



Henkilöstöraportti 2018

Heke-tiimi 18.2.2019 | Johtoryhmä 6.3.2019 | YT-ryhmä 7.3.2019 | Hallitus 7.3.2019 | Valtuusto 25.4.2019



SISÄLLYS

1 Johdanto	1
2 Henkilöstötuloslaskelma	2
3 Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen	4
3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	4
4 Henkilöstön kehittäminen	7
4.1 Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen	8
4 Työhyvinvointi	12
4.1. Poissaolot	12
4.2. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa	15
4.3. Eläköityminen	15
4.4. Henkilöstökysely	17
4.5. Muu henkilöstön työhyvinvointi	17
4.6. Koko henkilöstön ja tulosalueiden muut yhteiset tapahtumat ja tyhy-toiminta	21
5 Yhteenveto	22

1 Johdanto

Koulutusyhtymässä on tehty henkilöstöraportointia vuodesta 2001 lähtien aluksi henkilöstötilinpäätöksen ja nykyisin henkilöstöraportin muodossa. Henkilöstöraportin sisältöä on muokattu ja kehitetty vuosien saatossa mm. Kuntatyönantajien suosituksen mukaiseksi. Henkilöstöraportti antaa Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän johdolle, luottamushenkilöille, henkilöstöasioista vastaaville sekä myös henkilöstölle itselleen tietoa koulutusyhtymän henkilöstövoimavaroista, henkilöstön osaamisesta ja työhyvinvoinnista. Henkilöstöraportissa kerrotaan myös saavutetuista tuloksista suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös muutostilanteissa.

Henkilöstön perustietoja koskevat tiedot perustuvat vuoden viimeisen päivän (31.12.2018) tilanteeseen. Suurin osa henkilöstötilinpäätöksen tiedoista on saatu palkanlaskentajärjestelmästä AGS-raportointiohjelmalla. Henkilöstön osaamiseen liittyvät perustiedot on pääosin kerätty ElbitSkills-HR -järjestelmästä. Osa tiedoista on täydennetty eri osa-alueita koordinoivilta henkilöiltä erikseen keräämällä.

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

Vuoden 2018 alussa nuorten ja aikuisten koulutus yhdistyivät uudistuvan organisaation mukaiseen Keski-Pohjanmaan ammattiopistoon. Samalla kiinnitettiin huomiota toimiala- ja lähiesimieslähtöisyyteen. Organisaatiouudistuksen jälkeen Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä on ollut kaksi tulosaluetta, ammattiopisto ja konsernipalvelut. Vuosi 2018 sisälsi uuden organisaatorakenteen toiminnan kehittämiseen ja ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanoon liittyviä toimintoja. Näitä olivat tukemassa erilaiset hankkeet ja kehittämistoimet.

Vuoden 2018 aikana valmisteltiin myös 1.1.2019 käyttöön otetun OVTES:n liite 1 mukaisen vuosityöajan soveltamisohjetta ja pidettiin useita perehdyttämistilaisuuksia. Vuoden 2019 alussa siirryttiin myös lukuvuosiajattelusta kalenterivuosisajatteluun ja tämä osaltaan edellytti valmistelua oppilaitossuunnittelussa.

Kokkolassa 7.3.2019

Liisa Sadeharju
johtaja

Elina Seppä-Jokela
henkilöstöpäällikkö

2 Henkilöstötuloslaskelma

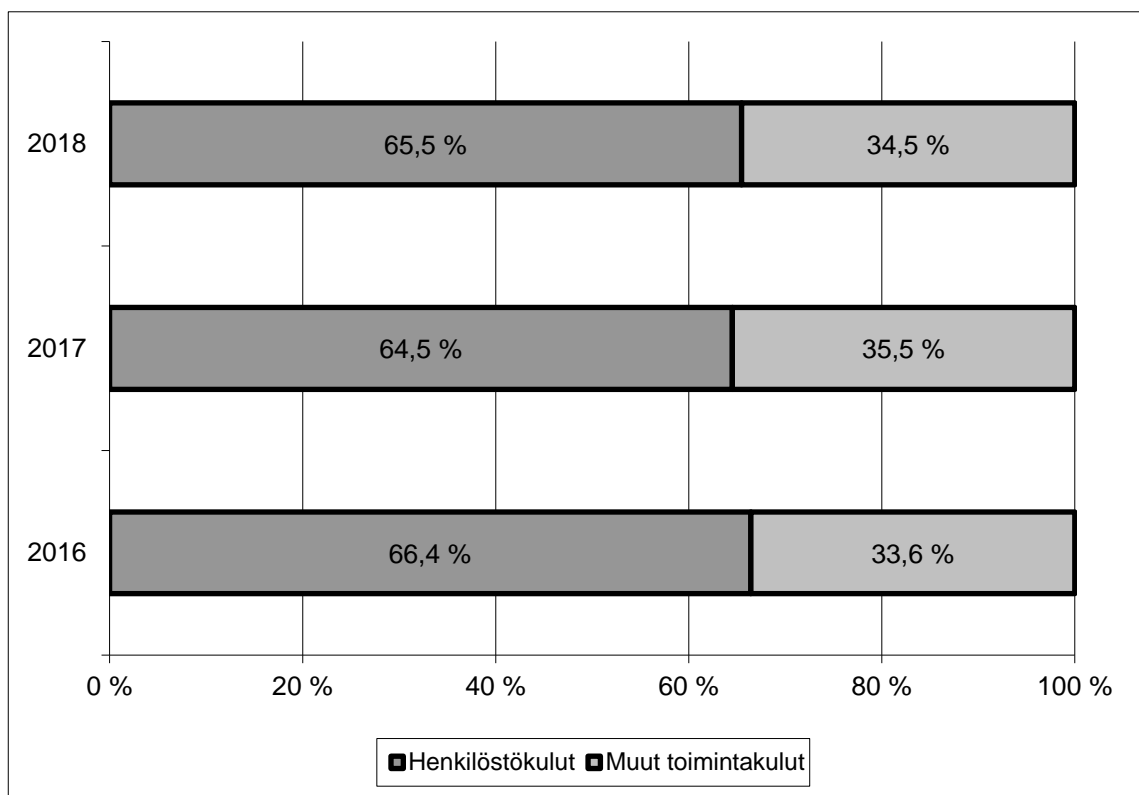
Henkilöstötuloslaskelma on tuloslaskelman tilien mukaan muokattu malli, jossa henkilöstökulut on jaoteltu mahdollisimman tarkasti kirjanpitoaineiston pohjalta.

	2016	2017	2018
TOIMINTATUOTOT YHTEENSÄ	40 531 227,02	36 757 064,91	35 796 903,15
TOIMINTAKULUT			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot			
Vakinaisten palkat	-5 906 284,76	-5 238 442,81	-16 925 770,07
Työsuhteisten palkat	-9 055 219,27	-8 566 743,12	0,00
Erilliskorvaukset	-489 805,39	-429 760,92	-421 750,51
Tuntiopettajat	-3 522 434,76	-2 970 368,81	0,00
Tukiopetus ja kerhotunnit	0,00	0,00	0,00
Tuntipalkat	-126 666,80	-77 485,67	-191 305,85
Sairausloman sijaiset	-141 380,04	-170 585,98	-66 325,32
Äitiysloman sijaiset	-30 109,23		-20 727,62
Vuosiloman sijaiset	-15 486,48	-15 856,13	-13 772,68
Muut sijaiset	-216 678,88	-190 122,98	-307 905,50
Erilliskorvaukset	-7 515,00	-4 355,00	0,00
Ansionmenetykskorvaukset	-2 651,76	-1 569,03	-2 300,91
Kokouspalkkiot	-62 102,50	-56 779,17	-68 692,15
Asiantuntijapalkkiot	-70 668,29	-76 751,26	-55 167,99
Oppisopimuskurssit	0,00	0,00	0,00
Työllistämistuella palkatut	0,00	0,00	0,00
Jaksotetut palkat	433 423,34	202 067,56	45 027,27
Aktivoituidut palkat/INVEST. ti	-55 770,96	-53 698,22	-54 180,64
Aktivoituidut palkat/INVEST. tilis	55 770,96	53 698,22	54 180,64
Erilliskorvaukset/lähdeveron alaiset	0,00	0,00	0,00
Tuntiopettajat/lähdeveron alaiset	-1 400,00	-1 400,00	0,00
Henkilöstökorvaukset	244 353,03	194 814,19	130 254,14
Sairausvakuutuskorvaukset	171 692,78	152 530,80	119 027,90
Tapaturmakorvaukset	45 562,93	26 252,42	11 226,24
Muut KELA:n korvaukset	27 097,32	16 030,97	0,00
Muut henkilöstömenojen korjauseurat	0,00	0,00	0,00
Palkat ja palkkiot yhteensä	-18 970 626,79	-17 403 339,13	-17 898 437,19
Henkilösivukulut			
Eläkekulut	-4 122 849,91	-3 658 500,41	-3 658 480,01
KVTEL-eläkemaksut	-3 923 995,56	-3 501 000,37	-3 517 876,73
-VARHE oma	-125 139,34	-80 486,56	-51 682,20
-VARHE yhteisvast.osuus	-73 122,21	-76 420,68	-88 328,28
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	-1 230 677,73	-853 715,66	-610 976,03
Sosiaaliturvamaksut	-399 834,46	-185 313,27	-152 839,56
Työttömyysvakuutusmaksut	-723 791,50	-576 603,13	-388 843,83
Tapaturmamaksut	-107 051,77	-91 799,26	-69 292,64
Henkilösivukulut yhteensä	-5 353 527,64	-4 512 216,07	-4 269 456,04
HENKILÖSTÖKULUT YHTEENSÄ	-24 324 154,43	-21 915 555,20	-22 167 893,23
MUUT TOIMINTAKULUT	-12 288 341,53	-12 053 895,41	-11 678 447,25
TOIMINTAKULUT YHTEENSÄ	-36 612 495,96	-33 969 450,61	-33 846 340,48
TOIMINTAKATE	3 918 731,06	2 787 614,30	1 950 562,67
RAHOITUSTUOTOT JA KULUT	-267 591,68	-253 641,99	-206 723,35
VUOSIKATE	3 651 139,38	2 533 972,31	1 743 839,32
POISTOT JA ARVONALENTUMISET	-2 832 474,50	-2 723 296,86	-2 558 027,89
SATUNNAISET TUOTOT	0,00	0,00	0,00
SATUNNAISET KULUT	-180 000,00	0,00	0,00
TILIKAUDEN TULOS	638 664,88	-189 324,55	-814 188,57

TAULUKKO 1. Henkilöstötuloslaskelma 2018

Henkilöstötuloslaskelman tilien osalta on tullut muutoksia kirjaamistapoihin vuosien aikana. Vuoden 2018 otettiin käyttöön uusi taloushallinnon järjestelmä, jonka yhteydessä tileihin tuli muutoksia. Vakinaisten palkat sisältävät vuonna 2018 työsuhteisten, tuntiopettajien sekä tukiopetus ja kerhotunnit. 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.

