



Henkilöstöraportti 2014



HEKE-tiimi 18.3.2015
Johtoryhmä 23.3.2015
Hallitus 24.3.2015
YT-ryhmä 15.4.2015
Valtuusto 15.4.2015

SISÄLLYS

1 Johdanto	2
2 Henkilöstötuloslaskelma	3
3 Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen	5
3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	5
4 Henkilöstön kehittäminen	9
3.1 Henkilöstön osaaminen ja kouluttautuminen	10
4 Työhyvinvointi	15
4.1. Poissaolot	15
4.3. Eläköityminen	18
4.4. TOB -työyhteisökysely 2014	20
4.4. Muu henkilöstön työhyvinvointi	29
4.5. Koko henkilöstön yhteiset ja tulosalueiden tapahtumat ja tyhy-toiminta	31
5 Yhteenveto	33

1 Johdanto

Koulutusyhtymässä on tehty henkilöstöraportointia vuodesta 2001 lähtien aluksi henkilöstötilinpäätöksen ja nykyisin henkilöstöraportin muodossa. Henkilöstöraportin sisältöä on muokattu ja kehitetty vuosien saatossa. Vuonna 2013 Kuntatyönantajat antoivat suosituksen henkilöstöraportoinnin kehittämiseen. Kuntatyönantajien suosituksen viitekehyksen näkökulmina olivat kunta-alan tuloksellisen toiminnan kehittämistä koskeva suositus (2008), jonka avulla arvioidaan kunnan onnistumista tehtävissään useasta eri näkökulmasta (vaikuttavuus ja kustannusvaikuttavuus, asiakas kohtaamisen laatu, prosessien toimivuus sekä henkilöstön aikaansaannoskyky) sekä kansallisen työelämän kehittämisstrategiassa (2012) kehittämisen painopisteiksi valittu innovointi ja tuottavuus, luottamus ja yhteistyö, osaava työvoima sekä hyvinvointi ja terveys.

Kuntatyönantajan suositus tukee strategista henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa sekä henkilöstön ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä. Myös henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä. Siinä määritellään henkilöstä koskevat tavoitteet, joilla pyritään turvaamaan työvoiman saatavuus, henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös muutostilanteissa.

Kuntatyönantajien suosituksen pohjalta koulutusyhtymän henkilöstöraportin sisällön otsikointia, järjestystä ja sisältöä on kehitetty ja muokattu vuoden 2013 raportin osalta lähtien. Henkilöstöraportti antaa Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän johdolle, luottamushenkilöille, henkilöstöasioista vastaaville sekä myös henkilöstölle itselleen tietoa koulutusyhtymän henkilöstövoimavaroista. Henkilöstöraportissa kerrotaan myös saavutetuista tuloksista suhteessa yhtymäsuunnitelman ja henkilöstöohjelman tavoitteisiin.

Henkilöstöraportin ohella tärkeitä henkilöstön kehittämisen asiakirjoja koulutusyhtymässä ovat mm. Strategia 2015 ja yhtymäsuunnitelma, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä erilaiset henkilöstöohjeistukset.

Henkilöstön perustietoja koskevat tiedot perustuvat vuoden viimeisen päivän (31.12.2014) tilanteeseen. Suurin osa henkilöstötilinpäätöksen tiedoista on saatu palkanlaskentajärjestelmästä AGS-raportointiohjelmalla. Henkilöstön osaamiseen liittyvät perustiedot on pääosin kerätty ElbitSkills-HR -järjestelmästä. Osa tiedoista on täydennetty eri osa-alueita koordinoivilta henkilöiltä erikseen keräämällä.

Vuonna 2014 henkilöstönäkökulmasta tapahtui useita muutoksia. Alkuvuodesta tapahtui organisaatiomuutos ja uusi johto- ja päällikköhenkilöstö aloitti työnsä. Koulutusyhtymässä talouden tiukentumisen myötä käytiin syksyllä toiset yt-neuvottelut.

Kokkolassa 20.3.2015

Liisa Sadeharju
johtaja

Elina Seppä-Jokela
henkilöstöpäällikkö

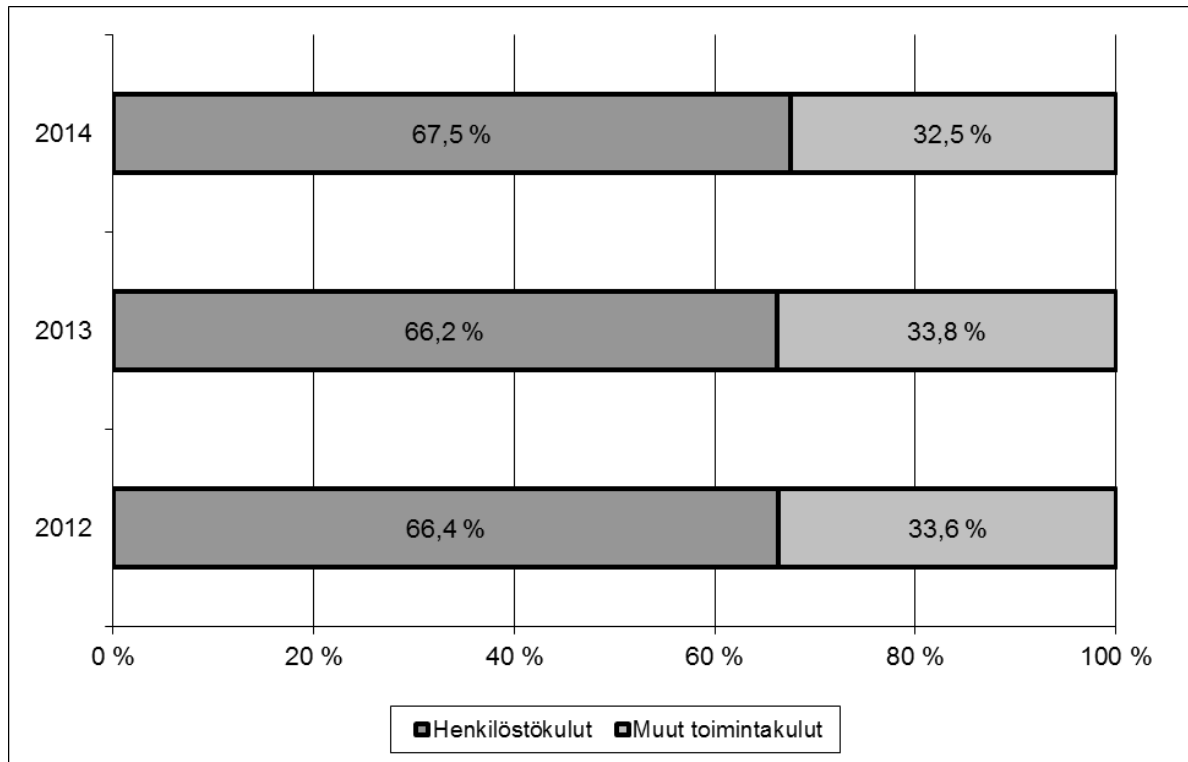
2 Henkilöstötuloslaskelma

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

	2012	2013	2014
TOIMINTATUOTOT YHTEENSÄ	48 387 838,07	47 675 681,16	45 227 547,46
TOIMINTAKULUT			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot			
Vakinaisten palkat	-6 306 790,67	-6 242 639,41	-6 129 243,67
Työsuheteisten palkat	-9 974 123,27	-10 181 350,15	-10 034 246,86
Erilliskorvaukset	-1 225 467,34	-1 083 208,18	-1 147 361,03
Tuntiopettajat	-4 659 559,66	-4 237 468,18	-3 982 022,83
Tukiopetus ja kerhotunnit	-9 523,76	-11 262,97	-11 237,35
Tuntipalkat	-1 343 444,70	-1 508 666,56	-97 423,39
Sairauslomasijais	-1 628 346,66	-1 245 242,27	-1 212 252,36
Äitiyslomasijais	-87 528,96	-60 101,54	-71 904,98
Vuosilomasijais	-18 329,78	-24 741,30	-24 565,09
Muutosijais	-562 826,58	-542 631,77	-273 598,24
Erilliskorvaukset	-17 748,76	-18 329,25	-5 827,03
Ansionmenetykset	-8 760,87	-5 031,25	-4 770,12
Kokouspalkkiot	-72 017,50	-69 422,50	-59 090,00
Asiantuntijapalkkiot	-1 638 319,16	-1 647 770,63	-1 585 584,05
Oppisopimuskurssit	0,00	0,00	0,00
Työllistämistuella palkatut	-38 206,21	-17 760,45	0,00
Jaksotetut palkat	-498 945,25	3 657,26	298 528,15
Aktivoidut palkat/INVEST. ti	-84 814,03	-86 495,69	-52 204,08
Aktivoidut palkat/INVEST. tilis	84 814,03	86 495,69	52 204,08
Erilliskorvaukset/lähdoveron	0,00	-518,13	0,00
Tuntiopettajat/lähdoveron ala	-2 532,68	-3 605,00	-3 220,00
Henkilöstökorvaukset	279 110,32	234 857,05	227 044,48
Sairausvakuutus korvaukset	211 708,51	219 563,53	209 075,43
Tapaturmakorvaukset	47 322,17	8 234,33	9 581,87
Muut KELA:n korvaukset	20 079,64	5 490,97	4 054,56
Muut henkilöstömenojen korjauserät		1 568,22	4 332,62
Palkat ja palkkiot yhteensä	-23 664 269,49	-22 699 717,23	-21 598 774,37
Henkilöstöivukulut			
Eläkekulut	-4 816 226,60	-4 771 603,51	-4 534 898,24
KVTEL-eläkemaksut	-4 612 293,89	-4 589 922,93	-4 368 331,72
-VARHE oma	-129 017,04	-126 440,36	-104 535,23
-VARHE yhteisvastuu	-74 339,67	-54 655,58	-61 438,49
LEL-eläkemaksut	0,00	0,00	0,00
TAEL-eläkemaksut	0,00	0,00	0,00
Ky:n maksamat eläkkeet	-576,00	-584,64	-592,80
Muut henkilöstöivukulut	-1 348 300,61	-1 262 470,03	-1 174 822,11
Sosiaaliturvamaksut	-499 689,11	-460 616,21	-460 834,97
Työttömyysvakuutusmaksut	-692 992,65	-653 733,41	-589 750,27
Tapaturmamaksut	-155 618,85	-148 120,41	-124 236,87
Henkilöstöivukuluyhteensä	-6 164 527,21	-6 034 073,54	-5 709 720,35
HENKILÖSTÖKULUT YHTEENSÄ	-29 828 796,70	-28 733 790,77	-27 308 494,72
MUUT TOIMINTAKULUT	-15 105 907,22	-14 669 532,67	-13 152 260,87
TOIMINTAKULUT YHTEENSÄ	-44 934 703,92	-43 403 323,44	-40 460 755,59
TOIMINTAKATE	3 453 134,15	4 272 357,72	4 766 791,87
RAHOITUSTUOTOT JA KULUT	-146 190,90	-235 660,28	-259 168,81
VUOSIKATE	3 306 943,25	4 036 697,44	4 507 623,06
POIS TOT JA ARVONALENTUMIS	-2 555 068,16	-2 755 258,11	-3 069 462,21
SATUNNAISET TUOTOT	0,00	0,00	0,00
SATUNNAISET KULUT	0,00	0,00	0,00
TILIKAUDEN TULOS	751 875,09	1 281 439,33	1 438 160,85

TAULUKKO 1. Henkilöstötuloslaskelma 2014

Henkilöstötuloslaskelman pohjalta on alla kuvattu koulutusyhtymän toimintakulujen kehitystä vuosien 2012–2014 aikana jaottelemalla toimintakulut henkilöstökuluihin ja muihin toimintakuluihin. Henkilöstökulujen osuus kaikista toimintakuluista on noussut 1,6 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta. Rahallisesti laskua on kuitenkin tapahtunut noin 1,4 miljoona euroa edelliseen vuoteen verrattuna ja vuoteen 2012 verrattuna noin 2,5 miljoonaa euroa. Muut toimintakulut ovat vuonna 2014 laskeneet 1,3 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta suhteessa toimintakuluihin yhteensä.



KUVIO 1. Koulutusyhtymän toimintakulut 2012–2014.

3 Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen

Koulutusyhtymän henkilöstöraportissa alkuosassa tarkastellaan henkilöstövoimavarojen kuvaamista määrällisin tiedoin.

Henkilöstövoimavaroja käsitellään määrällisten ja laadullisten lukujen kautta. Henkilöstön perustietoja koskevat tiedot perustuvat vuoden viimeisen päivän (31.12.2014) tilanteeseen. Suurin osa henkilöstötilinpäätöksen tiedoista on saatu palkanlaskentajärjestelmästä AGS-raportointiohjelmalla.

Henkilötyövuodet	2012	2013	2014
Ammattiopisto			298,9
Aikuiskoulutus			116,9
Konsernipalvelut			122,2
yhteensä	614,2	573,0	538,0

TAULUKKO 2. Henkilötyövuosikertymä 2012–2014

Henkilöstömäärän kehitystä eri vuosina kuvaa parhaiten henkilötyövuosien kertymä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan vuoden aikana tehtyjä työtunteja muutettuna täyttä työaikaa tekevän henkilön työpanokseksi. Tähän sisältyy vuosiloman lisäksi palkalliset poissaolot (mm. sairauslomat, äitiyslomat ja tilapäinen hoitovapaa), mutta ei palkattomia poissaoloja. Vuonna 2014 tapahtuneen organisaatiomuutoksen vuoksi aikaisempia vuosia ei ole raportoitu nykyisen tulosaluejaon mukaan. Taulukosta näkee, että henkilötyövuodet ovat laskeneet merkittävästi vuosien 2012 – 2014 aikana.

3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Taulukossa 3 on esitetty tulosalueittain vakituiset ja määräaikaiset työntekijät 31.12.2014. Taulukkoon on laskettu myös vakituisten työntekijöiden prosentuaalinen osuus henkilöstön määrästä. Koko koulutusyhtymässä oli vuoden 2014 lopussa 521 työntekijää (v. 2013, 563 työntekijää, 2012/605), joista 84,1 % oli vakituiseissa työsuhteissa (v. 2013, 78,2 %). Koulutusyhtymän henkilöstömäärän vähentyminen on tapahtunut erityisesti määräaikaisten työsuhteiden päättymisten myötä.

Osa-aikaisessa työsuhteessa oli 49 henkilöä. Osa-aikaisuuden syynä on pääsääntöisesti henkilöstä itsestään johtuva syy, kuten eläke, terveys tai osittainen hoitovapaa.

Tulosalue	vakituinen	määräaikainen	yht.	vakituiset %
Ammattiopisto	238	45	283	84,1 %
Aikuiskoulutus	85	30	115	73,9 %
Konsernipalvelut	115	8	123	93,5 %
yhteensä	438	83	521	84,1 %

TAULUKKO 3. Vakituiset ja määräaikaiset tulosalueittain 31.12.2014

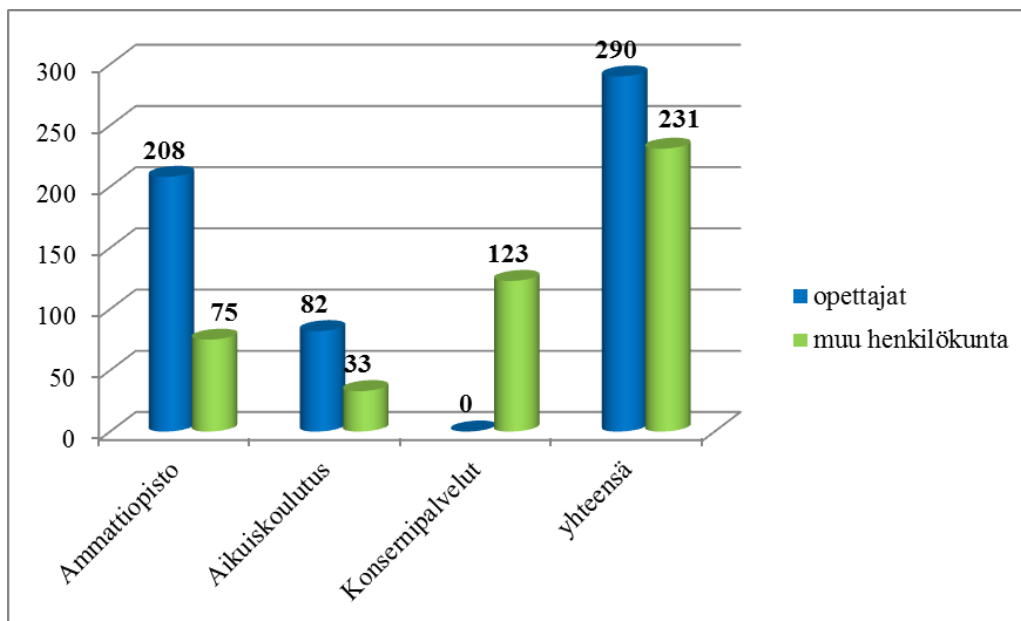
Taulukossa 4 henkilöstömäärä on esitetty tulosalueittain jaettuna opetus- ja muuhun henkilöstöön. Samalla on laskettu opetushenkilöstön prosentuaalinen osuus tulosalueen koko henkilöstömäärästä. Koko koulutusyhtymän henkilöstöstä hieman yli puolet 55,7 % kuuluu opetushenkilöstöön (v. 2013, 53,5 %). Koulutusyhtymän omat tietohallinto-, ruoka-, laitoshuolto- ja kiinteistöhuoltopalvelut lisäävät suhteellisesti muun henkilökunnan osuutta verrattuna opetushenkilöstöön. Opetushenkilöstön suhteellinen osuus toimialoittain vaihtelee. Esimerkiksi luonnonvara-alalla koulutilat

(maa-, metsä- ja turkistilat) ja hanketoiminta työllistävät runsaasti muuta kuin opetushenkilöstöä sekä vakituisesti että määräaikaisesti.

