



Henkilöstöraportti 2016



Heke-tiimi 20.3.2017
 Johtoryhmä 21.3.2017
 Hallitus 30.3.2017
 YT-ryhmä 30.3.2017
 Valtuusto 20.4.2017

SISÄLLYS

1 Johdanto	2
2 Henkilöstötuloslaskelma	3
3 Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen	5
3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	5
4 Henkilöstön kehittäminen	9
4.1 Henkilöstön osaaminen ja kouluttautuminen	10
4 Työhyvinvointi	14
4.1. Poissaolot	14
4.2. Yhteistyö terveydenhuollon kanssa	16
4.3. Eläköityminen	17
4.4. Henkilöstökysely 2016	19
4.4. Muu henkilöstön työhyvinvointi	24
4.5. Koko henkilöstön ja tulosalueiden muut yhteiset tapahtumat ja tyhy-toiminta	26
5 Yhteenveto	28

1 Johdanto

Koulutusyhtymässä on tehty henkilöstöraportointia vuodesta 2001 lähtien aluksi henkilöstötilinpäätöksen ja nykyisin henkilöstöraportin muodossa. Henkilöstöraportin sisältöä on muokattu ja kehitetty vuosien saatossa mm. Kuntatyöntajien suosituksen 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 yhtymäsuunnitelman ja henkilöstöohjelman tavoitteisiin. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös muutostilanteissa.

Henkilöstön perustietoja koskevat tiedot perustuvat vuoden viimeisen päivän (31.12.2016) 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, yhtymäsuunnitelma, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä erilaiset henkilöstöohjeistukset.

Koulutusyhtymän uusi strategia valmistui vuoden 2016 aikana ja sen pohjalta käynnistyi loppuvuodesta henkilöstöstrategiatyö. Vuonna 2016 valmistauduttiin ammattilaisen koulutuksen reformiin ja talouden tiukentumisen myötä syksyllä käytiin neljännet yt-neuvottelut.

Kokkolassa 30.3.2017

Liisa Sadeharju
johtaja

Elina Seppä-Jokela
henkilöstöpäällikkö

2 Henkilöstötuloslaskelma

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

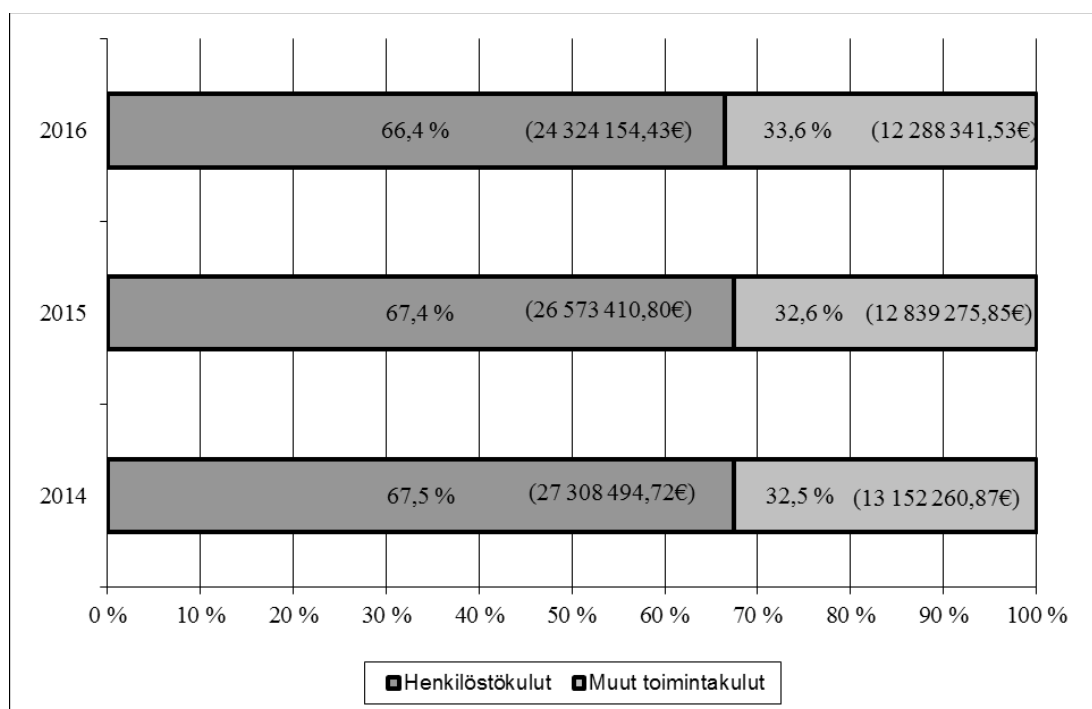
	2014	2015	2016
TOIMINTATUOTOT YHTEENSÄ	45 227 547,46	42 751 155,79	40 531 227,02
TOIMINTAKULUT			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot			
Vakinaisten palkat	-6 129 243,67	-6 163 062,65	-5 906 284,76
Työsuhteisten palkat	-10 034 246,86	-9 350 783,79	-9 055 219,27
Erilliskorvaukset	-1 147 361,03	-940 670,49	-489 805,39
Tuntiopettajat	-3 982 022,83	-3 865 538,21	-3 522 434,76
Tukiopetus ja kerhotunnit	-11 237,35	-1 108,40	0,00
Tuntipalkat	-97 423,39	-100 334,23	-126 666,80
Sairausloman sijaiset	-121 252,36	-185 104,58	-141 380,04
Äitiysloman sijaiset	-71 904,98	-74 018,29	-30 109,23
Vuosiloman sijaiset	-24 565,09	-24 378,79	-15 486,48
Muut sijaiset	-273 598,24	-192 721,75	-216 678,88
Erilliskorvaukset	-5 827,03	-6 903,80	-7 515,00
Ansionmenetykskorvaukset	-4 770,12	-2 408,98	-2 651,76
Kokouspalkkiot	-59 090,00	-61 481,98	-62 102,50
Asiantuntijapalkkiot	-158 584,05	-89 597,26	-70 668,29
Oppisopimuskurssit	0,00	0,00	0,00
Työllistämistuella palkatut	0,00	-3 754,64	0,00
Jaksotetut palkat	298 528,15	-97 550,94	433 423,34
Aktivoidut palkat/INVEST. ti	-52 204,08	-56 143,12	-55 770,96
Aktivoidut palkat/INVEST.tilis	52 204,08	56 143,12	55 770,96
Erilliskorvaukset/lähdeveron alaiset	0,00	0,00	0,00
Tuntiopettajat/lähdeveron alaiset	-3 220,00	0,00	-1 400,00
Henkilöstökorvaukset	227 044,48	274 025,16	244 353,03
Sairausvakuutuskorvaukset	209 075,43	225 815,31	171 692,78
Tapaturmakorvaukset	9 581,87	20 484,90	45 562,93
Muut KELA:n korvaukset	4 054,56	24 420,93	27 097,32
Muut henkilöstömenojen korjauserät	4 332,62	3 304,02	0,00
Palkat ja palkkiot yhteensä	-21 598 774,37	-20 885 393,62	-18 970 626,79
Henkilösivukulut			
Eläkekulut	-4 534 898,24	-4 522 518,73	-4 122 849,91
KVTEL-eläkemaksut	-4 368 331,72	-4 359 384,56	-3 923 995,56
-VARHE oma	-104 535,23	-102 548,19	-125 139,34
-VARHE yhteisvast.osuus	-61 438,49	-59 993,18	-73 122,21
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	-1 174 822,11	-1 165 498,45	-1 230 677,73
Sosiaaliturvamaksut	-460 834,97	-432 444,07	-399 834,46
Työttömyysvakuutusmaksut	-589 750,27	-612 349,66	-723 791,50
Tapaturmamaksut	-124 236,87	-120 704,72	-107 051,77
Henkilösivukulut yhteensä	-5 709 720,35	-5 688 017,18	-5 353 527,64
HENKILÖSTÖKULUT YHTEENSÄ	-27 308 494,72	-26 573 410,80	-24 324 154,43
MUUT TOIMINTAKULUT	-13 152 260,87	-12 839 275,85	-12 288 341,53
TOIMINTAKULUT YHTEENSÄ	-40 460 755,59	-39 412 686,65	-36 612 495,96
TOIMINTAKATE	4 766 791,87	3 338 469,14	3 918 731,06
RAHOITUSTUOTOT JA KULUT	-259 168,81	-266 819,90	-267 591,68
VUOSIKATE	4 507 623,06	3 071 649,24	3 651 139,38
POISTOT JA ARVONALENTUMISET	-3 069 462,21	-2 964 767,75	-2 832 474,50
SATUNNAISET TUOTOT	0,00	0,00	0,00
SATUNNAISET KULUT	0,00	-595 098,23	-180 000,00
TILIKAUDEN TULOS	1 438 160,85	-488 216,74	638 664,88

TAULUKKO 1. Henkilöstötuloslaskelma 2016

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. Tukiopeutus ja kerhotunnit –tiliä ei ole käytetty vuonna 2016.

Henkilöstökulut ovat laskeneet vuodessa n. 8,5 % (muutosprosentti 2015–2016). Kokonaisuudessaan henkilöstökulut ovat pudonneet n. 18,5 % viiden vuoden aikana (muutosprosentti 2012–2016). Vuoden 2016 toimintakulut olivat 36,6 milj. euroa. Toimintakulut ovat laskeneet n.2,8 milj. edellisvuoteen verrattuna ja ovat myös vuoden 2016 talousarviota alemmat. Vuodelle 2016 oli budjetoitu n. 37 milj. euron toimintakulut. Toimintakuluja laskee lomapalkkavarauksen pienentyminen, josta tuloutui henkilöstökuluihin 0,6 milj. euroa vuodelle 2016. Lomapalkkavarauksen muutos aiheutuu vuodelle 2016 tehtävästä lomarahojen 30 % leikkauksesta sekä henkilöstömäärän vähentymisestä. Lomarahojen leikkaus ei vaikuta enää vuonna 2017 talouteen, sillä leikkauksen vaikutus on vähennetty vuoden 2017 valtionosuusrahoituksesta. Ilman lomapalkkavarauksen muutosta toimintakulut olisivat olleet talousarvion mukaiset.

Henkilöstötuloslaskelman pohjalta on alla kuvattu koulutusyhtymän toimintakulujen kehitystä vuosien 2014–2016 aikana jaotteleamalla toimintakulut henkilöstökuluihin ja muihin toimintakuluihin. Henkilöstökulujen osuus kaikista toimintakuluista on laskenut 1,0 prosenttiyksikön verran verrattuna edelliseen vuoteen. Kustannuksissa laskua on tapahtunut noin 2,25 miljoonaa euroa edelliseen vuoteen verrattuna ja vuoteen 2014 verrattuna noin 2,98 miljoonaa euroa. Muut toimintakulut ovat pienentyneet edelliseen vuoteen verrattuna 0,55 miljoonaa euroa ja vuoteen 2013 verrattuna 0,86 miljoonaa euroa.



KUVIO 1. Koulutusyhtymän toimintakulut 2014–2016

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 (31.12.2016) tilanteeseen. Suurin osa henkilöstötilinpäätöksen tiedoista on saatu palkanlaskentajärjestelmästä AGS-raportointiohjelmalla.

Henkilötyövuodet	2014	2015	2016
Konsernipalvelut	122	119	111
Ammattiopisto	299	279	247
Aikuiskoulutus	117	123	122
YHTEENSÄ	538	521	480

TAULUKKO 2. Henkilötyövuosikertymä 2014–2016

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 2014 – 2016 aikana. Konsernipalvelujen luvuissa näkyy myös luottamushenkilöstön osuus ja henkilön, joka tekee sekä ammattiopiston että aikuis-koulutuksen puolelle töitä, työaika jakaantuu näiden molempien lukuihin.

3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Taulukossa 3. on esitetty tulosalueittain vakituiset ja määräaikaiset työntekijät 31.12.2016. Tauluk- koon on laskettu myös vakituisten työntekijöiden prosentuaalinen osuus henkilöstön määrästä. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä oli vuoden 2016 lopussa yhteensä 446 työntekijää (ilman sivutoimisia), joista 88,8 % oli vakituiseissa työsuhteissa (v. 2015/89,9 %, v. 2014/84,1 %,). Vuoden 2015 lopussa työntekijämäärä oli 486 (v. 2014/521, v. 2013/563). Koulutusyhtymän henkilöstömää- rän vähentyminen on tapahtunut eläköitymisen, määräaikaisten työsuhteiden päättymisten, toimin- nan uudelleen organisoimisen ja yt-toimenpiteiden myötä.