Henkilöstötuloslaskelman pohjalta on alla kuvattu koulutusyhtymän toimintakulujen kehitystä vuosien 2015–2017 aikana jaotteleamalla toimintakulut henkilöstökuluihin ja muihin toimintakuluihin. Alla olevassa kuviossa ei ole huomioitu poistoja. Henkilöstökulujen osuus kaikista toimintakuluista on noussut 1 prosenttiyksikön verran verrattuna edelliseen vuoteen. Henkilöstökustannuksissa nousua on tapahtunut noin 0,25 miljoonaa euroa edelliseen vuoteen verrattuna, mutta vuoteen 2016 verrattuna henkilöstökulut ovat laskeneet noin 2,15 miljoonaa euroa. Muut toimintakulut ovat pienentyneet edelliseen vuoteen verrattuna noin 0,38 miljoonaa euroa ja vuoteen 2016 verrattuna noin 0,6 miljoonaa euroa.



KUVIO 1. Koulutusyhtymän toimintakulut 2016–2018

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 (31.12.2018) tilanteeseen. Suurin osa henkilöstötilinpäätöksen tiedoista on saatu palkanlaskentajärjestelmästä AGS-raportointiohjelmalla.

Henkilötyövuodet	2016	2017	2018
Konsernipalvelut	111	105	101
Ammattiopisto	247	214	321
Aikuiskoulutus	122	121	-
YHTEENSÄ	480	440	422

TAULUKKO 2. Henkilötyövuosikertymä 2016–2018

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 2016 – 2018 aikana. Konsernipalvelujen luvuissa näkyy myös luottamushenkilöstön osuus.

3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Taulukossa 3. on esitetty tulosalueittain henkilöstömäärät vuosina 2016 – 2018. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä oli 31.12.2018 yhteensä 417 työntekijää (ilman sivutoimisia). Tarkasteluhetkellä 31.12.2018 oli kolme henkilöä äitiyslomalla, yksi henkilö vanhempainvapaalla, yksi henkilö hoitovapaalla, yhdeksän henkilöä opintovapaalla, yhdeksän henkilöä työvapaalla ja kaksi henkilöä vuorotteluvapaalla. Heidät lasketaan kuitenkin mukaan henkilöstömäärään ja osalla heistä on vapaiden aikana sijainen.

Koulutusyhtymän henkilöstömäärän vähentyminen on tapahtunut eläköitymisen, määräaikaisten työsuhteiden päättymisen, toiminnan uudelleen organisoimisen ja aikaisempien vuosien yt-toimenpiteiden myötä.

Henkilöstömäärä	2016	2017	2018
Konsernipalvelut	111	108	103
Ammattiopisto	231	219	314
Aikuiskoulutus	104	111	-
yhteensä	446	438	417

TAULUKKO 3. Henkilöstömäärä 2016 – 2018

Osa-aikaisessa työ/virkasuhteessa oli 44 henkilöä. Osa-aikaisuuden syynä on pääsääntöisesti henkilöstä itsestään johtuva syy, kuten osittainen varhennettu eläke tai osittainen hoitovapaa.

Alla olevassa taulukossa on tulosalueittain vakituiset ja määräaikaiset työntekijät 31.12.2018. Henkilöstömäärästä oli 86,6 % vakituudessa työ-/virkasuhteessa (v. 2017 /85,8%, v. 2016 / 88,8%).

Tulosalue	vakituinen	määräaikainen	yht.	vakituiset %
Ammattiopisto	271	43	314	86,3 %
Konsernipalvelut	90	13	103	87,4 %
yhteensä	361	56	417	86,6 %

TAULUKKO 4. Vakituiset ja määräaikaiset tulosalueittain 31.12.2018

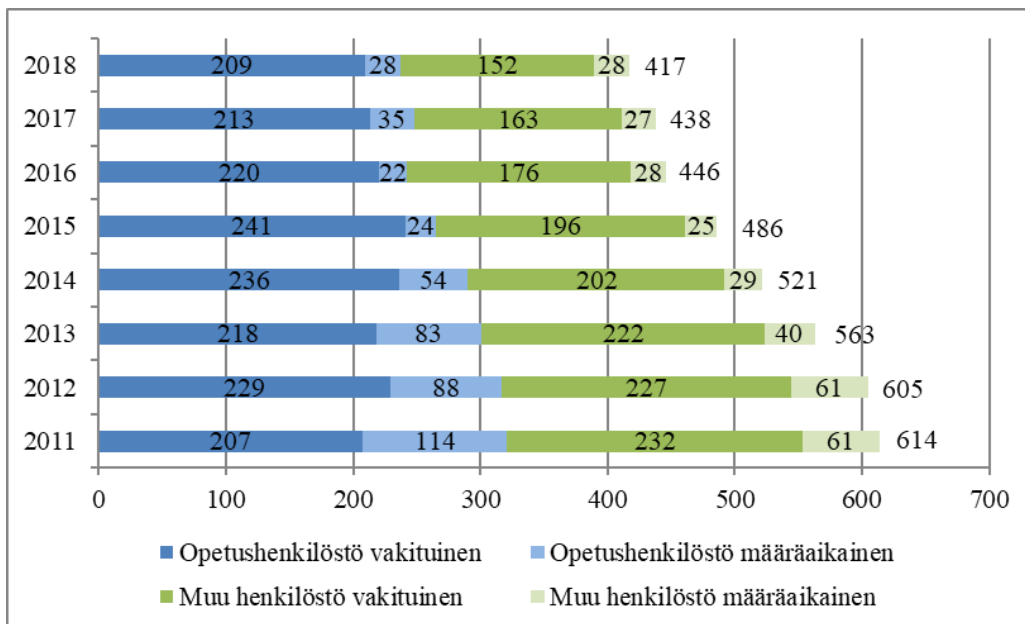
Taulukossa 4. henkilöstömäärä on esitetty tulosalueittain jaettuna opetus- ja muuhun henkilöstöön. Samalla on laskettu opetushenkilöstön prosentuaalinen osuus tulosalueen koko henkilöstömäärästä. Koko koulutusyhtymän henkilöstöstä hieman yli puolet 56,8 % kuuluu opetushenkilöstöön (v.2017/56,6%, 2016/54,5%, 2015/54,5 %). Ammattiopiston osalta opetushenkilöstön määrä on 75,5%. Ammattiopiston opetuksen ohjaava ja avustava henkilöstö on laskettu mukaan muuhun henkilökuntaan. Lisäksi luonnonvara-alalla koulutilat (maa-, ja metsätilat) työllistävät runsaasti muuta kuin opetushenkilöstöä sekä vakituisesti että määräaikaaisesti. Opetushenkilöstön suhteellinen osuus toimialoittain vaihtelee.

Koulutusyhtymän omat ruoka-, laitoshuolto- ja kiinteistöhuoltopalvelut lisäävät suhteellisesti muun henkilökunnan osuutta verrattuna opetushenkilöstöön.

Tulosalue	opettajat	muu henkilökunta	yht.	opettajat %
Ammattiopisto	237	77	314	75,5 %
Konsernipalvelut	0	103	103	0,0 %
yhteensä	237	180	417	56,8 %

TAULUKKO 5. Opetus- ja muu henkilöstö tulosalueittain 31.12.2018

Alla olevasta kuvioista 2. näkee henkilöstöryhmien muutoksen vakituisten ja määräaikaisten osalta vuosina 2011 – 2018. Vuonna 2018 vakituisia opetushenkilöstä oli 88,2 % (v.2017/85,9%, 2016/90,9%, 2015/90,9%). Muusta henkilökunnasta vakituisia oli 84,4 %, kun vuonna 2017 muusta henkilökunnasta vakituisia oli 85,8 % (v. 2016/86,3%, 2015/88,7%, 2014/87,4 %).



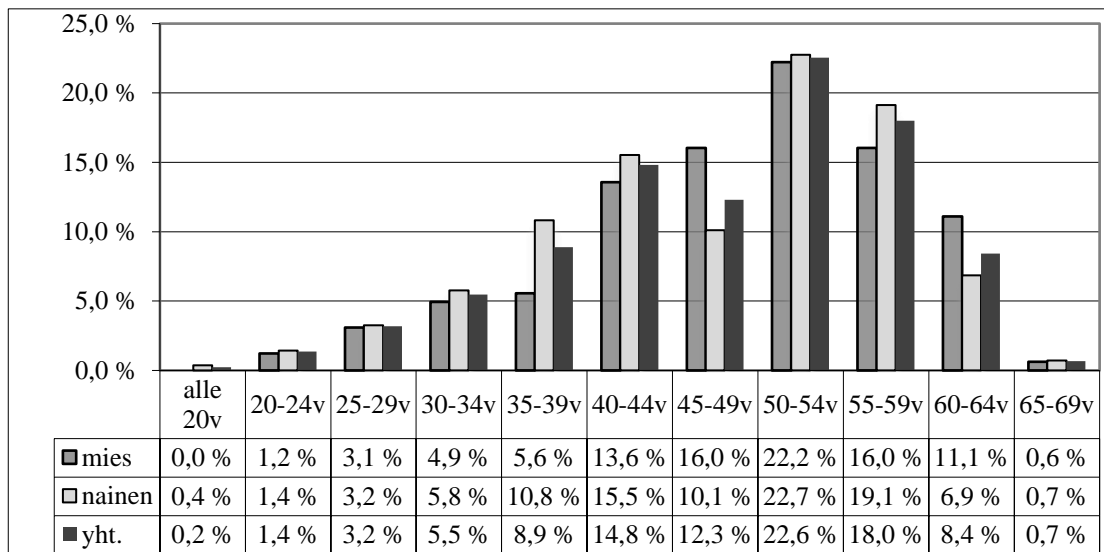
KUVIO 2. Henkilöstön määrä vuoden lopussa 2011–2018

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

	miehet		naiset		yht.
	kpl	%	kpl	%	
Ammattiopisto	126	40,1 %	188	59,9 %	314
Konsernipalvelut	25	16,6 %	78	75,7 %	103
yhteensä	151	36,2 %	266	63,8 %	417

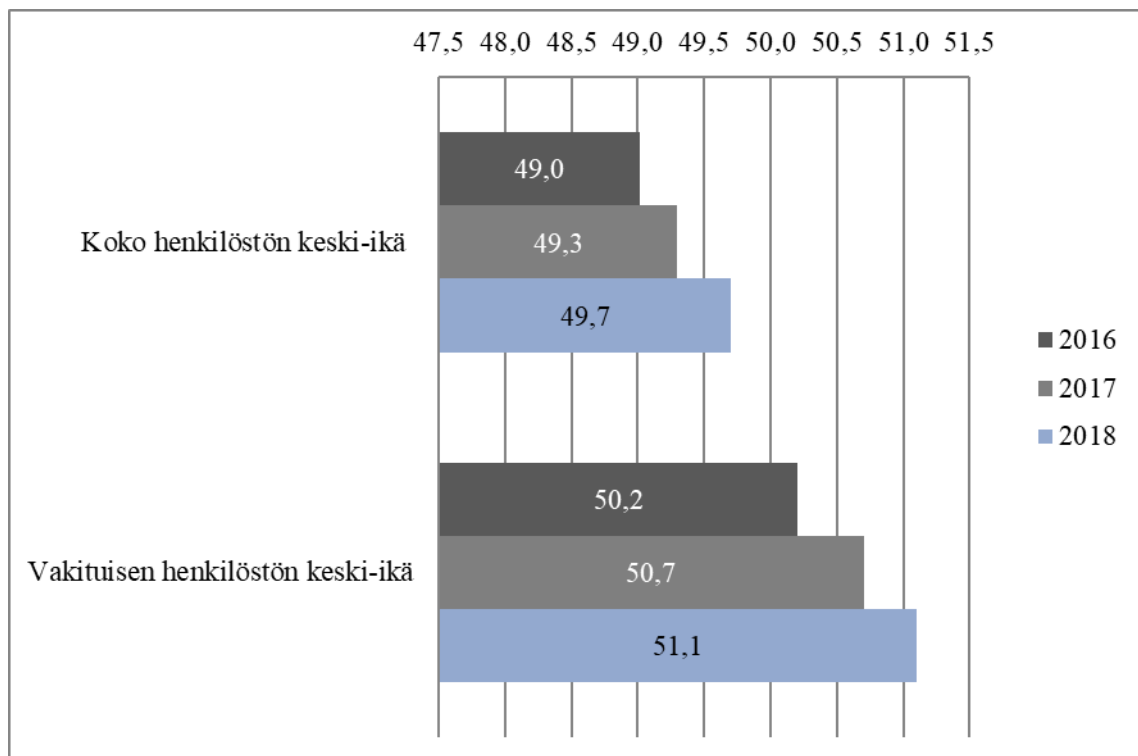
TAULUKKO 6. Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2018

Koulutusyhtymän suurin ikäryhmä on 50–54 –vuotiaat, jossa on 22,6 % koko henkilöstöstä. Naisten suurimpaan ikäryhmään 50–54 –vuotiaat kuuluu 22,7 % naisista. Miesten suurin ikäryhmä on myös 50–54 –vuotiaat, jossa on 22,2 % miehistä. Koko henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 51,8% Yli 55-vuotiaita on 28,3 % ja alle 30-vuotiaita 5,0%.