Tulosalue	opettajat	muu henkilökunta	yht.	opettajat %
Ammattiopisto	208	75	283	73,5 %
Aikuiskoulutus	82	33	115	71,3 %
Konsernipalvelut	0	123	123	0,0 %
yhteensä	290	231	521	55,7 %

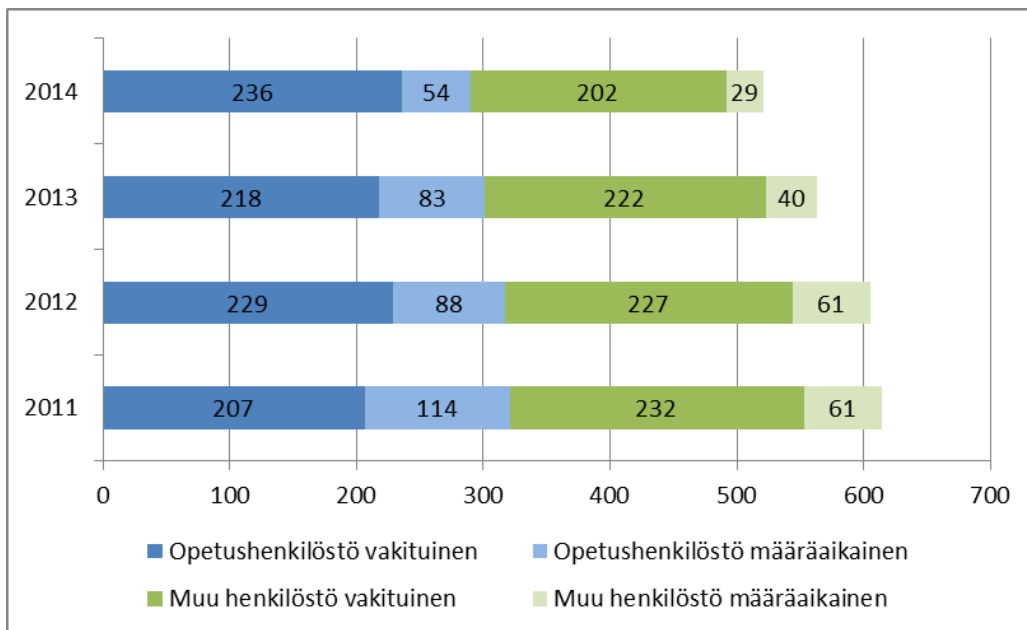
TAULUKKO 4. Opetus- ja muu henkilöstö tulosalueittain 31.12.2014

Alla olevassa kuviossa vielä kuvattu henkilöstön määrää tulosalueittain jaoteltuna opetus- ja muuhun henkilökuntaan.



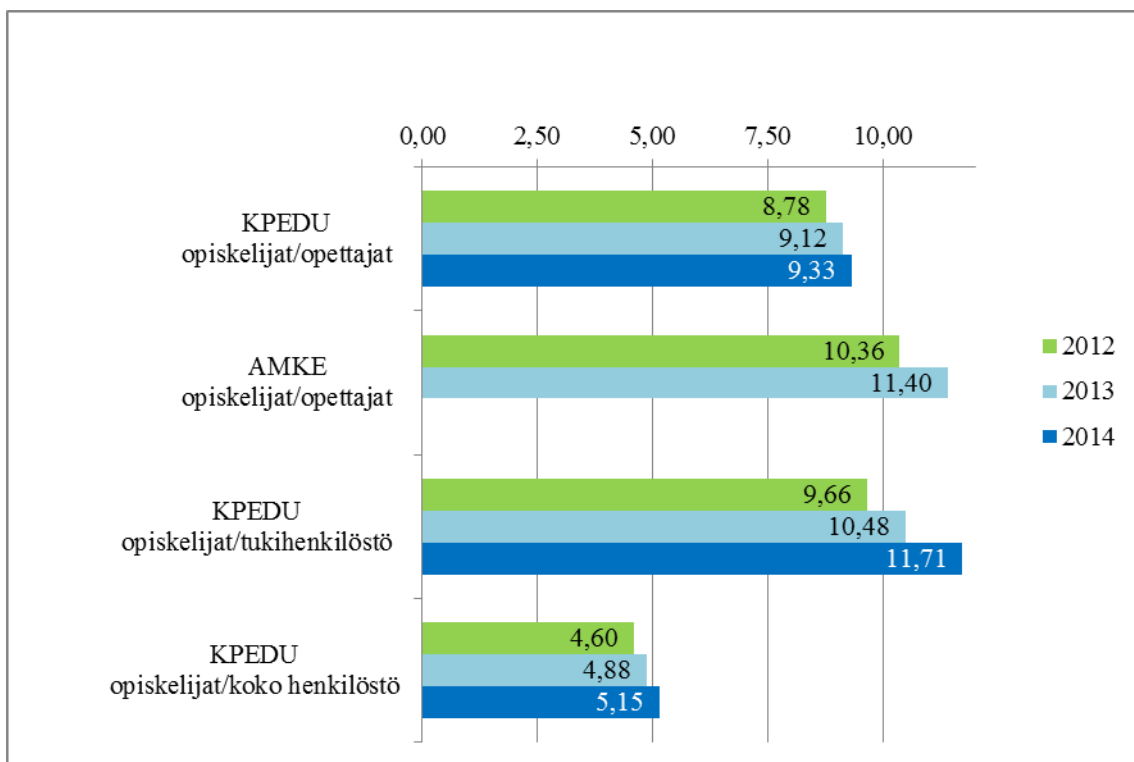
KUVIO 2. Henkilöstön määrä tulosalueittain 31.12.2014

Kuviossa 3 on kuvattu opetus- ja muuta henkilökuntaa vuoden lopussa vakituisten ja määräaikaisten osalta. Vuonna 2014 vakituisia opetushenkilöstä oli 81,4 %, kun vuonna 2013 vastaava luku oli 72,4 % Muusta henkilökunnasta vakituisia oli 87,4 % (v. 2013, 84,7 %).



KUVIO 3. Henkilöstön määrä vuoden lopussa 2011–2014

Muun henkilöstön osalta on vuosina 2013 – 2014 usein määräaikaisen tehtävän päätyttyä, määräaikaista ei enää jatkettu ja työtehtävät pyrittiin uudelleen järjestelemään.



KUVIO 4. Opiskelija- ja henkilöstömäärien suhde 2012 - 2014

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.

Vuonna 2014 opiskelija- ja opetushenkilöstön määrän suhde oli 9,33. Aikaisempiin vuosiin verrattuna suhdeluku on koulutusyhtymässä noussut, mutta on alle AMKEN vuosien 2012–2013 ver-

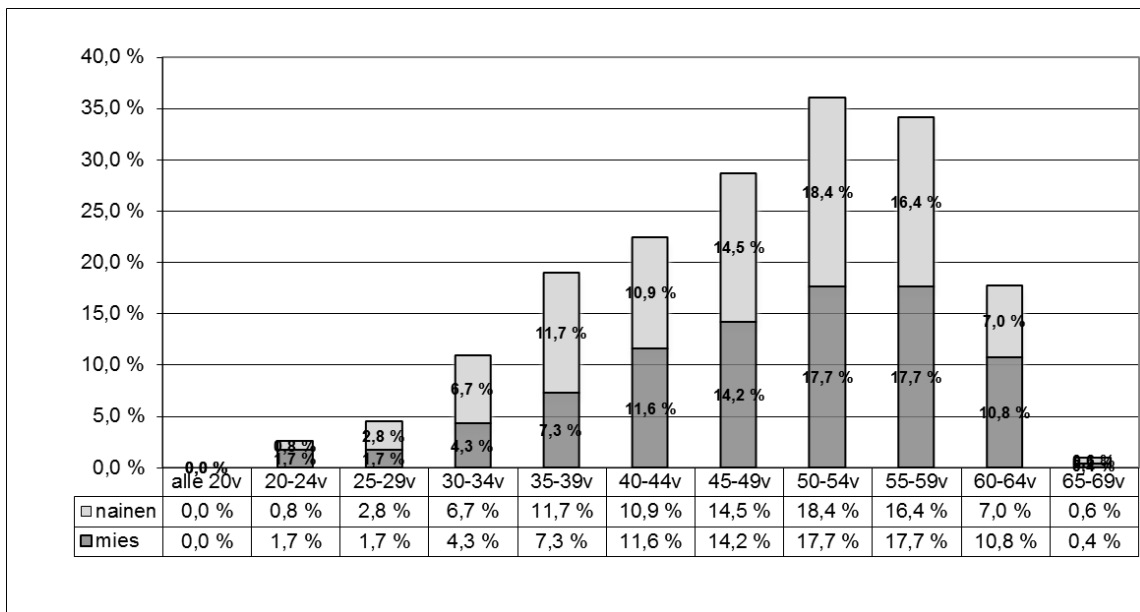
tailutietojen keskiarvon. Vuoden 2014 AMKEN vertailutietoa ei kuviossa ole, koska raportinteko vaiheessa ei portaaliin oltu vielä muiden koulutuksen järjestäjien taholta tietoa viety.

Opiskelijoita kutakin tukihenkilöstön työntekijää kohti oli 11,71 ja koko koulutusyhtymän henkilöstön määrään verrattuna suhdeluku oli 5,15.

HENKILÖSTÖ/sukupuolijakauma	Miehet		Naiset		Yht.
	kpl	%	kpl	%	
Ammattiopisto	126	44,5 %	157	55,5 %	283
Aikuiskoulutus	43	37,4 %	72	62,6 %	115
Konsernipalvelut	33	26,8 %	90	73,2 %	123
yhteensä	202	38,8 %	319	61,2 %	521

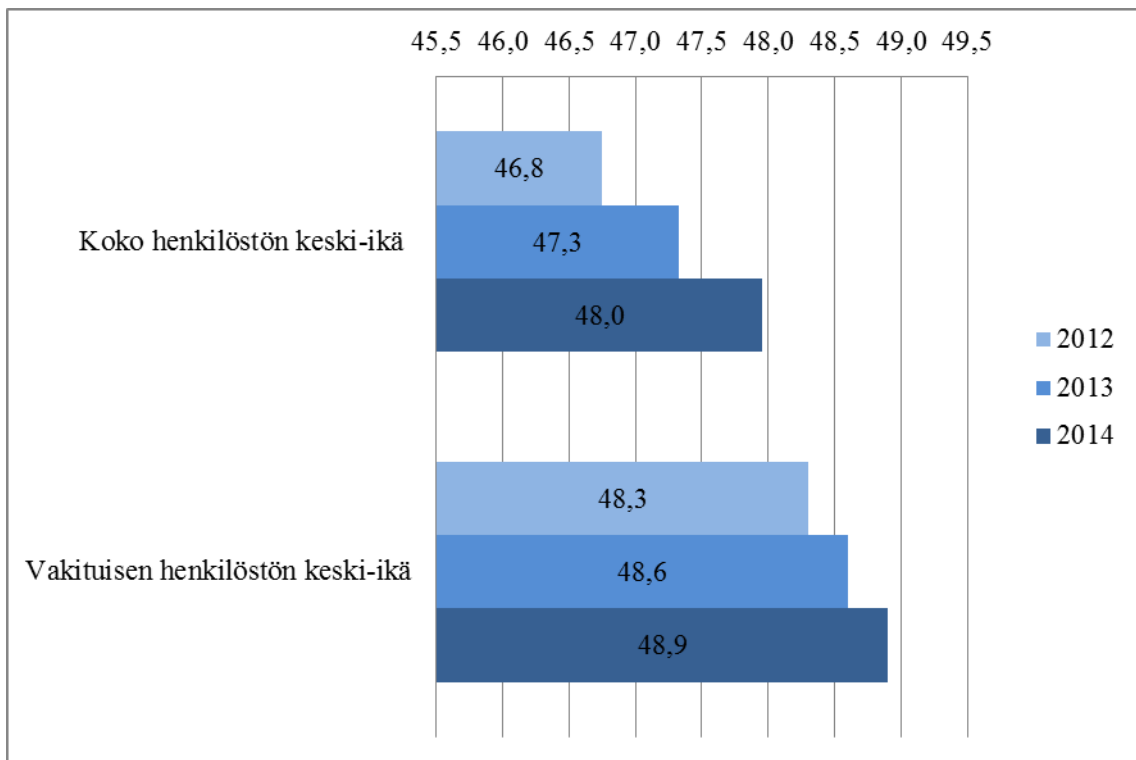
TAULUKKO 5. Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2014

Koulutusyhtymän henkilöstöstä 61,2 % on naisia ja 38,8 % on miehiä. Sukupuolijakaumassa on prosentteina vuosien mittaan ollut vain hyvin pieniä muutoksia. Toimialakohtainen tarkastelu osoittaa sukupuolijakauman noudattelevan koulutusaloittain hyvin lähelle työelämän perinteisiä nais- ja miesvaltaisten alojen jakoa.



KUVIO 5. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2014

Koulutusyhtymän suurimmat ikäryhmät olivat 50–54 -vuotiaat (18,1 % koko henkilöstöstä) ja 55–59 -vuotiaat (16,9 % koko henkilöstöstä). Naisten suurin ikäryhmä oli 50–54 -vuotiaat (naiset 18,4 %). Miesten suurimmat ikäryhmät olivat 50–54 -vuotiaat ja 55–59 -vuotiaat (molemmat 17,7 %). Koko henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 49,5 %. Vuonna 2013 yli 50-vuotiaita oli 48,6 %.



KUVIO 6. Henkilöstön keski-ikä (koko henkilöstö, vakituiset) 2012–2014

Koko henkilöstön ja vakituisen henkilöstön keski-ikä on koko yhtymätasolla hieman noussut vuosien saatossa. *Koko henkilöstön* keski-ikä oli vuoden 2014 lopussa 48 vuotta (v. 2013, 47v. 4 kk). *Vakituisen henkilöstön* keski-ikä oli 48 vuotta 11 kuukautta (v. 2013, 48 v. 8 kk). Henkilöstösuunnittelussa huomioidaan suhteellisen korkea keski-ikä mm. rekrytoinnissa ja henkilöstön koulutuksessa, jotta eläkkeelle jäävän henkilöstön tilalle saadaan pätevää työvoimaa ja hiljainen tieto voidaan hyödyntää mahdollisimman hyvin.

Alla on kuvattu vakituisen henkilöstön keski-ikä tulosalueittain vuonna 2014. Korkein keski-ikä on konsernipalveluissa ja alhaisin aikuiskoulutuksen henkilöstöllä.

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

TAULUKKO 6. Vakituisen henkilöstön keski-ikä 31.12.2014 tulosalueittain

4 Henkilöstön kehittäminen

Yhtymäsuunnitelmassa vuodelle 2014 henkilöstötavoitteeksi oli määritelty henkilöstön tukeminen organisaation muutostilanteessa, osaamisen kehittäminen ja koulutustoimenpiteiden kohdentaminen muuttuvan toimintaympäristön mukaiseksi, johtamis- ja esimiesjärjestelmän kehittäminen sekä työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö.

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

Vuodelle 2014 on laadittu myös henkilöstösuunnitelma, joka sisälsi henkilöstön asemaan liittyvät periaatteet, henkilöstön määrän ja rakenteen sekä tulosyksikkökohtaiset suunnitelmat. Vuodelle 2014 laadittiin ensimmäistä kertaa myös lakisääteinen koulutussuunnitelma, jonka osaamisen kehittämisen tavoitteiden pohjalta voitiin hakea alkuvuodesta 2015 työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta. Seuraavassa on kuvattu henkilöstön kehittämistä koulutusyhtymässä.

HEKE-tiimi

Koulutusyhtymässä toimii henkilöstön kehittämistiimi (HEKE-tiimi), jonka tarkoituksena on henkilöstötyön suunnitelmallisuuden kehittäminen, yhteisten toimintamallien ja käytänteiden luominen sekä raportoinnin kehittäminen. Vuoden 2014 aikana HEKE-tiimi kokoontui neljä kertaa. Keskeisiä teemoja ovat olleet henkilöstöraportointi ja –suunnittelu, perehdyttämisen kehittäminen, rekrytointikäytännöt sekä alustavat suunnitelmat osaamisen johtamisen ja kehittämisen mallin kehittämiseksi.