Osa-aikaisessa työ/virkasuhteessa oli 39 henkilöä. Osa-aikaisuuden syynä on pääsääntöisesti hen- kilöstä itsestään johtuva syy, kuten osa-aikaeläke tai osittainen hoitovapaa.

Tulosalue	vakitui- nen	määräai- kainen	yht.	vakituiset %
Ammattiopisto	208	23	231	90,0 %
Aikuiskoulutus	85	19	104	81,7 %
Konsernipalvelut	103	8	111	92,8 %
yhteensä	396	50	446	88,8 %

TAULUKKO 3. Vakituiset ja määräaikaiset tulosalueittain 31.12.2016

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, mikä on sama prosenttiosuus kuin edellisenä vuotena (v.2015/54,5 %, v. 2014/55,7 %).

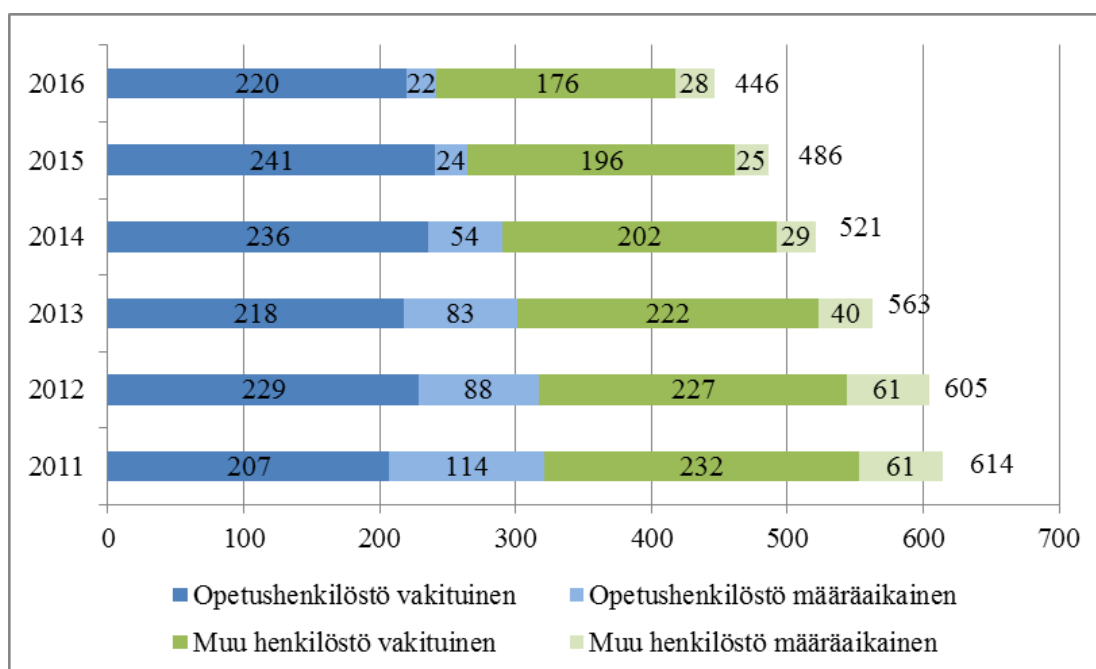
Koulutusyhtymän omat ruoka-, laitoshuolto- ja kiinteistöhuoltopalvelut lisäävät suhteellisesti muun henkilökunnan osuutta verrattuna opetushenkilöstöön. Lisäksi mm. opetuksen ohjaava ja avustava henkilöstö on laskettu mukaan muuhun henkilökuntaan.

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

Tulosalue	opettajat	muu henkilökunta	yht.	opettajat %
Ammattiopisto	169	62	231	73,3 %
Aikuiskoulutus	73	31	104	72,2 %
Konsernipalvelut	0	111	111	0,0 %
yhteensä	242	204	446	54,5 %

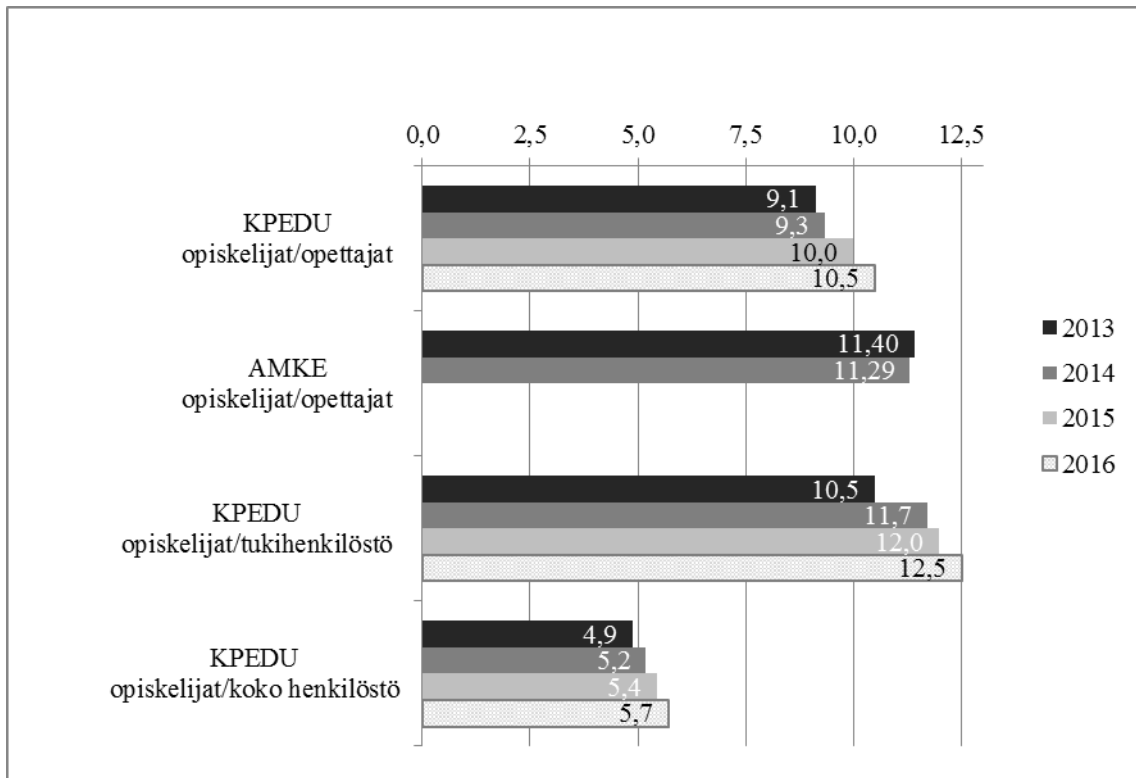
TAULUKKO 4. Opetus- ja muu henkilöstö tulosalueittain 31.12.2016

Alla olevasta kuviosta 3. näkee henkilöstöryhmien muutoksen vakituisten ja määräaikaisten osalta vuosina 2011 – 2016. Vuonna 2016 vakituisia opetushenkilöstä oli 90,9 %, mikä on sama määrä kuin vuonna 2015 (v.2014/81,4 %, v. 2013/72,4 %). Muusta henkilökunnasta vakituisia oli 86,3 %, kun vuonna 2015 muusta henkilökunnasta vakituisia oli 88,7 % (v. 2014/87,4 %, v.2013, 84,7 %).



KUVIO 2. Henkilöstön määrä vuoden lopussa 2011–2016

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.



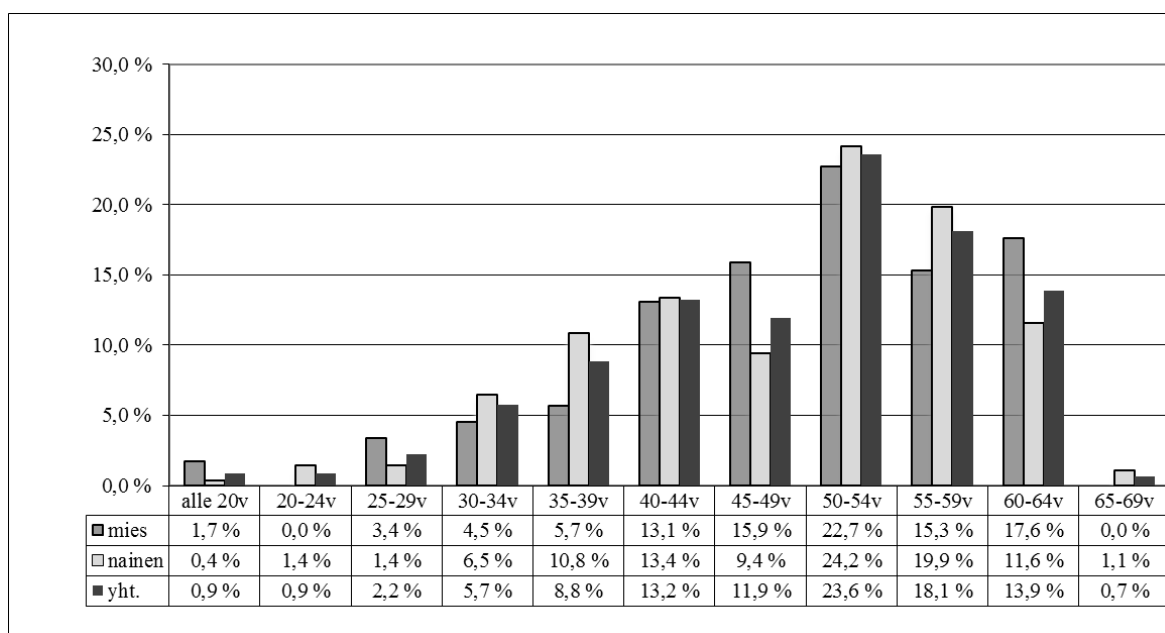
KUVIO 3. Opiskelija- ja henkilöstömäärien suhde 2013 - 2016

Vuonna 2016 opiskelija- ja opetushenkilöstön määrän suhde oli 10,5. Aikaisempiin vuosiin verrattuna suhdeluku on koulutusyhtymässä noussut. Koulutusyhtymän tukihenkilöstö on otettu kuvioon myös mukaan ja se sisältää mm. lähellä opetuspintaa olevan opiskelijahuollon ja kuraattoripalvelut sekä muun henkilökunnan. AMKE:n vertailuluvut ovat vuosilta 2013 ja 2014. Enää lukuja ei saada AMKE:n mittariportaalista, joten vuosien 2015 ja 2016 luvut puuttuvat sen vuoksi.

Tulosalue	miehet		naiset		yht.
	kpl	%	kpl	%	
Ammattiopisto	101	43,7 %	130	56,3 %	231
Aikuiskoulutus	41	39,4 %	63	60,6 %	104
Konsernipalvelut	30	27,0 %	81	73,0 %	111
yhteensä	172	38,6 %	274	61,4 %	446

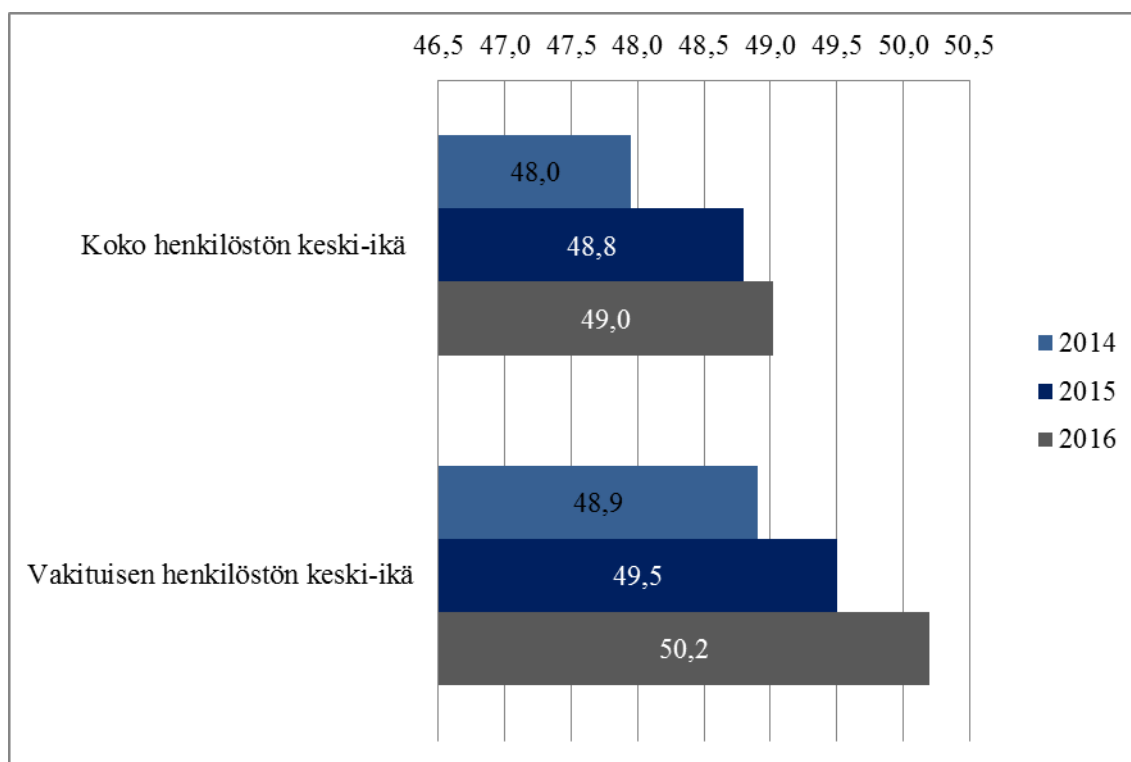
TAULUKKO 5. Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2016

Koulutusyhtymän henkilöstöstä 38,6 % on miehiä ja 61,4 % 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.



