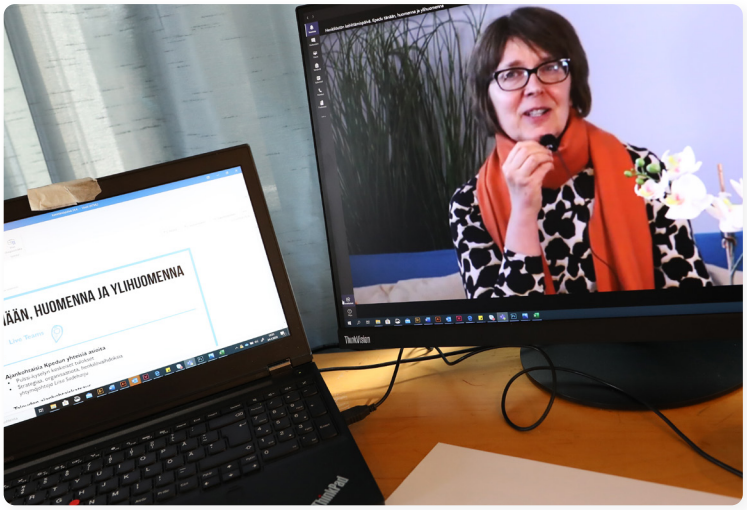


Henkilöstöraportti 2020

Heke-tiimi 23.2.2021 ▪ Johtoryhmä 26.2.2021 ▪ YT-ryhmä 11.3.2021 ▪ Hallitus 11.3.2021

kpedu

SISÄLLYS

1 Johdanto 2

2 Henkilöstötuloslaskelma 3

3 Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen 5

3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne 5

4 Henkilöstön kehittäminen 8

4.1 Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen 9

5 Työhyvinvointi 14

5.1. Poissaolot 14

5.2. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa 16

5.3. Eläköityminen 17

5.4. Henkilöstökysely 19

5.5. Muu henkilöstön työhyvinvointi 21

5.6. Koko henkilöstön ja tulosalueiden muut yhteiset tapahtumat ja tyhy-toiminta 24

6 Yhteenveto 25

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 (31.12.2020) tilanteeseen. Suurin osa henkilöstötilinpäätöksen tiedoista on saatu Unit4/HR-järjestelmästä. Henkilöstön osaamiseen liittyvät perustiedot ovat 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 koulutussuunnitelma, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä erilaiset henkilöstöohjeistukset. Näiden osalta vuonna 2021 uudistetaan strategia, henkilöstöstrategia sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Vuosi 2020 oli poikkeuksellisena koronatilanteen takia. Koulutusyhtymässä siirryttiin keväällä hetkeksi etäopeukseen ja etätöihin, mutta pääosin vuosi toteutui hybridimallilla, osin etänä ja osin paikalla. Vuonna 2020 toteutui valtava digiloikka niin opetuksen kuin muun työntekemisen osalta.

Vuonna 2020 tapahtui myös henkilöstömuutoksia erityisesti johdon osalta, kun johtaja, talous- ja hallintojohtaja sekä kehitysjohtaja siirtyivät muihin haasteisiin ja toimintoihin.

Kokkolassa 26.2.2021

Ari Maunuksela
johtaja

Elina Seppä-Jokela
henkilöstöpäällikkö

2 Henkilöstötuloslaskelma

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

	2018	2019	2020
TOIMINTATUOTOT YHTEENSÄ	**35 796 903,15**	**35 504 449,67**	**36 611 763,22**
TOIMINTAKULUT			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot			
Vakinaisten palkat	-16 925 770,07	-17 328 106,56	-17 750 245,46
Työsuhteisten palkat	0,00	0,00	0,00
Erilliskorvaukset	-421 750,51	-132 717,77	-170 978,71
Tuntiopettajat	0,00	0,00	0,00
Tukiopetus ja kerhotunnit	0,00	0,00	0,00
Tuntipalkat	-191 305,85	-315 443,03	-152 578,38
Sairausloman sijaiset	-66 325,32	-95 765,57	-4 588,98
Äitiysloman sijaiset	-20 727,62	-11 411,77	0,00
Vuosiloman sijaiset	-13 772,68	-3 343,11	0,00
Muut sijaiset	-307 905,50	-402 097,81	-31 195,72
Erilliskorvaukset	0,00	0,00	0,00
Ansionmenetyskorvaukset	-2 300,91	-837,29	-650,21
Kokouspalkkiot	-68 692,15	-48 972,50	-63 230,00
Asiantuntijapalkkiot	-55 167,99	-44 448,67	-10 473,93
Työllistämistuella palkatut	0,00	0,00	0,00
Jaksotetut palkat	45 027,27	290 299,95	-143 081,52
Aktivoidut palkat/INVEST. ti	-54 180,64	-9 556,94	-9 086,71
Aktivoidut palkat/INVEST.tilis	54 180,64	9 556,94	9 086,71
Erilliskorvaukset/lähdeveron alaiset	0,00	0,00	0,00
Tuntiopettajat/lähdeveron alaiset	0,00	0,00	0,00
Henkilöstökorvaukset	**130 254,14**	**220 172,75**	**173 394,05**
Sairausvakuutuskorvaukset	119 027,90	199 785,73	171 211,64
Tapaturmakorvaukset	11 226,24	20 387,02	2 182,41
Muut KELA:n korvaukset	0,00	0,00	0,00
Muut henkilöstömenojen korjaus-erät	0,00	0,00	0,00
Palkat ja palkkiot yhteensä	**-17 898 437,19**	**-17 872 671,38**	**-18 153 628,86**
Henkilösivukulut			
Eläkekulut	**-3 658 480,01**	**-3 569 785,69**	**-3 400 029,88**
KVTEL-eläkemaksut	-3 517 876,73	-3 569 192,89	-3 400 029,88
-VARHE oma	-51 682,20	0,00	0,00
-VARHE yhteisvast.osuus	-88 328,28	0,00	0,00
LEL-eläkemaksut	0,00	0,00	0,00
TAEL-eläkemaksut	0,00	0,00	0,00
Ky:n maksamat eläkkeet	-592,80	-592,80	0,00
Muut henkilösivukulut	**-610 976,03**	**-558 631,38**	**-562 709,84**
Sosiaaliturvamaksut	-152 839,56	-135 077,55	-243 455,27
Työttömyysvakuutusmaksut	-388 843,83	-333 614,72	-245 819,46
Tapaturmamaksut	-69 292,64	-89 939,11	-73 435,11
Henkilösivukulut yhteensä	**-4 269 456,04**	**-4 128 417,07**	**-3 962 739,72**
HENKILÖSTÖKULUT YHTEENSÄ	**-22 167 893,23**	**-22 001 088,45**	**-22 116 368,58**
MUUT TOIMINTAKULUT	**-11 678 447,25**	**-12 056 829,52**	**-10 524 639,38**
TOIMINTAKULUT YHTEENSÄ	**-33 846 340,48**	**-34 057 917,97**	**-32 641 007,96**
TOIMINTAKATE	**1 950 562,67**	**1 446 531,70**	**3 970 755,26**
RAHOITUSTUOTOT JA KULUT	**-206 723,35**	**-183 233,63**	**-141 857,49**
VUOSIKATE	**1 743 839,32**	**1 263 298,07**	**3 828 897,77**
POISTOT JA ARVONALENTUMISET	-2 558 027,89	-2 510 421,33	-2 552 636,45
SATUNNAISET TUOTOT	0,00	0,00	0,00
SATUNNAISET KULUT	0,00	0,00	0,00
TILIKAUDEN TULOS	**-814 188,57**	**-1 247 123,26**	**1 276 261,32**

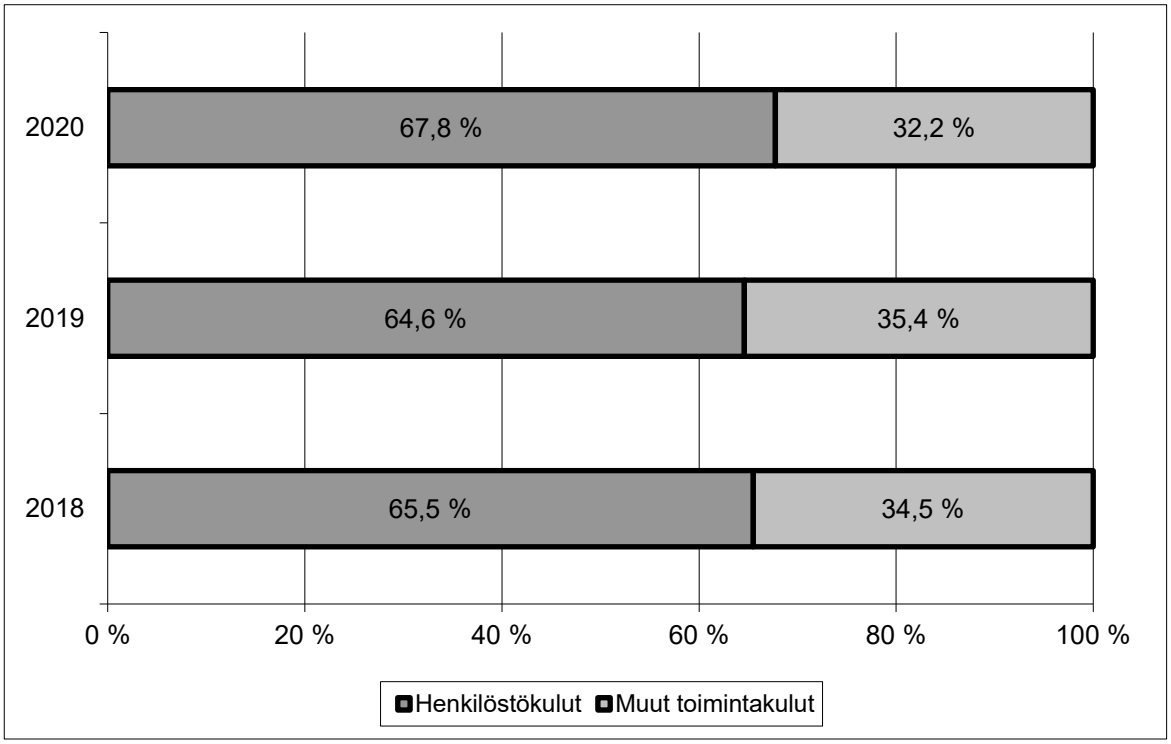
TAULUKKO 1. Henkilöstötuloslaskelma 2020

Henkilöstötuloslaskelman tilien osalta on tullut muutoksia kirjaamistapoihin vuosien aikana. Vuoden 2018 otettiin käyttöön uusi taloushallinnon järjestelmä, jonka yhteydessä tileihin tuli muutoksia. Vakinaisten palkat sisältävät vuosina 2018-19 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.

Työnantaja maksoi vuoteen 2018 saakka varhaiseläkemenoperusteisesta eli varhe-maksua, kun sen työntekijät jäävät ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle, työttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle eli alkavat saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä. Varhe-maksu poistui 2019. Sen korvasi jäsenyhteisökohtaisesti vaihteleva työkyvyttömyyseläkemaksu, joka peritään osana palkkaperusteista maksua.