Koulutusyhtymän rekrytointi on sähköistynyt

Keväästä 2011 alkaen on koulutusyhtymän ulkoisista avoimista työpaikoista ilmoitettu Kuntarekry.fi -sivustolla. Järjestelmää on kehitetty ja esimiehiä perehdytetty järjestelmään. Tällä hetkellä kaikki ulkoiset ja sisäiset rekrytointiprosessit hoidettiin täyttölupamenettelystä, työpaikan ilmoittamisesta, hakulomakkeesta ja valintaesityksen tekemisestä sekä valinnoista tiedottamiseen asti Kuntarekryn kautta. Kuntarekryn myötä rekrytointi on tehostunut ja yhdenmukaistunut ja kustannustehokkaasti vähentänyt käsin tehtävää työtä. Lisäksi pyritään kehittämään työnantajainetta yleisesti kunta-alalla myönteisempään suuntaan.

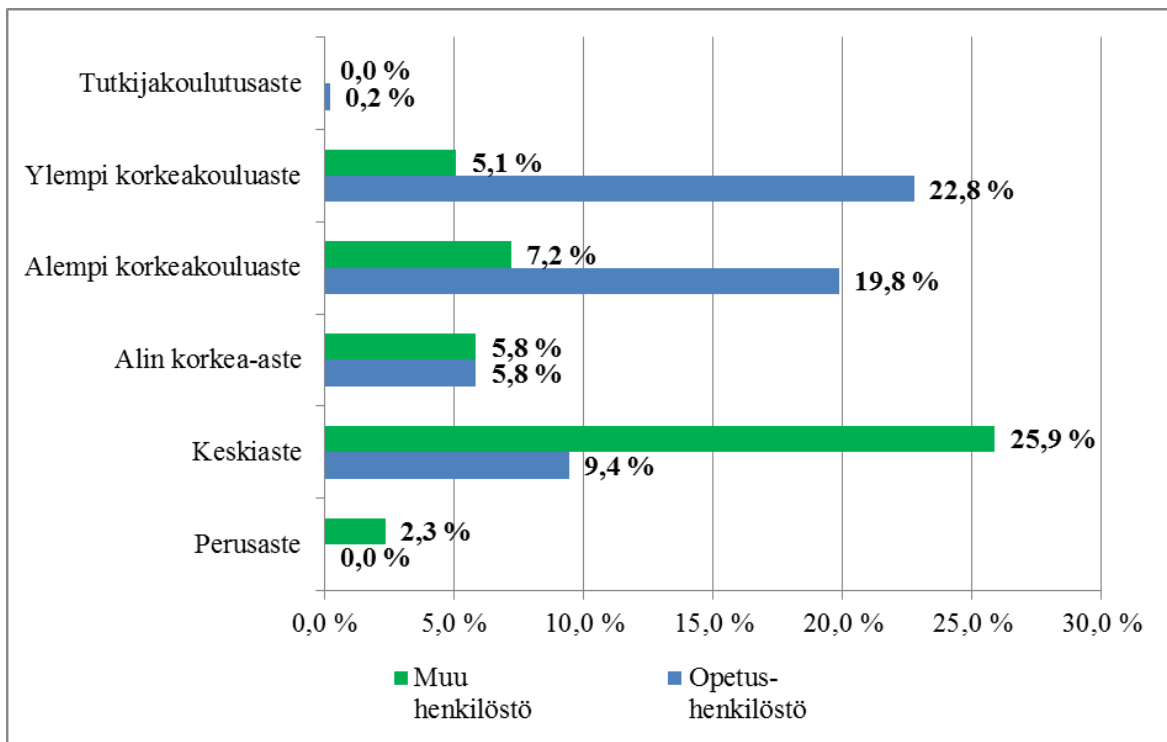


3.1 Henkilöstön osaaminen ja kouluttautuminen

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 ja sen jälkeen tulosalueittain opetushenkilöstön ja muun 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.

Koulutus rakenne ja pätevyys

Koulutusyhtymässä on käyttöön otettu ElbitSkills-HR –järjestelmä, josta on pääosin otettu henkilöstöraporttiin tulleet henkilöstön koulutusrakenteeseen ja pätevyysiin liittyvät tiedot.



KUVIO 7. Koko henkilöstön koulutus rakenne 2014

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän koko henkilöstön koulutus rakenteessa eniten on keskiasteen ja alemman korkeakouluasteen tutkinnon omaavia.

Opetushenkilöstön koulutus rakenne 31.12.2014	Perusaste	Keskiaste	Alin korkeaaste	Alempi korkeakouluaste	Ylempi korkeakouluaste	Tutkijakoulutusaste	Muod. kelpoisia
Ammattiopisto	0,0 %	10,5 %	12,6 %	39,3 %	37,2 %	0,5 %	88,1 %
Aikuiskoulutus	0,0 %	7,1 %	7,1 %	31,8 %	54,1 %	0,0 %	70,1 %
KPEDUn opetushenkilöstö yhteensä	0	9,4 %	10,9 %	37,0 %	42,4 %	0,4 %	82,7 %

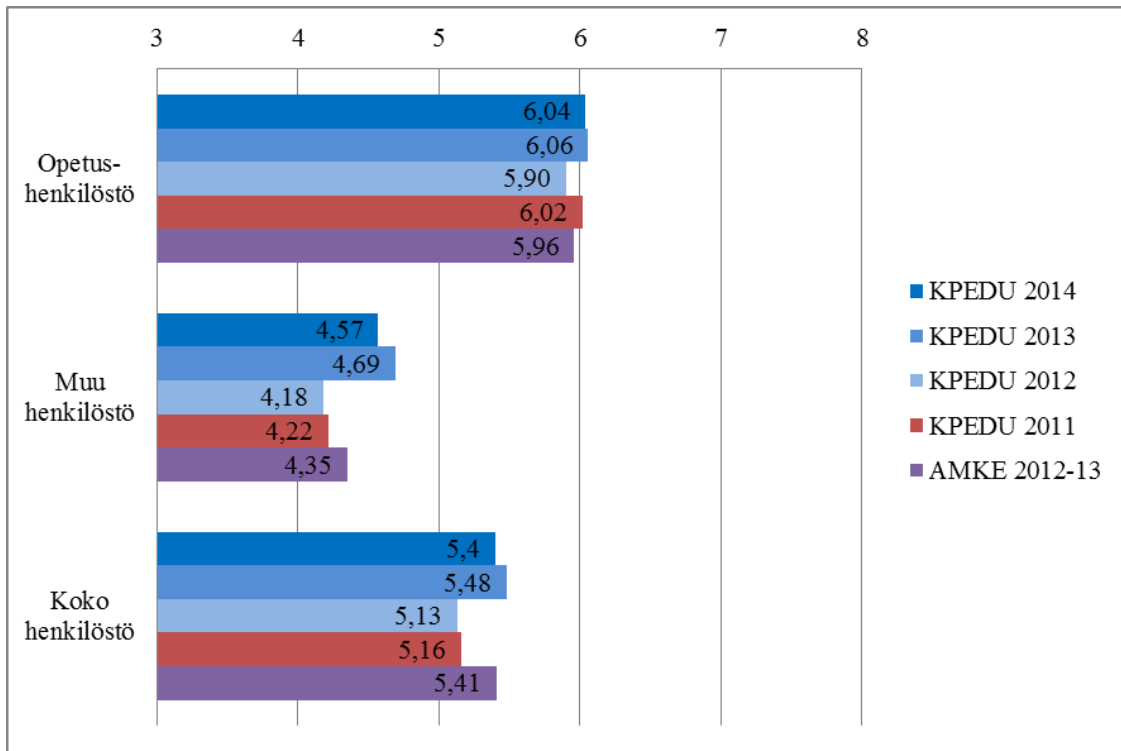
TAULUKKO 7. Opetushenkilöstön koulutus rakenne tulosalueittain 2014

Opetushenkilöstöstä on 79,4 % alemman tai ylemmän korkeakouluasteen suorittaneita (v. 2013, 78,2 %). Opetushenkilöstö on viime vuosina aktiivisesti kouluttautunut pedagogisiin opintoihin ja tutkintotasoaan nostaen. Muodollisesti kelpoisten opettajien osuus on 82,7 % opettajakunnasta (v. 2013, 72,5 %, v. 2012, 70,1 %). Muodollisesti kelpoisten opettajien määrän lisääntymiseen kouluttautumisen lisäksi saattaa vaikuttaa myös se, että määräaikaisten ja myös epäpätevien opettajien määrä on vähentynyt viime vuosina. Vakituisten ja kelpoisten opettajien osuus on opettajakunnasta on kasvanut.

Muun henkilöstön koulutus rakenne 31.12.2014	Perusaste	Keskiaste	Alin korkeaaste	Alempi korkeakouluaste	Ylempi korkeakouluaste
Ammattiopisto	5,9 %	60,0 %	10,6 %	15,3 %	8,2 %
Aikuiskoulutus	0,0 %	23,3 %	26,7 %	23,3 %	26,7 %
Konsernipalvelut	5,7 %	61,0 %	10,6 %	13,8 %	8,9 %
KPEDUn muu henkilöstö yhteensä	5,0 %	55,9 %	12,6 %	15,5 %	10,9 %

TAULUKKO 8. Muun henkilöstön koulutus rakenne tulosalueittain 2014

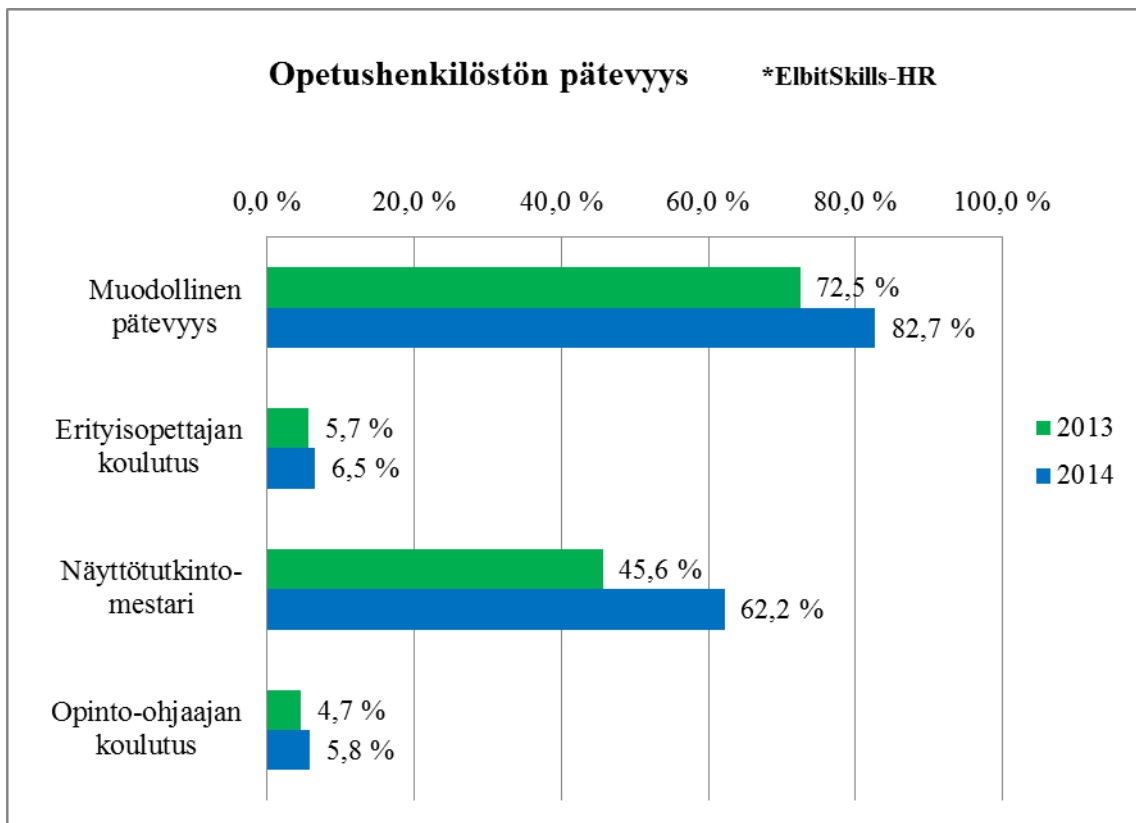
Muusta henkilöstöstä valtaosa on keskiasteen koulutuksen suorittaneita 55,9 %. Vuoteen 2013 verrattuna tähän ei juurikaan ole tullut muutosta, jolloin keski-asteen suorittaneita oli 53,8 %.



KUVIO 8. Henkilöstön koulutustasoindeksi 2012–2014

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.

Opetushenkilöstön koulutustaso on suurin piirtein samaa tasoa edellisvuoteen verrattuna., muun henkilöstön osalta koulutustaso on hieman laskenut. ElbitSkills-HR -järjestelmän käyttöönoton myötä koulutustasot on tarkemmin dokumentoitu. Koulutusyhtymän henkilöstön koulutustaso on opetus- ja muun henkilöstön osalta hieman korkeammalla korkeammalla tasolla kuin AMKEN mittariportaalin organisaatioissa keskimäärin.



KUVIO 9. Opetushenkilöstön pätevyystiedot 2013 - 2014

Kaikki kelpoisuusehdot (ns. *muodollinen pätevyys*) täyttyivät 82 % opettajista (v. 2013, 72,5 %, 2012, 70,1 %). 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 pätevytymiseen tähtääviä opintoja. Tätä on edesauttanut Kokkolassa ja lähialueella järjestetyt alueelliset koulutusryhmät.

Erityisopettajan opinnot 60 op on suoritettuna koulutusyhtymässä vuonna 2014 yhteensä 6,5 % opettajista ja *opinto-ohjaajan opinnot* on suoritettuna 5,8 % opettajista. Nämä pätevyudet omaavat opettajat eivät kuitenkaan kaikki toimi ko. tehtävässä. *Näyttötutkintomestareita* on 62,2 % opettajista (v. 2013, 56,6 %, v. 2012, 42,5 %). Vuoden 2014 alussa alkoi alueella näyttötutkintomestarikoulutus, johon jälleen osallistui koulutusyhtymästä henkilöstöä.

Lisäksi lyhyempiin erityispedagogisiin koulutuksiin osallistutaan vuositasolla aktiivisesti.

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 tukenut monipuolista koulutustarjontaa ja valittavissa on ollut lukuisia koulutusmahdollisuuksia mm. erilaisista tieto- ja viestintätekniikan ratkaisuista ja järjestelmistä ja sosiaalisen median hyödyntämisestä omassa työssä. Esimerkiksi Osaava-verkoston kautta henkilöstön on ollut mahdollista kehittää osaamistaan.

Erityisopetukseen liittyen vuoden 2014 aikana järjestettiin useita erilaisia lyhytkestoisia koulutuksia ym. kehittämistilaisuuksia. Luovin ammattiopisto järjesti YTY-projektin puitteissa ryhmänohjaajille Kalajoen kylpylässä kaksipäiväisen koulutuksen, jossa kouluttajana oli Pekka

Laakkonen Luovista. Kokkolassa ja Kannuksessa järjestettiin erityisopetuksen työpajoja, joiden teemoina oli mm. työvaltainen koulutus, haastavan nuoren kohtaaminen, mistä voimia arkeen ja miksi nuorella on paha olla. Uva 2 ja T -hankkeiden päättöseminaari oli toukokuussa ja teemana oli opinnollistaminen ja tuotantokoulu. Luovin Erkkää verkossa -luennoille on osallistunut myös muutamia henkilöitä. Sisäistä koulutusta henkilöstölle on järjestetty HOJKS -prosessin käytänteistä eri toimialoilla HOJKS -käytänteiden yhtenäistämiseksi. Henkilöstöä osallistui erityisopetuksen kansallisiin kehittämispäiviin.

Koulutusyhtymä erityisopetuksen hankkeisiin on käynyt tutustumassa henkilöitä Jedusta ja Belgiasta. Samalla he myös esittelivät omia hyviä erityisopetuksen käytänteitä. Kpedusta käytiin tutustumassa Nurmeksen, Kajaanin ja Salpauksen sekä Keudan ja Luksian erityisopetuksen käytänteisiin, joissa kerrottiin myös Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän käytänteistä. Koulutusyhtymän tuotantokoulua esiteltiin Tavastiassa järjestetyssä seminaarissa.

Talousarvioon vuodelle 2014 oli kirjattu tavoitteeksi henkilöstön johtamis- ja esimiesjärjestelmän kehittäminen muuttuvan organisaation edellyttämällä tavalla. Vuoden 2014 lopulla esimiehet osallistuiivat Onnistuminen koulutusmaailman haastavissa vuorovaikutustilanteissa – koulutukseen. Muutama henkilö aloitti Johtamisen erikoisammattitutkinnon suorittamisen.

Koulutusyhtymän sisäisiä koulutuksia on järjestetty mm. liittyen tietoturvaan ja tieto- ja viestintä-tekniisten välineiden hyödyntämiseksi opetuksessa. Opetussuunnitelmatyöhön on pidetty henkilöstökoulutuksia sekä opiskelijahallinnon järjestelmien, kuten Primuksen käyttöön liittyviä koulutuksia. Henkilöstöhallinnon järjestelmiin, kuten Kuntarekryyn ja ElbitSkills-HR-järjestelmään on järjestetty sisäisiä henkilöstökoulutuksia.