KUVIO 4. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2016

Koulutusyhtymän suurin ikäryhmä on 50–54 –vuotiaat, jossa on 23,6 % koko henkilöstöstä. Naisten suurimpaan ikäryhmään 50–54 –vuotiaat kuuluu 24,2 % naisista. Miesten suurin ikäryhmä on myös 50–54 –vuotiaat, jossa on 22,7 % miehistä. Koko henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 56,3 % (v 2015, 54,2 %). Yli 55-vuotiaita on 32,7 % ja alle 30-vuotiaita 4,0 %.



KUVIO 5. Henkilöstön keski-ikä (koko henkilöstö, vakituiset) 2014 - 2016

Koko henkilöstön ja vakituisen henkilöstön keski-ikä on koko yhtymätasolla hieman noussut vuosien saatossa. *Koko henkilöstön* keski-ikä oli vuoden 2016 lopussa 49 vuotta (2015/48v. 10 kk, 2014/48v). *Vakituisen henkilöstön* keski-ikä oli vuoden 2016 lopussa 50 vuotta 2 kuukautta (2015/49v. 6kk, 2014/48 v. 11 kk).

Seuraavassa taulukossa on kuvattu vakituisen henkilöstön keski-ikä tulosalueittain vuosina 2014 - 2016. Korkein keski-ikä on ammattiopistossa ja alhaisin aikuiskoulutuksen henkilöstöllä.

Henkilöstön keski-ikä (vakituiset)	2014	2015	2016
Ammattiopisto	49	49,7	50,5
Aikuiskoulutus	48,1	48,7	49,4
Konsernipalvelut	49,4	49,9	50,1
yhteensä	48,9	49,5	50,2

TAULUKKO 6. Vakituisen henkilöstön keski-ikä 31.12.2016 tulosalueittain

4 Henkilöstön kehittäminen

Yhtymäsuunnitelmassa on kirjattu suunnitelmakaudelle 2016–2018 toimenpiteeksi edelleen organisaatio- ja johtamisjärjestelmän arviointia ja kehittämistä sekä esimiestyön ja esimiesten valmiuksien kehittämistä. Henkilöstöä tuetaan muutoksessa, luodaan yhteisiä pelisääntöjä, kehitetään yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutusta. Henkilöstön osaamisen johtamisen ja kehittämisen toimintamallia kehitetään sekä koulutustoimenpiteitä kohdennetaan suhteessa tavoitettuihin tavoitteisiin.

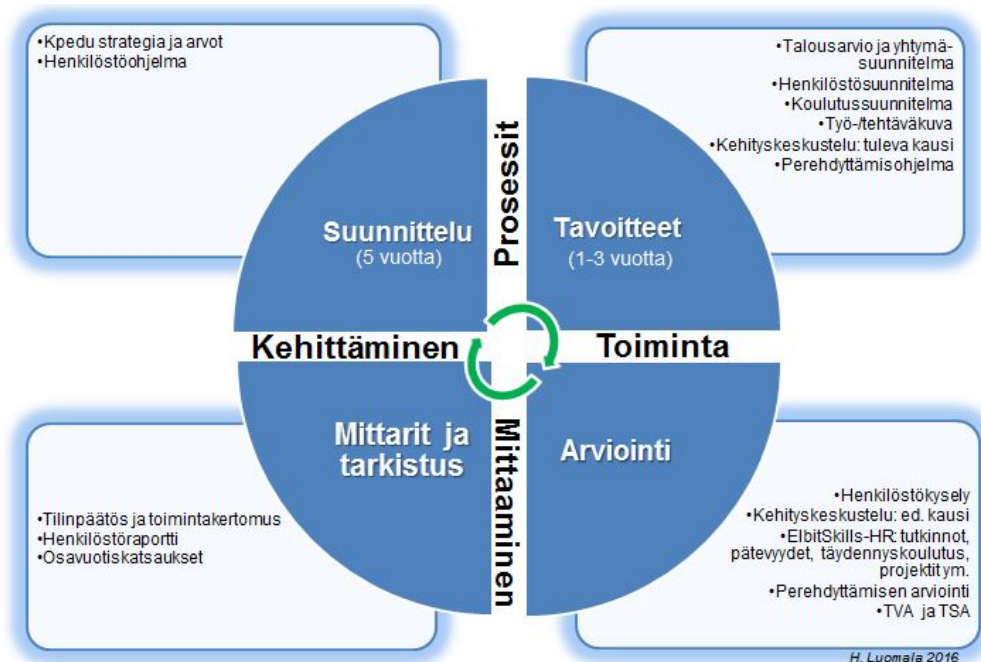
Vuodelle 2016 laadittiin koulutussuunnitelma, joka sisälsi henkilöstön osaamisen kehittämisen pääpainopisteet. Henkilöstösuunnitelma on laadittu lukuvuosiperusteisesti lukuvuodelle 2015 – 2016. Nämä sisältävät henkilöstön asemaan liittyvät periaatteet, henkilöstön määrän ja rakenteen sekä tulosyksikkökohtaiset suunnitelmat.

ElbitSkills-HR-järjestelmää käytetään kehityskeskusteluissa, työnkuvauksen kirjaamisessa sekä osaamisen ja perehdyttämisen dokumentoinnissa. Henkilöstöstä 43 % kävi kehityskeskustelun vuonna 2016. Mukana oli useampi ryhmäkehityskeskustelu. Vuonna 2015 kehityskeskustelun kävi 76 % henkilöstöstä.

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

Koulutusyhtymän henkilöstön osaamisen ja johtamisen kehittämiseen liittyen valmistui vuonna 2016 opinnäytetyö, joka kehittämistoimenpiteitä ollaan viemässä käytäntöön. Koulutusyhtymälle valmistui uusi strategia vuonna 2016 ja sen pohjalta valmistellaan henkilöstöstrategia, joka valmistuu keväällä 2017. Aikataulullisesti henkilöstöstrategian ja opinnäytetyön kehittämistoimenpiteet kohdistuvat vuodelle 2017.

Alla on kuvattuna opinnäytetyössä laadittu 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 2016 aikana HEKE-tiimi kokoontui neljä 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.

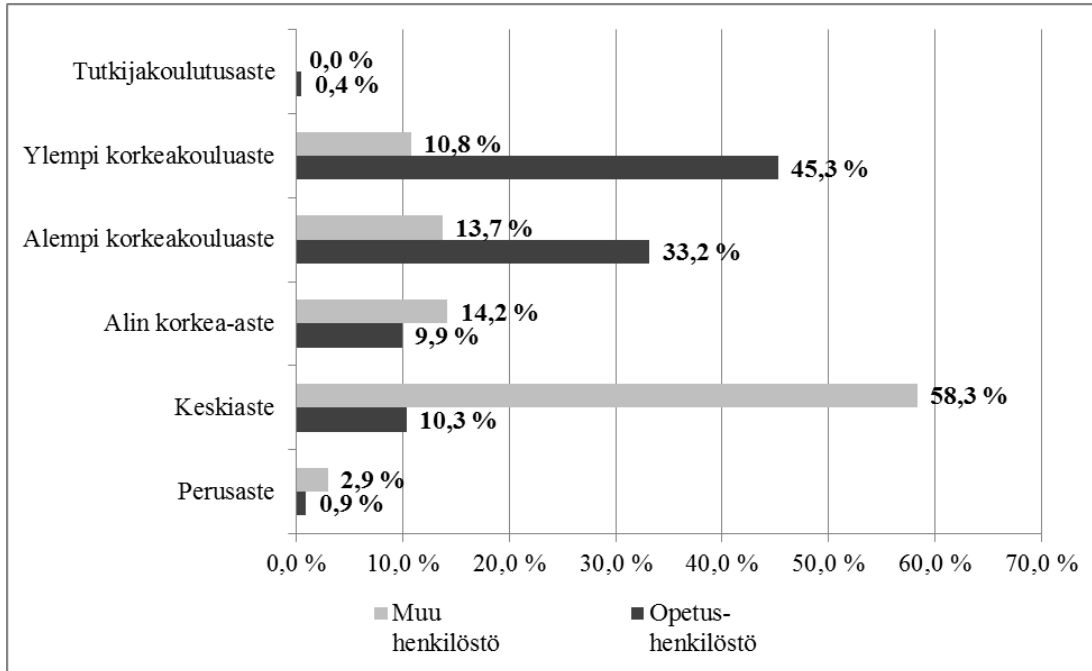


4.1 Henkilöstön osaaminen ja kouluttautuminen

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.

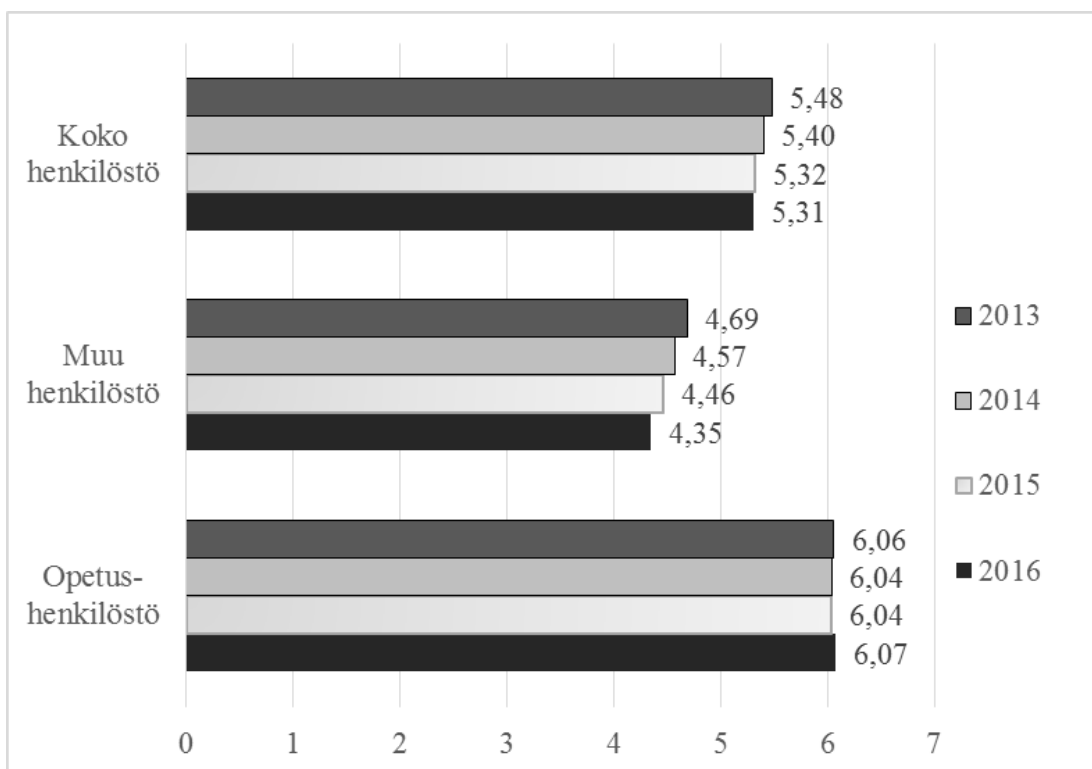
Koulutusrakenne ja pätevyys

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän koko henkilöstön koulutusrakennetta on alla kuvattu opetus- ja muun henkilökunnan osalta. Opetushenkilöstöstä on eniten ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneita ja muusta henkilökunnasta eniten keskiasteen tutkinnon suorittaneita henkilöitä.