Vuosityöaikaan siirtymiseen liittyen tehtiin korjauksia taseen lomapalkkavelkaan vuoden 2019 tilinpäätöksessä. Henkilöstökuluihin tuloutui taseesta yhteensä 347.823 euroa, joka pienentää vuoden 2019 henkilöstökuluja. Tämä on hyvä huomioida henkilöstökulujen vertailussa.

Henkilöstötuloslaskelman pohjalta on alla kuvattu koulutusyhtymän toimintakulujen kehitystä vuosien 2018–2020 aikana jaottelemalla toimintakulut henkilöstökuluihin ja muihin toimintakuluihin. Alla olevassa kuviossa ei ole huomioitu poistoja. Vuoden 2019 osuutta laskee tuloutus taseesta, jota ilman henkilöstökulujen osuus toimintakuluista olisi 66 %. Muita kuluja vuonna 2020 laski koronan tuomat vaikutukset, kun palvelujen ja materiaalien käyttö oli vähäisempää. Tämä näyttäytyy kuviossa henkilöstökulujen suhteellisen osuuden korostumisena.



KUVIO 1. Koulutusyhtymän toimintakulut 2018–2020

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 (31.12.2020) tilanteeseen. Suurin osa henkilöstötilinpäätöksen tiedoista on saatu Unit4/HR:stä, osa ElbitSkills-ohjelmasta.

Henkilötyövuodet	**2018**	**2019**	**2020**
Ammattiopisto	321	315	320
Konsernipalvelut	101	101	93
yhteensä	422	416	413

TAULUKKO 2. Henkilötyövuosikertymä 2018–2020

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. Konsernipalvelujen luvuissa näkyy myös luottamushenkilöstön osuus. Taulukosta näkee, että henkilötyövuodet ovat laskeneet vuosien 2018–2020 aikana. Vuoden 2020 lomautukset näkyvät henkilötyövuosikertymissä.

3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Taulukossa 3. on esitetty tulosalueittain henkilöstömäärät vuosina 2018–2020. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä oli 31.12.2020 yhteensä 427 työntekijää. Luvut eivät sisällä sivutoimisia (mm. luennoitsijoita, sivutoimisia tuntiopettajia), joita oli tarkasteluhetkellä 21 henkilöä. Lukuihin sisältyy myös virka- ja perhevapailla oleva henkilöstö. Henkilöstön määrä on hieman laskenut.

Henkilöstömäärä	**2018**	**2019**	**2020**
Ammattiopisto	314	329	329
Konsernipalvelut	103	104	98
yhteensä	417	433	427

TAULUKKO 3. Henkilöstömäärä 2018–2020

Tarkasteluhetkellä 31.12.2020 oli hoitovapaalla kaksi henkilöä, opintovapaalla neljä henkilöä sekä työvapaalla, vanhempainvapaalla ja vuorotteluvapaalla yksi henkilö.

Osa-aikaisessa työ/virkasuhteessa oli 24 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 31.12.2020. Henkilöstömäärästä oli 82,2 % vakituisessa työ-/virkasuhteessa (v. 2019 / 83,6 %, v. 2018 / 86,6 %).

Tulosalue	**vakituinen**	**määräaikainen**	**yht.**	**vakituiset %**
Ammattiopisto	265	64	329	80,5 %
Konsernipalvelut	86	12	98	87,8 %
yhteensä	351	76	427	82,2 %

TAULUKKO 4. Vakituiset ja määräaikaiset tulosalueittain 31.12.2020

Taulukossa 5. henkilöstömäärä on esitetty tulosalueittain jaettuna opetus- ja muuhun henkilöstöön. Samalla on laskettu opetushenkilöstön prosentuaalinen osuus tulosalueen koko henkilöstömäärästä. Koko koulutusyhtymän henkilöstöstä hieman yli puolet 52,7 % kuuluu opetushenkilöstöön (v. 2019/53,8 %, v. 2018/56,8%) Ammattiopiston osalta opetushenkilöstön määrä on 68,4%.

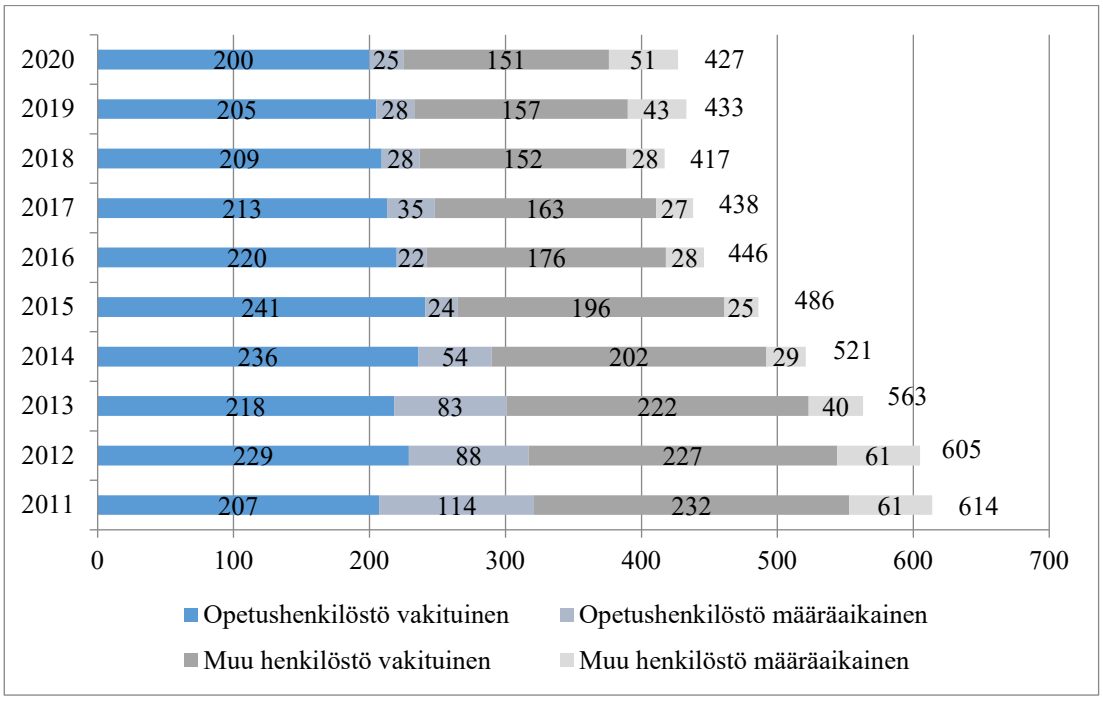
Ammattiopiston opetuksen ohjaava ja avustava henkilöstö on laskettu mukaan muuhun henkilökuntaan. Lisäksi luonnonvara-alalla koulutilat (maa- ja metsätilat, navetta ja tallit) työllistävät runsaasti muuta kuin opetushenkilöstöä sekä vakituisesti että määräaikaisesti. Opetushenkilöstön suhteellinen osuus toimialoittain vaihtelee.

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

Tulosalue	opettajat	muu henkilökunta	yht.	opettajat %
Ammattiopisto	225	104	329	68,4 %
Konsernipalvelut	0	98	98	0,0 %
yhteensä	225	202	427	52,7 %

TAULUKKO 5. Opetus- ja muu henkilöstö tulosalueittain 31.12.2020

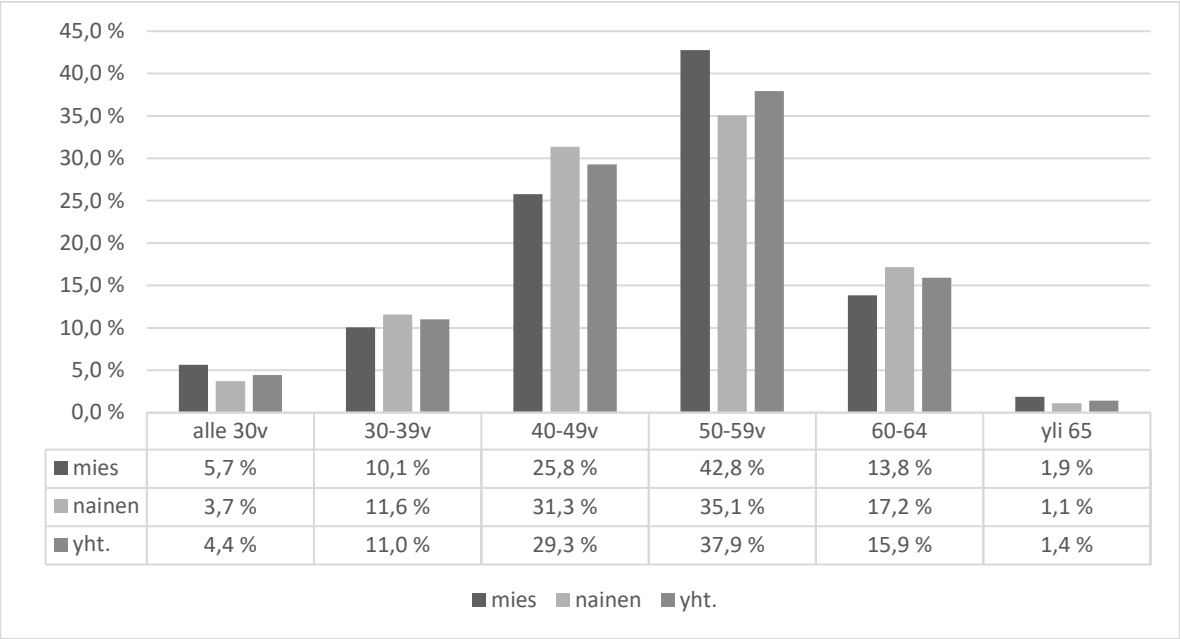
Alla olevasta kuviosta 2. näkee henkilöstöryhmien muutoksen vakituisten ja määräaikaisten osalta vuosina 2011–2020. Määräaikaiset työsuhteet muun henkilöstön osalta ovat lisääntyneet viimevuosina mm. projektityöntekijöiden määrän suhteen.



KUVIO 2. Henkilöstön määrä vuoden lopussa 2011–2020

Koulutusyhtymän henkilöstöstä 37,2 % on miehiä ja 62,8 % on naisia. Sukupuolijakauman prosenttiosuuksissa on vuosien mittaan ollut vain hyvin pieniä muutoksia. Vuodesta 2019 miesten määrä on noussut 0,7 % prosenttiyksikköä.