KUVIO 3. Henkilöstön sukupuoli ja ikäjakauma 31.12.2018

Koko henkilöstön ja vakituisen henkilöstön keski-ikä on koko yhtymätasolla hieman noussut vuosien saatossa. Alla on kuvattuna henkilöstön keski-ikä koko henkilöstön ja vakituisen henkilöstön keski-ikä vuosina 2016 - 2018.



KUVIO 4. Henkilöstön keski-ikä (koko henkilöstö, vakituiset) 2016 - 2018

Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2018 lopussa 49 vuotta 8 kuukautta. Vakituisten henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2018 lopussa 51 vuotta 1 kuukausi.

4 Henkilöstön kehittäminen

Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisessä tunnistetaan ja kirjataan vuosittaiset painopisteet yhtymä- ja henkilöstösuunnitelmissa. Painopistealueet nousevat valtakunnallisista ja alueellisista sekä organisaation ja henkilöstön kehittämis- ja osaamistarpeista. Erityisesti vuosina 2017 – 2019 painopisteet ovat nousseet ammatillisen koulutuksen reformin asettamista tarpeista.

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

Vuoden 2018 alussa laadittiin Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2018- 2019, joka sisältää henkilöstön osaamisen kehittämisen pääpainopisteet. Osaamisen kehittämisessä on tunnistettu 70–20-10-malli, joka esittää millä tavalla henkilöstön osaamisen kehittämisessä voidaan siirtää painopiste perinteisestä täydennyskoulutuksesta kohti työssä oppimista ja kokemuksesta oppimista. Mallissa 70 % on kokemuksesta oppimista, kuten tarttumalla uusiin haasteisiin tai osallistumalla uusiin työtehtäviin ja projekteihin. Tekemällä itse. Kun taas 20 % on oppimista muilta. Opitaan muiden kokemuksista esimerkiksi verkostoissa. Ja 10% on perinteistä formaalia koulutusta esim. luentoja ja kursseja.

ElbitSkills-HR-järjestelmää käytetään kehityskeskusteluissa, työnkuvauksen kirjaamisessa sekä osaamisen ja perehdyttämisen dokumentoinnissa. Henkilöstöstä noin 50 % kävi yksilö- tai ryhmäkehityskeskustelun ElbitSkills-mallin mukaisesti vuonna 2018. Tämä lisäksi on käyty ryhmäkehityskeskusteluita, mutta niitä ei olla raportoitu ElbitSkills-järjestelmään.

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

Henkilöstöstrategia 2020

Koulutusyhtymän strategiassa yhdeksi toimenpiteeksi määriteltiin henkilöstöstrategian laatiminen. Keväällä 2017 valmistui henkilöstöstrategia, joka laadittiin tukemaan uudistumista ja henkilöstön hyvinvointia.

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

Henkilöstöstrategian pohjalta on asetettu henkilöstötoiminnan tavoitteita vuodelle 2018 ja esim. henkilöstöpulssin kysymykset pohjautuvat henkilöstöstrategiaan.

HEKE-tiimi

Koulutusyhtymässä toimii henkilöstön kehittämistiimi (HEKE-tiimi), jonka tarkoituksena on henkilöstötyön suunnitelmallisuuden kehittäminen, yhteisten toimintamallien ja käytänteiden luominen sekä raportoinnin kehittäminen. Vuoden 2018 aikana HEKE-tiimin kokoonpanoon tuli muutoksia tiimien uudelleen nimeämisten vuoksi. HEKE-tiimi kokoontui vuonna 2018 kaksi kertaa ja keskeisiä teemoja ovat olleet henkilöstöraportointi ja –suunnittelu, kehityskeskustelukäytäntöjen kehittäminen, henkilöstökyselyyn valmistautuminen ja osaamisen kehittäminen.

Koulutusyhtymän sähköinen rekrytointikäytäntö

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



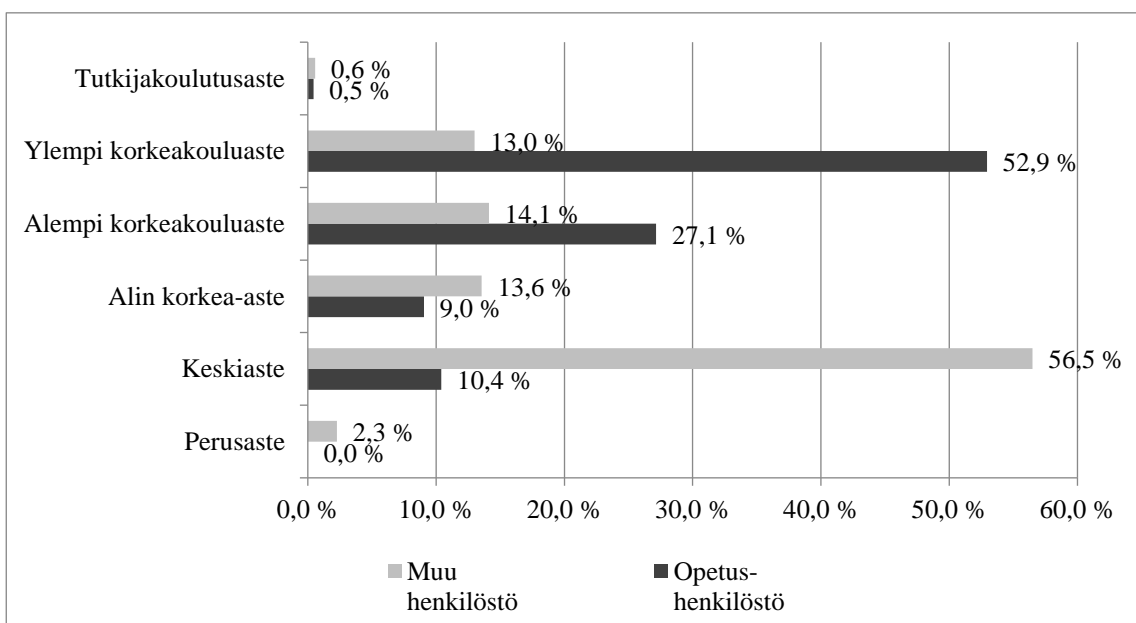
Vuoden 2018 aikana toteutettiin 39 rekrytointia Kuntarekryn kautta. Näistä kaksi rekrytointia oli sisäisiä rekrytointeja.

4.1 Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen

Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen ovat oleellinen osa mitattaessa henkilöstön laadullisia ominaisuuksia. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä näitä seurataan useilla eri mittareilla. Tässä raportissa mittareina on käytetty pääosin samoja mittareita kuin edellisinä vuosina. Ensimmäisenä tarkastellaan koulutusrakennetta koko henkilöstön osalta. Koulutusrakennetta kuvataan Tilastokeskuksen koulutusrakennejaottelun mukaisesti. Alinta korkea-astetta ei enää nykyään käytetä koulutusluokituksena. Se sisältää mm. teknikon ja sairaanhoitajan tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.

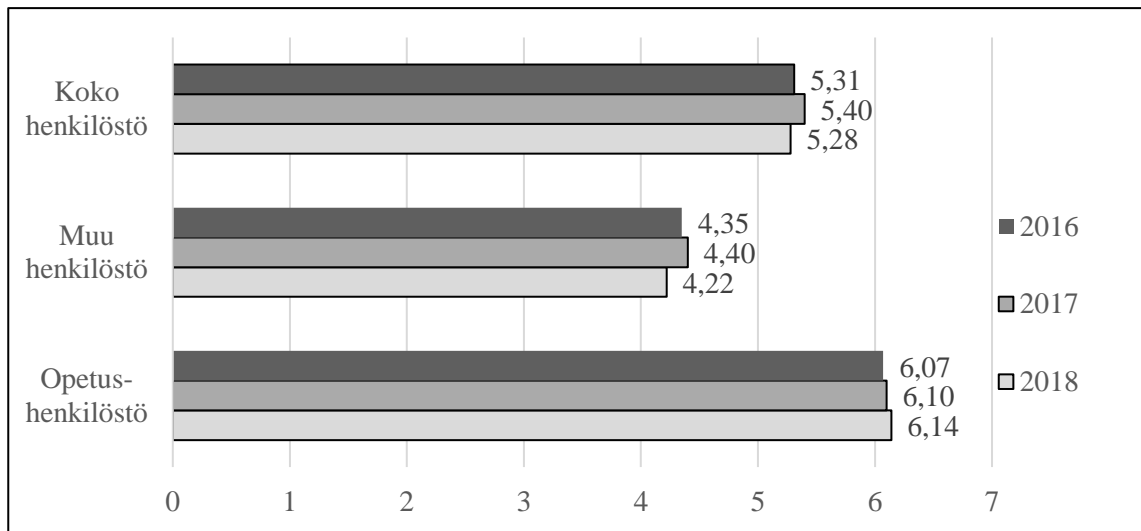
Koulutusrakenne ja pätevyys

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.



