspoissaolot /hlö (htv 2014)	< 12,0 pv	8,0
- sairauspoissaolotapaukset/1 – 3 pv		569
- sairauspoissaolotapaukset/yli 3 pv		257
työtaturmatpoissaolopv/tapaus	0-5 pv/hlö	19,1
työolobarometri: työkyky	> 4,00	3,96

TAULUKKO 14. Henkilöstöohjelman tavoitteiden toteutuminen vuonna 2015



KESKI-POHJANMAAN
KOULUTUSYHTYMÄ
Mellersta Österbottens utbildningskoncern