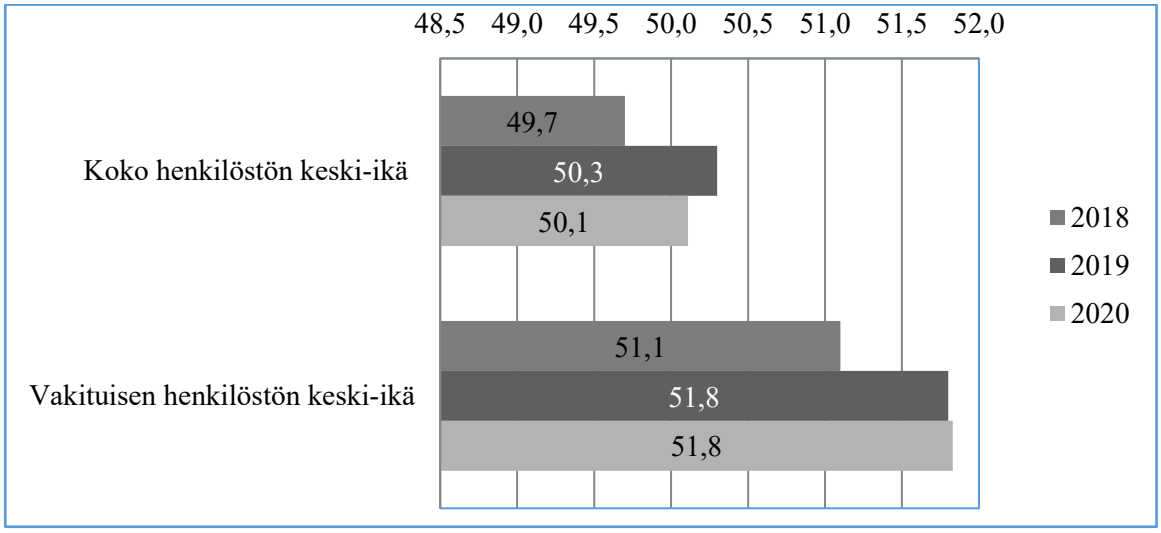
Koulutusyhtymän suurin ikäryhmä on 50–59 –vuotiaat, jossa on 37,9 % koko henkilöstöstä. Naisten suurimpaan ikäryhmään 50–59 –vuotiaat kuuluu 35,1 % naisista. Miesten suurin ikäryhmä on myös 50–59 –vuotiaat, jossa on 42,8 % miehistä. Koko henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 55,2 %. Yli 60-vuotiaita on 17,3 % ja alle 30-vuotiaita 4,4 %.



	alle 30v	30-39v	40-49v	50-59v	60-64	yli 65
mies	5,7 %	10,1 %	25,8 %	42,8 %	13,8 %	1,9 %
nainen	3,7 %	11,6 %	31,3 %	35,1 %	17,2 %	1,1 %
yht.	4,4 %	11,0 %	29,3 %	37,9 %	15,9 %	1,4 %

KUVIO 3. Henkilöstön sukupuoli ja ikäjakauma 31.12.2020

Koko henkilöstön ja vakituisen henkilöstön keski-iän nouseminen on hieman tasoittunut vuoden 2020 aikana. Alla on kuvattuna henkilöstön keski-ikä koko henkilöstön ja vakituisen henkilöstön keski-ikä vuosina 2018–2020.



KUVIO 4. Henkilöstön keski-ikä (koko henkilöstö, vakituiset) 2018–2020

Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2020 lopussa 50 vuotta 1 kuukausi. *Vakituisen henkilöstön* keski-ikä oli vuoden 2020 lopussa 51 vuotta 10 kuukautta.

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.

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

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 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.

Vuonna 2020 otettiin käyttöön kehityskeskusteluissa uusi onnistumiskeskustelumalli, joka voidaan käydä työntekijän tai tiimin kanssa. Tähän asti on käytetty ElbitSkills/HR-järjestelmää kehityskeskusteluissa, työnkuvauksen kirjaamisessa sekä osaamisen ja perehdyttämisen dokumentoinnissa. ElbitSkills/HR-järjestelmä jää pois käytöstä Unit4/HR -järjestelmän käyttöönoton myötä.

ElbitSkills/HR-järjestelmästä on kuitenkin otettu vielä tähän henkilöstöraporttiin osaamispääomaan liittyviä tietoja.

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 henkilöstötoimintojen osalta.

Henkilöstöstrategian pohjalta on asetettu henkilöstötoiminnan tavoitteita vuodelle 2020 ja esim. henkilöstöpulssin kysymykset pohjautuvat henkilöstöstrategian pääteemoihin.

HEKE-tiimi

Koulutusyhtymässä toimii henkilöstön kehittämistiimi (HEKE-tiimi), jonka tarkoituksena on henkilöstötyön suunnitelmallisuuden kehittäminen, yhteisten toimintamallien ja käytänteiden luominen sekä raportoinnin kehittäminen. Vuoden 2020 aikana HEKE-tiimin kokoonpanoon tuli muutoksia tiimien uudelleen nimeämisten vuoksi. HEKE-tiimi kokoontui vuonna 2020 neljä kertaa ja keskeisiä teemoja ovat olleet pulssi-kysely, aloitteet, ikäjohtaminen ja perehdyttämisen käytännöt.

Koulutusyhtymän sähköinen rekrytointikäytäntö

Koulutusyhtymällä on käytössä Kuntarekry.fi -järjestelmä. Tällä hetkellä kaikki ulkoiset ja sisäiset rekrytointiprosessit hoidetaan työpaikkailmoituksen laatimisesta, 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.

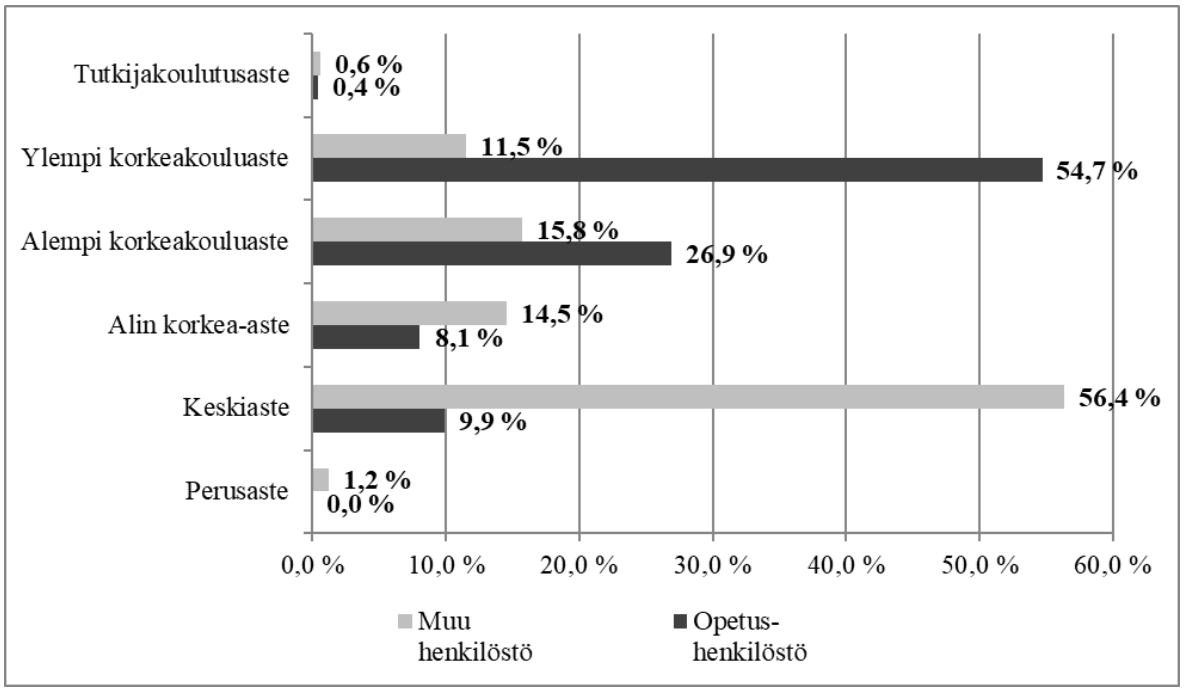
Vuoden 2020 aikana toteutettiin 52 rekrytointia Kuntarekryn kautta, joista viisi oli sisäistä hakua.

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.

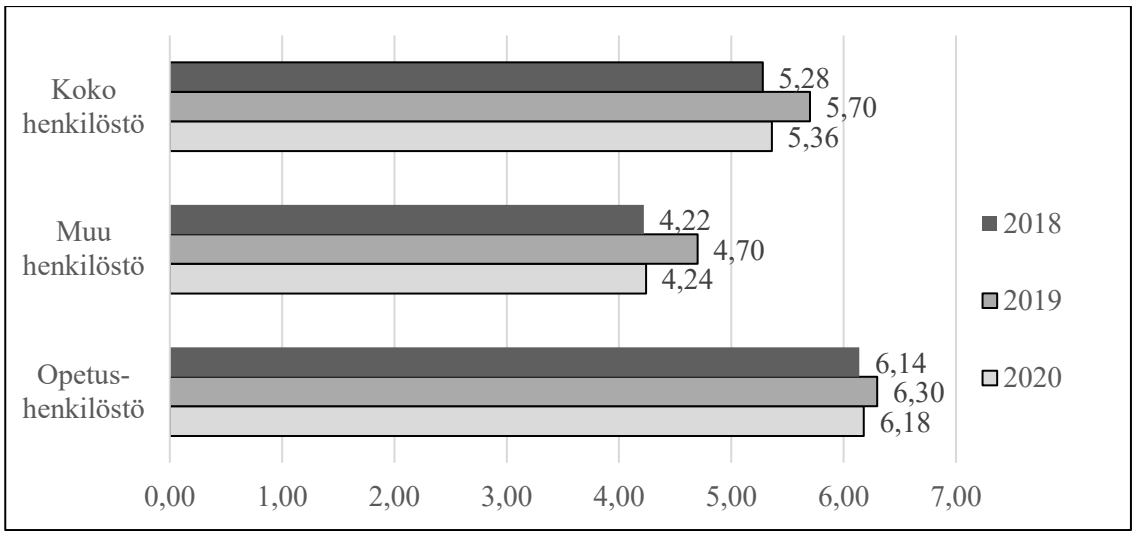
Koulutusrakenne ja pätevyys

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän koko henkilöstön koulutusrakennetta on alla kuvattu opetus- ja muun henkilökunnan osalta. Opetushenkilöstöstä on eniten ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita ja muusta henkilökunnasta eniten keskiasteen tutkinnon suorittaneita henkilöitä. Henkilöstön koulutusrakenteen prosenttiluvut ovat suuntaa antavia, ja niitä ei voida pitää täysin luotettavina henkilöstöjärjestelmien meneillään olevan uudistuksen ja raportointihaasteen vuoksi.