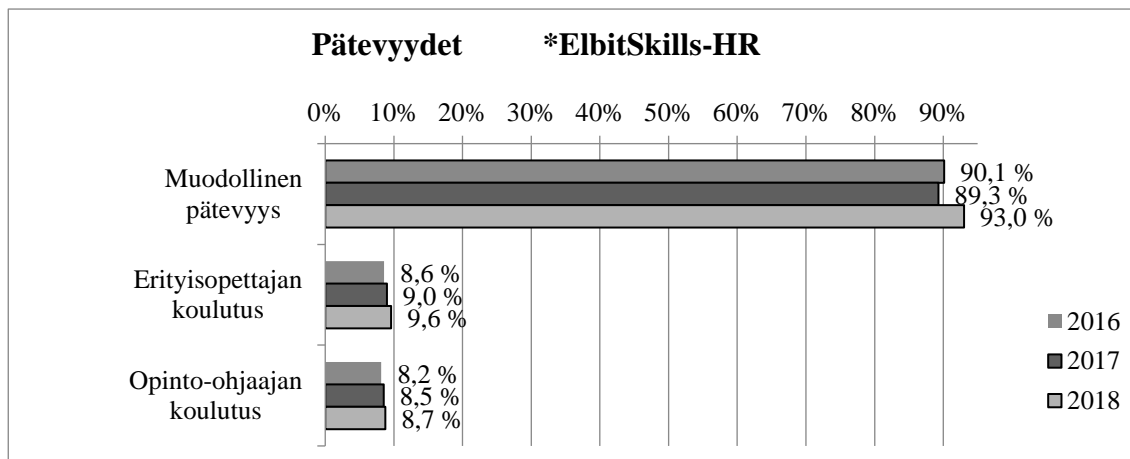
KUVIO 5. Opetus- ja muun henkilöstön koulutusrakenne 2018

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



KUVIO 6. Henkilöstön koulutustasoindeksi 2016–2018

Opetushenkilöstön osalta koulutustaso on hieman noussut, mutta muun henkilöstön ja koko henkilöstön osalta koulutustaso on hieman laskenut.



KUVIO 7. Opetushenkilöstön pätevyystiedot 2016 – 2018

Kuviossa 7. on opetushenkilöstön pätevyystiedot seurattavien osaamisalueiden osalta. Kaikki kelpoisuusehdot (ns. *muodollinen pätevyys*) täyttyy 93,0 % opettajakunnasta tarkasteluajankohtana 31.12.2018. Tämä on noussut edellisiin vuosiin verrattuna.

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 pätevoitymiseen tähtääviä opintoja. Tätä on edesauttanut Kokkolassa ja lähialueella järjestetyt alueelliset koulutusryhmät.

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

Erityisopettajan opinnot 60 op on suoritettuna koulutusyhtymässä vuonna 2018 yhteensä 9,6 % opettajista ja *opinto-ohjaajan opinnot* on suoritettuna 8,7 % opettajista. Myös näiden määrä on lisääntynyt vuosien saatossa. Nämä pätevyudet omaavat opettajat eivät kuitenkaan kaikki toimi ko. tehtävässä esim. erityisopettajana tai opinto-ohjaajana.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Vuoden 2018 aikana on osaamisen kehittäminen ollut vahvasti ammatillisen koulutuksen reformin asettamien tavoitteiden toimeenpanon mukaista. Osaamisen kehittämiseen on tuotu vahvemmin mukaan 70-20-10 -mallia, jolloin osaamisen kehittämistä on tapahtunut paljon erilaisten hankkeiden ja työpajojen kautta.

Suunnitelmakausille 2017–2019 tavoitteeksi asetetun henkilöstön tieto- ja viestintätekniiikan käytön edistäminen ja toiminnan tarkoituksenmukaisen digitalisaation hyödyntämistä opetustyössä on jatkettu eteenpäin Still- ja Video for Education hankkeella. Opetushenkilöstölle on tarjottu työpajoissa mahdollisuuksia O365-työkalujen ja uuden itslearnig – työkalun käyttöönottoon.

Parasta DigiOhjausta -hankkeessa on kartoitettu Kpedun digitaalisen ohjauksen tilannetta ja välineitä sekä tutustuttu valtakunnallisen verkoston muiden toimijoiden digi-ohjaukseen. Verkostossa on yhdessä muodostettu kantaa sille mikä olisi valtakunnallinen opetus- ja ohjaushenkilöstölle asetettu minimivaatimus digitaalisten suhteiden. Hankkeessa on myös kehitetty työpaikkaohjaajille digitaalisia palveluita ja varmistettu työpaikkaohjaajakoulutuksen saatavuutta myös verkossa. Verkossa tapahtuvaan ohjaukseen on tarjottu osaamisen kehittämiseen tukea henkilöstölle. Hankkeen toimenpiteitä on kohdistettu erityisesti työelämässä oppimisen kanssa tekemisissä olevaa henkilöstölle.

Lisäksi erilaisten tieto- ja viestintätekniiikan ratkaisujen ja järjestelmien sekä sosiaalisen median hyödyntämistä viedään eteenpäin mm. eTutoreiden kanssa.

Opetus- ja kulttuuriministeriöltä ammatillisen koulutuksen toimeenpanoon saatua strategiarahoitusta on käytetty myös opettajien osaamisen kehittämiseen. Strategiarahoituksella opettajilla on mahdollisuus hakeutua työelämäjaksoille päivittämään omaa ammatillista osaamista ja edistämään työelämäkumppanuutta. Loppuvuodesta 2018 toteutui ensimmäinen kuukauden mittainen työelämäjakso. Yhtymäsuunnitelmassa 2018 on tavoitteena työelämäjaksojen toteuttaminen. Strategiarahoituksen lisäksi työelämäjaksoja toteutetaan kansainvälisyshankkeissa ja Mix-hankkeissa.

Mix -hankkeen kautta toteutettiin 19 viikon mittaista työelämäjaksoa. Mix-hankkeen puitteissa opettajilla oli mahdollisuus osallistua tukea tarvitsevan opiskelijan tukemiseen viikon mittaisella työelämäjaksolla. Jakson tavoitteena oli madaltaa opiskelijan kynnystä työpaikalla tapahtuvan oppimisen aloittamiseen sekä tarjota opettajalle mahdollisuus opiskelijan kokonaisvaltaiseen tukemiseen sekä työelämään tutustumiseen.

Tutkintovastaaville pidettiin koulutustilaisuuksia yhteisten tutkinnon osien osa-alueiden osaamisen integroinnista ammatilliseen osaamisen hankkimiseen sekä tutkintokohtaisen arvioinnin toteuttamissuunnitelman laatimisesta.

Yhtymäsuunnitelmassa on suunnitelmakaudelle kirjattuna toiminnan ja johtamisen sujuvoittamiseksi LEAN-ajattelun ja toiminnan osaamisen kehittäminen sekä LEAN-työkalujen käytön soveltaminen reformin mukaisen toiminnan uudistamisessa ja uudistuvan organisaatiorakenteen työmuodoissa. Kpedu LEAN (ESR) –hankkeessa on jatkettu Lean-osaamisen lisäämistä sekä opiskelijoille että opettajille toimialakohtaisesti. Rakennusosalalla aloitettiin 5S-työkalun käyttöönotto.

Parasta Palvelua pohjoinen -hankkeen tavoitteena on parhaan mahdollisen palveluprosessin varmistaminen koulutuksen järjestäjältä työelämälle. Palveluprosessin parantamiseen valittiin keinoksi palvelumuotoilu. Hankkeessa on koulutettu Kpedun henkilöstöä palvelumuotoiluun. Palvelumuotoilun tuotoksena tunnistettiin yhdessä työelämän kanssa työelämälle tarjottavan palvelun kriittiset

pisteet. Hankkeessa on kehitetty Kpedun työpaikkaohjaajakoulutuksen toteuttamiseen liittyvää henkilöstön osaamista ja muokattu työpaikkaohjaajakoulutuksen sisältöjä vastaamaan paremmin työelämän tarpeeseen. Opetus- ja ohjaushenkilöstölle kohdistettavaa osaamiskartoitusta muotoiltiin hankkeen valtakunnallisessa verkostossa ja muokattiin myös Kpedulle soveltuvaksi versioksi. Osaamiskartoituksen tulosten perusteella on tarkoitus myöhemmin suunnitella ja toteuttaa toimenpiteitä Kpedun henkilöstön osaamisen kehittämiseksi.

Erityisopetukseen liittyen vuoden 2018 aikana järjestettiin useita Erva-kokouksia, joissa kehitettiin HOKS-prosessia erityisopetuksen näkökulmasta sekä päivitettiin toimintaohjeita. Tehostettiin tukitoimien kirjaamista Wilmaan sekä erilaisten toimivien käytänteiden mahdollistamista. Kehitettiin sähköistä materiaalia, osaamisen arviointia sekä arviointisuunnitelmaa, jossa kirjattu erityistä tukea saavan opiskelijan arviointiin ja mukauttamisen liittyvää prosessia. Lisäksi selvitettiin olemassa olevia työllistymisväyliä ja saatiin uusia menetelmiä työllistymisen ja työssäoppimisen tukemiseen.

Esimiehille suunnattuja kehittämistoimia on käyty läpi laajan johtoryhmän tapaamisissa. Muutama henkilö on suorittanut Johtamisen erikoisammattitutkintoa ja muita johtamiseen tai esimiestyöhön liittyviä koulutuksia. Lisäksi esimiehiä osallistui Lean -koulutukseen. Vuoden 2018 alussa tapahtuneen organisaatiomuutoksen myötä nuorten ja aikuisten koulutus yhdistyi ammattiopiston alle ja samalla myös päällikkörakenne tiivistyi. Yhtymäsuunnitelmaan 2018 on kirjattu, että tavoitteena on, että koulutusyhtymässä nuorten koulutus, aikuiskoulutus ja kehittämistoiminta toimialoittain muodostavat työyhteisöjä, jotka yhdessä kehittävät koulutusta, työelämää ja työelämäyhteistyötä omalla alallaan, mutta myös yli toimialojen. Päälliköt ja esimiehet valmistautuivat jo syksyn 2017 aikana organisaatiouudistukseen, mutta työ jatkui edelleen vuoden 2018 aikana.

Yhtymäsuunnitelmassa 2018 tavoitteeksi on kirjattu henkilöstöstrategian pohjalta, että henkilöstöllä on yhteinen vastuu positiivisesta työkultuurista ja asiakaskokemuksesta. Näitä tukemaan luodaan edistyksellisiä työyhteisökäytänteitä ja johtamisosaamista kehitetään tukemaan uudistumista ja hyvinvointia. Loppuvuodesta 2017 käynnistyi johdon ja päälliköiden osalta muutosjohtamiseen ja toimintamallien uudistamiseen liittyvä Humapin sparraus, joka jatkui vuonna 2018. Myös koko henkilöstölle järjestettiin Humapin sparrausta vuoden 2018 aikana uudenlaisten toimintamallien käyttöönottoon liittyen.

Vuoden 2019 alussa koulutusyhtymä siirtyi OVTES:n liite 1 mukaiseen vuosityöaikaan ja tähän liittyen henkilöstölle järjestettiin yhteisiä ja alakohtaisia koulutustilaisuuksia.

Lisäksi on järjestetty opiskelijahallinnon järjestelmien, Wilman, Kurren ja Primuksen, käyttöön liittyviä koulutuksia. Taloushallinnon puolella vuoden 2018 siirryttiin uuteen taloushallinnon järjestelmään ja tämän osalta on ollut käyttöönottokoulutuksia vielä vuoden 2018 puolella.

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

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

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

Kunnat ja kuntayhtymät ovat oikeutettuja hakemaan koulutuskorvausta. Lain (1140/2013) tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen heidän ammatillista osaamistaan kehittävää koulutusta. Vuoden 2018 osalta Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä sai 13 750€ koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta. Käytännössä koulutuskorvaus vähennetään vuoden 2018 työttömyysvakuutusmaksusta.

Kansainvälinen toiminta

Alla olevassa taulukossa on kuvattu henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus vuosina 2016 – 2018. Henkilöstön kansainvälisellä liikkuvuudella tarkoitetaan mm. kv-hankkeisiin liittyvää toimintaa sekä seminaari- ja kokousmatkoja ulkomailla.