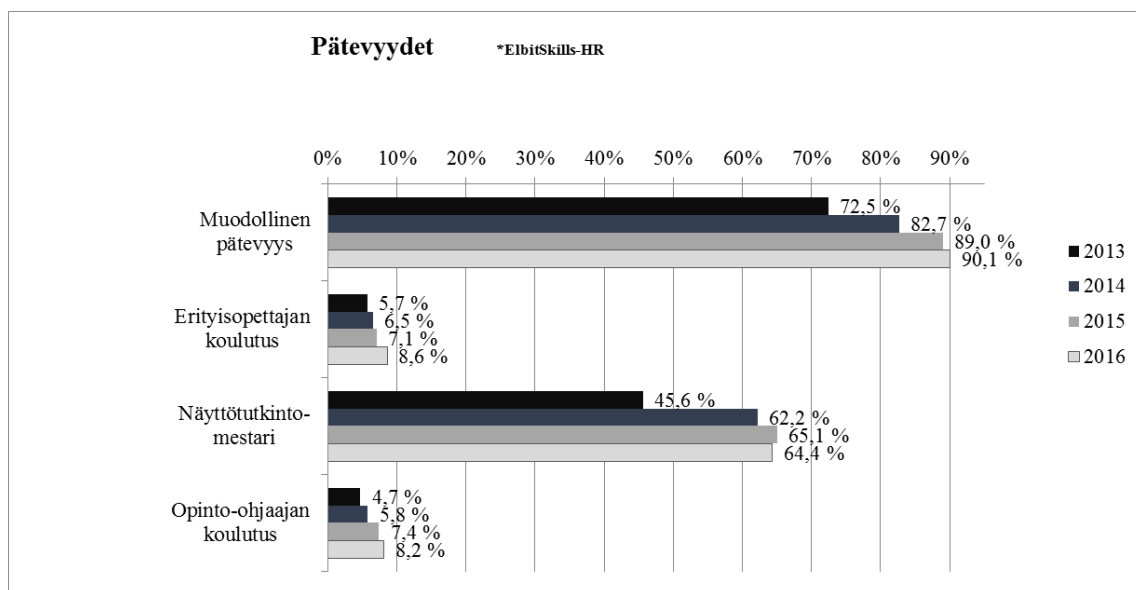
KUVIO 7. Opetus- ja muun henkilöstön koulutusrakenne 2016

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 2013–2016

Koko henkilöstön osalta koulutustaso on hieman laskenut, mutta lähes samaa tasoa kuin edellisessä vuotena. Muun henkilöstön osalta koulutustaso on hieman laskenut, mutta opetushenkilöstön koulutustaso on hieman noussut edellisvuoteen verrattuna.



KUVIO 9. Opetushenkilöstön pätevyystiedot 2013 – 2016

Kuviossa 9. on opetushenkilöstön pätevyystiedot seurattavien osaamisalueiden osalta. Vuosivertailu on tehty neljän vuoden ajalta, koska kuviossa halutaan tuoda esiin osaamisen lisääntyminen viime vuosien aikana, esim. vuodesta 2013 on muodollisesti pätevien opettajien määrä merkittävästi kasvanut. Kaikki kelpoisuusehdot (ns. *muodollinen pätevyys*) täyttyy 90,1 % opettajakunnasta tarkasteluajankohtana 31.12.2016 (v. 2015/89 %) 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 pätevytykseen tähtääviä opintoja. Tätä on edesauttanut Kokkolassa ja lähialueella järjestetyt alueelliset koulutusryhmät.

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

Erityisopettajan opinnot 60 op on suoritettuna koulutusyhtymässä vuonna 2016 yhteensä 8,6 % opettajista ja *opinto-ohjaajan opinnot* on suoritettuna 8,2 % opettajista. Myös näiden määrä on lisääntynyt vuosien saatossa. Nämä pätevyudet omaavat opettajat eivät kuitenkaan kaikki toimi ko. tehtävässä esim. erityisopettajana tai oppilaanohjaajana. *Näyttötutkintomestareita* on 64,4 %. Vuosittain lähialueella järjestetään näyttötutkintomestarikoulutusta, johon osallistuu koulutusyhtymän henkilöstöä.

Henkilöstökoulutukset ja osaamisen kehittäminen

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

OAMK opettajakorkeakoulun koulutuksiin, alakohtaisiin Oph:n ja Amken seminaaripäiviin on osallistuttu aktiivisesti. Koulutus- ja toimialapäälliköitä on osallistunut Tutkesta toimintaan koulutukseen. Perehdy, opi ja arvioi 2 -osion arviointikoulutukseen on osallistunut 16 opettajaa.

Erityisopetukseen liittyen vuoden 2016 aikana järjestettiin useita erilaisia lyhytkestoisia koulutuksia ym. kehittämistilaisuuksia. Luovin Lasse Hannula koulutti perustutkintojen opettajia erityisopiskelijoiden tunnistamiseen ja tukemiseen liittyvistä teemoista. Pekka Laakkonen suoritti Optimum hankkeen toimesta HOJKSisen sisäisen tarkistuksen ja antoi palautetta prosessin kehittämiseen. Sisäinen koulutus järjestettiin elokuussa aiheena uudistettu HOJKS-lomake Wilmassa. Valman opettajat ja ohjaajat osallistuivat Sedun järjestämään kaksipäiväisen koulutuksen, jossa kouluttajana oli Sanna Wenström Luovista. Kaisa Posti Luovista koulutti perustutkintojen opettajia teemalla Kaikki mukaan oppimaan Ertop-hankkeen puitteissa.

Luovin Erkkää verkossa -luennoille on osallistunut myös muutamia henkilöitä. Sisäistä kehittämissä koulutusta on järjestetty HOJKS -prosessin käytänteistä HOJKS -käytänteiden yhtenäistämiseksi. Henkilöstöä osallistui myös erityisopetuksen kehittämispäiviin. Benchmarking -matka toteutettiin Keudaan ja Omniaan. Kaija Peuna-Korpijärvi koulutti Kpedun opettajia ja Optimum- hankkeeseen osallistuneita hanketoimijoita hankkeen Kokkolassa pidetyssä verkostopäivässä aiheella erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työssäoppimisen ja työllistymisen tukeminen.

Talousarvioon vuodelle 2016 oli kirjattu tavoitteeksi esimiestyön ja esimiesten valmiuksien kehittäminen. Esimiehille suunnattuja kehittämistoimia on käyty läpi laajan johtoryhmän tapaamisissa. Muutama henkilö suorittaa Johtamisen erikoisammattitutkintoa ja muita johtamiseen tai esimiestyöhön liittyviä koulutuksia.

Koulutusyhtymän sisäisiä koulutuksia on järjestetty mm. erilaisista tieto- ja viestintäteknikan ratkaisujen ja järjestelmien sekä sosiaalisen median hyödyntämiseksi opetuksessa. Digitalisaatiota viedään eteenpäin mm. StillRacen ja eTutoreiden kanssa. Kehittämistä ovat tukeneet myös erityisesti mm. opetussuunnitelmatyöhön liittyvät hankkeet. Lisäksi on järjestetty opiskelijahallinnon järjestelmien, Wilman, Kurren ja Primuksen, käyttöön liittyviä koulutuksia. Office365 –järjestelmä otettiin käyttöön vuoden 2016 aikana ja tähän liittyviä koulutuksia on järjestetty henkilöstölle useita.

Koulutusyhtymän henkilöstö on kouluttautunut aktiivisesti osallistumalla myös muihin ajankohtaisiin omaa alaa tukeviin, pitempi- ja lyhyempikestoisiin koulutuksiin. Huomioitavaa on myös se, että valtakunnallisiin ja lähi alueen 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 2016 on n. 2,1 %. Tämä on hieman laskenut vuoden 2015 arvosta, joka oli 4,5 %. Tähän ovat vaikuttaneet mm. koulutuksiin osallistumisen pienoinen vähentyminen, mutta myös koulutuksiin ja osaamiseen kehittämiseen osallistumisen dokumentoinnin puutteellisuus. Kaikkien osalta ei välttämättä mittariin saada koulutuspäiviä kerättyä. Osaamisen kehittämistä tapahtuu kuitenkin myös muutenkin kuin perinteisiin koulutuspäiviin osallistumalla, kuten projektien ja vertaisoppimisen kautta.

Kansainvälinen toiminta

Alla olevassa taulukossa on kuvattu henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus vuosina 2014 – 2016. Henkilöstön kansainvälisellä liikkuvuudella tarkoitetaan kokous- ja seminaarimatkoja, työelämäjaksoja ja projektitoimintaa ulkomailla.

Tulosalue	2014		2015		2016	
	henkilöstö	päiviä	henkilöstö	päiviä	henkilöstö	päiviä
Ammattiopisto	90	429	89	519	42	324
Aikuiskoulutus	11	30	31	180	37	282
Konsernipalvelut	2	10	26	78	4	30
Yhteensä	103	469	146	777	83	636

TAULUKKO 7. Henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus 2014–2016

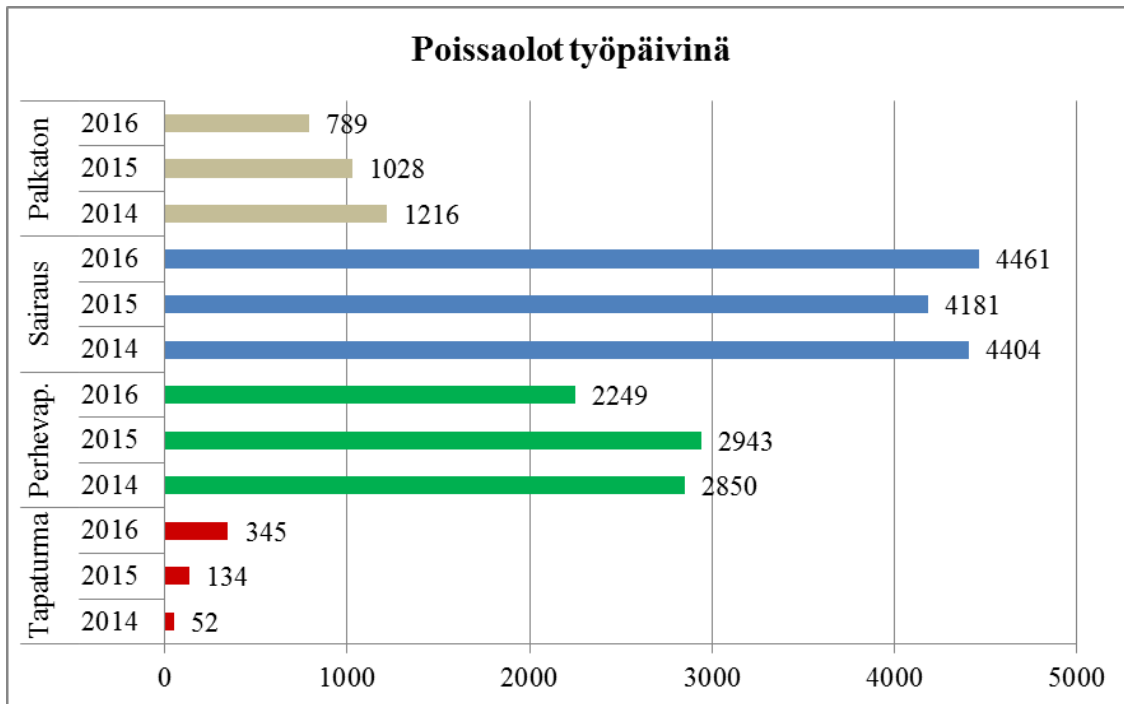
Koulutusyhtymän henkilöstön kansainvälisyystoiminta on laskenut vuonna 2016 verrattuna edellisiin vuosiin. Yllä olevan taulukon osallistujamäärissä voi olla osittain samat työntekijät mukana useamman kerran. Mukana määrissä on myös henkilöstön ulkomaan työelämäjaksot. Vuonna 2016 oli audiovisuaalisen alan opettaja kesäkuussa kaksi viikkoa Norjassa ja maatalousalan opettaja oli Norjassa lokakuussa kaksi viikkoa työelämäjaksolla.