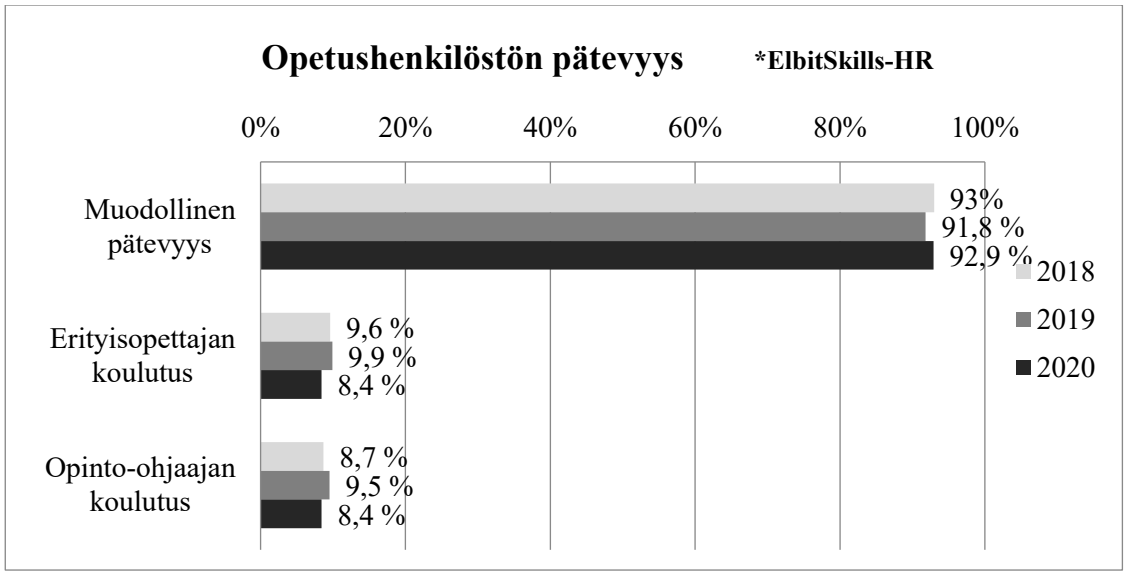
KUVIO 5. Opetus- ja muun henkilöstön koulutusrakenne 2020

Koulutustasoindeksissä huomioidaan työntekijän korkein suoritettu tutkinto koulutusluokituksen mukaan: perusaste 2, keskiaste 3, (vanhan luokituksen 3 alempi keskiaste ja 4 ylempi keskiaste), alin korkea-aste 5, alempi korkeakouluaste 6, ylempi korkeakouluaste 7 ja tutkijakoulutusaste 8.



KUVIO 6. Henkilöstön koulutustasoindeksi 2020

Henkilöstön koulutustaso olisi hieman laskenut kuvion mukaan. Tulosta ei voida kuitenkaan pitää täysin luotettavana henkilöstöjärjestelmien muutostyön keskeneräisyyden vuoksi.



KUVIO 7. Opetushenkilöstön pätevyystiedot 2018–2020

Kuviossa 7. on opetushenkilöstön pätevyystiedot seurattavien osaamisalueiden osalta. Kaikki kelpoisuusehdot (ns. *muodollinen pätevyys*) täyttyy 92,9 % opettajakunnasta tarkasteluajankohtana 31.12.2020.

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

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

Erityisopettajan opinnot 60 op on suoritettuna koulutusyhtymässä vuonna 2020 yhteensä 8,4 % opettajista. O*pinto-ohjaajan opinnot* on suoritettuna *8,4* % opettajista. Nämä pätevyydet omaavat opettajat eivät kuitenkaan kaikki toimi ko. tehtävässä esim. erityisopettajana tai opinto-ohjaajana.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Vuonna 2020 koronan vuoksi henkilöstön osaamista on kehitetty tarjoamalla webinaareja ja erilaisten digimahdollisuuksien mukaisia osaamisen kehittämisen menetelmiä sekä vältetty matkustamista kouluttautumisen vuoksi.

Henkilöstön digiosaamisen kehittämiseen panostettiin paljon vuoden 2020 aikana. Video for Education 2020 -hankkeen rahoituksella järjestettiin opettajille koulutusta muun muassa Panopto videopalvelusta, MS Forms-lomakkeiden hyödyntämisestä opetuksessa sekä interaktiivisen kuvamateriaalin rakentamisesta ThingLink-sovelluksella. Vuoden aikana hankkeen järjestämiin koulutuksiin tuli 527 henkilökunnan osallistumiskertaa.

itslearning -oppimisalustan ja Teams-sovelluksen kouluttamiseen satsattiin myös paljon. Onni Robo-hankkeessa järjestettiin loppuvuonna Digibuusteri -tapahtuma, jossa esiteltiin näkemyksiä miten tekoäly, robotisaatio ja virtuaalitodellisuus mullistavat elämäämme. Useiden hankkeiden avulla on kehitetty myös simulaatioympäristöjä ja simulaatiopedagogiikan osaamista. Simulaation käyttö opetuksessa ja ohjauksessa lisääntyy ja monipuolistuu myös tulevaisuudessa ja simulaatioympäristöjä onkin käytössä useilla koulutusaloilla. Opettajien digipedatuen hyödyntäminen on ollut aktiivista koko vuoden ajan, mutta erityisen suuri tarve oli erityisesti korona pandemian alkaessa.

Ammatillisen lain muutokset ja reformin toimeenpano ovat edellyttäneet opetus- ja ohjaus henkilöstön osaamisen varmistamista. Yhtymäsuunnitelman tavoitteiden mukaisesti osaamisen kehittämistä toteutettiin Opetus- ja kulttuuriministeriöltä ammatillisen koulutuksen uudistusten toimeenpanoon saatua strategiarahoitusta käyttäen opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen lisäämiseen ja kehittämiseen.

Työpaikalla oppiminen ja ohjauskoulutuksessa 136 henkilöä perehtyi työelämässä oppimisen muistilistoihin, opiskelijan, opettajan ja työpaikkaohjaajan osaamisen arviointioppaisiin. Koulutussopimus ja oppisopimuksen laatimisen perusosaamisen koulutuksiin osallistui 136 henkilöä ja tason 2 osaajaksi kouluttautui 14 henkilöä. Toimialoittain toteutettiin näyttöjen laatuun liittyvä koulutus, johon osallistui 189 henkilöä sekä henkilökohtaistamisen koulutukseen 165 henkilöä. Tutkintokohtaisesti opettajat perehtyivät tutkinnon suorittamismahdollisuuksien kuvauksiin ja päivitettyihin arvioinnin toteuttamissuunnitelmiin. Osaamista lisättiin 70-20-10 -menetelmin.

Opettajilla oli mahdollisuus työelämäjaksoihin, joita 18 opettajaa hyödynsi. Ulkomaan työelämäjaksoja ei toteutettu vuonna 2020 vallinneen koronatilanteen takia.

Kpedun kehittämispäivissä opettajat jakoivat omaa osaamistaan Its`Learnig ja Panopton käyttämisessä virtuaalisessa opetuksessa ja ohjauksessa.

Oulun ammatillinen opettajakorkeakoulun järjestämään henkilökohtaistaminen – koulutukseen (5 osp), jonka tavoitteena oli kehittää koulutuksen järjestäjän henkilökohtaistamisprosessia ja osallistujan omaa henkilökohtaistamisen taitoa osallistui 20 opettajaa.

Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden opetukseen ja ohjaukseen on henkilöstön osaamista kehitetty mm. Varustamo ja Dude -hankkeiden kautta. Osaamista karttui myös erilaisissa toimijaverkostoissa.

Tutkintovastaaville pidettiin koulutustilaisuuksia säännöllisesti.

Yhtymäsuunnitelman tavoitteiden mukaisesti osaamisen kehittämistä toteutettiin Parasta Johtamista Pohjoinen -hankkeessa, joka kartoitti johdon ja keskijohdon osaamista ammatillisen koulutuksen toimeenpanoon liittyen. Johdolle järjestettiin työpaja aiheen tiimoilta.

Johdolle osalta toteutui Jyväskylän ammatillisen opettajakorkeakoulun järjestämä Kajo-valmennus. Valmennuksen tavoitteena oli esimiesosaamisen kehittäminen. Osa esimiehistä osallistui SAJON webinaareihin. Esimiehille suunnattuja kehittämistoimia on käyty läpi laajan johtoryhmän jäsenille.

Yhtymäsuunnitelman tavoitteiden mukaisesti Kpedu Lean-osaamisen lisäämistä on jatkettu sekä opiskelijoille että opettajille toimialakohtaisesti. Usealla toimialalla on otettu käyttöön lean-työkaluja ja harjoiteltu yhdessä niiden käyttöä opiskelijoita osallistaen.

Koulutusyhtymässä on osaamisen kehittämiseen on tuotu vahvemmin mukaan 70-20-10 -mallia, jolloin osaamisen kehittämistä on tapahtunut paljon erilaisten hankkeiden ja työpajojen kautta.

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

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 2020 osalta Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä haki 6 535 € koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta. Käytännössä koulutuskorvaus vähennetään vuoden 2020 työttömyysvakuutusmaksusta.

Kansainvälinen toiminta

Alla olevassa taulukossa on kuvattu henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus vuosina 2018– 2020. Henkilöstön kansainvälisellä liikkuvuudella tarkoitetaan mm. kv-hankkeisiin liittyvää toimintaa sekä seminaari- ja kokousmatkoja ulkomailla. Vuodesta 2018 lähtien ei tulosalueita ole tilastoitu erikseen.

Vuoden 2020 kansainvälisiä liikkuvuustoimia rajoitti keväällä Suomeen rantautunut Koronavirus. Ennen maaliskuussa asetettuja matkustusrajoituksia ehti toteutua yhteensä 25 opiskelijoiden ulkomaan työelämässä oppimisen jaksoa ja 24 henkilöstön liikkuvuusjaksoa. Henkilöstön toteutuneista liikkuvuuksista 6 oli lyhyitä, parin päivän mittaisia kokousmatkoja ja 18 noin viikon pituisia seminaari- tai verkostoitumismatkoja. Kohdemaina olivat mm. Englanti, Espanja, Ruotsi ja muita Euroopan maita. Opiskelijaliikkuvuudet kohdentuivat myös eri puolille Eurooppaa ja kolme jaksoista olivat globaaleja. Keväälle suunniteltuja jaksoja keskeytyi tai peruuntui yli 40. Normaalitilanteessa vuosittainen opiskelijoiden liikkuvuuksien määrä on noin 120 ja henkilöstöllä noin 85. Jaksoja toteutui vallitsevasta poikkeustilanteesta johtuen noin 24 % normaalista liikkuvuustoteumasta.

	2018		2019		2020	
	jaksoja	päiviä	jaksoja	päiviä	jaksoja	päiviä
Yhteensä	83	633	92	668	24	144

TAULUKKO 6. Henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus 2018–2020

Koronan vuoksi KV-toiminnan painopiste keskittyi maalis-joulukuun ajan kehittämiseen ja erityisesti kotikansainvälisyyteen. Kpedu otti käyttöön uuden virtuaalisen kansainvälisen yhteistyömuodon ForeignFriends:in, jossa eri maiden saman alan opiskelijat ja opettajat tutustuvat toisiinsa ja mm. jakavat kuvia ja videoita omasta opiskeluarjestaan. Toiminta tähtää tuleviin fyysisiin liikkuvuusjaksoihin. Kpedu lähti myös mukaan Kielilähettiläät-hankkeeseen pilotoimaan kielilähettiläiden hyödyntämistä kielten opiskeluiden innoittajina.

Kpedun kansainvälisyysstrategia uudistettiin, ja Erasmus+ -toimille haettiin rahoittajalta laatusertifikaattia. Opiskelijan kansainvälisyyspolku lanseerattiin. Kansainvälisyys-tutorkurssi ja uusi paikallisesti tarjottava kansainvälisessä työympäristössä toimiminen -tutkinnon osa tulivat osaksi opetussuunnitelmaa. Keväällä valmistui kansainvälisyyden vuosiraportti 2019. Haettiin uusia Erasmus+ -, sekä liikkuvuus- ja strategisia kumppanuushankkeita, joista miltei kaikki saivat rahoituksen. Syksyllä on käynnistelty useita kehittämishankkeita mm. virtuaalisin aloituksin.