Tulosalue	2016		2017		2018	
	henkilöstö	päiviä	henkilöstö	päiviä	henkilöstö	päiviä
Ammattiopisto	42	324	42	306		
Aikuiskoulutus	37	282	35	260		
Konsernipalvelut	4	30	2	30		
Yhteensä	83	636	79	596	83	633

TAULUKKO 7. Henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus 2016–2018

Koulutusyhtymän henkilöstön kansainvälisyystoiminta on hieman noussut vuodesta 2017, mutta vuoden 2016 kanssa lähes samalla tasolla. Yllä olevan taulukon osallistujamäärissä voivat olla osittain samat työntekijät mukana useamman kerran. Vuonna 2018 ei tulosalueita tilastoitu erikseen.

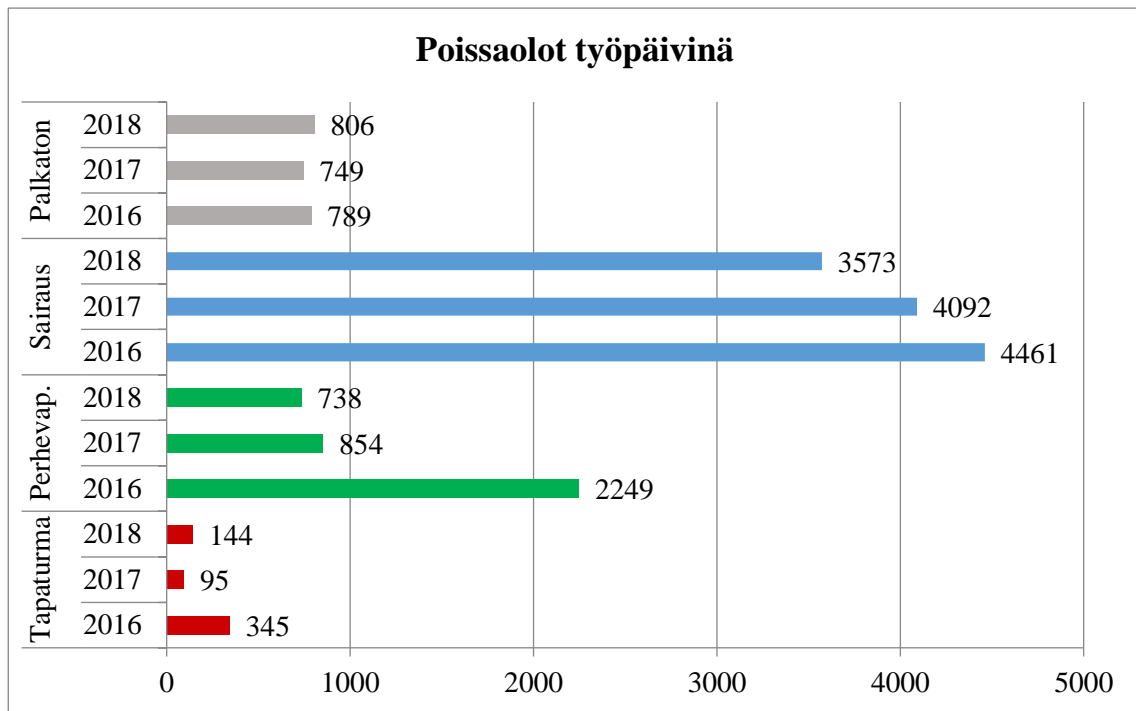
Opettajia oli kansainvälisillä työelämäjaksoilla vuoden 2018 aikana Liettuassa, Ranskassa ja Slovakiassa. Työelämäjaksota toteutui neljä ja niiden pituus oli n. 12-14 päivää.

4 Työhyvinvointi

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

4.1. Poissaolot

Poissaoloja on tarkasteltu koulutusyhtymässä perinteisesti työpäivinä. Mukana on nyt kuitenkin poissaolotietoja kalenteripäivinä, jotta näitä voidaan paremmin vertailla muihin kuntaorganisaatioihin. Koulutusyhtymän vuosivertailun vuoksi aloitetaan kuitenkin työpäivävertailulla. Alla on vuosivertailu 2016 – 2018 tapaturman, sairauden, perhevapaiden ja palkattoman vapaan aiheuttamista poissaoloista työpäivien mukaan. Sen jälkeen on tarkemmin avattu poissaolosyitäin mm. henkilöiden määrää ja keskimääräistä poissaolon pituutta per tapaus.



KUVIO 8. Poissaolot työpäivinä vuosina 2016 - 2018

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

	TAPATURMA			SAIRAUUS (tpv)			SAIRAUUS (kpv)		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Henkilöt	7	9	9	289	274	275	289	274	275
Päiviä	345	95	144	4461	4092	3573	6062	5686	4794
Pvät/htv	0,7	0,2	0,3	9,3	9,3	8,5	12,6	12,9	11,4
Pvät/tapaus	49,3	10,6	16,0	15,4	14,9	13,0	21,0	20,8	17,4

TAULUKKO 8. Tapaturma- ja sairauspoissaolot 2016 - 2018

Tapaturmien osalta henkilömäärä on pysynyt samana, mutta poissaolopäivien määrä on noussut edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2016 oli mukana pari pidempää tapaturmasta johtuvaa poissaoloa, jotka nostavat poissaolopäivien määrää ja keskimääräistä pituutta per tapaus.

Sairauspoissaolojen osalta henkilöiden määrä on pysynyt lähes samana, mutta sairauspoissaolopäivien määrä on laskenut. Vuonna 2018 ei pitkiä sairauspoissaolojaksoja ollut niin useita kuin vuonna 2017.

Sairauspoissaolot ovat yllä olevassa taulukossa työpäivinä ja kalenteripäivinä (kpv). Sairauspoissaololuvut eivät sisällä tilapäistä hoitovapaata (lapsen sairaus), eikä näitä ole raportoitu myöskään alla olevissa perhevapaissa. Sairauspoissaolot ovat työpäivissä 8,5 tpv/htv ja kalenteripäivissä 11,4 kpv/htv. Jos vertailulukuna käyttää henkilöstömäärää (ei htv), sairauspoissaolot kalenteripäivinä per henkilö on 11,5 kpv/hlö. Koulutuskeskus Salpauksella vastaava luku on 11,2 kpv/hlö.

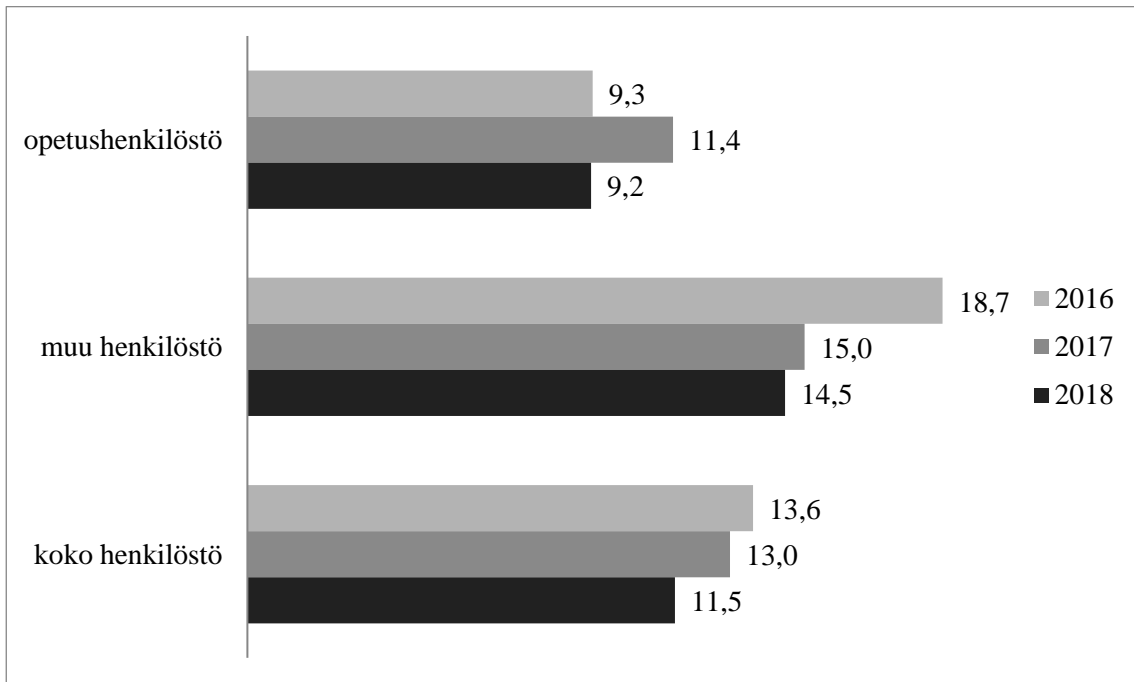
Kokkolan kaupungilla on seurattu poissaoloja per henkilöstömäärä ja vuonna 2018 poissaoloja oli 14,6 kpv/hlö. Luku sisältää myös työtapaturmista seuranneet poissaolot. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä vastaava vertailulukku on 12,0 kpv/hlö.

Sairauspoissaolotapauksia keston mukaan vuosina 2016 – 2018 on kuvattu alla olevassa taulukossa. Vuonna 2018 oli enemmän lyhyitä sairauspoissaoloja (1-3 päivää), mutta vähemmän taas pidempiä sairauspoissaoloja (yli 3 päivää).

	1-3 päivää	yli 3 päivää
2018	520	225
2017	479	244
2016	525	253

TAULUKKO 9. Sairauspoissaolotapaukset kesto vuosina 2016 – 2018

Alla on kuvattu sairauspoissaolot kalenteripäivinä suhteessa henkilöstömäärään (opetushenkilöstö, muu henkilöstö ja koko henkilöstö). Sairauspoissaolot ovat vähentyneet kaikissa ryhmissä.



KUVIO 9. Sairauspoissaolojen (kalenteripäivät) vertailu 2016 – 2018

Perhevapailta on vuonna 2018 ollut henkilöstöä yksi enemmän kuin edellisenä vuotena, mutta päivien määrä on vähäisempi. Puolet perhevapailta olleista oli naisia ja puolet miehiä. Palkattomia vapaata on pidetty vuonna 2018 enemmän. Palkattomiin vapaisiin luetaan mukaan myös mm. pidempiä palkattomia virkavapaita.

	PERHEVAPAAT			PALKATON		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Henkilöt	19	11	12	71	81	91
Päiviä	2249	854	738	789	749	806
Päiviä/htv	4,7	1,9	1,7	1,6	1,7	1,9
Päiviä/tapaus	118,4	77,6	61,5	11,1	9,2	8,9

TAULUKKO 10. Perhevapaat ja palkattomat poissaolot 2016 - 2018

4.2. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa

Koulutusyhtymän työterveyshuollosta vastaa työterveyshuolto Työplus Kokkolassa ja Teerijärvellä (Kaustisen toimipaikka). Kannuksen ja Perhon toimipaikkojen työterveyshuollot ovat siirtyneet vuoden 2017 alusta lähtien JYTA:sta Työplussan alaisuuteen. Työterveyshuollosta saa lakisääteisen perusterveydenhoidon lisäksi sairaanhoitopalvelut.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain yhteistyöpalaverissa, jossa on mukana työterveyshuollon ja koulutusyhtymän edustajat. Vuonna 2018 tehtiin edellisvuosia enemmän työterveyshuollon ennakoivaan terveydenhuollon tehtävään liittyviä työpaikkaselvityksiä toimialoilla ja -paikoilla. Tämän myötä myös henkilöstön määräaikaistarkastusten määrä lisääntyi. Ennakoiva työterveyshuolto osaltaan lisäsi myös työterveyshuollon kustannuksia.