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

Kansainvälinen toiminta

Koulutusyhtymän henkilöstön kansainvälisyystoiminta on aktiivista. Alla olevassa taulukossa on kuvattu henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus vuosina 2012 – 2013.

tulosalue	2012		2013		2014	
	henkilöstö	päiviä	henkilöstö	päiviä	henkilöstö	päiviä
Ammattiopisto					90	429
Aikuiskoulutus					11	30
Konsernipalvelut					2	10
Yhteensä	171	862	105	769	103	469

TAULUKKO 9. Henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus 2012–2014

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

Vuonna 2014 opettajien työelämäjaksot olivat pelkästään kansainvälisiä työelämäjaksoja. Vuonna 2012 päättyneen TopTrainerTeam –projektin puitteissa henkilöstö toteutti kotimaan työelämäjaksoja, mutta projektin kotimaan työelämäjaksoja ei ole juurikaan toteutettu. Henkilökunnan kansainväliset työelämäjaksot ovat laadukasta, oman alan työn tekemistä ulkomaisilla työpaikoilla. EU-rahoituksen vuoksi työelämäjaksot suuntautuvat Euroopan maihin. Vuonna 2014 oli neljä henkilöä 2-4 viikon mittaisilla työelämäjaksoilla. Jaksojen kohdemaat olivat Englanti, Espanja, Italia ja Ruotsi.

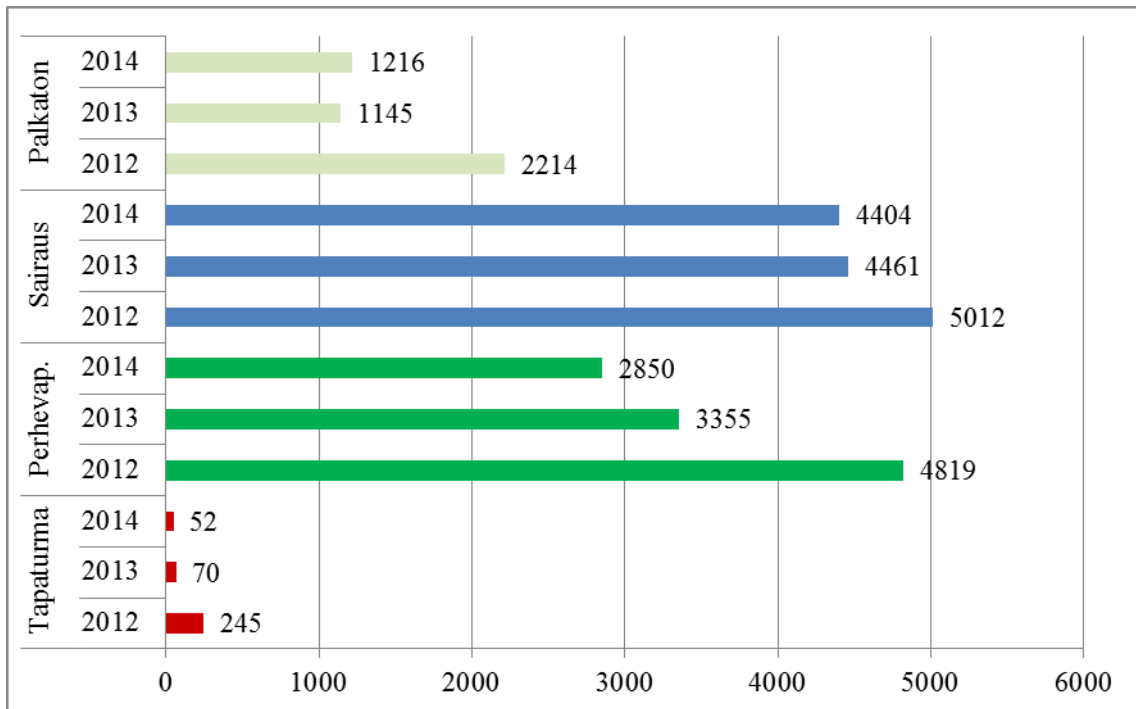
4 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin osiossa tarkastellaan mm. poissaoloja, työterveyshuollon yhteistyötä, eläköitymistä, TOB-työyhteisökyselyn tuloksia ja opistojen/yksiköiden tyhy-toimintaa.

4.1. Poissaolot

Poissaoloja on tarkasteltu koulutusyhtymässä työpäivinä. Vuonna 2012 sairauspoissaolot lisättiin henkilöstöraporttiin myös kalenteripäivinä, jotta ne ovat paremmin vertailtavissa muihin kuntaorganisaatioihin.

Alla on vuosivertailu 2012 – 2014 tapaturman, sairauden, perhevapaiden ja palkattoman vapaan aiheuttamista poissaoloista työpäivien mukaan.



KUVIO 11. Poissaolot työpäivinä vuosina 2012 - 2014

Poissaolopäivien määrä on laskeva verrattuna aikaisempiin vuosiin. Vain palkattomien vapaiden osalta päivien määrä on hieman lisääntynyt. Alla on vielä taulukoissa esitetty poissaolosyittäin poissaolteiden henkilöiden määrä, poissaolotyöpäivät ja se minkä verran poissaoloja tulee yhtä henkilötyövuotta kohden. Lisäksi on laskettu kuinka monta päivää keskimäärin yksi poissaolotapaus kesti.

	TAPATURMA			SAIRAUS		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Henkilöt	10	8	6	375	368	318
Päiviä	245	70	52	5012	4461	4404
Päiviä/htv	0,4	0,1	0,1	8,2	7,8	8,2
Päiviä/tapaus	24,5	8,8	8,7			

TAULUKKO 10. Tapaturma- ja sairauspoissaolot 2012 – 2014

Tapaturmien osalta tapaturmien ja poissaolopäivien määrä on vähentynyt aikaisempiin vuosiin verrattuna. Myös sairauspoissaolojen osalta henkilöt ja poissaolopäivät ovat hieman vähentyneet.

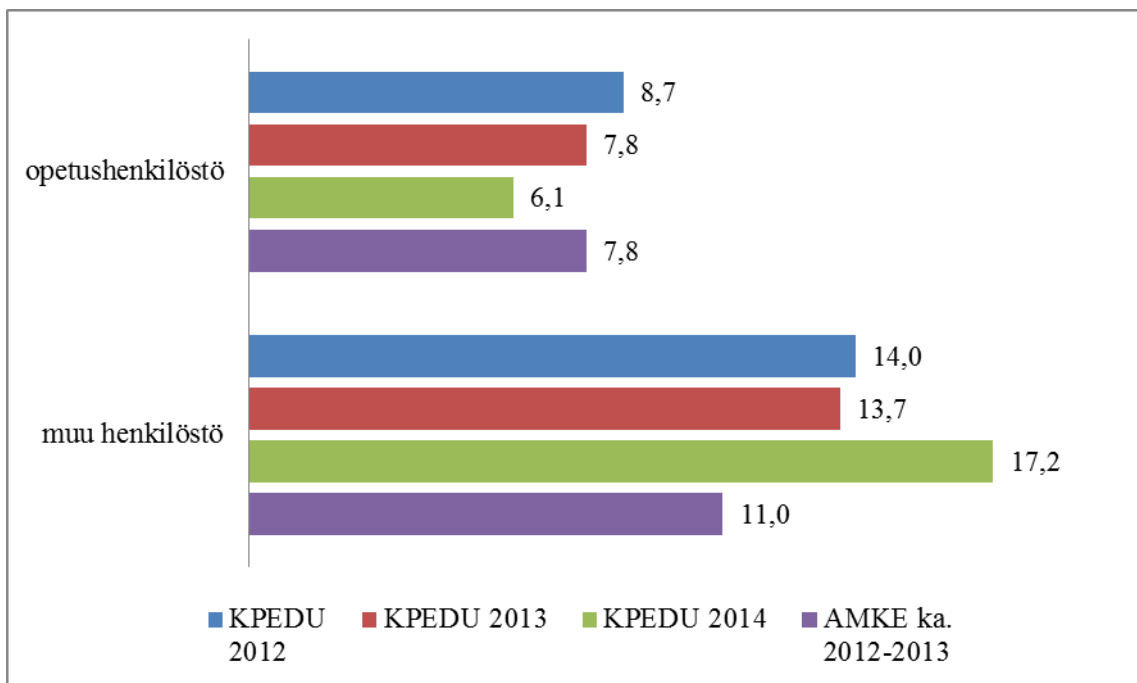
Sairauslomien pituudet ovat hieman kasvaneet suhteessa henkilötyövuosiin. Sairauslomapäiviä suhteessa tapauksiin (henkilöihin) ei ole laskettu, koska yhdellä henkilöllä saattaa olla vuoden aikana useampi sairausloma ja näin luku ei kerro totuutta keskimääräisen sairausloman pituudesta suhteessa tapaukseen. Sairauslomaluvut eivät sisällä tilapäistä hoitovapaata (lapsen sairaus), eikä näitä ole raportoitu myöskään alla olevissa perhevapaissa.

	PERHEVAPAA			PALKATON		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Henkilöt	33	32	33	114	92	95
Päiviä	4819	3355	2850	2214	1145	1216
Päiviä/htv	7,8	5,9	5,3	3,6	2,0	2,3
Päiviä/tapaus	146,0	104,8	86,4	19,4	12,4	12,8

TAULUKKO 11. Perhevapaat ja palkattomat poissaolot 2012 – 2014

Perhevapailla on vuonna 2014 suurin piirtein ollut saman verran henkilöitä kuin edellisinä vuosina, mutta vapaiden pituus on lyhyempi. Henkilöistä n. kolmasosa on miehiä. Palkattomia vapaata on pidetty vuonna 2014 hieman enemmän kuin vuonna 2013. Palkattomissa vapaissa on mukana mm. pidempiä palkattomia virkavapaita.

Tarkasteltaessa sairauspoissaoloja kalenteripäivinä, voidaan tehdä vertailuja mm. muihin kuntaorganisaatioihin ja AMKEN mittariportaalin tietoihin.



KUVIO 12. AMKEN ja KPEDUn sairauspoissaolojen vertailu 2012 - 2014

4.2. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa

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

Yhtymäsuunnitelmassa vuodelle 2014 oli asetettu tavoitteeksi työterveyshuollon kanssa tehtävien sopimusten tarkastelu tiukkenevan talouden näkökulmasta sekä yhteistyö terveyden edistämiseksi ja huolehtiminen varhaisen puuttumisen ja asiallisen toiminnan menettelyistä.

Vuonna 2014 työterveyshuollon toimitasuunnitelmien päivitysten yhteydessä Työplussan ja JY-TA-alueen koulutusyhtymää koskevien suunnitelmien sisältöä yhdenmukaistettiin.

Koulutusyhtymässä on käytössä Varhaisen tuen toimintamalli. Sen 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 syytä on selkeä diagnoosi.

Koulutusyhtymän koko henkilöstölle järjestettiin loppuvuodesta 2014 muutoksien käsittelemiseen liittyviä tilaisuuksia jokaisessa toimipaikassa ja toimialalla. Työterveyspsykologi kävi kertomassa ja keskustelemassa muutoksiin liittyvistä asioista, muutosreaktioista, muutoksen merkityksestä ja muutoksessa selviämisestä sekä oman työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämisestä.

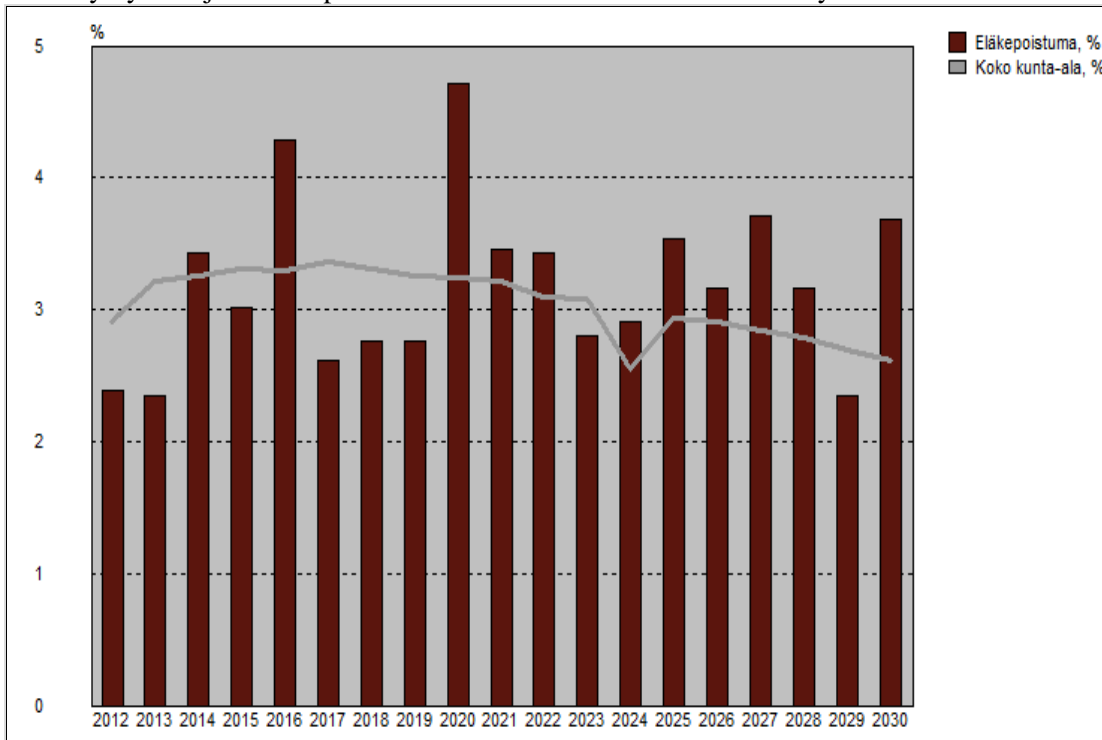
Työterveyshuollosta saadaan vuosittain peruseräraportti, josta näkee koko yhtymän osalta sairauspoissaolojen määrän diagnoosien pääryhmittäin. Tämä raportti ei kuitenkaan sisällä kaikkia sairauslomapoissaoloja ja -diagnooseja, sillä henkilöstöllä on käytössä omailmoitus kolmen sairauslomapäivän osalta ja osa sairauslomatodistuksista tulee muiden terveyden- ja sairaanhoitoa antavien tahojen kautta. Vuonna 2014 eniten sairauslomia tuli psyykkisiin ongelmiin liittyen ja tuki- ja liikuntaelinten vaivoihin liittyen. Näiden suhde oli toisin päin vuonna 2012, mutta muuttui vuonna 2013. Hengityselinten sairauksiin on tullut poissaoloja kolmanneksi eniten vuonna myös aikaisempina vuosina.

Kuntoutuksiin vuonna 2014 osallistui yhdeksän henkilöä ja kuntoutusten kesto oli yhteensä 65 työpäivää. Loppuvuodesta 2014 käynnistyi osallistujien kartoittaminen koulutusyhtymän kahteen TYK-kuntoutusryhmään, joista toinen on kohdennettu opetus- ja muulle henkilöstölle ja toinen KIIRUn (kiinteistö- ja ruokapalvelut) henkilöstölle. TYK-kuntoutusryhmät käynnistyvät vuoden 2015 alkupuolella.

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

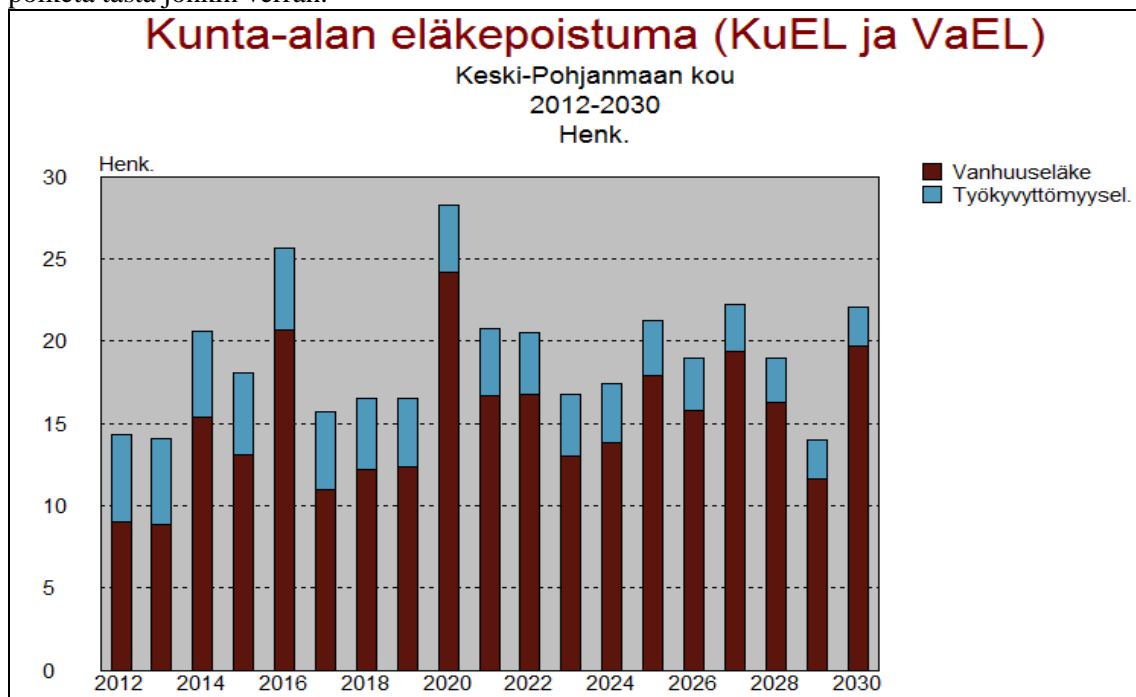
4.3. Eläköityminen

Eläkepoistuman ennakkoinnin lähteenä on käytetty Kuntien eläkevakuutuksen jäsenyhteisöjen henkilöstön eläketilastointia. Alla olevassa kuviossa on kuvattu henkilöstön eläkepoistuma vuosittain prosentuaalisesti koulutusyhtymässä ja koko kunta-alalla. Eläkeuudistuksen myötä vanhuuseläkeikää nostetaan asteittain vuodesta 2017 alkaen ja uudet eläkeikärajat koskevat vuonna 1955 syntyneitä ja nuorempia. Tämä uudistus ei kuitenkaan vielä näy alla olevissa kuvioissa.