Kpedun osallistumista erilaisiin kansainvälisiin ja kansallisiin verkostoihin vahvistettiin, esim. luonnonvara-ala pääsi mukaan globaaliin SAAM-hankkeeseen ja liittyi Europea-verkostoon. KV-viestintää edistettiin lukuisin eri tavoin. KV-tiimin jäsenet osallistuivat aktiivisesti erilaisten verkostojen kokouksiin, teematiimeihin ja työryhmiin.

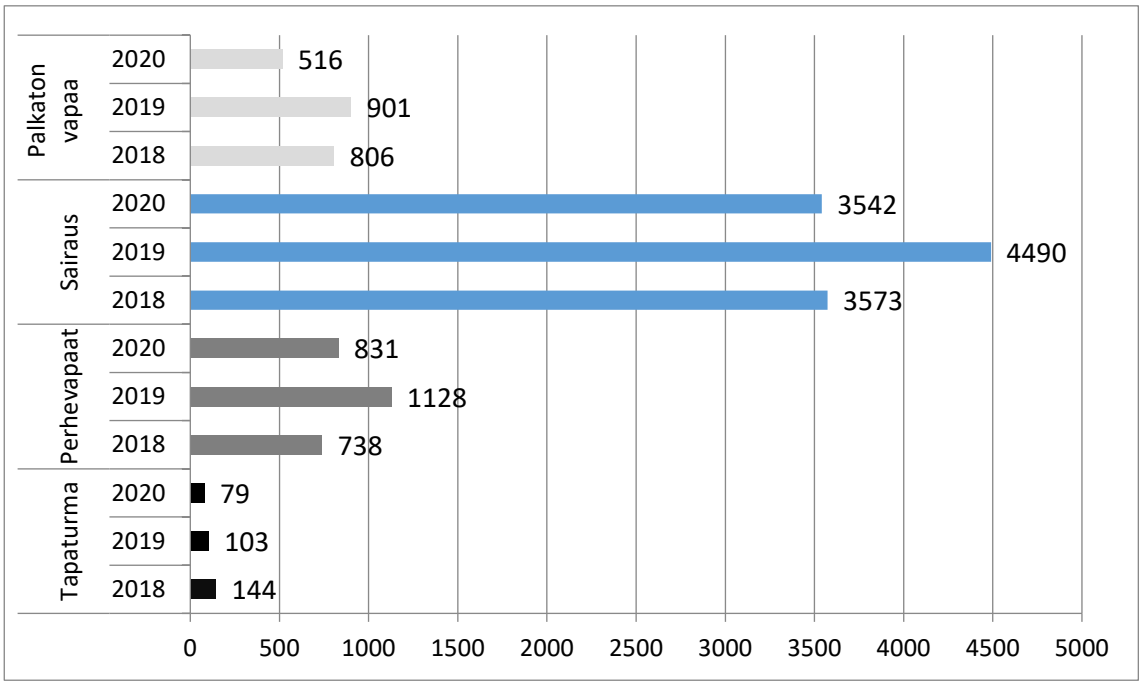
Kaikki edellä mainitut toimet laajentavat Keski-Pohjanmaan ammattiopiston mahdollisuuksia kansainvälisillä kentillä. Siinä vaiheessa, kun ulkomaisen liikkuvuuden ovet jälleen aukenevat, Kpedu on entistäkin valmiimpi. Rahoitustakin on ulkomaan jaksoille runsaasti käytettävissä ja yhteistyökumppaneita löytyy niin eri puolilta Eurooppaa kuin globaalistikin.

5 Työhyvinvointi

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

5.1. Poissaolot

Poissaoloja on tarkasteltu koulutusyhtymässä perinteisesti työpäivinä. Mukana on kuitenkin poissaolotietoja myös kalenteripäivinä, jotta näitä voidaan paremmin vertailla muihin kuntaorganisaatioihin. Koulutusyhtymän vuosivertailun vuoksi aloitetaan kuitenkin työpäivävertailulla. Alla on vuosivertailu 2018 – 2020 tapaturman, sairauden, perhevapaiden ja palkattoman vapaan aiheuttamista poissaoloista työpäivien mukaan. Sen jälkeen on tarkemmin avattu poissaolosyittäin mm. henkilöiden määrää ja keskimääräistä poissaolon pituutta per tapaus.



KUVIO 8. Poissaolot työpäivinä vuosina 2018–2020

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

	Sairaus (työpäivinä)			Sairaus (kalenteripäivinä)		
	2018	**2019**	**2020**	**2018**	**2019**	**2020**
Henkilöt	275	292	208	275	292	208
Päiviä	3573	4490	3542	4794	6591	4767
Päiviä/htv	8,5	10,8	8,6	11,4	15,8	11,5
Päiviä/henkilötapaus	13,0	15,4	17,0	17,4	22,6	22,9

TAULUKKO 7. Sairauspoissaolot 2018–2020

Sairauspoissaolojen osalta vuonna 2020 on henkilöiden määrä sekä sairauspoissaolopäivien määrä on laskenut. Sairauspoissaolot ovat yllä olevassa taulukossa työpäivinä ja kalenteripäivinä, jotta voidaan tehdä vertailuja aikaisempiin vuosiin ja muihin organisaatioihin. Sairauspoissaolot ovat työpäivissä 8,6 tpv/htv ja kalenteripäivissä 11,5 kpv/htv. Sairauspoissaolotapauksia oli vuonna 2020 yhteensä 593, joten poissaoloja kertyi 6,0 työpäivää/tapaus ja 8,0 kalenteripäivää/tapaus.

Henkilöstöstä 51,3 % ei ollut sairauspoissaoloja lainkaan vuoden 2020 aikana. Työterveyshuollon raportin mukaan 7 % henkilöstöstä muodostaa 76 % koko organisaation sairauspoissaoloista. Työterveyshuollon raportille ei kuitenkaan vielä raportoidu henkilöstön omailmoituksesta (1-5pv) johtuvat sairauspoissaolot.

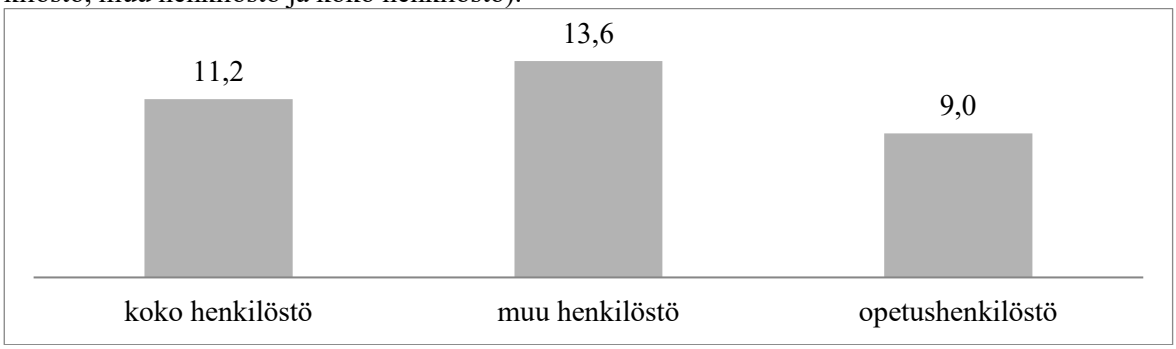
Kokkolan kaupungille kertyi vuonna 2020 sairauspoissaoloa 16,0 kalenteripäivää työntekijää kohden. Mukana on myös tapaturmasta johtuvat poissaolot. Koulutusyhtymän osalta vastaava vertailuluku on 11,4 kalenteripäivää per työntekijä.

Sairauspoissaolotapauksia keston mukaan on kuvattu alla olevassa taulukossa. Vuonna 2020 omailmoituskäytäntö muutettiin koronatilanteen takia viiteen päivään aikaisemman kolmen päivän sijaan. Käytäntöä tarkastellaan uudelleen koronatilanteen helpotuttua.

	Kalenteri-päivät yhteensä	**Kesto 1-5 kpv**	**Kesto 6-14 kpv**	**Kesto 15-29 kpv**	**Kesto 30-59 kpv**	**Kesto 60-119 kpv**	**Kesto 120-365 kpv**
AO	3323	251	49	36	17	6	2
KOPA	1444	153	56	20	1	2	0
Yhteensä	**4767**	**404**	**105**	**56**	**18**	**8**	**2**

TAULUKKO 8. Sairauspoissaolotapaukset kalenteripäivittäin keston mukaan

Alla on kuvattu sairauspoissaolon kestoa kalenteripäivinä suhteessa henkilöstömäärään (opetushenkilöstö, muu henkilöstö ja koko henkilöstö).



KUVIO 9. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä suhteessa henkilöstömäärään

Sairauspoissaololuvut eivät sisällä tilapäistä hoitovapaata (lapsen sairaus), eikä näitä ole raportoitu myöskään myöhemmin esitettävissä perhevapaissa.

	Tapaturmat työpäivittäin		
	2018	**2019**	**2020**
Henkilöt	9	10	5
Päiviä	144	103	79
Päiviä/htv	0,3	0,2	0,2
Päiviä/henkilötapaus	16,0	10,3	15,8

TAULUKKO 9. Tapaturmat 2018–2020

Tapaturmien määrä on vähentynyt vuonna 2020 henkilöittäin ja päivien suhteen verrattuna aikaisempiin vuosiin. Keskimääräisesti päivien määrä kuitenkin henkilötapausta kohden on kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna. Tapaturmia tarkemmin tarkasteltuna vuonna 2020 joukossa oli yksi hieman pidempi tapaturmasta johtuva poissaolo ja muut olivat lyhyempikestoisia.

Perhevapailla olleiden määrä tarkasteluajankohtana ei ole merkittävästi muuttunut, mutta päivien määrissä on eroja. Perhevapaa tarkoittaa äitiysvapaata, isyysvapaata, vanhempainvapaata ja hoitovapaata. Vuonna 2020 päivien määrä vähäisempi kuin aikaisempana vuotena. Palkattomia vapaita on pidetty vuonna 2020 vähemmän, mutta henkilöitä on enemmän. Palkattomat vapaat ovat pääsääntöisesti lyhyitä palkattomia vapaita.

	Perhevapaat työpäivittäin			Palkaton vapaa työpäivittäin		
	2018	**2019**	**2020**	**2018**	**2019**	**2020**
Henkilöt	12	13	12	91	71	72
Päiviä	738	1128	831	806	901	516
Päiviä/htv	1,7	2,7	2,0	1,9	2,2	1,2
Päiviä/henkilötapaus	61,5	86,8	69,3	8,9	12,7	7,2

TAULUKKO 10. Perhevapaat ja palkattomat poissaolot 2018–2020

Vuorotteluvapaalla oli viisi henkilöä vuoden 2020 aikana. Kestoltaan ne olivat 2-6 kuukautta.