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 puolivuositin. Jos työntekijällä on puolivuosisiksausjakson aikana yli 4 sairauspoissaoloa tai yli 8 sairauspäivää, sopii esimies keskusteluajan työntekijän kanssa sairauspoissaolojen syiden selvittämiseksi. Poikkeuksena on tilanne, jossa työntekijän sairauslomien 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 2018 eniten sairauslomia tuli psyykkisiin ongelmiin, tuki- ja liikuntaelinten vaivoihin ja hengityselinten sairauksiin liittyen.

Kuntoutuksiin vuonna 2018 osallistui 21 henkilöä ja kuntoutusten kesto oli 91 työpäivää ja 92 kalenteripäivää. Vuonna 2017 kuntoutukseen osallistui 15 henkilöä ja kuntoutusten kesto oli yhteensä 161 ptv/ 171 kpv. Vuonna 2018 toteutettiin Työplussan toimesta Kpedun henkilöstölle suunnattuja kuntoutusryhmiä, joka toteutettiin työterveyshuollon toimesta avokuntoutuksena. Näihin osallistui 15 henkilöä. Kuntoutusten luonne on muuttunut aikaisempien vuosien pitkistä kuntoutusjaksoista lyhyempiin kuntoutusjaksoihin ja -päiviin.

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

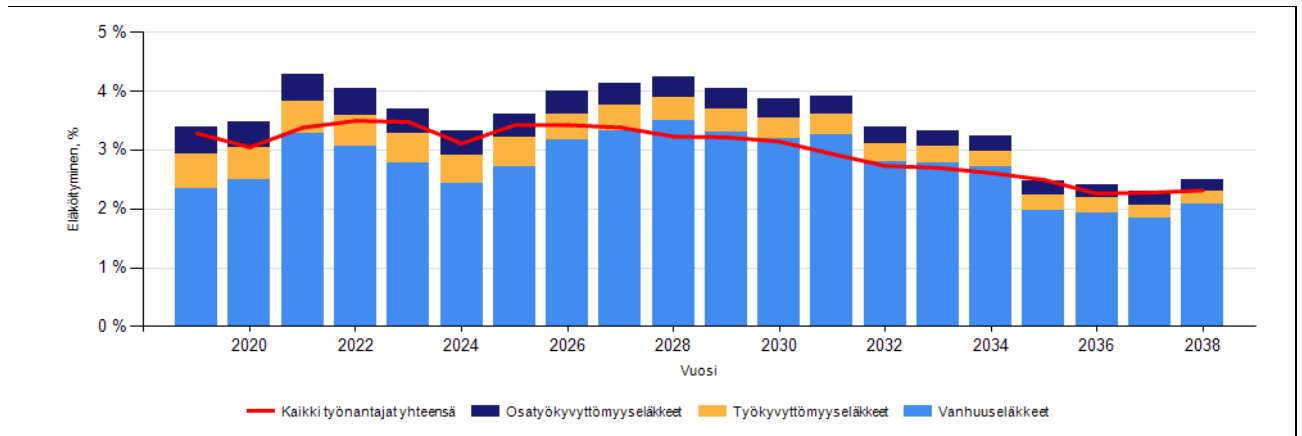
4.3. Eläköityminen

Eläkeuudistus tuli voimaan 1.1.2017. Eläkeuudistuksessa Kunnallinen eläkelaki (KuEL), Valtion eläkelaki (VaEL) ja Kirkon eläkelaki (KiEL) yhdistettiin ja käyttöön otettiin Julkisten alojen eläkelaki (JuEL). Uudistuksen myötä osa-aikaeläke poistui ja tilalle tuli osittainen varhennettu vanhuuseläke. Varhennettu vanhuuseläke poistui, eikä sille voi enää jäädä. Uutena eläkelajina tuli työraueläke. Eläkkeen alaikäraja nousee vuodesta 2018 alkaen asteittain 63 vuodesta 65 ikävuoteen.

Eläkepoistuman ennakkoinnin lähteenä on käytetty Kuntien eläkevakuutuksen jäsenyhteisöjen henkilöstön eläketilastointia. Alla olevassa ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2017 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2019 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

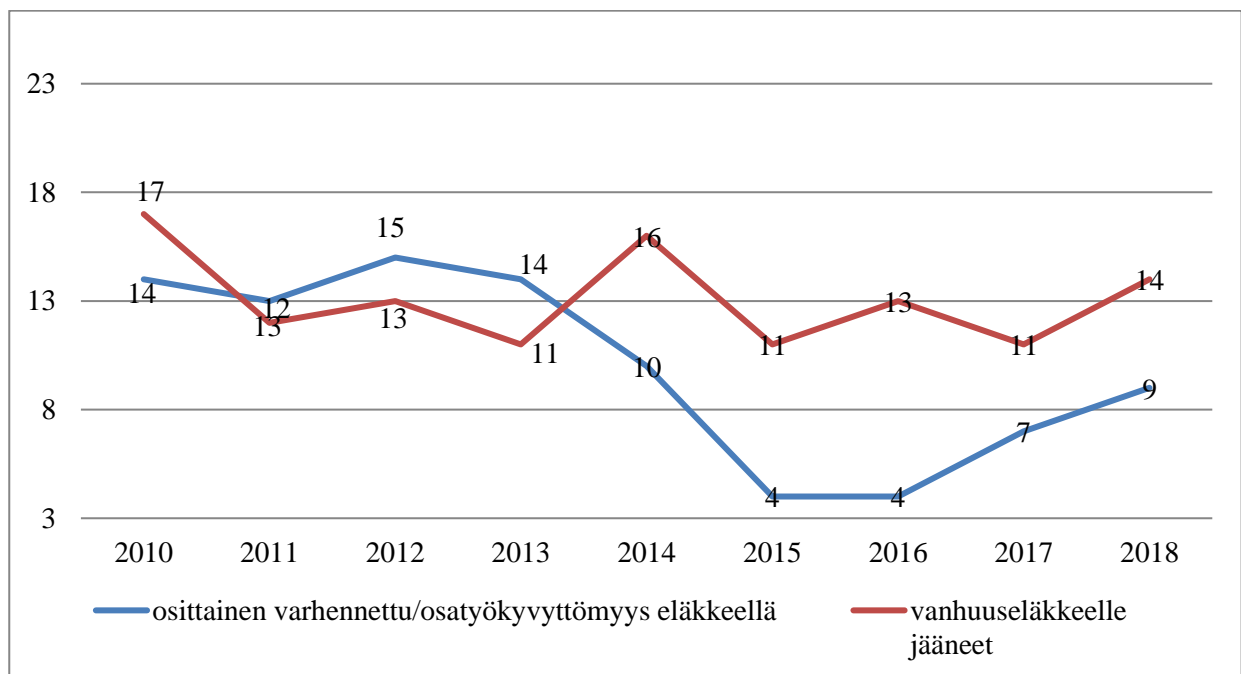
Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteissa. Työraueläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Prosentiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan porrastain.



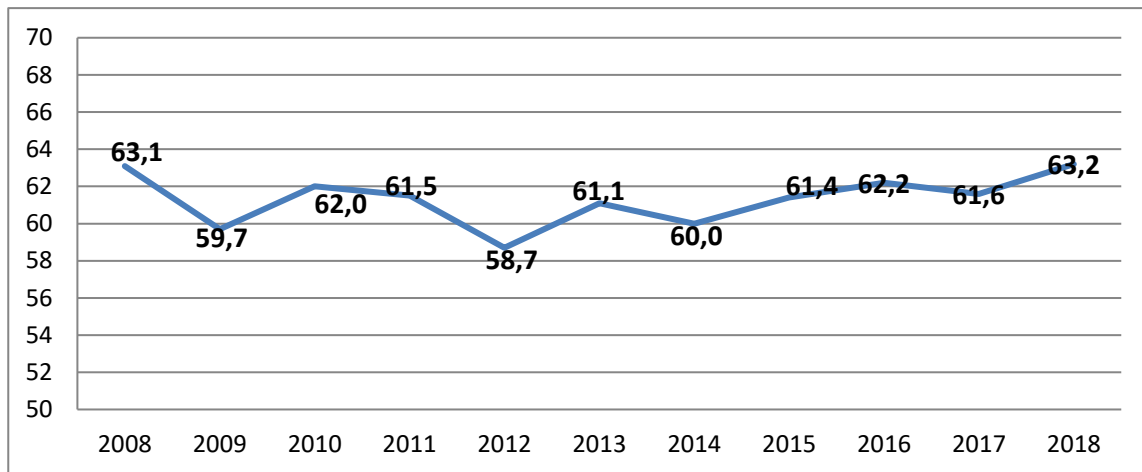
KUVIO 10. Henkilöstön eläköitymisennuste vuosittain (Keva)

Koska jokaisella on mahdollisuus itse valita joustavasti vanhuuseläkkeelle siirtyminen 63–68 ikävuoden välillä, ei tarkkoja eläköitymisennusteita voida tehdä. Alla olevasta kuvioista näkee kuinka monta henkilöä koulutusyhtymässä on vuosittain jäänyt eläkkeelle ja kuinka monta henkilöä on osa-aika/osatyökyvyttömyyseläkkeellä tarkasteluajankohtana 31.12.2018.



KUVIO 11. Henkilöstön eläköityminen vuosina 2010–2018

Vuonna 2018 koulutusyhtymän henkilöstöstä 14 jäi vanhuuseläkkeelle. Henkilöstöstä yhdeksän oli osittaisella varhennetulla vanhuuseläkkeellä. Keski-ikä eläkkeelle siirtyessä vuonna 2017 oli 63v. 2 kk. Tämä sisältää siirtymisen vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle.



KUVIO 12. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2010–2018

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 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-maksut vuosilta 2016 – 2018 näkyvät taulukossa 1. Henkilöstötuloslaskelma. Kpedun Varhe-maksut vuonna 2018 olivat selvästi vähentyneet verrattuna edellisiin vuosiin.

4.4. Henkilöstökysely

Koulutusyhtymässä ei toteutettu vuoden 2018 aikana henkilöstökyselyä. Henkilöstöltä kerättiin kuitenkin palautetta esim. muutoksen tueksi järjestetyn sparrauksen kautta. Loppuvuodesta 2018 alettiin valmistella vuoden 2019 aikana kolme kertaa toteutettavaa pulssikyselyä yhteistyössä toteuttajan ja koulutusyhtymän edustajien kanssa. Ensimmäinen pulssikysely toteutetaan 11.-20.2.2019 välisenä aikana ja muut kyselyt toteutetaan huhti-toukokuussa ja lokakuussa. Pulssikyselyn kysymykset pohjautuvat mm. Kpedun henkilöstöstrategiaan.

Pulssikyselyllä saadaan ajantasaista tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista, kehittämisestä ja muutosten etenemisestä toiminnan suunnittelun ja toteutuksen tueksi.