4 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin osiossa tarkastellaan mm. poissaoloja, työterveyshuollon yhteistyötä, eläköitymistä, henkilöstökyselyn 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 2014 – 2016 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 10. Poissaolot työpäivinä vuosina 2014 - 2016

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

	TAPATURMA			SAIRAUUS				
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2015 (kpv)	2016 (kpv)
Henkilöt	6	7	7	318	324	289	324	289
Päiviä	52	134	345	4404	4181	4461	5709	6062
Päiviä/htv	0,1	0,3	0,7	8,2	8,0	9,3	11,0	12,6
Päiviä/tapaus	8,7	19,1	49,3	13,8	12,9	15,4	17,6	21,0

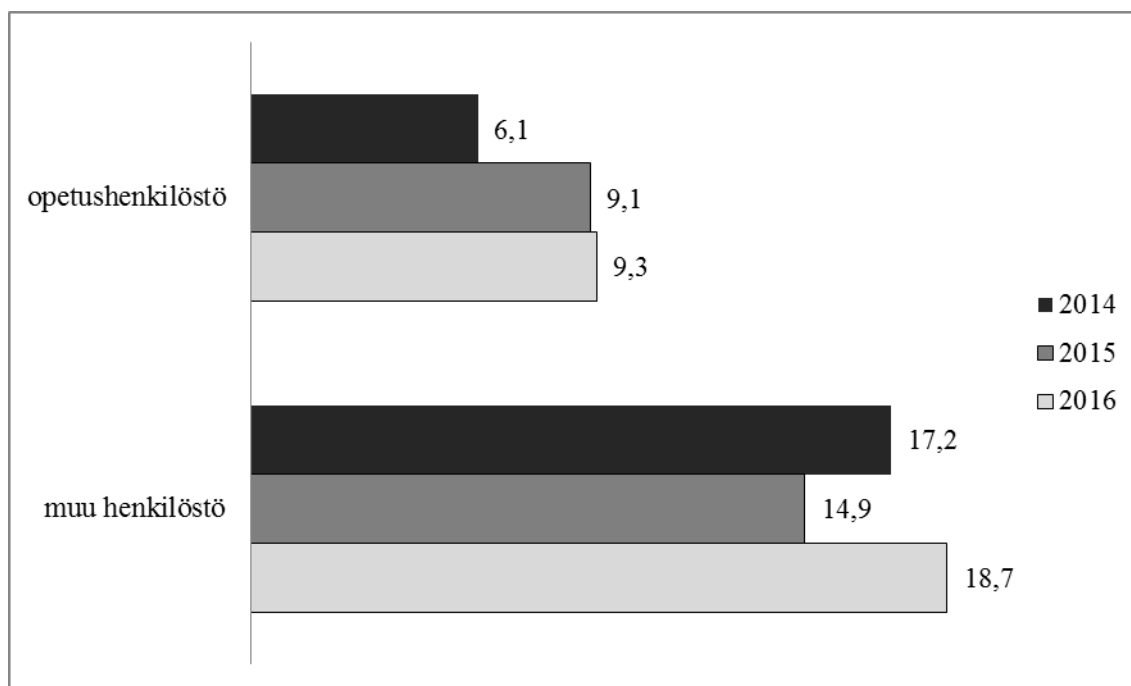
TAULUKKO 8. Tapaturma- ja sairauspoissaolot 2014 - 2016

Tapaturmien osalta määrä on pysynyt samana, mutta poissaolopäivien määrä on selvästi noussut aikaisempiin vuosiin verrattuna. Mukana on pari hieman pidempää tapaturmasta johtuvaa poissaoloa, jotka nostavat poissaolopäivien määrää ja keskimääräistä pituutta per tapaus.

Sairauspoissaolojen osalta henkilöiden määrä on laskenut, mutta sairauslomapäivien määrä on noussut. Vuonna 2016 on ollut useita yli sadan päivän sairauslomia ja tämä näkyy sairauspoissaolopäivissä sekä päivissä suhteessa henkilötövuosiin ja tapauksiin. Sairauspoissaolotapauksia/1 – 3 pv oli 525 kpl ja sairauspoissaolotapaukset/yli 3 pv oli 253 kpl. Sairauspoissaolot eivät sisällä tilapäistä hoitovapaata (lapsen sairaus), eikä näitä ole raportoitu myöskään alla olevissa perhevapaissa. Sairauspoissaolot ovat työpäivissä 9,3tpv/htv ja kalenteripäivissä 12,6 kpv/htv.

Vuodesta 2015 lähtien sairauspoissaolot on raportoitu myös kalenteripäivittäin kunta-alan vertailtavuuden parantamiseksi. Kokkolan kaupungilla on seurattu poissaoloja per henkilöstömäärä ja vuonna 2016 poissaoloja oli 16,8 kpv/hlö. Koulutusyhtymä Salpauksessa sairauspoissaolot olivat 13,0 kpv/hlö. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä vastaava vertailuluku koko henkilöstön osalta on 13,6 kpv/hlö.

Alla on kuvattu poissaolot kalenteripäivinä suhteessa henkilöstömäärään (opetushenkilöstö ja muu henkilöstö). Pitkät sairauspoissaolot näkyvät erityisesti muun henkilöstön osalta sairauspoissaolopäivien määrässä suhteessa henkilöstömäärään.



KUVIO 11. Sairauspoissaolojen (kalenteripäivät) vertailu 2014 – 2016

	PERHEVAPAA			PALKATON		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Henkilöt	33	24	19	95	84	71
Päiviä	2850	2943	2249	1216	1028	789
Päiviä/htv	5,3	5,6	4,7	2,3	2,0	1,6
Päiviä/tapaus	86,4	122,6	118,4	12,8	12,2	11,1

TAULUKKO 9. Perhevapaat ja palkattomat poissaolot 2014 - 2016

Perhevapailla on vuonna 2016 ollut henkilöitä vähemmän kuin edellisenä vuotena kuten myös päiviä suhteessa henkilötyövuoteen ja päiviä per tapaus. Palkattomia vapaata on pidetty vuonna 2016 vähemmän kuin edellisinä vuosina. Palkattomiin vapaisiin luetaan mukaan myös mm. pidempiä palkattomia virkavapaita.

4.2. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa

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

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on ollut yhdistettynä parin vuoden ajan Työplussan ja JYTA-alueen kanssa, jotta sisältö on täysin samanlainen molemmilla alueilla.

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 seurantaan 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 2016 eniten sairauslomia tuli tuki- ja liikuntaelinten vaivoihin, psyykkisiin ongelmiin liittyen ja hengityselinten sairauksiin liittyen.

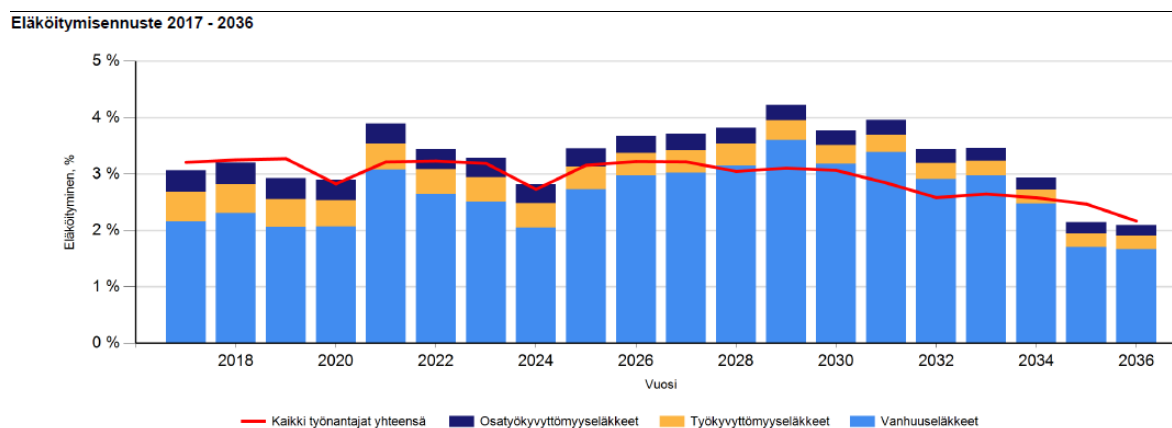
Kuntoutuksiin vuonna 2016 osallistui 25 henkilöä ja kuntoutusten kesto oli yhteensä 228 työpäivää. Edellisenä vuotena 2015 oli 29 henkilöä kuntoutuksessa ja kuntoutusten kesto oli yhteensä 267 työpäivää. Koulutusyhtymässä oli vuosina 2015–2016 käynnissä kaksi omaa TYK-kuntoutusryhmää, joista toinen oli kohdennettu opetus- ja muulle henkilöstölle ja toinen KIIRUn (kiinteistö- ja ruokapalvelut) henkilöstölle.

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

4.3. Eläköityminen

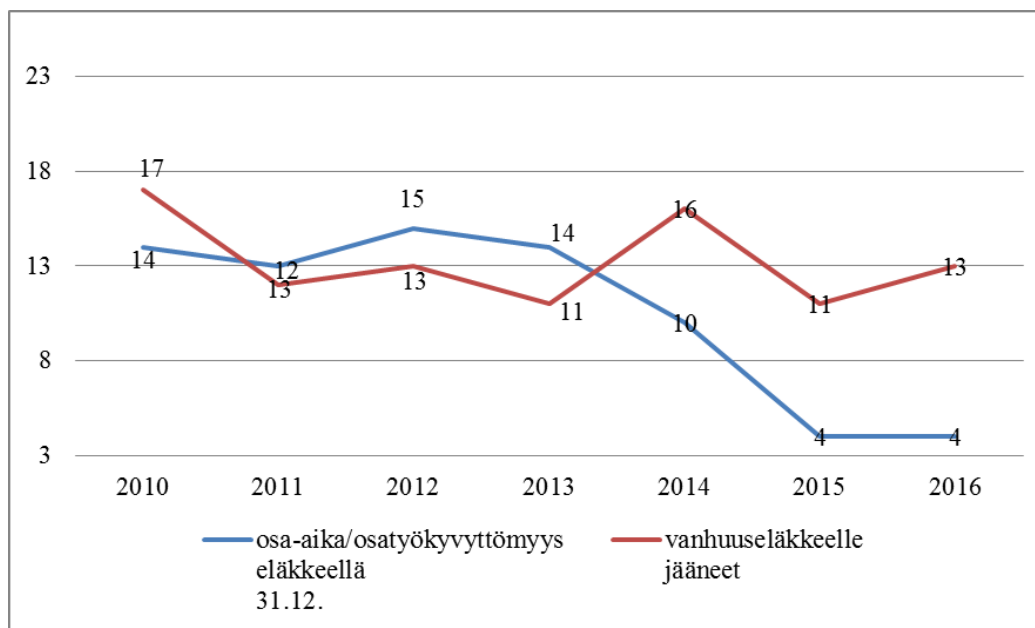
Eläkepoistuman ennakkoinnin lähteenä on käytetty Kuntien eläkevakuutuksen jäsenyhteisöjen henkilöstön eläketilastointia. Alla olevassa ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2015 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2017 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. 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. Eläkeuudistuksen myötä vanhuuseläkeikää nostetaan asteittain vuodesta 2017 alkaen ja uudet eläkeikärajat koskevat vuonna 1955 syntyneitä ja nuorempia.



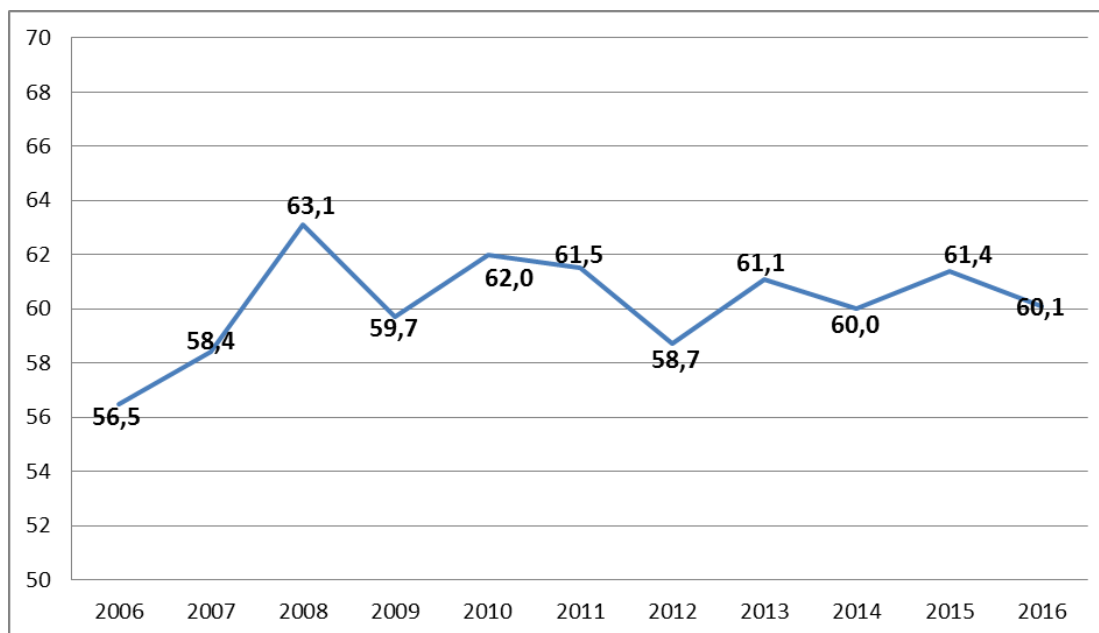
KUVIO 12. Henkilöstön eläköitymisennuste vuosittain (Keva)

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 kuinka monta henkilöä on osa-aika/osatyökyvyttömyyseläkkeellä tarkasteluajankohtana 31.12.2016.