5.2. 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 2020 työterveyshuollon ennakoivaan terveydenhuollon tehtävään liittyviä työpaikkaselvityksiä toimialoilla ja –paikoilla ei voitu suunnitelman mukaisesti koronatilanteen takia toteuttaa ja ne siirtyivät seuraavalle vuodelle. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ja kustannukset/henkilö laskivat edellisestä vuodesta.

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

Työterveyshuollosta saadaan vuosittain perusraportti, josta näkee koko yhtymän osalta sairauspoissaolojen määrän diagnoosien pääryhmittäin. Tämä raportti ei kuitenkaan sisällä kaikkia sairauspoissaoloja ja –diagnooseja, sillä henkilöstöllä on käytössä omailmoitus kolmen sairauspoissaolopäivän osalta ja osa sairauslomatodistuksista tulee muiden terveyden- ja sairaanhoitoa antavien tahojen kautta. Vuonna 2020 omailmoituskäytäntö sairauspoissaolopäivien suhteen nostettiin viiteen päivään koronatilanteen vuoksi.

Vuonna 2020 yleisimmät sairauspoissaolon syyt Työplussan raportin mukaan olivat psyykkisiin ongelmat, tuki- ja liikuntaelinten vaivat ja hermoston sairaudet. Hengityselinten sairauksiin liittyvät sairauspoissaolot vähenivät selvästi. Työterveyshuollon kustannukset laskivat vuonna 2020.

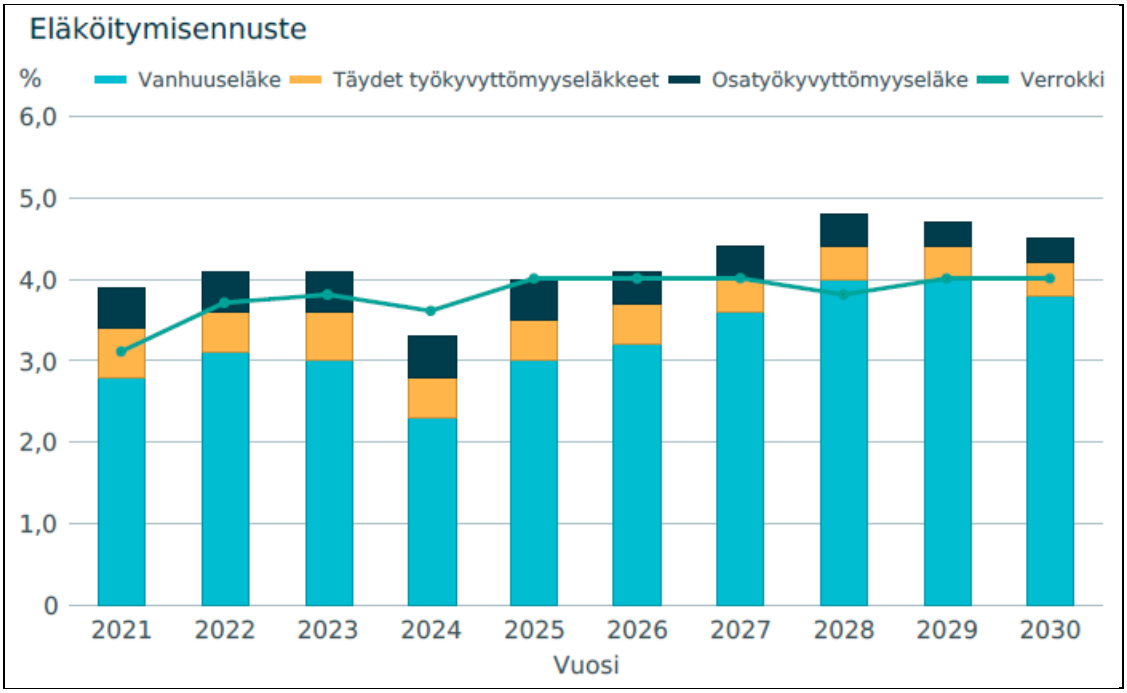
Kuntoutuksiin osallistui vuonna 2020 kolme henkilöä kuntoutusten kesto oli yhteensä 11 päivää. Vuonna 2020 myös kuntoutusten määrä väheni merkittävästi koronan takia. Vuonna 2019 osallistui 21 henkilöä ja kuntoutusten kesto oli 116 työpäivää. Vuonna 2018 kuntoutukseen osallistui myös 21 henkilöä ja kuntoutusten kesto oli yhteensä 91 työpäivää.

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

5.3. Eläköityminen

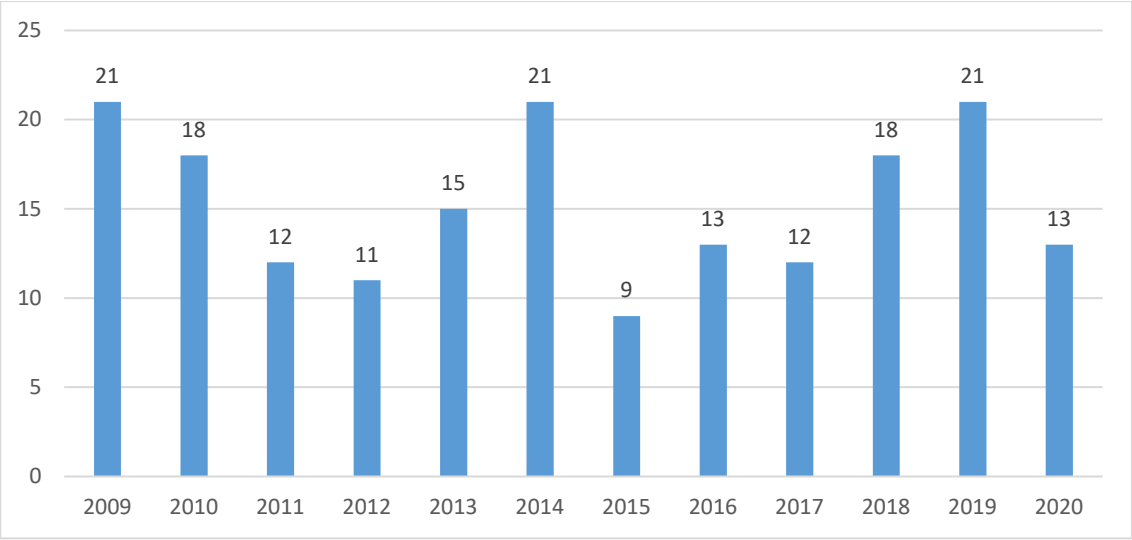
Eläkeuudistus tuli voimaan 1.1.2017. Eläkeuudistuksessa Kunnallinen eläkelaki (KuEL), Valtion eläkelaki (VaEL) ja Kirkon eläkelaki (KiEL) yhdistettiin ja käyttöön otettiin Julkisten alojen eläkelaki (JuEL). Uudistuksen myötä osa-aikaeläke poistui ja tilalle tuli osittainen varhennettu vanhuuseläke. Varhennettu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

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2019 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2021 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.



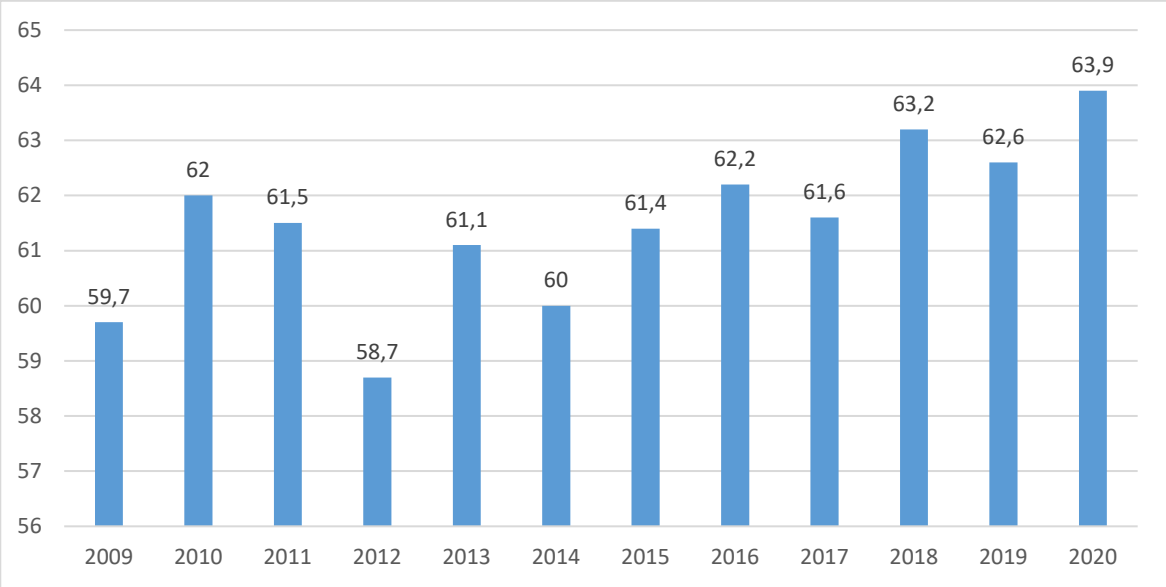
KUVIO 10. Henkilöstön eläköitymisennuste vuosittain (Keva)

Koska jokaisella on mahdollisuus itse valita joustavasti vanhuuseläkkeelle siirtyminen 63–68 ikävuoden välillä, ei tarkkoja eläköitymisennusteita voida tehdä. Alla olevasta kuviosta näkee kuinka monta henkilöä koulutusyhtymässä on vuosittain jäänyt eläkkeelle.



KUVIO 11. Henkilöstön eläköityminen vuosina 2009–2020

Vuonna 2020 koulutusyhtymän henkilöstöstä 13 jäi eläkkeelle. Keski-ikä eläkkeelle siirtyessä vuonna 2020 oli 63 v. 11kk. Tämä sisältää siirtymisen vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle.



KUVIO 12 Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2009–2020

5.4. Henkilöstökysely

Henkilöstökyselynä otettiin vuonna 2019 uutena menetelmänä käyttöön ns. pulssikysely, joka toteutettiin vuoden 2019 aikana kolme kertaa ja vuoden 2020 aikana kaksi kertaa. Pulssikyselyn kysymykset pohjautuvat mm. Kpedun henkilöstöstrategiaan. Lyhyellä kyselyllä kartoitettiin henkilöstön näkemyksiä omaan työhön, esimiestyöhön ja työyhteisöön liittyen. Avoimilla kysymyksillä pyydettiin henkilöstön näkemyksiä ajankohtaisista teemoista. Pulssi I/2020-kyselyn avoimissa kysyttiin näkemyksiä strategian toteutumisesta, tulevaisuuden tavoitteista ja poikkeusoloissa toimimisesta. Pulssi II/2020-kyselyn avoimissa kysymyksissä kysyttiin uusista ja taloudellisista toimintamalleista, kestävästä kasvusta, organisaatio- ja strategiauudistuksesta, tiedonkulusta, Kpedun vahvuuksista ja muista ajankohtaisista asioista.

Henkilöstöpulssien vastausprosentit ja vastausten keskiarvot on esitetty alla olevassa taulukossa. Kolmeen eri osa-alueeseen liittyvien väittämien keskiarvot jakautumineen on havainnollistettu Pulssi 2/2020 -raportoinnista otetuissa kaavioissa.