4.5. Muu henkilöstön työhyvinvointi

Yhteistoiminta, työsuojelu ja työturvallisuus

Koulutusyhtymässä toimii yhtymähallituksen alaisena yhteistoimintaelin, jossa on työnantajan edustus ja tasapuolinen edustus kaikista henkilöstöjärjestöistä. YT-ryhmän tehtävänä on käsitellä henkilöstön asemaan liittyviä sopimuskysymyksiä sekä toimia tiedonvälityskanavana henkilöstön ja työnantajan välillä sekä käsitellä työsuojeluasioita. YT-ryhmä kokoontui seitsemän kertaa vuonna 2018.

Työsuojelutoiminta on järjestetty YT-ryhmän alaisena viisijäsenisenä jaostona, jonka kokoonpano muodostuu neljästä työsuojeluvaltuutetusta ja työsuojelupäälliköstä. Työsuojelupäällikkönä toimii kiinteistöpäällikkö. Työsuojeluvaltuutetuilla on kaksi varavaltuutettua. Nykyinen toimintakausi valituilla työsuojeluvaltuutetuilla on 1.1.2018 – 31.12.2021. Työsuojelujaos kokoontui kolme kertaa vuonna 2018.

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.

Työsuojelijaosto 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 2018 oli yhtenä tavoitteena vahvistaa turvallisuuskulttuuria koulutusyhtymän kaikissa toiminnoissa lisäämällä turvallisuutta edistävää viestintää, seurantaa ja toimintaa. Vuonna 2018 pidettiin mm. poistumisharjoituksia ja kampusalueen toimijoiden kanssa yhteinen turvallisuuteen liittyvä teemapäivä.

Alla on Pro24 –ohjelmaan kirjatut poikkeamat henkilöstön ja opiskelijoiden osalta vuonna 2018. Ohjelman kirjaamistasot, jotka ovat toimialoittain, ovat erilaiset kuin muut tässä raportissa käytetyt tulosten esittelytavat. Tulosten esittelyssä on kuitenkin mielekästä käyttää Pro24 –ohjelman omaa kirjaa-mistapaa. Nämä poikkeamat on tutkittu ja niille on etsitty korjaavia ja ehkäiseviä toteutustapoja työskentely- ja menettelytapojen kehittämiseksi. Ilmoitukset ovat kokonaisuudessaan lisääntyneet, mikä kertoo myös henkilöstön tarkkaavaisuudesta turvallisuuden edistämiseksi. Lisäksi kam-pushallin myötä pienet liikuntatapaturmien kirjaaminen on lisääntynyt. Uhka- ja vaaratilanteiden määrä on lisääntynyt. Pro24 –ohjelman käyttöön on järjestetty koulutuksia toimipaikoissa ja –aloilla. Kehittämiskohteena tulee kuitenkin edelleen olla läheltä piti-ilmoitusten tekeminen, jotta korjaavia ja ennalta ehkäiseviä toimia työskentely- ja menettelytapojen kehittämiseksi voidaan tehdä. Tähän velvoittaa myös työturvallisuuslaki.

Poikkeama / toimipaikka	Läheltä-piti-tilanteet	Tapaturmat	Uhka-tilanteet	Vaara-tilanteet	Muu poikkeama	Yhteensä
Ammattikampus	10	48	5	2	2	67
Hyvinvointikampus		3				3
Maaseudun toimipaikat	8	15		1		24
Konsernipalvelut / Kiiru	1	3				4
Yhteensä	19	69	5	3	2	98

TAULUKKO 11. Pro24 poikkeamat henkilöstön ja opiskelijoiden osalta toimipaikoittain 2018

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2018-2020 ja Työsuojelun toimintaohjelma 2018-2022 päivitettiin keväällä 2018.

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 2018 aikana tehtiin Kpedun sähköiseen aloitelaatikkoon yhteensä 13 aloitetta. Aloitteet liittyivät mm. erilaisten toimintojen ja henkilöstökäytänteiden kehittämiseen. Toiminnan kehittämistä tapahtuu lisäksi toimialoilla ja –paikoilla.

Henkilöstölehti Traivi

Henkilöstölehti Traivi ilmestyi touko- ja joulukuussa 2018. Koulutusyhtymän kestävä kehityksen periaatteen mukaisesti jakelu tapahtuu pääosin sähköisesti.

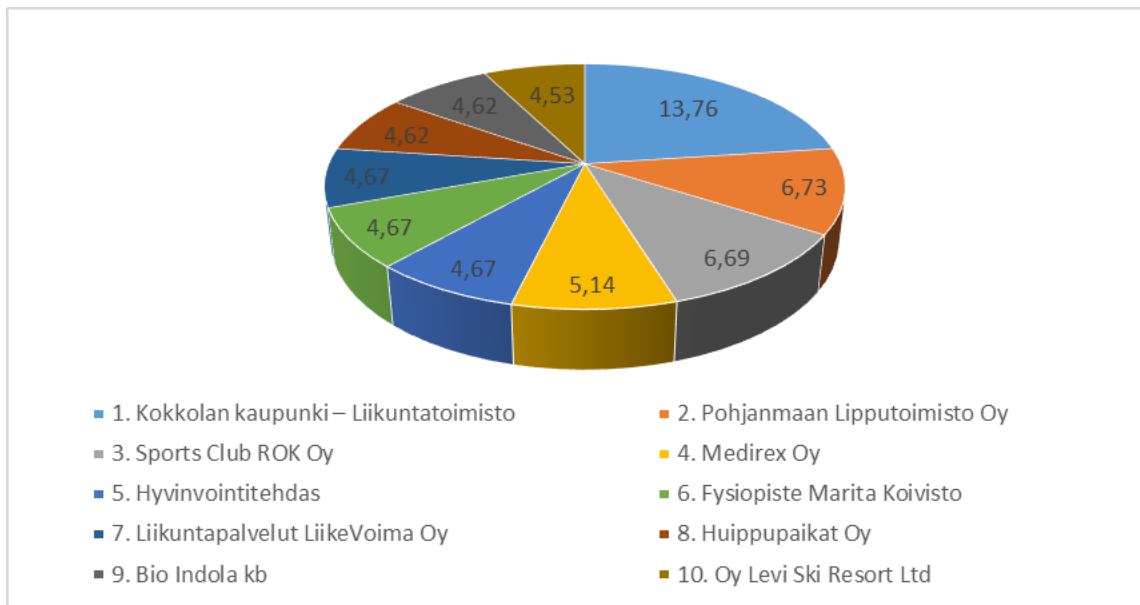
Henkilöstöetuudet

ePassi osti vuoden 2017 lopussa vaasalaisen RJ-Kuntoiluseteli Oy:n koko osakekannan ja henkilöstöetujen maksuvälineiden Tyky-Kuntosetelit ja Tyky-Online-liiketoiminnan. Kaupan myötä Kpedu siirtyi sähköisen ePassin käyttäjäksi vuoden 2018 alussa.

ePassia voi käyttää liikunta- ja kulttuuripalveluihin kautta maan. Vuonna 2018 työntekijöillä oli mahdollisuus saada 80 euron (ei omavastuuta) arvoisesti etuutta liikunta- ja kulttuuripalveluihin. Tämä henkilöstöetu myönnetään kaikille vähintään viiden kuukauden työsuhteeseen tuleville. Vapaaehtoisten palkattomien vapaiden aikana työntekijällä ei ole oikeutta tyky-etuun. Näitä ovat hoitovapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa ja muu palkaton työloma. Vanhempain-, äitiys- ja isyysvapaan sekä sairausloman aikana työntekijä on kuitenkin oikeutettu saamaan tyky-etuuden.

ePassia käytti vuoden 2018 aikana 294 työntekijää yhteensä 22 071,40 eurolla eli käytännössä 75€/henkilö. Sporttietua käytettiin 12 897,40 eurolla ja kulttuurietua 9 174,00 eurolla.

Käyttöpaikoista Kokkolan kaupungin liikuntatoimistossa eli käytännössä uimahallissa kävi eniten henkilökuntaa ePassilla. Toiseksi eniten käytettiin ePassia erilaisten lippujen hankintaan. Myös kuntosaleissa käynti oli suosittua.



KUVIO 13. ePassin käyttöpaikat 2018 – TOP10

Tyky-etuuden (Tyky-seteli/Online, ePassi) käyttö on vakiintunut henkilöstön keskuudessa ja se on saanut kiitosta esim. henkilöstöetuuksien kartoittamiskyselyssä ja henkilöstökyselyjen sanallisissa vastauksissa.

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

Henkilöstöetuudet on koulutusyhtymällä linjattu vuonna 2018 alla olevan mukaisesti:

- ePassi 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 (Suomen ammatillisen koulutuksen kulttuuri- ja urheiluliitto) on ammatillisen koulutuksen oma liikunta- ja kulttuurijärjestö sekä hyvinvoinnin edistämisen yhteistyöorganisaatio. Sen toiminnassa ovat mukana opiskelijat ja henkilöstö. Seuraavassa on kerrottu vuodesta 2018 henkilöstötoiminnan näkökulmasta.

SAKU ry:n talvikisat järjestettiin Vuokatissa 10.-11.2.2018. Sekasählyyn saatiin sairasteluiden takia vain yksi joukkue, joka sijoittui tasaisessa A-sarjassa lopulta kolmanneksi. Hiihdossa Kpedulla oli edustus M50 sarjassa perinteisellä ja vapaalla 5 km:llä, joista molemmista tuli hopeaa. N50 vapaan sprintissä saaliina oli pronssia ja perinteisellä 3 km:lla neljäs tila. Erikoislajina talvikisoissa oli pujottelu. Se laskettiin kahtena laskuna siten että toisen laskun piti olla mahdollisimman lähellä ensimmäisen laskun aikaa. Pujottelua kävi kokeilemassa yksi kisailija.

Lentopallon mestaruudet ratkottiin perinteisesti Vierumäellä, 21.-22.4.2018. Kpedusta kisoihin osallistui ainoastaan naisten joukkue, joka voitti upeasti kultaa A-sarjassa.

Kevätpörräys liikuntakampanja, toteutettiin Kpedun henkilöstölle 2.4-13.5.2018 SAKU ry:n hallinnoimana. Kampanjaa pystyi osallistumaan tiimeinä, joiden minimikoko oli neljä henkilöä. Tavoitteena oli liikkua aktiivisesti ja monipuolisesti UKK-instituutin terveystoiminnan suositusten mukaisesti eli vähintään 2 tuntia ja 30 minuuttia joka viikko sekä lihaskuntoa ja liikehallintaa parantavaa liikuntaa vähintään 30 minuuttia viikossa. Kampanjaan osallistui kaikkiaan 21 käyttäjää ja 4 tiimiä. Kevätpörräyksen voittajaksi pörräsi jälleen Kaustisen toimipaikan Ravitöönarit 3393,5 minuutilla /käyttäjä. Ravitöönarit palkittiin lahjakortilla personal trainerin vastaanotolle. Kampanjan suosituimmat lajit olivat hyötyliikunta, kävely, lentopallo, pyöräily, lihaskuntoharjoittelu sekä juoksu.