KUVIO 13. Henkilöstön eläköityminen vuosina 2010–2016

Vuonna 2015 koulutusyhtymän henkilöstöstä 13 jäi vanhuuseläkkeelle. Henkilöstöstä neljä oli osaaika-eläkkeellä. Keski-ikä eläkkeelle siirtyessä vuonna 2016 oli 60v. 1kk. Tämä sisältää siirtymisen vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle.



KUVIO 14. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2006–2016

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 määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä. Työntekijän ikä ei vaikuta varhe-maksun määrään.

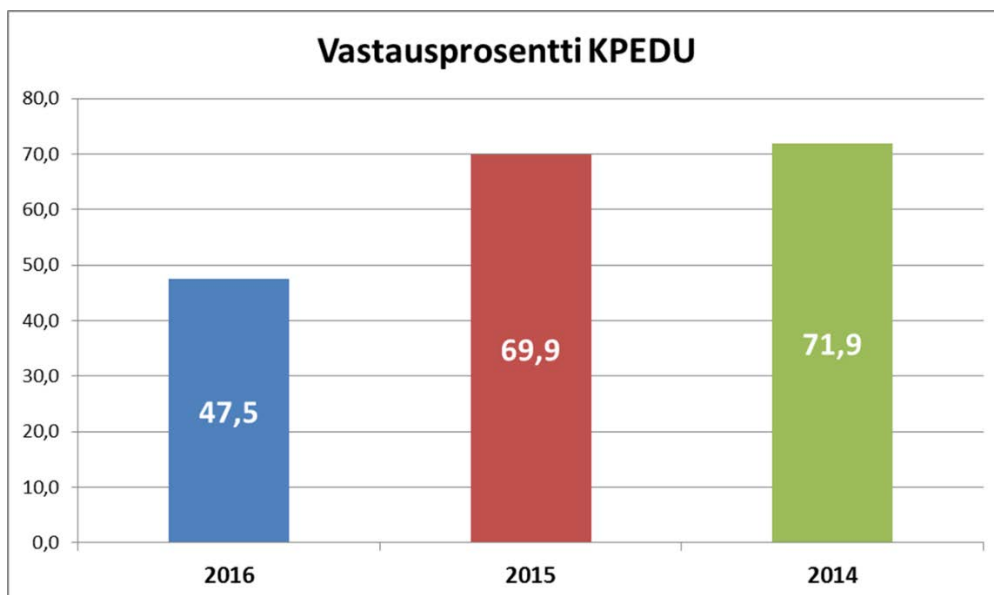
Kevan valtuuskunta päättää varhe-maksun määrän jokaiselle vuodelle erikseen. Maksu jaetaan jäsenyhteisöjen kesken varhaiseläkkeistä aiheutuvien menojen ja palkkasummien perusteella. Varhe-maksujen kokonaismäärä koulutusyhtymässä vuonna 2016 vuonna 198 261,55€ (v. 2015/162 541,37€). Varhe-maksut vuosilta 2014 – 2016 näkyvät taulukossa 1. Henkilöstötuloslaskelma.

4.4. Henkilöstökysely 2016

Henkilöstökyselyn 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 henkilöstöstrategian valmistelua tukevia kysymyksiä. Lisäksi mukana oli muutama avoin kysymys, joissa sai antaa vapaamuotoisempaa palautetta.

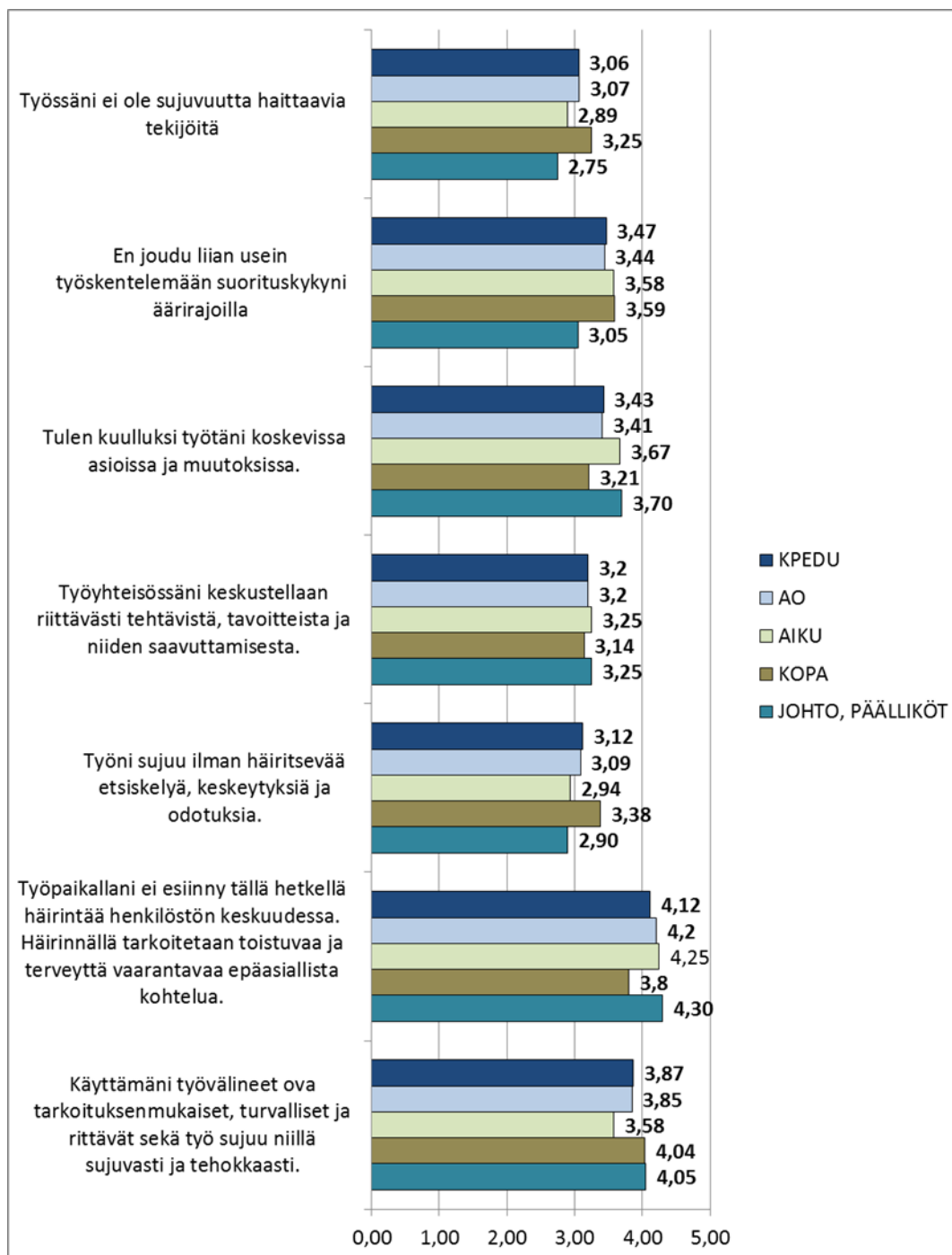
Kyselyn tuloksia hyödynnetään henkilöstön, oman toimipaikan/-alan ja koko organisaation toiminnan kehittämisen tukena sekä henkilöstöstrategian valmistelussa ja tulevaisuuden muutoksiin valmistautumisessa.

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 oli tilattu Savon koulutuskuntayhtymältä (SAKKY). Samaa kyselyyn vastataan myös useassa muussa ammatillisen koulutuksen organisaatioissa, joten saimme vertailutuloksia käyttöömmme. Vuonna 2016 toteutimme kyselyn itse kevyempänä ja lyhempänä webropol-kyselynä.



KUVIO 15. Henkilöstökyselyn vastausprosentit 2014–2016

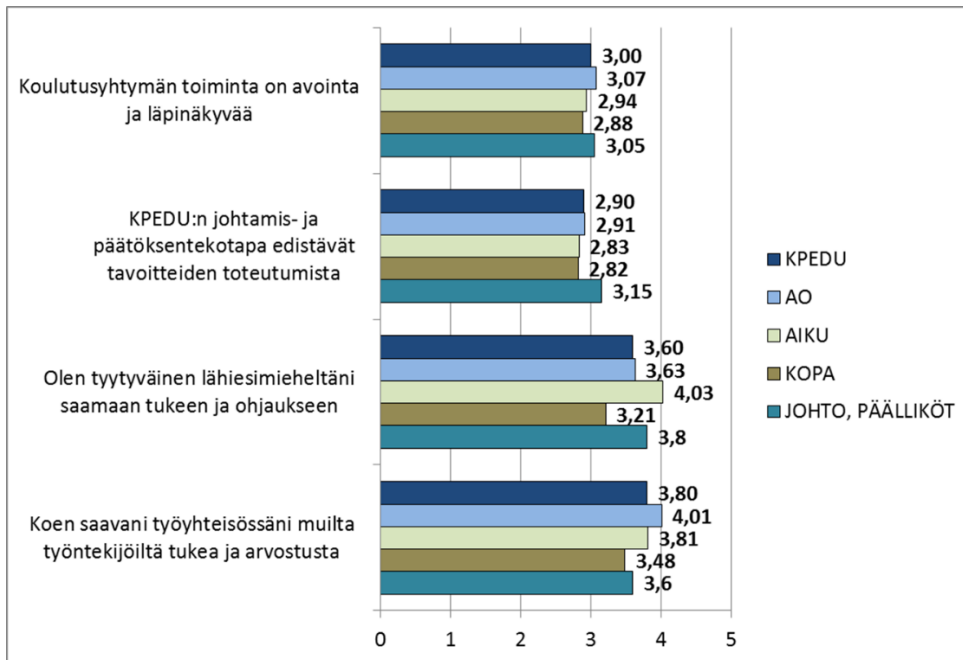
Henkilöstökysely toteutettiin 16.–29.1.2017 välisenä aikana ja vastausprosentiksi muodostui 47,5 %, mikä on alhaisempi kuin edellisinä vuosina. Seuraavassa henkilöstöraportissa vastauksia tarkastellaan koko koulutusyhtymän tasolla tulosalueittain. Johto ja päälliköt ovat omana vastausryhmänään.



KUVIO 16. KYSYMYKSI: Mitä mieltä olet seuraavista asioista

Kysymyksen ”Mitä mieltä olet seuraavista asioista” alla oli useampi väittämä. Henkilöstö koki pääsääntöisesti, että käytettävät työvälineet ovat tarkoituksenmukaiset, turvalliset ja riittävät. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun osalta tuloksia tulee tarkastella toimialoittain ja -paikoittain. Kehittämiskohteiksi nousevat mm. työn keskeytymiset ja sujuvuutta haittaavat tekijät sekä työyhteisössä tapahtuva keskustelu ja vuorovaikutus.

Avoimessa kysymyksessä kysyttiin vielä tarkennusta minkä henkilöstö kokee haittaavan työn sujuvuutta eniten. Vastauksina saatiin mm. työtä tukeviin järjestelmiin liittyvät ongelmat, tietoverkko-ongelmat, keskeytykset ja tiedonkulku.