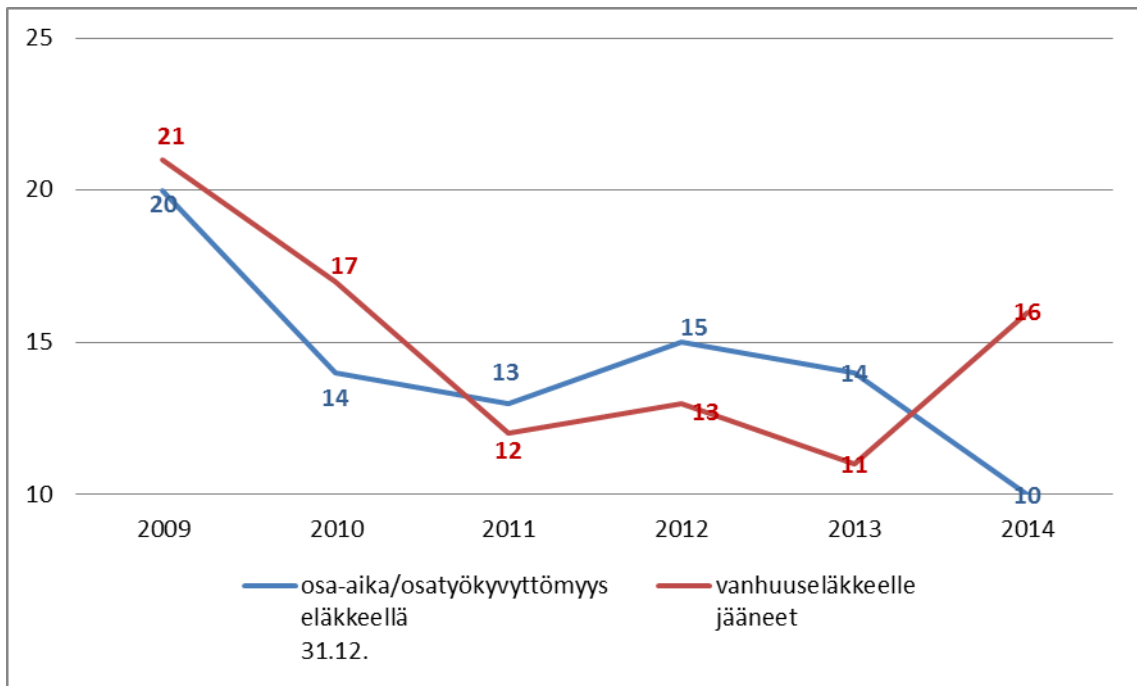


KUVIO 13. Henkilöstön eläkepoistuma vuosittain (Keva)

Koska jokaisella on mahdollisuus itse valita joustavasti vanhuuseläkkeelle siirtyminen 63–68 ikävuoden välillä, ei kuvio eläkepoistumasta kuvaa tarkalleen sitä määrää, joka on jäämässä eläkkeelle tulevana vuosina (arvio noin 10–18 henkilöä/vuosi). Todellinen eläkkeelle lähtö voi siis poiketa tästä jonkin verran.

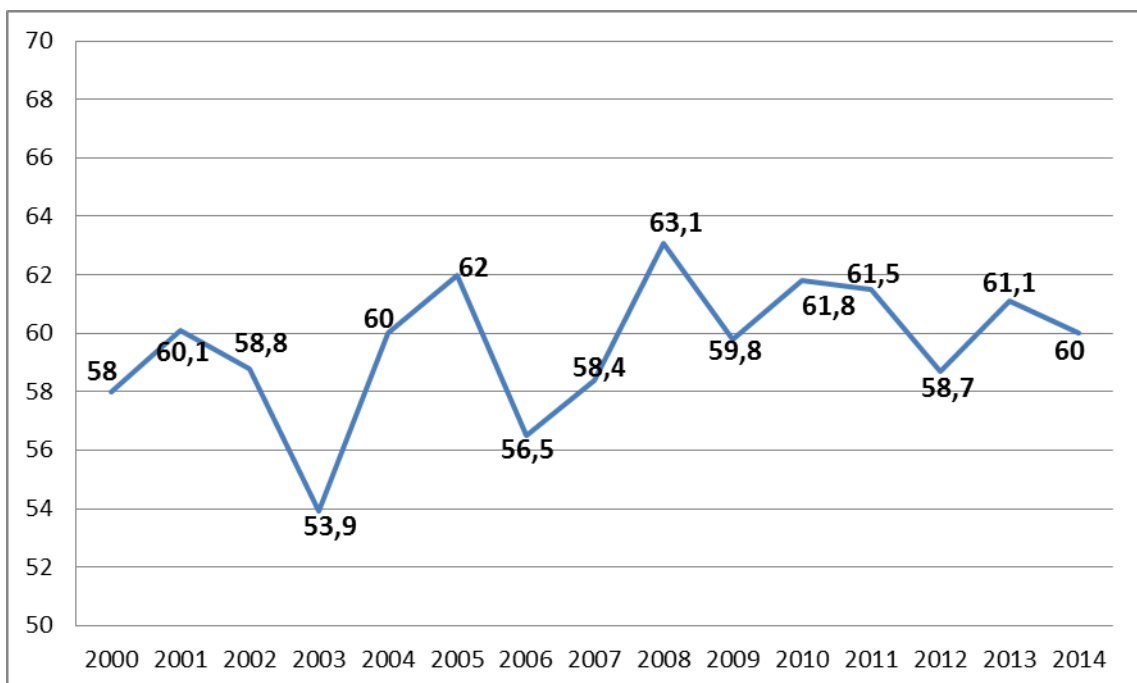


KUVIO 14. Koulutusyhtymän eläkepoistumaennusta vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeen osalta



KUVIO 15. Henkilöstön eläköityminen vuosina 2009–2014

Vuonna 2014 koulutusyhtymän henkilöstöstä 16 jäi vanhuuseläkkeelle (v. 2013, 11 henkilöä). Henkilöstöstä 7 oli osa-aikaeläkkeellä ja kolme osa-aikatyökyvyttömyyseläkkeellä. Vuoden 2013 lopussa 12 henkilöä oli osa-aikaeläkkeellä ja kaksi osa-aikatyökyvyttömyyseläkkeellä. Keski-ikä eläkkeelle siirtyessä vuonna 2014 oli 60 v. Tämä sisältää siirtymisen vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle.



KUVIO 16. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2000–2014

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 kuntoutustuella eli alkavat saada määräämäänsä 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 2014 oli yhteensä noin 165 973 euroa.

Alla on kuvattuna eläkemaksut vuosina 2012 – 2014 ja niistä varhe-maksujen osuus.

	2012	2013	2014
KVTEL -eläkemaksut	-4 612 293,89	-4 589 922,93	-4 368 331,72
-VARHE oma	-129 017,04	-126 440,36	-104 535,23
-VARHE yhteisvastuuosuus	-74 339,67	-54 655,58	-61 438,49
Eläkekulut	-4 815 650,60	-4 771 018,87	-4 534 305,44

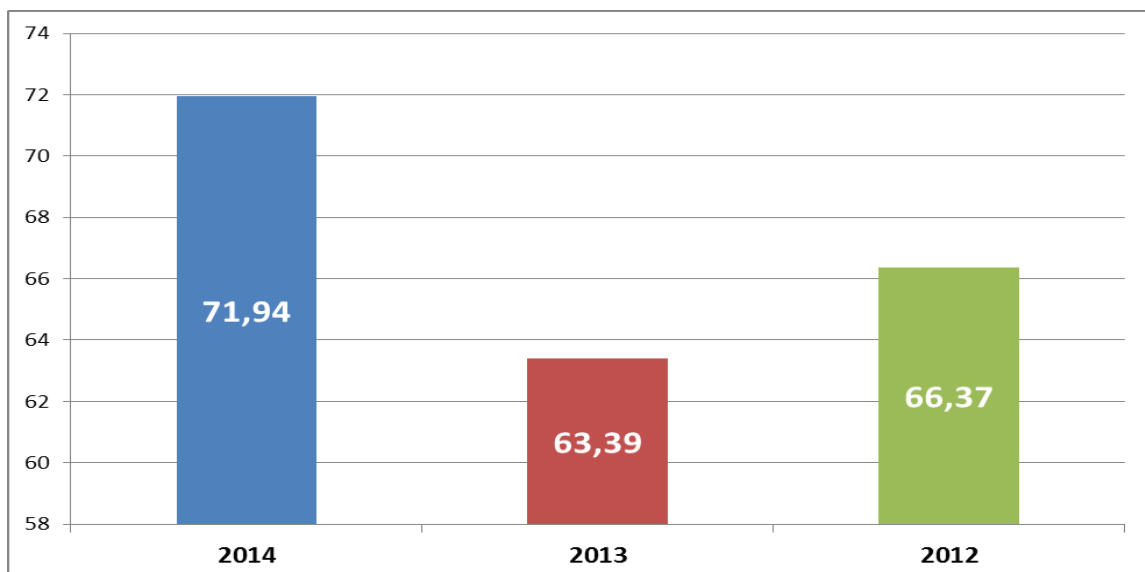
TAULUKKO 12. Koulutusyhtymän eläkemaksut 2012 - 2014

4.4. TOB -työyhteisökysely 2014

TOB -työyhteisökyselyn tavoitteena on saada henkilöstön arvioimana näkemyksiä ja lisätietoa mm. esimiestyöstä, tiedonkulusta ja vuorovaikutuksesta, työkyvystä, työn kuormittavuudesta, ergonomiasta, työn kehittävyydestä sekä ylipäättänsä henkilöstön tyytyväisyydestä tai tyytymättömyydestä. Kyselyyn oli sisällytetty myös muutamia laatuun liittyviä kysymyksiä, joista saadut tulokset ovat osana vuoden 2015 laatuajattelun itsearviointia. Lisäksi mukana oli muutama avoin kysymys, jossa sai antaa vapaamuotoisempaa palautetta.

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

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



KUVIO 17. Henkilöstökyselyn vastausprosentit 2012–2014

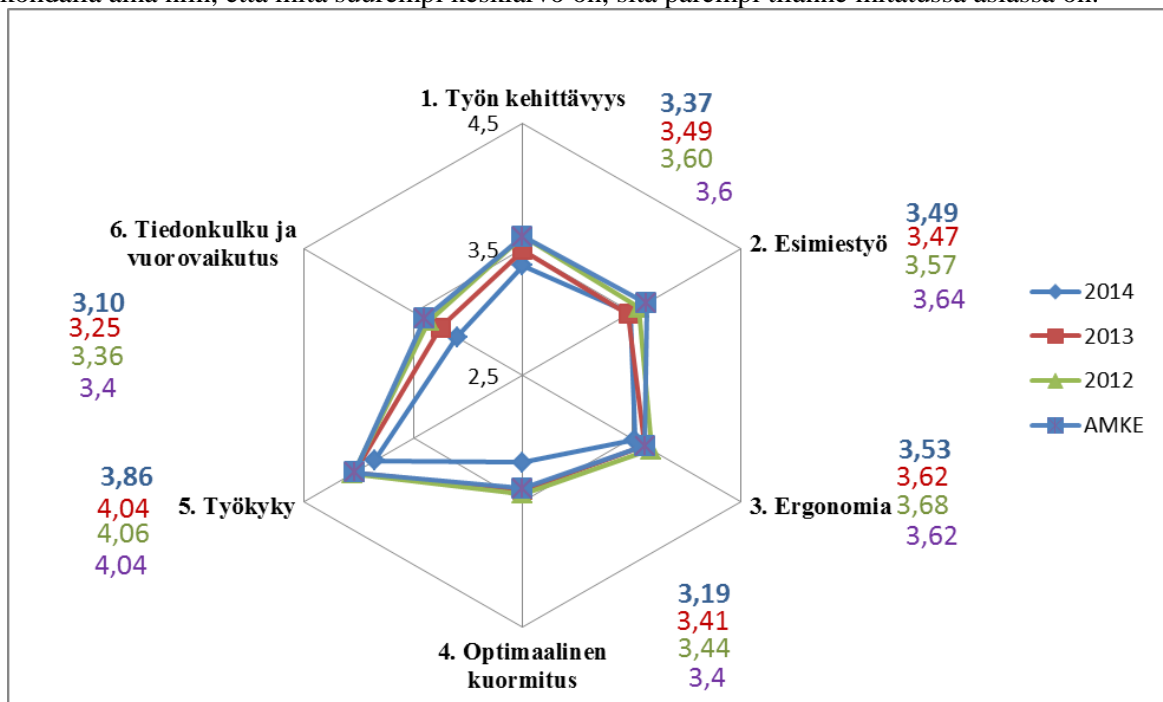
TOB-työyhteisökysely toteutettiin 13. - 30.1.2015 välisenä aikana Savon koulutuskuntayhtymän (SAKKY) toimesta. TOB-työyhteisökysely tehtiin nyt ensimmäisen kerran uuden organisaatiorakenteen mukaisesti.

Vuoden 2014 henkilöstökyselyn vastausprosentiksi muodostui 71,94 %, mikä on kautta aikojen paras vastausprosentti koulutusyhtymässä. Henkilöstöraportissa vastauksia tarkastellaan koko koulutusyhtymän tasolla.

TOB-timantin ulottuvuudet

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

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



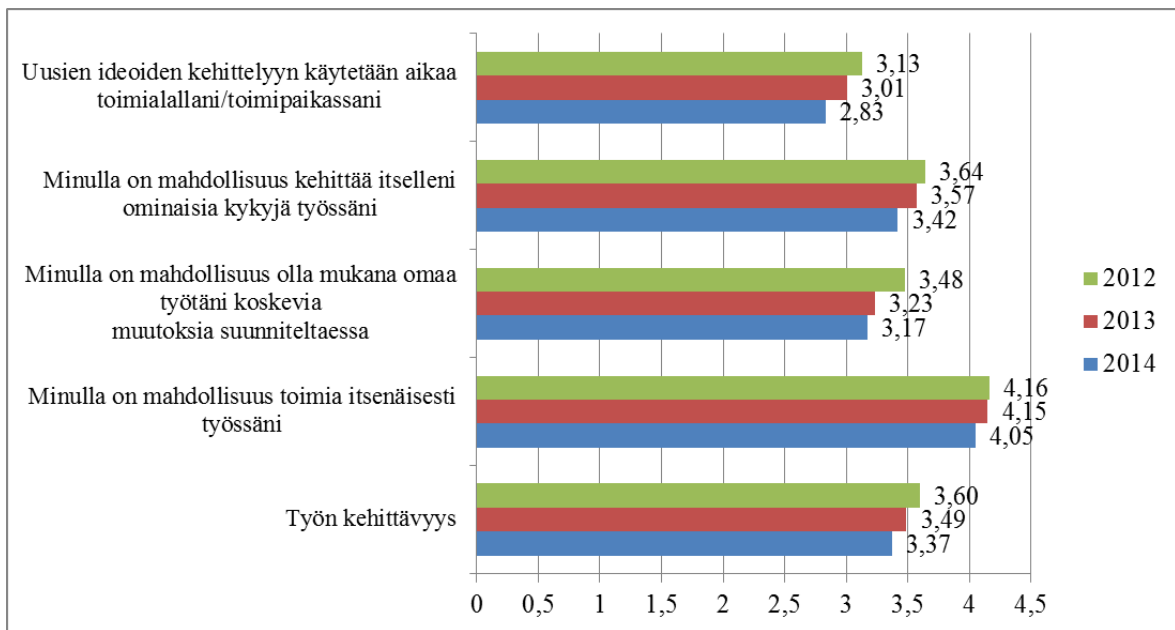
KUVIO 18. TOB-työolobarometri 2012 - 2014

TOB-työyhteisökyselyn tulokset olivat muiden osa-alueiden, paitsi esimiestyön, keskiarvojen osalta hieman laskeneet verrattuna edelliseen vuoteen.