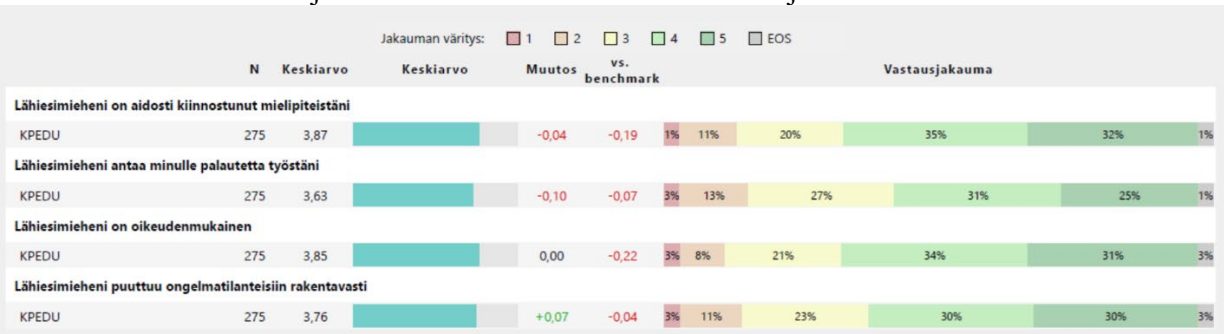
	Vastausprosentti	Vastaajien määrä	Vastausten keskiarvo
Pulssi I/2020	59	264	3,71
Pulssi II/2020	67	275	3,72
Pulssi I/2019	74	292	3,52
Pulssi II/2019	69	273	3,62
Pulssi III/2019	67	288	3,62

TAULUKKO 11. Henkilöstöpulssien vastausprosentit, vastaajien määrä ja vastausten keskiarvo

Pulssikyselyn tulokset raportoidaan koko Kpedun tulosten lisäksi myös tulosalueittain, toimialoittain ja -paikoittain, toiminnoittain ja johtotiimien mukaan. Alle viiden hengen vastauksia ei raportoida. Pulssikyselyn tarkoituksena on erityisesti antaa tietoa toimialoittain ja toiminnoittain toiminnan kehittämistä varten. Alla Pulssi II/2020-kyselyn väittämien vastaukset osa-alueittain koko Kpedun vastaajien keskiarvoina. Tuloksia tarkastellessa huomaa vuoden 2020 poikkeuksellisuuden koronan tuomien yhtäkkisten muutosten työntekemisessä.

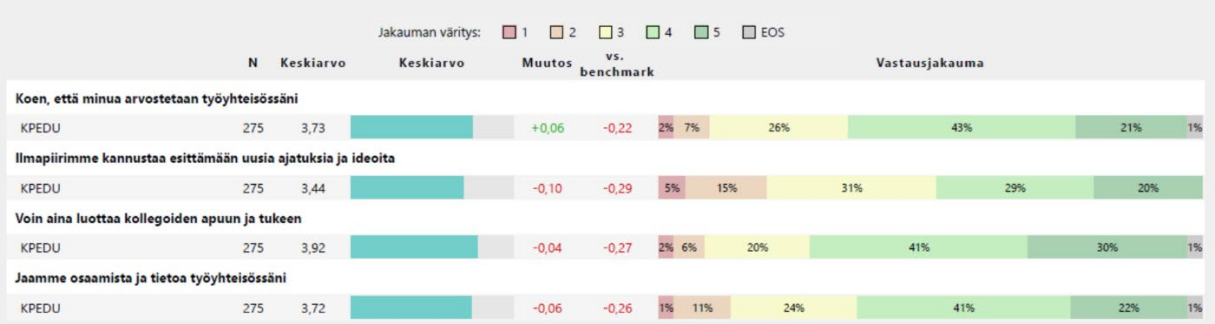
KUVIO 13. Oma työ

Oman työn osalta vastauksissa työn tavoitteet ovat pysyneet keskiarvon osalta samana verrattuna edelliseen vuoteen, innostuneisuus ja mahdollisuus osallistua toiminnan kehittämiseen ovat hieman laskeneet keskiarvon osalta. Vastausjakaumasta näkee miten vastaukset ovat jakautuneet.



KUVIO 14. Lähiesimiestyö

Lähiesimiestyön osalta keskiarvot ovat nousseet, laskeneet ja pysyneet samana verrattuna edelliseen vuoteen. Lähiesimieheni puuttuu ongelmatilanteisiin rakentavasti oli Kpedun vastauksissa yksi suhteellisesti eniten parantunut tulos. Lähiesimiehen palautteen antaminen oli taas yksi suhteellisesti eniten heikentyneistä tuloksista.



KUVIO 15. Työyhteisö

Koen, että minua arvostetaan työyhteisössäni oli yksi suhteellisesti eniten parantuneista tuloksista koko Kpedun vastauksissa. Kun taas ilmapiirimme kannustaa esittämään uusia ajatuksia ja ideoita oli yksi suhteellisesti eniten heikentyneitä tuloksia. Tässä vastauksessa näkyy myös vastausjakauman laaja skaala.

KUVIO 16. Kpedun omat kysymykset

Kpedun omien kysymysten osalta muutokset edelliseen kyselyyn olivat hyvin pieniä. Kehitämme yhdessä toimintaamme oli suhteellisesti laskenut eniten.

Kehittämiskohteina nousivat alakohtaiset työkäytäntöjen kehittämiset, yhteisöllisyys, tiimipalaverien lisääminen ja vakiinnuttaminen, työnkuvien selkiyttäminen, tiedon jakamiseen liittyvät käytännöt sekä esimiehen tavoitettavuus, läsnäolo ja aika keskusteluille.

Pulssikyselyn tulokset on käsitelty HEKE-tiimissä, työsuojelujaoksessa, johdon, työsuojelun ja pääluottamusmiesten tapaamisessa, johtoryhmässä, YT-ryhmässä ja hallituksessa ja ne esitellään valtuustolle. Kyselyn tulosten käsittelyssä toimialoittain, toimipaikoittain ja toiminnoittain on hyödynnetty Leanin mukaisen kehittämistoiminnan menetelmiä. Vuonna 2020 haasteita toi Pulssi I:n käsittely vallitsevasta koronatilanteesta johtuen.

5.5. 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 2020.

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 2020.

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.

Vuonna 2020 on ollut yhtenä tavoitteena vahvistaa turvallisuuskulttuuria koulutusyhtymän kaikissa toiminnoissa lisäämällä turvallisuutta edistävää viestintää, seurantaa ja toimintaa.
Vuonna 2020 pidettiin mm. toiminnan riskienarviointia, turvakävelyjä, poistumisharjoituksia ja koekäyttöön on otettu myös henkilöhälytysjärjestelmä.

Alla on Pro24 –ohjelmaan kirjatutut poikkeamat henkilöstön ja opiskelijoiden osalta vuonna 2020. Ohjelman kirjaamistasot ovat tässä esityksessä toimipaikoittain. Nämä poikkeamat on tutkittu ja niille on etsitty korjaavia ja ehkäiseviä toteutustapoja työskentely- ja menettelytapojen kehittämiseksi. Ilmoitukset ovat kokonaisuudessaan vähentyneet vuodesta 2019, mikä kertoo henkilöstön tarkkaavaisuudesta turvallisuuden edistämiseksi, mutta myös siitä, että kyseessä oli poikkeuksellinen vuosi etäopetusjaksoineen. Läheltäpiti-ilmoituksia tulisi olla suhteessa enemmän sattuneisiin tapaturmiin. Pro24-ilmoitusaktiivisuutta tulee koulutusyhtymässä kehittää paremmalle tasolle.

Poikkeama / toimipaikka	Läheltä-piti-tilanteet	Tapaturmat	Uhka-tilanteet	Vaara-tilanteet	Turvalli-suus-ha-vainnot	**Yh-teensä**
Ammattikampus	8	38	0	0	13	**59**
Hyvinvointikampus	1	2	0	0	0	**3**
Maaseudun toimipaikat	8	7	0	1	2	**18**
Konsernipalvelut / Kiiru	0	4	0	0	0	**4**
Työssäoppimispaikat	2	7	0	0	0	**9**
Työmatka	0	8	0	2	0	**10**
Yhteensä	19	66	0	3	15	**103**

TAULUKKO 12. Pro24 poikkeamat henkilöstön ja opiskelijoiden osalta toimipaikoittain 2020

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2018–2020 ja Työsuojelun toimintaohjelma 2018-2022 ovat päivitetty keväällä 2018. Nämä molemmat päivitetään vuoden 2021 aikana.

Aloitetoiminta

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

Vuoden 2020 aikana tehtiin Kpedun sähköiseen aloitelaatikkoon yhteensä kuusi aloitetta. Aloitteiden määrä oli vähäinen ja niiden tekeminen painottui syksyyn. Koronakeväällä voidaan nähdä olevan tässä vaikutuksensa. Aloitteet liittyivät mm. erilaisten toimintojen ja henkilöstökäytänteiden kehittämiseen.

Henkilöstöviestintä

Kpedun muutosviestintätyöryhmän päätöksen mukaisesti Kpedun painettu henkilöstölehti Traivin julkaiseminen lopetettiin vuonna 2019 ja sisäinen viestintä keskittyi sähköisiin viestintäkanaviin. Pääasialliset sisäisen viestinnän kanavat olivat Kpedun henkilöstön Teams ja Intranet. Vuoden 2020 aikana Teams on otettu aktiivisesti käyttöön sisäisen viestinnän välineenä ja tiimien työkaluna johtuen erityisesti etätyön lisääntymisestä koronavuoden aikana.

Sosiaalisen median kuten esim. Kpedun Facebook- ja Instagram-sivujen sekä Youtuben, LinkedIn:n, Twitterin ja Snapchatin sisältöjen kehittämiseen on panostettu. Sosiaalista mediaa on hyödynnetty henkilöstöjohtamisen näkökulmasta erityisesti rekrytointiprosesseissa.

Hallinnollisen päätöksenteon seuraamisen mahdollistamiseksi henkilöstölle lähetetään sähköpostilinkit valtuuston, hallituksen, yt-ryhmän, johtoryhmän ja johtotiimien esityslistoihin ja pöytäkirjoihin. Ajankohtaisten asioiden sisäisestä tiedottamisesta sähköpostitse ovat vastanneet pääsääntöisesti yhtymäjohtaja ja rehtori, mutta myös eri toimintojen päälliköt ja asiantuntijat omien vastuualueidensa osalta. Kpedun www-sivujen uudistustyö viimeisteltiin loppuvuoden aikana.

Henkilöstöetuudet

Vuonna 2020 työntekijöillä oli mahdollisuus saada 80 euron (ei omavastuuta) arvoisesti etuutta liikunta- ja kulttuuripalveluihin sekä hyvinvointiin. Kpedulla on ollut käytössä sähköinen ePassiFlex, jota voi käyttää kautta maan.

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.

ePassiFlexiä käytti vuoden 2020 aikana 307 työntekijää yhteensä 25 518,86 eurolla. Sporttietua käytettiin 12626,49 eurolla, kulttuurietua 6497,47 eurolla ja hyvinvointietuutta 6394,90 eurolla. Vuonna 2019 ePassiFlexin käyttö oli yhteensä 23 441 euroa.