Syyskisat pidettiin Seinäjoella 1.-2.9.2018. Petankiin osallistuttiin kahdella joukkueella (Ravipeurat ja Kpedu). Kpedun joukkue kaappasi katkolla olleen kiertopalkinnon kotiin voittamalla turnauksen. Beach-volleyssä naisten sarjassa Kpedulle tuli kaksoisvoitto ja sekasarjassa toinen tila. Yleisurheilussa suosituimmat lajit oli heitto- ja hyppylajit, 100m sekä jo perinteeksi muodostunut saappaanheitto. Mitaleita tuli kotiin tuomisiksi 4 kultaa, 4 hopeaa ja 8 pronssia niin miesten kuin naistenkin tuomina. Frisbee-golfissa oli myös joukkue. Syyskisojen yllätyslajina oli skottilaiseen tyyliin painonheitto, jossa ketjun päässä olevaa painoa yritettiin lingota mahdollisimman kauas.

SAKU ry:n golfkisat järjestettiin tänä vuonna erillisenä kisana Virpiniemessä, 14.-15.9.2018. Joukkuekisa pelattiin nyt ensimmäistä kertaa neljän hengen tasoituksellisena scramble-kisana. Kpedun joukkue sijoittui tasoituksellisessa kisassa kolmanneksi ja voitti ylivoimaisesti tasoituksettoman scratch-sarjan. Henkilökohtaisissa sarjoissa naisten tasoitukseton scratch-voitto tuli Kpeduun ja tasoituksellisessa kisassa viides tila. Miesten sarjassa jäätin pistesijoille.

SAKU ry:n syksyn liikuntakampanjan ajankohta oli 3.9.-28.10.2018. Kampanjaan oli mahdollista osallistua rentosarjaan, kuntosarjaan tai kilpasarjaan. Rentosarjan tavoitteena oli osoittaa, että terveyttä edistävä liikunta ei ole mahdoton tavoite kenellekään. Kuntosarja sopi liikkujille, jotka hakevat pienellä kisalla kipinää liikunta-aktiivisuutensa lisäämiseen. Kilpasarja oli tarkoitettu liikkujille,

joilla trampaus on veressä tai jotka halusivat haastaa itseään kokeilemaan, kuinka paljon liikkuvat. Rentosarjaan Kpedussa osallistui yksi joukkue (Unit 49'ers), kuntosarjaan kolme joukkuetta (Iloiset tallajat, Ravitönnarit ja Terveystien trampapaajat) ja kilpasarjaan yksi joukkue (Kaffikuulaajat). Iloiset Tallajat tuli valtakunnallisesti Kuntosarjassa toiseksi 6215min/käyttäjä tuloksellaan. Rentosarjassa Unit49'ers saavutti joka viikko tavoitteena olleen UKK-instituutin terveystiikuntasuosituksen.

Sekalentopallon mestaruudet pelattiin Joensuussa 24.-25.11.2018. Kpedun joukkue sijoittui kisoissa B-sarjassa neljänneksi.

Ansiomerkit

Suomen Kuntaliiton ansiomerkit ovat tapa kiittää ja osoittaa arvostusta hyvästä työstä. Koulutusyhtymässä Kuntaliiton ansiomerkkejä jaetaan joka toinen vuosi. Vuonna 2018 Kuntaliiton ansiomerkkejä jaettiin 52 henkilöstön jäsenelle kunnallisesta palveluksesta.

Kuntaliiton hopeisia ansiomerkkejä jaettiin 29 henkilölle 20 vuoden kunnallisesta palveluksesta, kultaisia ansiomerkkejä 19 henkilölle 30 vuoden kunnallisesta palveluksesta ja kultaisia ansiomerkkejä neljälle henkilölle 40 vuoden kunnallisesta palveluksesta.

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

Koulutusyhtymässä on järjestetty koko henkilöstön yhteisiä tilaisuuksia ja lisäksi tulosalueilla, toimipaikoissa ja -aloilla on ollut vuoden mittaan työhön liittyviä kehittämispäiviä. Syksyllä lukukauden alkaessa oli henkilöstön yhteinen kehittämispäivä hyvinvointikampanjalla ja seuraavana päivänä oli toimialakohtaiset kehittämispäivät. Tulosalueilla ja toimipaikkojen/alojen kehittämispäivien teemana ovat olleet mm. ammatillisen koulutuksen reformin ja organisaatiomuutoksen tuomat uudistukset.

Vuonna 2018 henkilöstö osallistui oman toimialansa/-tiimensä tyhy-päivään. Henkilöstöllä on ollut myös mahdollisuus saada työnohjausta tarpeen mukaan.

Kpedun pikkujoulut järjestettiin marraskuun lopussa Hotelli Kaarlessa.

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

5 Yhteenveto

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä oli 31.12.2018 yhteensä 417 työntekijää (ilman sivutoimisia), joista 86,6 % oli vakituisessa työsuhteessa (v. 2017/85,8%, v. 2016/88,8%). Vuoden 2017 lopussa työntekijämäärä oli 438 (v. 2016/446, v. 2015/486). Koulutusyhtymän henkilöstömäärän vähentyminen on tapahtunut eläköitymisen, määräaikaisten työsuhteiden päättymisten, toiminnan uudelleen organisoimisen ja yt-toimenpiteiden myötä.

Osa-aikaisessa työ/virkasuhteessa oli 44 henkilöä. Osa-aikaisuuden syynä on pääsääntöisesti henkilöstä itsestään johtuva syy, kuten osittainen varhennettu eläke tai osittainen hoitovapaa.

Koko koulutusyhtymän henkilöstöstä hieman yli puolet 56,8 % kuuluu opetushenkilöstöön (v.2017/56,6%, 2016/54,5%, 2015/54,5 %). Ammattiopiston osalta opetushenkilöstön määrä on 75,5%. Ammattiopiston opetuksen ohjaava ja avustava henkilöstö on laskettu mukaan muuhun henkilökuntaan. Lisäksi luonnonvara-alalla koulutilat (maa-, ja metsätilat) työllistävät runsaasti muuta kuin opetushenkilöstöä sekä vakituisesti että määräaikaaisesti. Opetushenkilöstön suhteellinen osuus toimialoittain vaihtelee.

Koulutusyhtymän omat ruoka-, laitoshuolto- ja kiinteistöhuoltopalvelut lisäävät suhteellisesti muun henkilökunnan osuutta verrattuna opetushenkilöstöön.

Koulutusyhtymän henkilöstöstä 36,2 % on miehiä ja 63,8 % on naisia. *Koko henkilöstön* keski-ikä oli vuoden 2018 lopussa 49 vuotta 8 kuukautta. *Vakituisen henkilöstön* keski-ikä oli vuoden 2018 lopussa 51 vuotta 1 kuukausi.

Koulutusyhtymän suurin ikäryhmä on 50–54 –vuotiaat, jossa on 22,6 % koko henkilöstöstä. Naisten suurimpaan ikäryhmään 50–54 –vuotiaat kuuluu 22,7 % naisista. Miesten suurin ikäryhmä on myös 50–54 –vuotiaat, jossa on 22,2 % miehistä. Koko henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 51,8% Yli 55-vuotiaita on 28,3 % ja alle 30-vuotiaita 5,0%.

Opetushenkilöstö on viime vuosina aktiivisesti kouluttautunut pedagogisin opinnoin ja tutkintotasoan nostaen. Kaikki kelpoisuusehdot (ns. *muodollinen pätevyys*) täyttyy 93 % opettajakunnasta tarkastelujakohtana 31.12.2018. Tämä on noussut edelliseen vuoteen verrattuna (89,3 %). Muodollisesti kelpoisten opettajien määrä on viime vuosina lisääntynyt merkittävästi. Lisääntymiseen kouluttautumisen lisäksi vaikuttaa myös se, että pitemmällä aikavälillä määräaikaisten ja myös epäpätevien opettajien määrä on vähentynyt viime vuosina. Vakituisten ja kelpoisten opettajien osuus opettajakunnasta on kasvanut.

Vuoden 2018 aikana on osaamisen kehittäminen ollut vahvasti ammatillisen koulutuksen reformin asettamien tavoitteiden toimeenpanon mukaista. Osaamisen kehittämiseen on tuotu vahvemmin mukaan 70-20-10 -mallia, jolloin osaamisen kehittämistä on tapahtunut paljon erilaisten hankkeiden ja työpajojen kautta.

Työterveyshuollon kanssa tehdään yhteistyötä koko ajan. Vuonna 2018 tehtiin edellisvuosia enemmän työterveyshuollon ennakoivaan terveydenhuollon tehtävään liittyviä työpaikkaselvityksiä toimialoilla ja –paikoilla. Tämän myötä myös henkilöstön määräaikaistarkastusten määrä lisääntyi. Ennakoiva työterveyshuolto osaltaan lisäsi myös työterveyshuollon kustannuksia.

Sairauspoissaolojen osalta henkilöiden määrä on pysynyt lähes samana, mutta sairauspoissaolopäivien määrä on laskenut. Vuonna 2018 ei pitkiä sairauspoissaolojaksoja ollut niin useita kuin vuonna 2017. Sairauspoissaololuvut eivät sisällä tilapäistä hoitovapaa (lapsen sairaus) ja tapaturmista johtuvia poissaoloja. Sairauspoissaolot ovat työpäivissä 8,5 tpv/htv ja kalenteripäivissä 11,4 kpv/htv. Työterveyshuollon kautta eniten sairauslomia kirjattiin psyykkisiin ongelmiin, tuki- ja liikuntaelinten vaivoihin ja hengityselinten sairauksiin liittyen.

Tapaturmien osalta henkilömäärä on pysynyt samana, mutta poissaolopäivien määrä on noussut jonkin verran edelliseen vuoteen verrattuna.

Vuonna 2018 koulutusyhtymän henkilöstöstä 14 jäi vanhuuseläkkeelle. Henkilöstöstä yhdeksän oli osittaisella varhennetulla vanhuuseläkkeellä. Keski-ikä eläkkeelle siirtyessä vuonna 2017 oli 63v. 2 kk. Tämä sisältää siirtymisen vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin keväällä 2018. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen tavoitteena on auttaa henkilöstöä tunnistamaan, arvioimaan ja tarvittaessa muuttamaan toimintatapojaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä tukevaan suuntaan. Myös Työsuojelun toimintaohjelma 2018-2022 päivitettiin keväällä 2018.

Suomen Kuntaliiton ansiomerkit ovat tapa kiittää ja osoittaa arvostusta hyvästä työstä. Koulutusyhtymässä Kuntaliiton ansiomerkkejä jaetaan joka toinen vuosi. Vuonna 2018 Kuntaliiton ansiomerkkejä jaettiin 52 henkilöstön jäsenelle kunnallisesta palveluksesta.

Vuoden 2018 alussa nuorten ja aikuisten koulutus yhdistyivät uudistuvan organisaation mukaiseen Keski-Pohjanmaan ammattiopistoon. Vuosi 2018 sisälsi uuden organisaatorakenteen toiminnan kehittämiseen ja ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanoon liittyviä toimintoja. Näitä olivat tukemassa erilaiset hankkeet ja kehittämistoimet.

Vuoden 2018 aikana valmisteltiin myös 1.1.2019 käyttöön otetun OVTES:n liite 1 mukaisen vuosityöajan soveltamisohjetta ja pidettiin useita perehdyttämistilaisuuksia. Vuoden 2019 alussa siirryttiin myös lukuvuosijattelusta kalenterivuosijatteluun ja tämä osaltaan edellytti valmistelua oppilaitossuunnittelussa.