Kyselyn tuloksista nousivat esiin tyytyväisyys työyhteisön ilmapiiriin ja työkavereihin. Yleisesti oltiin tyytyväisiä myös työtiloihin ja -välineisiin. Oman työn toteuttamisen vapaus ja itsenäisyys työssä koettiin positiivisena.

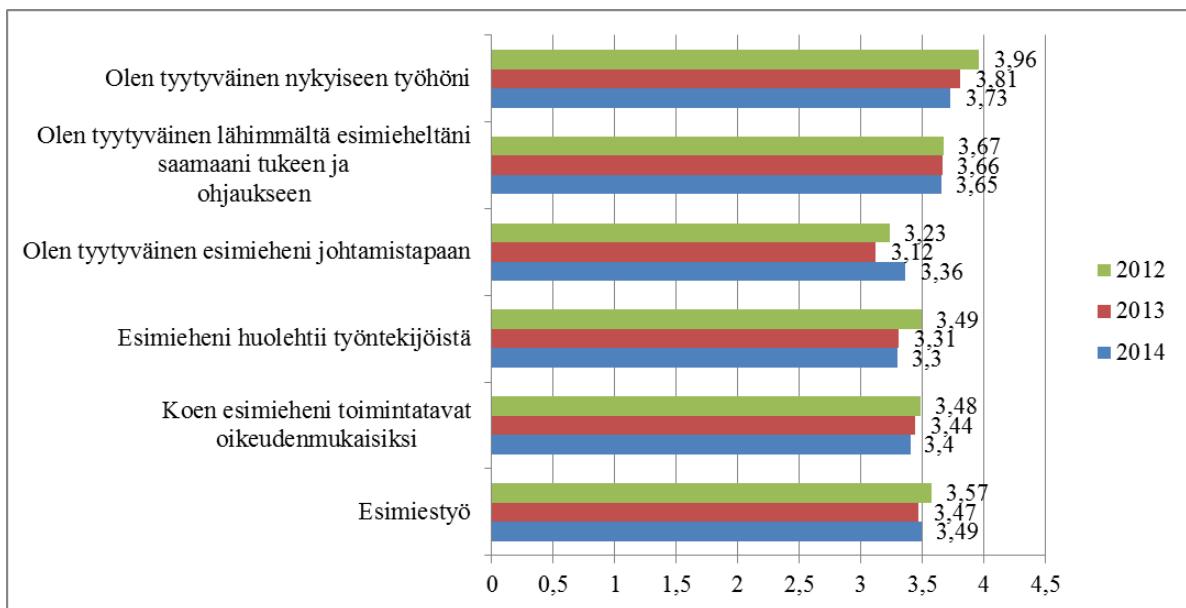
Kehittämiskohdissa heijastui vuoden 2014 aikana tapahtunut organisaatiomuutos ja yt-neuvottelut. Nämä ovat aiheuttaneet epävarmuutta ja epätietoisuutta. Tiedonkulkua ja vuorovaikutusta toivottiin lisää sekä uusien ideoiden käsittelyyn toivottiin enemmän aikaa. Optimaalinen kuormitus näkyi myös tuloksissa.

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



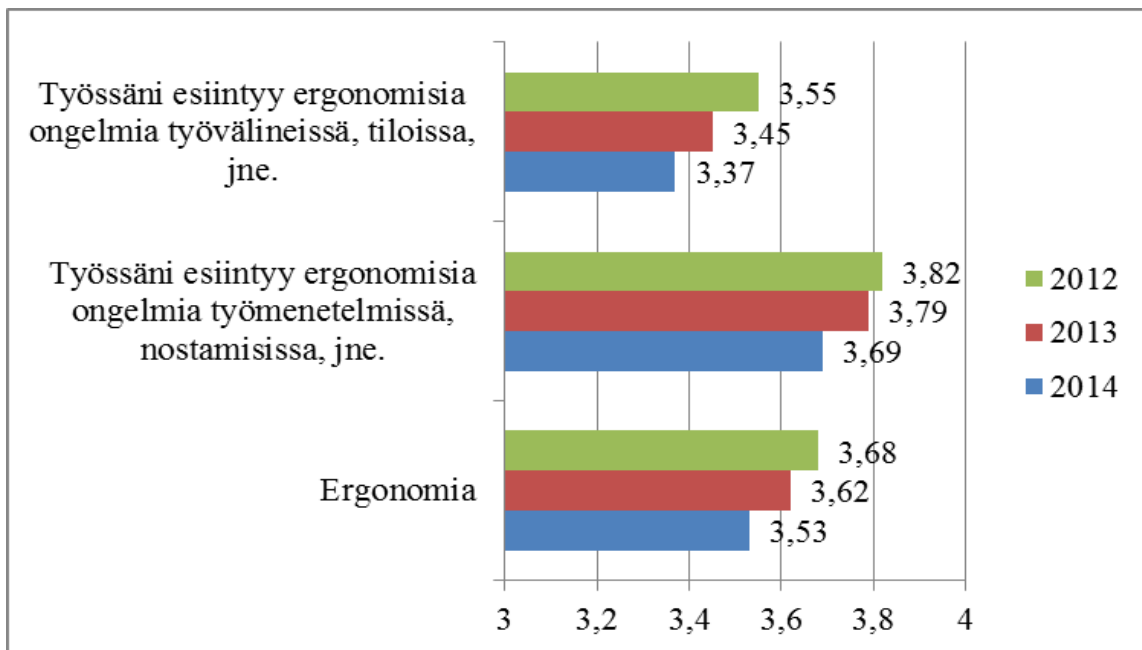
KUVIO 19. TOB Työn kehittävyys 2012 - 2014

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



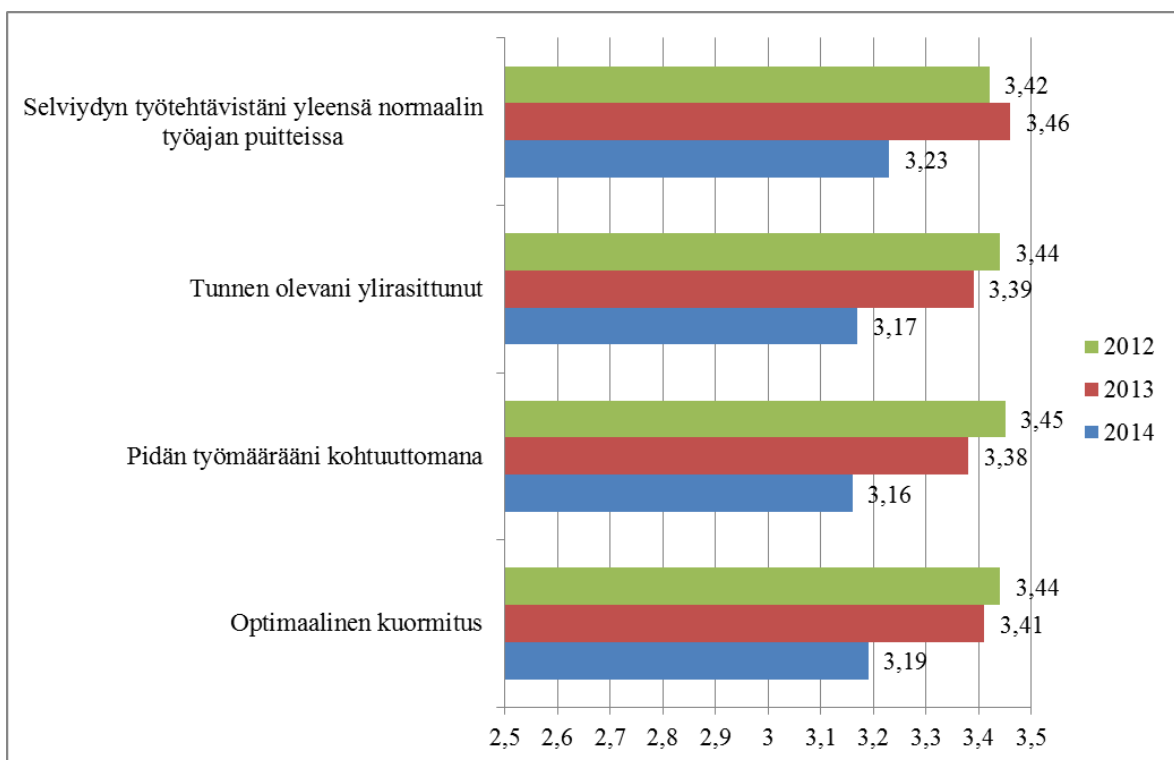
KUVIO 20. TOB Esimiestyö 2012 - 2014

Esimiestyön osalta koko osion keskiarvo oli hieman noussut edelliseen vuoteen verrattuna. Sanallisissa vastauksissa myös esimiestyö sai hyvää palautetta ja esimerkiksi organisaatiouudistuksen myötä tulleeseen uuteen esimieheen oltiin tyytyväisiä useissa sanallisissa vastauksissa.



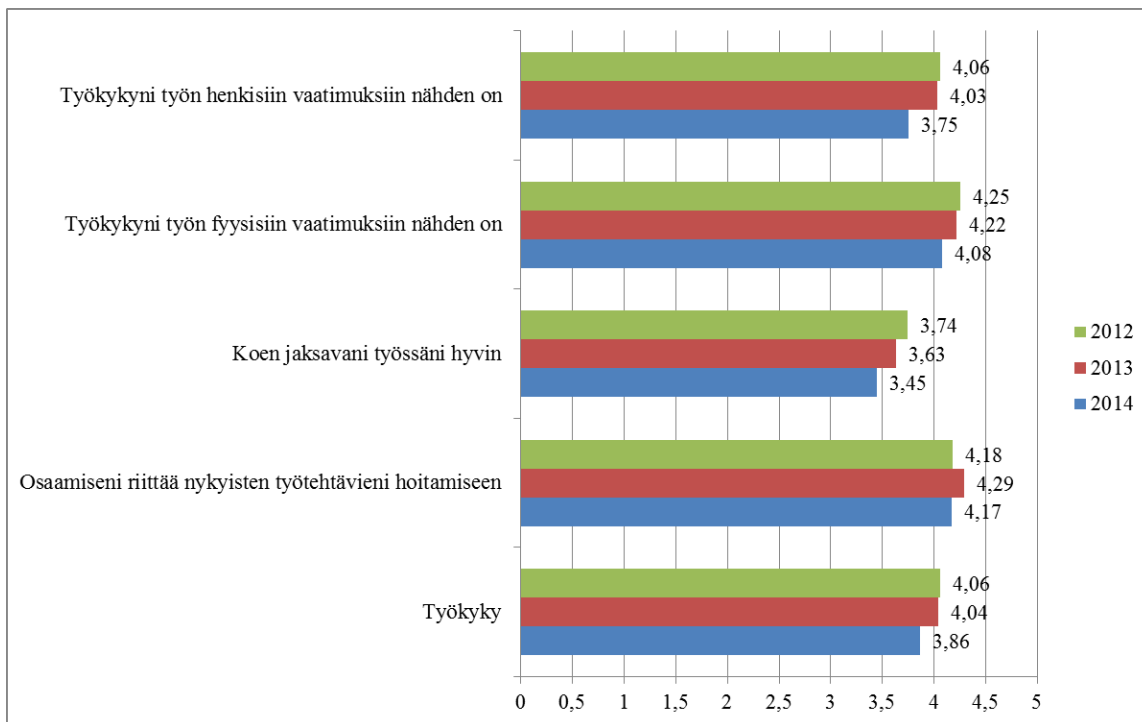
KUVIO 21. TOB Ergonomia 2012 - 2014

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



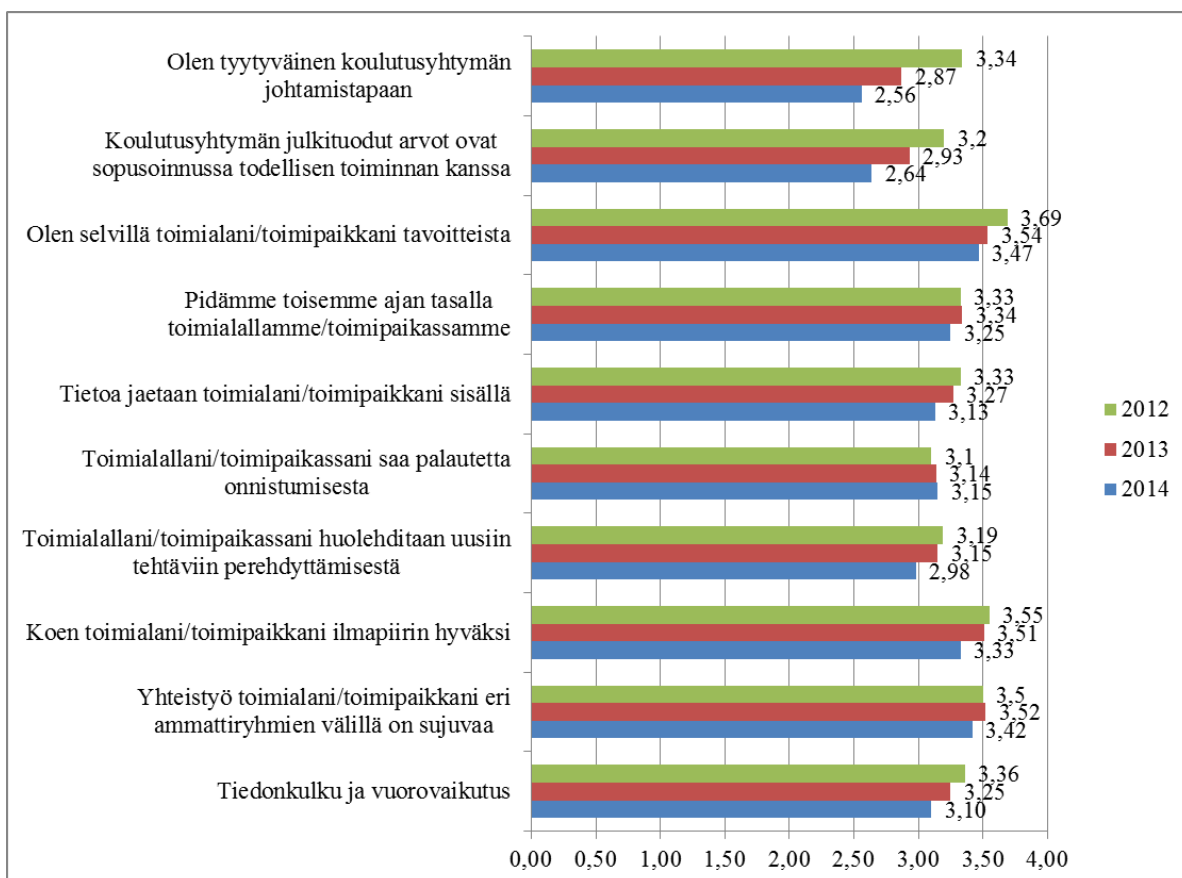
KUVIO 22. TOB Optimaalinen kuormitus 2012 - 2014

Optimaalisen kuormituksen keskiarvot ovat laskeneet selvästi edellisiin vuosiin verrattuna. Tämä osio oli usealla toimipaikalla ja -alalla laskenut. Sanallisista vastauksista saattoi päätellä kuormitavuutta tuli mm. siitä, että uudessa organisaatiomallissa ei vielä ole löytynyt vakiintuneita käytänteitä ja oikeaa toimintatapaa joutui usein etsiä.



KUVIO 23. TOB Työkyky 2012 - 2014

Työkyky kokonaisuutena on hyvällä tasolla, mutta työssä jaksaminen on heikentynyt edellisvuosiin verrattuna. Koettiin, että osaaminen riittää työtehtävien hoitamiseen ja työ on sekä henkisiin että fyysisiin vaatimuksiin nähden hyvää.