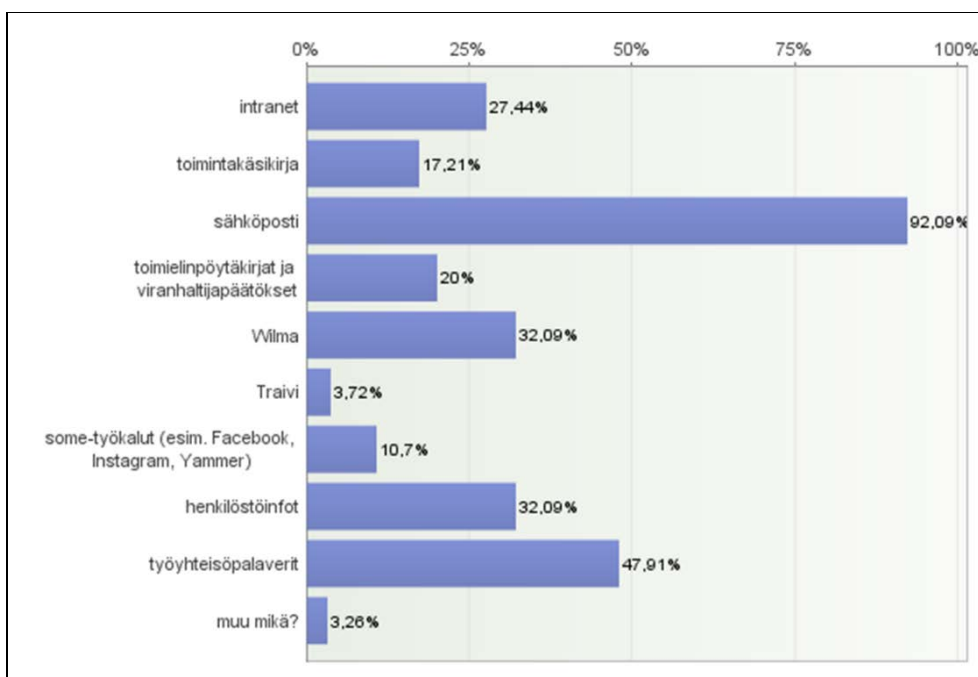


KUVIO 17. KYSYMYKSIÄ: Mitä mieltä olet seuraavista asioista

Kysymyksen ”Mitä mieltä olet seuraavista asioista” alla olevien väittämiä on myös kuviossa 17. Kehitettävää kohteita tulosten perusteella ovat toiminnan avoimuus ja läpinäkyvyys sekä johtamis- ja päätöksentekotapojen edistäminen suhteessa asetettuihin tavoitteisiin.

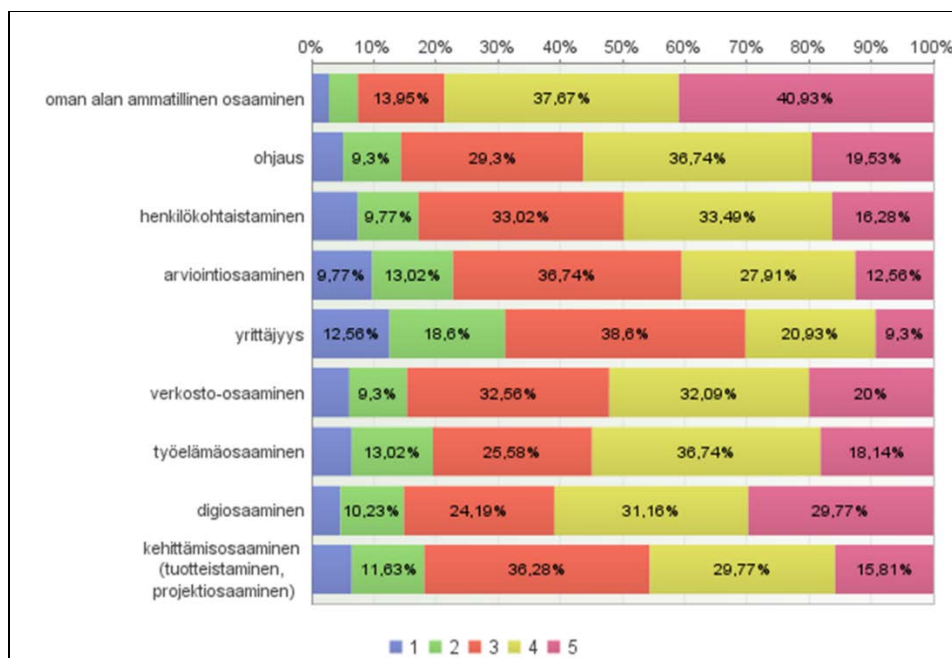
Lähiesimiestyön osalta keskiarvot vaihtelivat tulosaluittain. Sanallisissa esimiestyö sai positiivista palautetta, mutta siinä todettiin myös olevan kehitettävää. Muilta työntekijöiltä koettiin saavan tukea ja arvostusta suhteellisen hyvin, mutta myös tässä on kehittämisen paikka.

Avoimuuteen ja läpinäkyvyyteen kysyttiin vielä tarkennusta avoimella kysymyksellä. Vastauksissa näkyi yt-toimenpiteisiin liittyvä rajoitettu tiedottaminen, joka osittain liittyy myös yt-lainsäädäntöön. Henkilöstö toivoi avointa keskustelua työyhteisössä. Hyvää palautetta tuli siitä, että päätökset ja pöytäkirjat ovat henkilöstön luettavissa.



KUVIO 18. KYSYMYKSI: KPEDU:lla on erilaisia tiedotuskanavia sisäiseen tiedottamiseen. Mitä niistä itse käytät mieluiten (3 kpl)?

Kysyttäessä henkilöstöltä mitä sisäistä tiedotuskanavaa käytetään mieluiten, sai sähköposti selkeästi eniten kannatusta sekä opettajien että muun henkilökunnan vastauksissa. Lisäksi työyhteisöpalvelit ja henkilöstöinfot koettiin mieluisena tiedotuspaikkana. Opettajien vastauksissa nousi esiin Wilma-tiedotuskanavana, mutta muu henkilökunta ei käytä tätä juurikaan. Intranetiä ja toimintakäsikirjaa käytetään myös sekä toimielinpöytäkirjoja ja viranhaltijapäätöksiä luetaan.



KUVIO 19. KYSYMYKSI: Miten koet oman osaamisesi kehittämistarpeen tulevaisuuden tuomien muutosten suhteen (1 – en koe tärkeäksi... 5 – koen tärkeäksi)?

Henkilöstöstrategian valmistelua varten kysyttiin henkilöstöltä miten he kokevat oman osaamisen kehittämistarpeen valikoitujen kehittämiskohteiden osalta. Oman alan ammatillinen osaaminen oli selvästi eniten koettu tärkeäksi, kuten myös digiosaaminen. Opetushenkilöstöllä korostui enemmän osaamistarpeissa mm. työelämäosaaminen, ohjaus ja henkilökohtaistaminen.

Avoimessa kysymyksessä kysyttiin vielä tarkennusta siihen mitä koulutusta kokee tarpeelliseksi. Eniten kommentteja tuli digiosaamisen ja oman alan ammatillisen osaamisen kehittämiseen.

Henkilöstä kysyttiin avoimena kysymyksenä minkä KPEDU:n strategian tavoitteista koet itsellesi tärkeimmäksi työsi kannalta? Tähän tuli vastauksia jokaiseen kolmeen strategian päätavoitteeseen liittyen. Eniten vastauksia tuli kohtaan asiakkaan kanssa menestyminen, asiakaslähtöisyys sekä yhdessä tekeminen.

”Mitä tukea toivot tuleviin muutoksiin?” kysyttiin avoimena kysymyksenä. Henkilöstö toivoi tiedottamista, avointa ja yhteistä keskustelua sekä yhteisiä tilaisuuksia sekä osallistamista ja kuulluksi tulemistä. Aikaa ja resurssia toivotaan muutoksen suunnitteluun, tekemiseen ja siihen sopeutumiseen.

Avoimeen kysymykseen ”Miten voit itse vaikuttaa tilanteeseen?” henkilöstö vastasi, että hankkimalla itse tietoa ja sitä myös jakamalla sekä olemalla aktiivinen. Oman asenteen nähtiin olevan ratkaiseva ja positiivista henkeä tulisi luoda ympärilleen. Lisäksi vastauksena oli mm. tekemällä työnsä hyvin sekä kehittämällä itseään ja ammattitaitoaan.

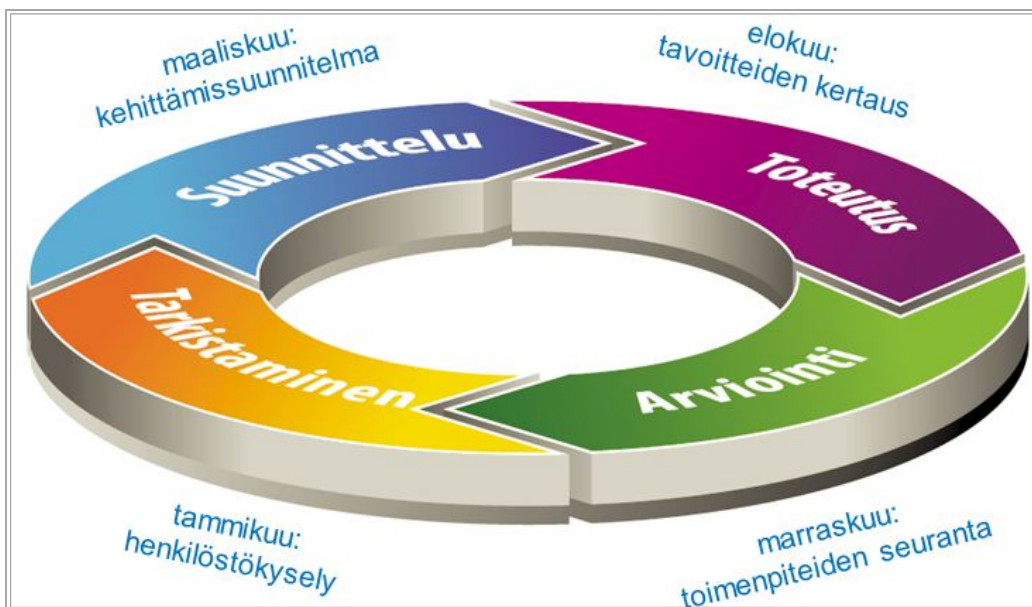
Henkilöstöstrategiatyötä varten henkilöstökyselyyn laitettiin kysymys ”Nimeä yksi tai useampi konkreettinen toimenpide kuinka strategian kohdan ”Edistyksellinen, kokeileva ja yhdessä tekävä

työyhteisö” voisi omassa työssäsi, työyhteisössäsi ja KPEDU:ssa saada toteutumaan?”. Tähän liittyen henkilöstä toivot laajempaa yhteistyötä toimialojen ja toimipaikkojen välillä sekä moniammatillisesti. Yhteisiä tilaisuuksia ja suunnittelu/ideapalavereja toivottiin ammattiopiston ja aikuiskoulutuksen kesken sekä koko henkilöstön kanssa. Yhteisöllisyys, yhteenkuuluvuus, yhdessä tekeminen ja me-henki koetaan tärkeäksi, kuten myös työyhteisön hyvinvointi ja yhdenvertaisuus. Myös tähän kysymykseen nousi esiin digitaalisten mahdollisuuksien tuominen opetukseen ja uudet opetusmenetelmät. Kpedussa toivotaan rohkeita kehittämistoimia, uskallusta ja sallivaa kokeilua sekä hyvistä käytännöistä oppimista ja niiden jakamista.

Sana on vapaa –vastauksissa Kpedu koettiin tasa-arvoiseksi työyhteisöksi ja esille tuotiin tyytyväisyyttä työnantajaan ja omaan työyhteisöön. Tasa-arvoisuus oli kuitenkin myös osassa vastauksissa kehittämiskohteena ja henkilöstölle toivottiin mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa. Vaikeina aikoina positiivisuus ja yhdessä tekeminen nähdään tärkeänä.