Viisi suosituinta käyttökohdetta oli Elokuvateatteri BioRex, Uintikeskus VesiVeijari, KitinVapari, Medirex Oy ja Museokortti.

ePassiFlexin 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. Liikuntavuoroja toteutettiin koronatilanteen ohjeistuksien ja rajoitusten mukaisesti.

Henkilöstöetuudet on koulutusyhtymällä linjattu vuonna 2020 alla olevan mukaisesti:
- ePassiFlex liikuntaan, kulttuuriin ja hyvinvointiin
- henkilöstökoulutukset (tarjonta ja osallistumismahdollisuus)
- yhteisölliset kehittämispäivät yhteisten linjausten mukaan
- sovellusten/tietokoneen kotikäyttö ja tarjoukset
- liikunta- ja muut ryhmävuorot toimipaikka- ja yhtymäkohtaisesti
- joululahja ja joululounas/-tarjoilu tasapuolisuus huomioiden
- merkkipäivämuistamiset ohjeen mukaisesti
- sisäisten henkilöstökoulutusten tarjoilut huomioiden koulutuspäivän pituus, kohtuullisuus ja sen sopivuus päivän ohjelmaan
- Saku -toiminta, kampanja ja kisat huomioiden voimaan tulleet linjaukset
- työterveyshuollon lisäpalvelut (painonhallinta, tupakasta vieroittaminen) osaksi varhaisen tuen toimintamallia.

SAKU-toiminta

SAKU ry:n talvikisat järjestettiin Vierumäellä 1-2.2.2020. Sekasählyn A-sarjassa pelasi yksi joukkue ja miesten A-sarjassa yksi joukkue. Sekasarjan A-joukkue sijoittui toiseksi. Hiihdossa Kpedulla oli edustus miesten sarjoissa M40 ja M50 ja joukkuehiihto, joista kaikilla matkoilla tuli kultaa. Keilaukseen osallistui kaikkiaan neljä henkilöä, ja 4-henkisjoukkue tuli kolmanneksi. Erikoislajina oli ilmaaseet johon osallistui naisia viisi, joista sijoitukset tulivat 2.-5. .Miehiä osallistui viisi.

Syyskisat pidettiin Kalajoella 5-.6.9.2020. Petankiin osallistuttiin kahdella joukkueella (Heidin karjut ja Kpedu kanki). Kpedu kanki taisteli hopealle. Beach-volleyssä naisten sarjassa Kpedulle kultaa ja sekabeach-volleyssa tuli hopeaa. Yleisurheilussa suosituimmat lajit olivat heitto- ja hyppylajit, 100m sekä jo perinteeksi muodostunut saappaanheitto. Mitaleita tuli kotiin tuomisiksi kultaisina, hopeisina ja pronssisina, niin miesten kuin naistenkin tuomina. Frisbeegolfissa naisten yksilökisassa kultaa ja joukkuekisassa neljäs sija. Ninjaradalta tuli myös kultaa Kpedulle.

SAKU ry:n golfkisat järjestettiin Kokkolassa 11.-12.9.2020. Mukana oli seitsemän miestä ja yksi nainen. Joukkuekisassa pelasi kaksi joukkuetta. Kpedu2 sai hienosti hopeaa ja Kpedu1 sijoittui neljänneksi. Lyöntipelissä (yksilökilpailu) Kpedulle tuli kultaa ja samalla miesten Sakun mestaruus, naisten Sakun mestaruus kisassa tuli neljäs sija. Pistebogey- yksilökilpailussa Kpedulle tuli pronssia.

Lentopallo huhtikuussa ja sekalentopallo marraskuussa peruttiin koronan takia.

Ansiomerkit

Suomen Kuntaliiton ansiomerkit ovat tapa kiittää ja osoittaa arvostusta hyvästä kunnallisesta työstä. Koulutusyhtymässä Kuntaliiton ansiomerkkejä jaetaan joka toinen vuosi. Vuonna 2020 päätettiin uudistaa työmerkkipäivämuistamisen käytäntöjä siten, että ansiomerkin sijaan on mahdollisuus saada hyvinvointia tukeva lahja. Vuonna 2020 ansiomerkkiin oikeutetulla oli kuitenkin mahdollisuus valita myös Kuntaliiton ansiomerkki.

Kunnallista palvelusta täyttyi 20 vuoden osalta 15 työntekijällä, 30 vuoden osalta 14 työntekijällä ja 40 vuoden osalta kolmella työntekijällä.

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

Vuonna 2020 yhteisten tilaisuuksien järjestäminen siirtyi hyvin paljon digialustoille. Koko henkilöstön yhteinen kehittämispäivä oli 24.4.2020 Live Teams -lähetyksenä. Yhteisiä infoja on myös pidetty Teamsin kautta.

Tulosalueilla, toimipaikoissa ja -aloilla on ollut vuoden mittaan työhön liittyviä kehittämispäiviä hybridimallilla toteuttaen.

Oman toimialansa/-tiimin tyhy-päiviä vietettiin koronatilanteen sallimissa puitteissa, lähinnä ulkoillen. Myös etätyhypäiviä vietettiin.

Kpedun pikkujouluja ei järjestetty, mutta henkilöstöä muistettiin joululahjalla ja joululounaalla koronarajoitukset huomioiden.

Henkilöstöyhdistykset ovat toimineet tilanteen sallimissa puitteissa ja niiden toiminta on edistänyt yhteisöllisyyttä.

6 Yhteenveto

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä oli 31.12.2020 yhteensä 427 työntekijää (ilman sivutoimisia), joista oli 82,2 % vakituisessa työ-/virkasuhteessa (v. 2019 / 83,6 %, 2018 / 86,6%).
Vuoden 2019 lopussa työtekijämäärä oli 433 (v. 2018/417, v. 2017/438). Tarkasteluhetkellä 31.12.2020 oli hoitovapaalla kaksi henkilöä, opintovapaalla neljä henkilöä sekä työvapaalla, vanhempainvapaalla ja vuorotteluvapaalla yksi henkilö.

Osa-aikaisessa työ/virkasuhteessa oli 24 henkilöä. Osa-aikaisuuden syynä on pääsääntöisesti henkilöstä itsestään johtuva syy, kuten osittainen varhennettu eläke tai osittainen hoitovapaa.

Koko koulutusyhtymän henkilöstöstä hieman yli puolet 52,7 % kuuluu opetushenkilöstöön (v. 2019/53,8 %, v. 2018/56,8%) Ammattiopiston osalta opetushenkilöstön määrä on 68,4%.
Ammattiopiston opetuksen ohjaava ja avustava henkilöstö on laskettu mukaan muuhun henkilökuntaan. Lisäksi luonnonvara-alalla koulutilat (maa- ja metsätilat, navetta ja tallit) työllistävät runsaasti muuta kuin opetushenkilöstöä sekä vakituisesti että määräaikaisesti. Opetushenkilöstön suhteellinen osuus toimialoittain vaihtelee. Koulutusyhtymän omat ruoka-, laitoshuolto- ja kiinteistöhuoltopalvelut konsernipalveluissa lisäävät suhteellisesti muun henkilökunnan osuutta verrattuna opetushenkilöstöön.

Koulutusyhtymän henkilöstöstä 37,2 % on miehiä ja 62,8 % on naisia. *Koko henkilöstön* keski-ikä oli vuoden 2020 lopussa 50 vuotta 1 kuukausi. *Vakituisen henkilöstön* keski-ikä oli vuoden 2020 lopussa 51 vuotta 10 kuukautta. Koulutusyhtymän suurin ikäryhmä on 50–59 –vuotiaat, jossa on 37,9 % koko henkilöstöstä. Naisten suurimpaan ikäryhmään 50–59 –vuotiaat kuuluu 35,1 % naisista. Miesten suurin ikäryhmä on myös 50–59 –vuotiaat, jossa on 42,8 % miehistä. Koko henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 55,2 %. Yli 60-vuotiaita on 17,3 % ja alle 30-vuotiaita 4,4 %.

Opetushenkilöstön osalta kaikki kelpoisuusehdot (ns. *muodollinen pätevyys*) täyttyy 92,9 % opettajakunnasta tarkasteluajankohtana 31.12.2020. Vuonna 2020 koronan vuoksi henkilöstön osaamista on kehitetty tarjoamalla webinaareja ja erilaisten digimahdollisuuksien mukaisia osaamisen kehittämisen menetelmiä sekä vältetty matkustamista kouluttautumisen vuoksi.

Henkilöstön digiosaamisen kehittämiseen panostettiin paljon vuoden 2020 aikana, esimerkkinä itslearning -oppimisalusta ja Teams-sovellus. Ammatillisen lain muutokset ja reformin toimeenpano ovat edellyttäneet opetus- ja ohjaus henkilöstön osaamisen varmistamista. Opetus- ja kulttuuriministeriöltä ammatillisen koulutuksen toimeenpanoon saatua strategiarahoitusta on käytetty opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen lisäämiseen ja kehittämiseen. Osaamista on kehitetty osallistumalla aktiivisesti erilaisten hankehakujen verkostoihin sekä hyödynnetty hankkeiden tuomia mahdollisuuksia henkilöstön osaamisen kehittämisessä. Osaamisen kehittämisessä käytetään 70-20-10 -mallia.

Sairauspoissaolojen osalta vuonna 2020 on henkilöiden määrä sekä sairauspoissaolopäivien määrä laski. Sairauspoissaolot olivat työpäivissä 8,6 tpv/htv ja kalenteripäivissä 11,5 kpv/htv. Sairauspoissaolotapauksia oli vuonna 2020 yhteensä 593, joten poissaoloja kertyi 6,0 työpäivää/tapaus ja 8,0 kalenteripäivää/tapaus. Vuonna 2020 omailmoituskäytäntö sairauspoissaolopäivien suhteen nostettiin viiteen päivään koronatilanteen vuoksi.

Vuonna 2020 eniten sairauspoissaolosyitä Työplussan raportin mukaan tuli psyykkisiin ongelmiin, tuki- ja liikuntaelinten vaivoihin ja hermoston sairauksiin. Hengityselinten sairauksiin liittyen sairauspoissaolot vähenivät selvästi. Työterveyshuollon kanssa tehtävän yhteistyön osalta kaikki suunnitellut työpaikkaselvitykset eivät toteutuneet vallitsevasta koronatilanteesta johtuen ja ne siirtyivät seuraavalle vuodelle. Työterveyshuollon kustannukset laskivat vuonna 2020.

Tapaturmien määrä on vähentynyt vuonna 2020 henkilöittäin ja päivien suhteen verrattuna aikaisempiin vuosiin. Keskimääräisesti päivien määrä kuitenkin henkilötapausta kohden on kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna.

Vuonna 2020 koulutusyhtymän henkilöstöstä 13 jäi eläkkeelle. Keski-ikä eläkkeelle siirtyessä vuonna 2020 oli 63 v. 11kk. Tämä sisältää siirtymisen vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle.

KESKI-POHJANMAAN
KOULUTUSYHTYMÄ
Mellersta Österbottens utbildningskoncern