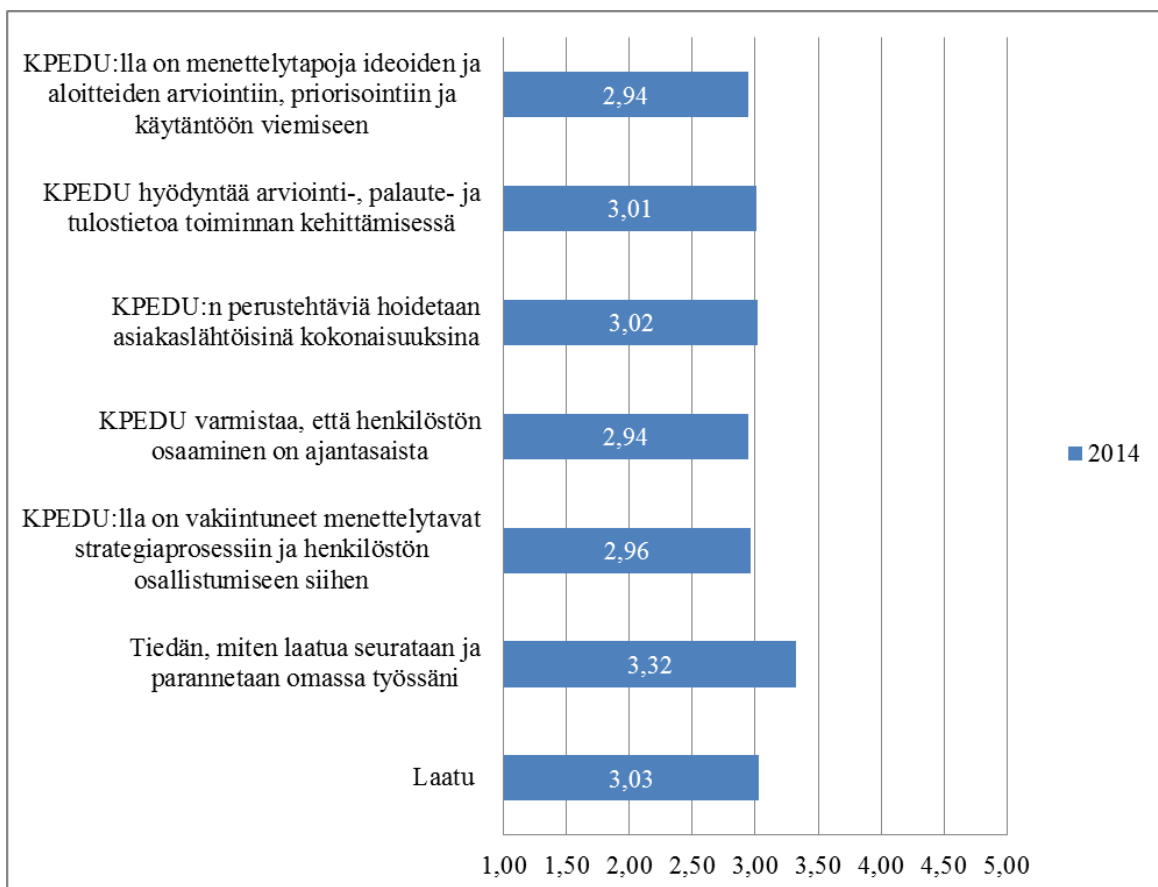
KUVIO 24. TOB Tiedonkulku ja vuorovaikutus 2012 - 2014

Tiedonkulku ja vuorovaikutus – osion tulokset ovat laskeneet edellisvuosiin verrattuna. Johtamistapa ja arvojen sopusointuisuus todellisen toiminnan kanssa olivat keskiarvoiltaan alhaisia. Ilma- piiriin kokemus on keskiarvoltaan laskenut, mutta sanallisissa vastauksissa se sai kiitosta. Tässä on todennäköisesti toimipaikoittain/-aloittain eroja. Uusiin tehtäviin perehdyttämisen osalta vastauksia tuli paljon arvolle 3 – en osaa sanoa, joten perehdyttämiskäytännöistä ei ole varmaankaan ole tietoa niillä henkilöillä, jotka ovat olleet kauan koulutusyhtymän palveluksessa.

TOB-timantin ulkopuoliset kysymykset

TOB-työyhteisökyselyyn oli mahdollisuus liittää myös TOB-timantin ulkopuolisia kysymyksiä organisaation omien tarpeiden mukaan. Koulutusyhtymän henkilöstökyselyyn lisättiin kysymyksiä liittyen laatuun, kehityskeskusteluihin, oikeuden mukaiseen kohteluun ja työn tuloksellisuuteen.

Kyselyn lopussa oli myös muutama avoin kysymys, joihin vastaajat saivat vapaamuotoisesti antaa palautetta liittyen mm. yt-neuvotteluihin ja organisaatiouudistukseen.

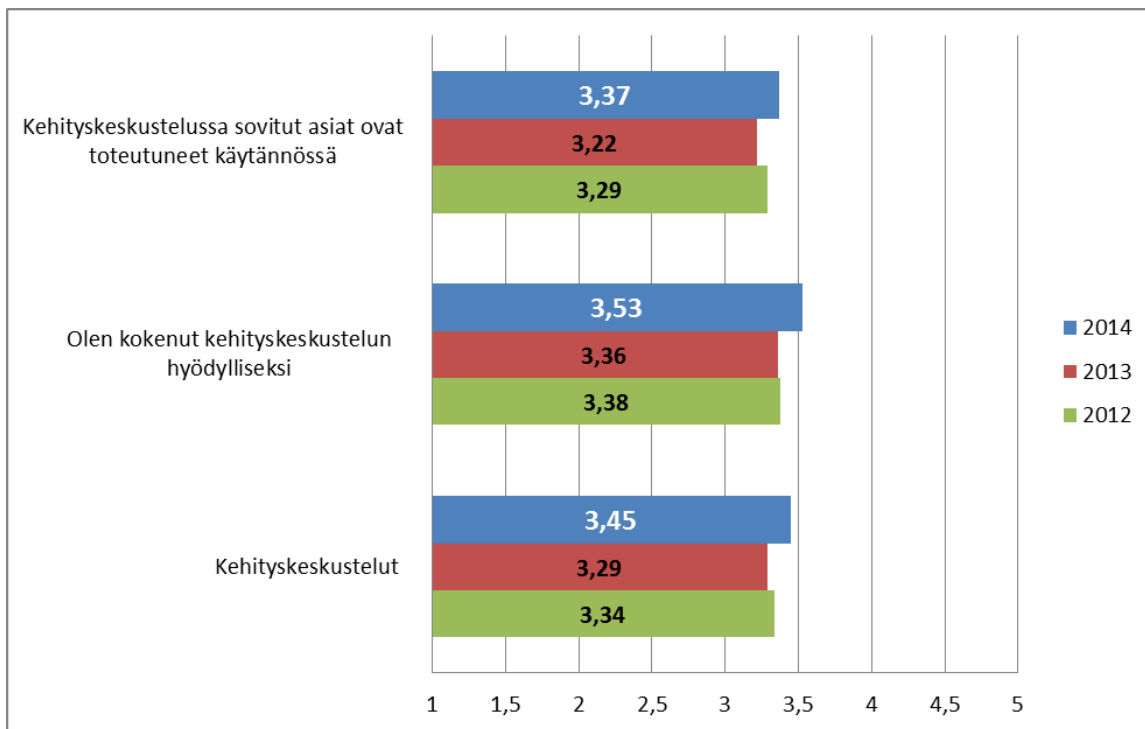


KUVIO 25.TOB Laatu –kysymykset 2014

Kyselyssä oli mukana myös muutamia laatuun liittyviä kysymyksiä, joista saadut tulokset ovat osana vuoden 2015 laatujärjestelmän itsearviointia. Laadun osalta keskiarvot olivat kolmen molemmilla puolilla.

Kehityskeskustelu on käyty henkilöstökyselyyn vastanneista 57,7 % kanssa (vuosi 2013, 67,5 %) viimeisen vuoden aikana, mutta tuloksissa oli toimipaikkojen ja -alojen välillä suuria eroja.

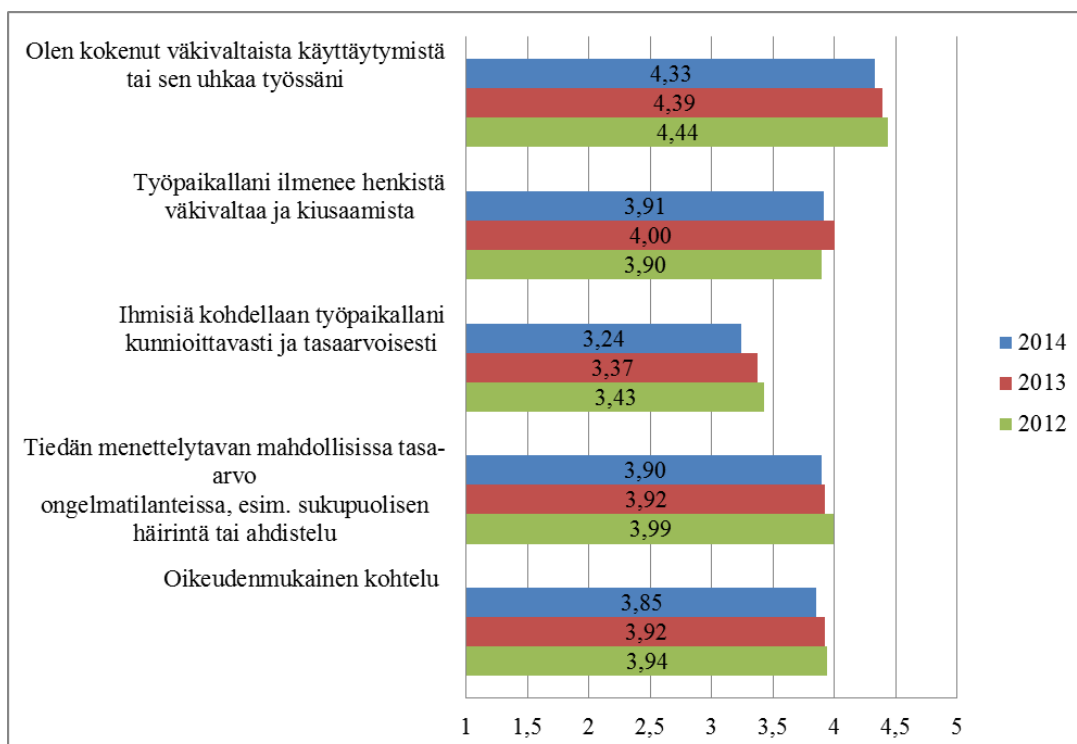
Kehityskeskustelut on käyty käyttäen ElbitSkills-HR –järjestelmää.



KUVIO 26. TOB Kehityskeskusteluiden sovitut asiat ja hyödyllisyys 2012 - 2014

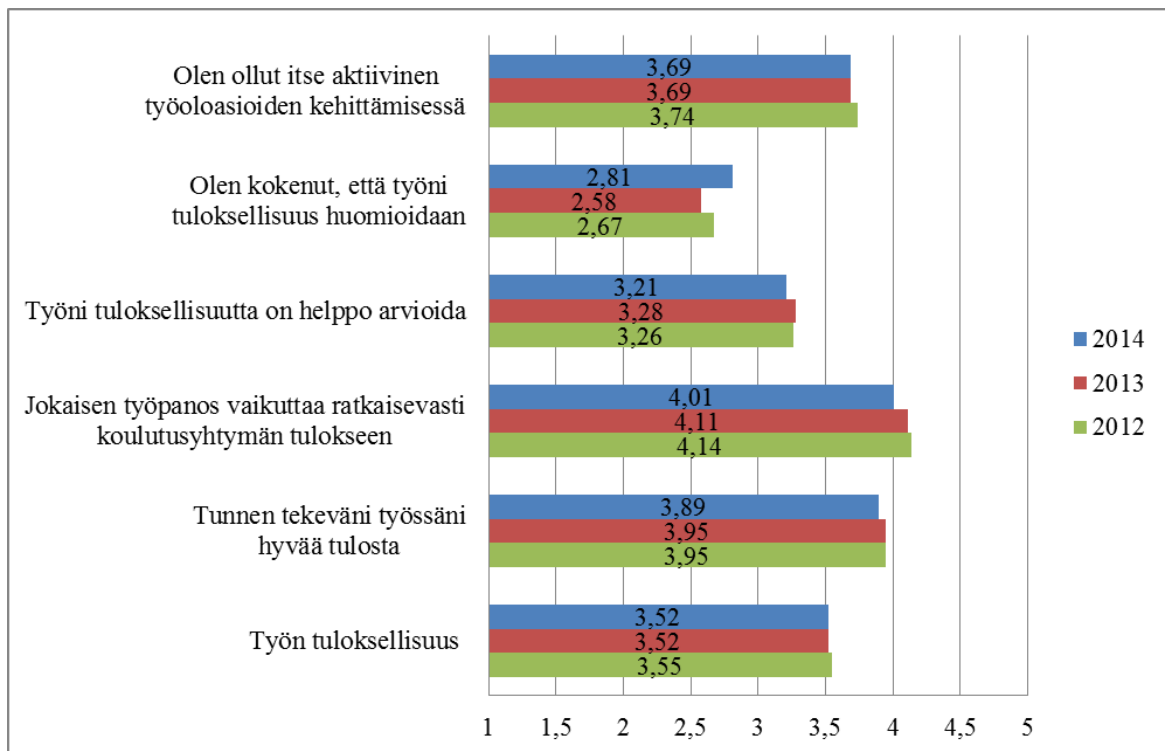
Kehityskeskustelujen sovitut asiat ja hyödyllisyys olivat keskiarvoiltaan nousseet verrattuna edelliseen vuoteen.

Alla olevasta kuviosta näkee, että kiusaamisen ja väkivallan uhkan kokeminen on vähäistä koulutusyhtymässä. Henkisen väkivallan ja kiusaamisen osalta keskiarvo on hieman laskenut edelliseen vuoteen verrattuna. Näissä on toimipaikka- ja alakohtaisia eroavuuksia. Koulutusyhtymässä on luotu vuonna 2011 ohje epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja kiusaamisen ehkäisemiseksi ja käsitelyyn. Kunnioittava ja tasa-arvoinen kohtelu on heikentynyt vuosittain. Ongelmaksi ei koeta miehen ja naisen välistä tasa-arvoa vaan mm. työtehtävien tasainen jakautuminen.



KUVIO 27. TOB Oikeuden mukainen kohtelu 2012 - 2014

Työn tuloksellisuus -osiossa henkilöstö kokee, että jokaisen työpanos vaikuttaa ratkaisevasti koulutusyhtymän tulokseen ja työssä koetaan tekevän hyvää tulosta. Työn tuloksellisuuden huomioimisessa on kehittämisen varaa. Vastaajat myös kokevat, että työn tuloksellisuutta ei välttämättä ole helppo arvioida.



KUVIO 28. TOB Työn tuloksellisuus 2012 - 2014

Sanallisissa vastauksissa nousi esiin alla olevia asioita teemoittain:

Työoloihin liittyvinä hyvinä asioina nähtiin:

- ilmapiiri, työkaverit, tiimin henki
- yhteishenki, toisten tuki ja apu
- työtilat ja -välineet
- itsenäisyys työnteossa
- opiskelijat, asiakkaat
- henkilöstön osaaminen ja ammattitaito
- esimiestyöskentely

Koulutusyhtymän ja toimipaikkojen/-alojen kehittämiskohteina olivat:

- tiedonkulku, vuorovaikutus ja avoimuus
- työntekijöiden kuunteleminen, kunnioittaminen sekä henkilöstön osaamisensa hyödyntäminen
- yhdenvertaisuus, tasapuolisuus
- työkuormittavuuden ja -määrän epätasaisuus
- palautteen antaminen, osaamisen arvostaminen
- päälliköiden vastuiden ja valtuuksien tarkennus ja selventäminen

Kysyttäessä millaisia ajatuksia koulutusyhtymän yt-menettely on vastaajissa herättänyt, esille nousi pelkoa ja epätietoisuutta sekä epävarmuutta, joka kuormittaa. Yt-menettely on myös synnyttänyt huhu- ja turhia arvailuja ja näin ollen väärinymmärryksiä.

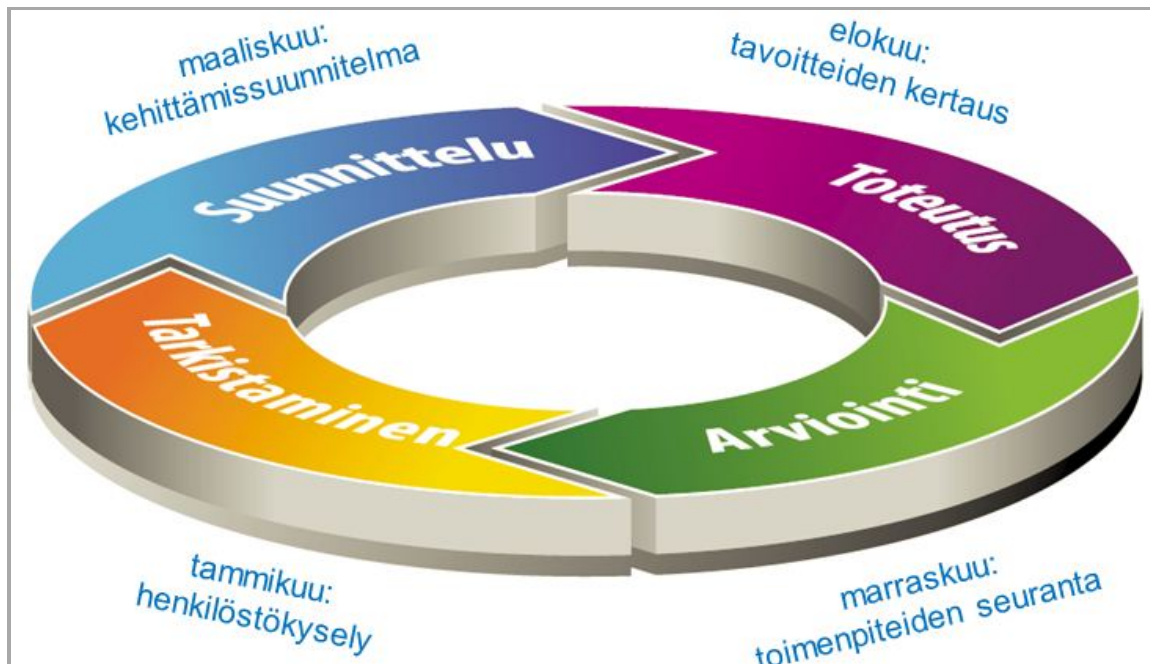
Henkilöstö toivoo vuorovaikutusta ja tiedottamista sekä tukea irtisanotuille ja muulle henkilöstölle. Toisaalta taas nähtiin, että YT-prosessi mennyt lain ja asetusten mukaisesti ja sen on taloudellisten resurssien edellyttämä toimenpide.