Henkilöstökyselyn tulosten käsittely

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



KUVIO 20. Kehittämiskohteiden käsittelyprosessi

Henkilöstökyselyn tulokset käydään läpi monella tasolla. Koulutusyhtymätason tulokset käsitellään HEKE-tiimissä, johtoryhmässä, työsuojelijaostossa, 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 kehittämiskohteet, tavoitteet, toimenpiteet, vastuhenkilöt, aikataulut ja seuranta. Kehittämiskohteita 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 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 2016 yhtenä tavoitteena oli turvallisuuden ja turvallisuustietoisuuden käytäntöjen kehittäminen. Vuonna 2016 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 2016. 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. Toimipaikkakohtaisesti käyttöaktiivisuudessa on kuitenkin vielä eroja ja ilmoituskäytäntöjä tulisi edelleen vakiinnuttaa. 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	1	10				11
Hyvinvointikampus						0
Maaseudun toimipaikat	1	6				7
Aikuiskoulutus	1	3				4
Konsernipalvelut						0
Yhteensä	3	19	0	0	0	22

TAULUKKO 10. Pro24 poikkeamat henkilöstön osalta toimipaikoittain 2016

Aloitetoiminta

Koulutusyhtymässä toimii vuonna 2011 perustettu aloitetoimikunta, joka käsittelee sähköiseen aloitelaatikkoon tulleita 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 2016 aikana tehtiin kpedun sähköiseen aloitelaatikkoon yhteensä kahdeksan aloitetta. Aloitteet liittyivät mm. opintopalvelujen kehittämiseen, henkilökuntaetuuksiin- ja käytänteisiin sekä osaamisen kehittämiseen. Toiminnan kehittämistä tapahtuu lisäksi toimialoilla ja – paikoilla.

Henkilöstölehti Traivi

Henkilöstölehti Traivi ilmestyi touko- ja joulukuussa 2016.

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 kalenterivuositain neljän euron arvoisia seteleitä 50 %:n omavastuulla maksimissaan 160 eurolla. Tämä henkilöstöetu on myönnetty kaikille yli puolen vuoden työsuhteeseen tuleville. Vuoden 2017 alusta on siirrytty Tyky-Onlinen käyttöön, mutta rinnalla on vielä mahdollisuus seteleihin. Uuden käytännön myötä etuuden määrä muuttui 80 euroon ilman omavastuuta ja etuus myönnetään vähintään viiden kuukauden työsuhteeseen tuleville työntekijöille.

Tulosalue	Henkilöä 2014	Määrä 2014	Henkilöä 2015	Määrä 2015	Henkilöä 2016	Määrä 2016	Henkilöä 2015 (tulok- sellisuus)	Määrä 2015 (tuloksel- lisuus)	Henkilöä 2016 (tuloksel- lisuus)	Määrä 2016 (tuloksel- lisuus)
AO	153	5175	123	2999	115	3706	201	2010	178	1780
AIKU	71	2600	66	2504	66	2250	86	860	76	760
KOPA	57	1990	62	2070	65	2220	98	980	98	980
Yhteensä	281	9765	251	7573	246	8176	385	3850	352	3520

TAULUKKO 11. Tyky-Kuntoseteli+ käyttö 2014 – 2016

Seteleiden käyttö on alkanut vakiintumaan henkilöstön keskuudessa ja ne ovat saaneet kiitosta esim. henkilöstöetuuksien kartoittamiskyselyssä ja henkilöstökyselyn sanallisissa vastauksissa. Vuonna 2015 ja 2016 henkilöstölle jaettiin 10 kpl ilmaisia seteleitä kiitokseksi hyvästä tuloksellisuudesta. Tämä näkyy pienenä notkahduksena käyttöasteissa vuosien 2015 ja 2016 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 2016 alla olevan mukaisesti.

- Tyky-Kuntoseteli+ 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 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 Lohjalla 5.-6.2.2016. Talvikisoihin on yhdistetty SAKU ry:n strategian mukaisesti hiihtolajit, uinti, sähly, keilaus sekä sulkapallo. Kisoihin lähdettiin tällä kertaa melko pienellä joukolla sairastelujen seurauksena. Sekasählyyn osallistuttiin vain yhdellä joukkueella. A-sarjassa Avalanche joutui taipumaan viidenneksi ja putosi B-sarjaan. Sulkapallossa koulutusyhtymä jatkoi mestaruuksien keräämistä. Miesten harrastesarjan nelinpelissä ja miesten harrastesarjassa tuli pronssia ja naisten kilpasarjassa hopeaa ja pronssia. Uintiin ja hiihtoon ei osallistuttu tällä kertaa. Keilaukseen osallistui yksi henkilö sijoittuen yhdeksänneksi.

Lentopallon SAKU ry:n mestaruuskisat pidettiin 23.–24.4.2016 Vierumäelle. Kpedu osallistui naisten A-sarjaan sijoittuen viidenneksi.

SAKU ry:n kesäkisat ja gof-kisat järjestettiin ensimmäistä kertaa samanaikaisesti suurena tapahtumana. Isompiin tapahtumiin siirtymisellä pyritään kustannussäästöihin. Tällä kertaa kisat pidettiin 1.-3.9.2016 Rovaniemellä Lapin Urheiluopiston vastatessa järjestelyistä. Golf-kisoissa henkilökohtaisessa sarjassa naisten mitaliputki jatkui hopealla. Myös miehissä saatiin pitkästä aikaa pronssinen mitali. Uutena lajina golfissa oli erillinen joukkuekisa, johon myös Kpedun joukkue osallistui. Yleisurheilussa suosituimmat lajit olivat perinteisesti yleisurheilun hyppy- ja heittolajit sekä juoksut. Henkilökohtaisissa lajeissa mitaleita tuli kotiin tuomisina lähes kaikissa lajeissa tasapuolisesti miesten ja naisten tuomina. Mitalisaalis yhteensä 11 kultaa, 6 hopeaa, 5 pronssia ja useita pistesijoja. Beachvolleyssä naisten sarjassa tuli kaksoisvoitto ja miesten sarjassa viides tila. Petankissa Kpedun joukkue sijoittui sijalle 10.

SAKU ry:n sekalentopallon mestaruuskisat järjestettiin Lohjalla 26.–27.11.2016. Kpedun osallistui kisoihin yhdellä joukkueella sijoittuen kuudenneksi.

Perinteinen SAKU ry:n syksyn liikuntakampanja, Tramppaus järjestettiin 5.9.–31.10.2016. Tavoitteena on tavoitella terveysliikunnan suosituksen mukaista liikuntamäärää. Kampanjan Rentosarjassa tavoitteena oli, että osallistujat kerryttävät reipasta kestävyyskuntoa parantavaa liikuntaa vähintään 2 tuntia ja 30 minuuttia sekä lihaskuntaa ja liikehallintaa kohentavaa liikuntaa kaksi kertaa viikossa. Tavoitteen saavuttamiseen riitti vajaan puolen tunnin liikunta päivässä. Tällä kertaa Rentosarjaan osallistui ainoastaan yksi Kpedun joukkue. Kilpasarjaan osallistuvilla joukkueilla liikuntapottia oli tarkoitus lihottaa mahdollisimman suurella minuuttimäärällä. Kilpasarjaan Kpedusta osallistui ainoastaan yksi joukkue. Tavoitteena on, että tuleviin kampanjoihin saadaan mukaan mahdollisimman monta joukkuetta ja saadaan henkilöstöä liikkumaan jokaiselle itselleen sopivimmalla muodolla.

Ansiomerkit

Suomen Kuntaliiton ansiomerkit ovat tapa kiittää ja osoittaa arvostusta hyvästä työstä. Koulutusyhtymässä Kuntaliiton ansiomerkkejä jaetaan joka toinen vuosi. Vuonna 2016 Kuntaliiton ansiomerkkejä jaettiin 21 henkilölle 20-vuoden kunnallisesta palveluksesta (hopeinen ansiomerkki), 20 henkilölle 30-vuoden kunnallisesta palveluksesta (kultainen ansiomerkki) ja kahdelle henkilölle 40-vuoden kunnallisesta palveluksesta (kultainen ansiomerkki).

Tasavallan Presidentti, Suomen Valkoisen Ruusun ja Suomen Leijonan ritarikuntien suurmestari myönsi 6.12.2016 Suomen Valkoisen Ruusun ansioristin Matti Louhulalle, Suomen Valkoisen Ruusun I luokan mitalin kultaristein Pertti Hannille ja Suomen Valkoisen Ruusun mitalin Leila Keski-Ojalle.

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

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

Kannuksen toimipaikassa oli Ollikkalan avajaiset/vihkiäiset 14.11.2016. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän yhteisiä pikkujouluja vietettiin marraskuun lopulla ammattikampanjalla.

Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus saada myös työhajausta tarpeen mukaan. Tulosalueilla ja toimipaikkojen/alojen kehittämispäivien teemana ovat olleet mm. opetussuunnitelmaudistus, 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 31.12.2016 yhteensä 446 työntekijää (ilman sivutoimisia), joista 88,8 % oli vakituiseissa työsuhteissa (v. 2015/89,9 %, v. 2014/84,1 %). Vuoden 2015 lopussa työntekijämäärä oli 486 (v. 2014/521, v. 2013/563). Koulutusyhtymän henkilöstömäärän vähentyminen on tapahtunut eläköitymisen, määräaikaisten työsuhteiden päättymisten, toiminnan uudelleen organisoimisen ja yt-toimenpiteiden myötä.

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

Koko koulutusyhtymän henkilöstöstä hieman yli puolet 54,5 % kuuluu opetushenkilöstöön, mikä on sama prosenttiosuus kuin edellisenä vuotena. 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 61,4 % on naisia ja 38,6 % on miehiä. Koko henkilöstön ja vakituisten henkilöstön keski-ikä on koko yhtymätasolla hieman noussut vuosien saatossa. Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2016 lopussa 49 vuotta (2015/48v. 10 kk, 2014/48v). Vakituisten henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2016 lopussa 50 vuotta 2 kuukautta (2015/ 49v. 6kk, 2014/48 v. 11 kk).

Koulutusyhtymän suurin ikäryhmä on 50–54 –vuotiaat, jossa on 23,6 % koko henkilöstöstä. Naisten suurimpaan ikäryhmään 50–54 –vuotiaat kuuluu 24,2 % naisista. Miesten suurin ikäryhmä on myös 50–54 –vuotiaat, jossa on 22,7 % miehistä. Koko henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 56,3 % (v 2015, 54,2 %). Yli 55-vuotiaita on 32,7 % ja alle 30-vuotiaita 4,0 %.

Opetushenkilöstö on viime vuosina aktiivisesti kouluttautunut pedagogisin opinnoin ja tutkintotasoan nostaen. Kaikki kelpoisuusehdot (ns. *muodollinen pätevyys*) täyttyy 90,1 % opettajakunnasta tarkasteluajankohtana 31.12.2016 (v. 2015/89 %). 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 laskenut, mutta sairauslomapäivien määrä on noussut. Vuonna 2016 on ollut useita yli sadan päivän sairauslomia ja tämä näkyy sairauspoissaolopäivissä sekä päivissä suhteessa henkilötyövuosiin ja tapauksiin. Sairauspoissaololuvut eivät sisällä tilapäistä hoitovapaata (lapsen sairaus). Sairauspoissaolot ovat työpäivissä 9,3 tpv/htv ja kalenteripäivissä 12,6 kpv/htv. Tapaturmien osalta määrä on pysynyt samana, mutta poissaolopäivien määrä on selvästi noussut aikaisempiin vuosiin verrattuna. Mukana on pari hieman pidempää tapaturmasta johtuvaa poissaoloa, jotka nostavat poissaolopäivien määrää ja keskimääräistä pituutta per tapaus.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on ollut yhdistettynä parin vuoden ajan Työplussan ja JYTA-alueen kanssa, jotta sisältö on täysin samanlainen molemmilla alueilla. Työterveyshuollosta saadaan vuosittain peruserä, 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 2016 eniten sairauslomia tuli tuki- ja liikuntaelinten vaivoihin, psyykkisiin ongelmiin liittyen ja hengityselinten sairauksiin liittyen.

Kuntoutuksiin vuonna 2016 osallistui 25 henkilöä ja kuntoutusten kesto oli yhteensä 228 työpäivää. Edellisenä vuotena 2015 oli 29 henkilöä kuntoutuksessa ja kuntoutusten kesto oli yhteensä 267

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.

Vuonna 2015 koulutusyhtymän henkilöstöstä 13 jäi vanhuuseläkkeelle. Henkilöstöstä neljä oli osaaikaeläkkeellä. Keski-ikä eläkkeelle siirtyessä vuonna 2016 oli 60v. 1kk. Tämä sisältää siirtymisen vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle.

Henkilöstökysely toteutettiin 16.–29.1.2017 välisenä aikana ja vastausprosentiksi muodostui 47,5 %, mikä on alhaisempi kuin edellisinä vuosina. 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, vastuhenkilöt, aikataulut ja seuranta. Kehittämiskohteita toimenpiteineen nostetaan esille vain muutamia, jotta niihin pystytään kunnolla paneutumaan ja niiden toteutumista seuraamaan.



KESKI-POHJANMAAN
KOULUTUSYHTYMÄ
Mellersta Österbottens utbildningskoncern