Organisaatiouudistukseen liittyvistä kokemuksista kysyttäessä vastaajat kokivat aikataulun tiukaksi ja liian monen uudistuksen olleen liian lyhyellä aikavälillä. Myös organisaatiouudistuksen osalta oltaisiin toivottu enemmän vuorovaikutusta, tiedottamista ja tukea. Päälliköiden vastuut ja päätöksentekovaltuudet ovat aiheuttaneet kysymyksiä. Myös nuorten ja aikuisten koulutusten jakautuminen on muuttamissa toimipaikoissa/-aloilla herättänyt kysymyksiä.

Organisaatiouudistus nähtiin olevan myös tarpeellinen ja välttämätön. Nähtiin, että uudistus selkeytyy pikku hiljaa ja se hakee vielä paikkaansa.

TOB-työyhteisökyselyn tulosten käsittely

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



KUVIO 30. Kehittämiskohteiden käsittely

Henkilöstökyselyn tulokset käydään läpi monella tasolla ja esittelyissä hyödynnetään TOB-työyhteisökyselyn tulosten tulkintaohjetta. Koulutusyhtymätason tulokset käsitellään HEKE-tiimissä, johtoryhmässä, työsuojelijaostossa ja YT-ryhmässä. Työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutetun, johtajan ja henkilöstöpäällikön kesken tulokset on käyty läpi toimipaikka ja -ala kohtaisesti. Toimipaikkojen ja -alojen tulosten käsittely on ko. tulosalueen johto- ja päällikkö-tason vastuulla.

Tulosten perusteella tehdään kehittämissuunnitelma ja lisäksi henkilöstön antamaa vapaata palautetta käsitellään yhtenä aineistona toimipaikkakohtaisessa tuloskeskustelussa.

Henkilöstökyselyn tuloksista nousseista kehittämistoimenpiteistä tehdään yksiköissä kevään aikana työyhteisökohtaiset kehittämissuunnitelmat. Suunnitelmiin sisältyy kehittämiskohteet, tavoitteet, toimenpiteet, vastuuhenkilöt, aikataulut ja seuranta. Kehittämiskohteita toimenpiteineen nostetaan esille vain muutamia, jotta niihin pystytään kunnolla paneutumaan ja niiden toteutusta seuraamaan.

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 työsuojeluvalltuutetusta 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.

Alla on Pro24 –ohjelmaan kirjatut poikkeamat vuonna 2014. Ohjelman kirjaamistasot ovat erilaiset kuin muut tässä raportissa käytetyt tulosten esittelytavat, jotka ovat toimialoittein. 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.

Poikkeama / toimipaikka	Läheltä-piti-tilanteet	Tapa-turmat	Uhka-tilanteet	Vaara-tilanteet	Hav. työ-riskistä	Muu poikkeama	Yhteensä
Ammattikampus	10	51	3	1	1		66
Hyvinvointikampus		4			1		5
Kälviän toimipaikka		1				5	6
Maaseudun toimipaikat	1	19					20
Aikuiskoulutus		1					
Yhteensä	11	76	3	1	2	5	97

TAULUKKO 13. Pro24 poikkeamat toimipaikoittain 2014

Aloitetoiminta

Koulutusyhtymässä toimii vuonna 2011 perustettu aloitetoimikunta, joka käsittelee 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 2014 aikana tehtiin yhteensä 11 aloitetta. Aloitteet liittyivät mm. ergonomiaan, sähköisiin järjestelmiin, tulostukseen, liikelahjoihin, opasteisiin ja tiedottamiseen liittyen.

Henkilöstölehti Traivi

Henkilöstölehti Traivi ilmestyi touko- ja joulukuussa 2014. 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 myönnetään kaikille yli puolen vuoden työsuhteeseen tuleville.

Tulosalue	Henkilöä 2012	Määrä 2012	Henkilöä 2013	Määrä 2013	Henkilöä 2014	Määrä 2014
ammattiopisto					153	5175
aikuiskoulutus					71	2600
konsernipalvelut					57	1990
yhteensä	254	9810	258	9440	281	9765

TAULUKKO 14. Tyky-Kuntoseteli+ käyttö 2012 - 2014

Seteleiden käyttö on alkanut vakiintumaan henkilöstön keskuudessa ja ne ovat saaneet kiitosta esim. henkilöstöetuuksien kartoittamiskyselyssä ja henkilöstökyselyn sanallisissa vastauksissa. Vuonna 2014 käytettiin 9765 seteliä.

Uiminen ja yksityisiltä liikunnan tarjoajilta ostettavat jumppa- ja kuntosalivuorot on siirretty maksettavaksi tyky-seteleillä. Koulutusyhtymän omia liikuntasaleja on käytössä henkilöstön liikuntavuoroihin, kuten salibandyyn ja sulkapalloon.

Kokkolassa on kaikkien yksiköiden miehille ilmainen sählyvuoro ja keilavuoro. Lisäksi seka-joukkueille on varattu yksi salibandyvuoro. Jääkiekkoa on ollut mahdollista pelata harjoitusjäähallissa.

Henkilöstöetuudet on koulutusyhtymällä linjattu alla olevan mukaisesti. Niiden pohjana on käytetty etuisuuksia koskevan henkilöstökyselyn tuloksia vuodelta 2013

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

SAKU-toiminta

Vierumäellä järjestetyissä Talvikisoissa tammikuussa osallistuttiin sekasählyyn ja sulkapalloon. Sulkapallossa koulutusyhtymä on menestynyt perinteisesti hyvin. Tälläkin kertaa mitalisade oli mukkea.

Sekasählyyn osallistuttiin sairasteluiden takia vain yhdellä joukkueella ja onnistuttiin säilyttämään A-sarjan paikka.

Myös SAKU ry:n kesäkisat pidettiin Vierumäellä. Osallistumisinnokkuutta vähensi kisojen päällekkäisyys Venetsialaisten kanssa elokuun viimeisenä viikonloppuna. Suosituimmat lajit olivat perinteisesti yleisurheilun hyppy- ja heittolajit, juoksut ja suunnistus. Mitaleita tuli kotiin tuomisina lähes kaikissa lajeissa.

SAKU golf järjestettiin syyskuun ensimmäisenä viikonloppuna Oulussa. Kpedusta osallistui pelaajia naisten, miesten ja juniorisarjoihin. Tällä kertaa mitaleita toivat ainoastaan juniorit.

Perinteinen SAKU ry:n liikuntakampanja, järjestettiin 1.9. – 31.10.2014. Tällä kertaa liikuttiin teemalla Tosielämän tähti. Tavoitteena oli liikkua terveystieteiden suositusten mukaisesti eli kestävyyskuntaa parantavaa liikuntaa 2 tuntia ja 30 minuuttia viikon aikana tai askeleita kerryttäen vähintään 10 000 askelta päivässä. Toisena kriteerinä oli suorittaa lihaskuntaa ja liikehallintaa kohentavaa liikuntaa kaksi kertaa viikossa

Kpedun henkilökuntaa osallistui kampanjaan toistakymmentä kahdeksan hengen joukkuetta ja yli sata henkilöä. Valittavana oli kaksi sarjaa. Rentosarjassa tiimi saavutti tavoitteensa, keräämällä viikoittaisen terveystieteiden suositusten mukaisesti minuutteja ja/tai askeleita.

Kilpasarjassa laskettiin liikuntaminuutteja ja jokainen liikuttu minuutti vei omaa tiimiä kohti oman sarjan kärkitilaa.

Muut yhteiset tapahtumat

Toukokuussa oli vuorossa VIII Kokkola City Run. Kpedusta tapahtumaan osallistui kaikkiaan 133 henkilöä kävellen ja juosten.

Ansiomerkit

Suomen Kuntaliiton ansiomerkit ovat tapa kiittää ja osoittaa arvostusta hyvästä työstä. Koulutusyhtymässä Kuntaliiton ansiomerkkejä jaetaan joka toinen vuosi. Vuonna 2014 jaettiin yhteensä 43 ansiomerkkiä, joista 20 oli hopeisia ansiomerkkejä 20 – vuoden palvelusta, 21 ansio merkkiä 30 – vuoden palvelusta ja kaksi kultaista ansiomerkkiä 40 –vuoden palvelusta. Lisäksi lehtori, pääluottamusmies Dieter Heiermannille Tasavallan Presidentti myönsi Suomen Leijonan ritarikunnan ansioristin.

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

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

Syyskauden avajaisia vietettiin hyvinvointikampuksella. Päivän ohjelma sisälsi ajankohtaisia asioita tulevasta lukuvuodesta 2014 – 2015.

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän yhteisiä pikkujouluja vietettiin marraskuun lopulla ammattikampuksella. Järjestämisvuorossa oli henkilökuntayhdistykset.

Tulosalueittain on järjestetty koko tulosalueen yhteisiä kehittämispäiviä sekä toimialoittain ja -paikoittain. Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus saada myös työhönsä tarpeen mukaan. Kehittämispäivien teemana ovat olleet mm. opetussuunnitelmauudistus, opetusmenetelmät, näyttötutkintoihin liittyvät asiat, organisaatiomuutokseen liittyvät asiat ja työhyvinvointi. Konsernipalveluissa on ollut hallinnon oma kehittämis- ja tyhypäivä ja kiinteistö- ja ruokapalvelulla omansa.

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

5 Yhteenveto

Koulutusyhtymän palveluksessa oli vuoden 2014 lopussa 521 työntekijää (v. 2013, 563 työntekijää), joista 84,1 % oli vakituksessa työsuhteessa (v. 2013, 78,2 %). Koulutusyhtymän henkilöstömäärän vähentyminen on tapahtunut erityisesti määräaikaisten työsuhteiden päättymisten myötä. Opetushenkilöstön osuus koko henkilökunnasta on 55,7 %.

Osa-aikaisessa työsuhteessa oli 49 henkilöä. Osa-aikaisuuden syynä on pääsääntöisesti henkilöstä itsestään johtuva syy, kuten eläke, terveys tai osittainen hoitovapaa.

Naisia on henkilöstöstä 61,2% ja miehiä 38,8 %. Koko henkilöstön ja vakituisen henkilöstön keski-ikä on koko yhtymätasolla hieman noussut vuosien saatossa. Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2014 lopussa 48 vuotta (v. 2013, 47v. 4 kk). Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 48 vuotta 11 kuukautta (v. 2013, 48 v. 8 kk). Naisten suurin ikäryhmä oli 50–54 -vuotiaat (naiset 18,4 %). Miesten suurimmat ikäryhmät olivat 50–54 -vuotiaat ja 55–59 -vuotiaat (molemmat 17,7 %). Koko henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 49,5 %. Vuonna 2013 yli 50-vuotiaita oli 48,6 %.

Opetushenkilöstö on viime vuosina aktiivisesti kouluttautunut pedagogisin opinnoin ja tutkintotasaan nostaen. Muodollisesti kelpoisten opettajien osuus on 82,7 % opettajakunnasta (v. 2013, 72,5 %, v. 2012, 70,1 %). Muodollisesti kelpoisten opettajien määrän lisääntymiseen kouluttutumisen lisäksi saattaa vaikuttaa myös se, että määräaikaisten ja myös epäpätevien opettajien määrä on vähentynyt viime vuosina. Vakituisten ja kelpoisten opettajien osuus opettajakunnasta on kasvanut.

Poissaolopäivien määrä on laskeva verrattuna aikaisempiin vuosiin. Vain palkattomien vapaiden osalta päivien määrä on hieman lisääntynyt. Tapaturmien osalta tapaturmien ja poissaolopäivien määrä on vähentynyt aikaisempiin vuosiin verrattuna. Myös sairauspoissaolojen osalta henkilöt ja poissaolopäivät ovat myös hieman vähentyneet. Sairauslomien pituudet ovat hieman kasvaneet suhteessa henkilötyövuosiin.

Perhevapailta on vuonna 2014 suurin piirtein ollut saman verran henkilöitä kuin edellisinä vuosina, mutta vapaiden pituus on lyhyempi. Perhevapailta olleista henkilöistä n. kolmasosa on miehiä. Palkattomia vapaata on pidetty vuonna 2014 hieman enemmän kuin vuonna 2013. Palkattomissa vapaissa on mukana mm. pidempiä palkattomia virkavapaita.

Vuonna 2014 koulutusyhtymän henkilöstöstä 16 jäi vanhuuseläkkeelle (v. 2013, 11 henkilöä). Henkilöstöstä seitsemän oli osa-aikaeläkkeellä ja kolme osa-aikatyökyvyttömyyseläkkeellä. Vuoden 2013 lopussa 12 henkilöä oli osa-aikaeläkkeellä ja kaksi osa-aikatyökyvyttömyyseläkkeellä. Keski-ikä eläkkeelle siirtyessä vuonna 2014 oli 60 v. Tämä sisältää siirtymisen vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle.

TOB-työyhteisökysely toteutettiin 13. - 30.1.2015 välisenä aikana Savon koulutuskuntayhtymän (SAKKY) toimesta. TOB-työyhteisökysely tehtiin nyt ensimmäisen kerran uuden organisaatiokentteen mukaisesti. Vuoden 2014 henkilöstökyselyn vastausprosentiksi muodostui 71,94 %, mikä on kautta aikojen paras vastausprosentti koulutusyhtymässä. Tuloksissa heijastui organisaatiouudistuksen tuomat muutokset ja haasteet sekä yt-neuvottelut. Henkilöstökyselyn tulokset käydään läpi monella tasolla. Tulosten perusteella tehdään henkilöstön kanssa kehittämissuunnitelma ja lisäksi henkilöstön antamaa vapaata palautetta käsitellään yhtenä aineistona toimipaikkakohtaisessa tulokeskustelussa. Kehittämissuunnitelmiin sisältyy kehittämiskohteet, tavoitteet, toimenpiteet, vastuhenkilöt, aikataulut ja seuranta. Kehittämiskohteita toimenpiteineen nostetaan esille vain muutamia, jotta niihin pystytään kunnolla paneutumaan ja niiden toteutumista seuraamaan.

Alkuvuodesta 2014 laadittiin koulutussuunnitelma sekä päivitettiin Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja Työsuojelun toimintaohjelma

Vuonna 2011 laadittuun Henkilöstöohjelma 2015 -asiakirjaan asetetut mittaritavoitteet toteutuivat taulukon 15 mukaisesti. Vuonna 2014 asetettuihin tavoitteisiin päästiin osittain.

Henkilöstöohjelman mittarit ja tavoitteet 2011–2015	tavoite	tulos 2014
Johtaminen ja esimiestyö		
työolobarometri: esimiestyö	> 3,50	3,49
työolobarometri: vuorovaikutus ja tiedottaminen	> 3,50	3,10
kehityskeskustelut (esimies-alainen)	85 %	68,2 %
Henkilöstösuunnittelu		
vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä	> 60 %	84,1 %
henkilöstökustannukset/menot	< 62 %	67,5 %
Osaamisen kehittäminen		
tulosrahoituksen henkilöstön kehittämismittari	> 8,5 %	4,3
tulosrahoituksen opettajien kelpoisuusmittari	75 %	82,7 %
Kannustaminen ja motivointi		
TVA palkkauksessa/henkilöstöryhmät	säänn. tark.	
työolobarometri: työn kehittävyys	> 3,50	3,37
Työhyvinvointi		
sairauspoissaolot /hlö (htv 2014)	< 12,0 pv	8,2
- sairauspoissaolotapaukset/1 – 3 pv		535
- sairauspoissaolotapaukset/yli 3 pv		321
työtaturmatpoissaolopv/tapaus	0-5 pv/hlö	8,7
työolobarometri: työkyky	> 4,00	3,86

TAULUKKO 15. Henkilöstöohjelman tavoitteiden toteutuminen vuonna 2014

Vuonna 2014 henkilöstönäkökulmasta tapahtui merkittäviä muutoksia koulutusyhtymässä. Organisaatiomuutos toteutui ja uusi johto- ja päällikköhenkilöstö aloitti työnsä alkuvuodesta. Koulutusyhtymässä talouden tiukentumisen myötä käytiin syksyllä toiset yt-neuvottelut.



KESKI-POHJANMAAN
KOULUTUSYHTYMÄ
Mellersta Österbottens utbildningskoncern