



JEDU

Jokilaaksojen
koulutus-
kuntayhtymä

**Henkilöstökertomus
vuodelta 2022**

Sisällys

1. JOHDANTO	2
2. KESKEISET TUNNUSLUVUT	3
2.1 Henkilöstön määrä	3
3. STRATEGISTEN PAINOPISTEALUEIDEN TOTEUTUMINEN HENKILÖSTÖSTRATEGIAN NÄKÖKULMASTA	7
3.1 Työyhteisötaidot ja johtaminen	7
3.2 Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen sekä henkilöstötuloslaskelma	8
3.3 Henkilöstön rekrytointi ja perehdyttäminen	10
3.4 Yhteistoiminnan ja työsuojelun toteutuminen	12
3.5 Varhaisen tuen malli ja henkilöstön eläköityminen	13
3.6. Poissaolot	15
3.6.1. Terveysperusteiset poissaolot	15
3.6.2. Kaikki poissaolot	16
4. HENKILÖSTÖN KEHITTÄMISTOIMINTA JA KOULUTUKSET VUONNA 2022	18
4.1 Henkilöstökoulutuksen suunnittelu, osallistuminen ja arviointi	18
4.2 Henkilöstön koulutusaste	19
4.3 Opetushenkilöstön asetuksen mukainen kelpoisuus	20
5. TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA	21
5.1 Henkilöstön työhyvinvointi ja työturvallisuus	22
6. YHTEENVETO	24
LIITE 1 Henkilöstötuloslaskelma	25

1. JOHDANTO

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä on tyypillinen asiantuntijaorganisaatio, jonka osaava henkilöstö on sen tärkein menestystekijä. Henkilöstökertomus pohjautuu henkilöstö- ja hyvinvointistrategiaan ja siinä esitettyihin tavoitteisiin.

Perinteisesti organisaation henkilöstöraportointi on jäsennetty määrä- ja kustannustietoina. Nykyisin henkilöstö nähdään organisaation voimavarana ja investointina. Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa koulutuskuntayhtymän strategiatyötä. Henkilöstökertomukseen kerättyjä tietoja on syytä seurata ennakoivasti. Henkilöstöön liittyvän tiedon hyödyntämisessä suunta on toteavasta ja reagoivasta tarkastelusta kohti ennakoivaa tiedon hyödyntämistä.

Henkilöstökertomus antaa kuntayhtymän johdolle ja luottamushenkilöille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan suunnittelussa. Asiakirjan avulla kuntayhtymää voidaan myös esitellä potentiaalisille uusille työntekijöille.

Henkilöstövoimavaroja koskeva tieto on olennainen osa toiminnan johtamista. Keskeistä on, että henkilöstöä koskevat tunnusluvut liittyvät kiinteästi organisaation tavoitteisiin ja niiden seurantaan.

Henkilöstökertomuksessa esitellään esimerkiksi seuraavia aihealueita:

- osaaminen ja uudistuminen
- työhyvinvointi
- johtaminen ja esihenkilötyö.

Henkilöstöä koskevat mittarit johdetaan organisaation strategiasta, arvoista ja visiosta. Mittarit auttavat saamaan toiminta haluttuun suuntaan. Henkilöstövoimavaroihin liittyvien yleisten tunnuslukujen avulla voidaan havainnoida ja arvioida muutos- ja kehityssuuntia.

Koulutuskuntayhtymän strategiset tavoitteet ohjaavat henkilöstön osaamista ja uudistumista. Keskeistä on se, että osaaminen on ajantasaista. Tämä edellyttää henkilöstöltä jatkuvaa muutosvalmiutta. Tätä muutosvalmiutta on testattu mm. koronapandemian aikana, kun toimintatapoja on täytynyt muuttaa lyhyelläkin varoitusajalla.

Työhyvinvoinnilla on yhteys toiminnan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen. Työhyvinvointiin panostaminen on strateginen päätös. Vastuu työhyvinvoinnista jakautuu sekä työnantajalle että työntekijöille. Jokainen työntekijä on vastuussa oman työkykynsä ja hyvinvointinsa ylläpitämisestä. Koulutuskuntayhtymässä on kannustettu henkilöstöä huolehtimaan omasta hyvinvoinnista ja terveydestä työkykyä ylläpitävillä toimenpiteillä.

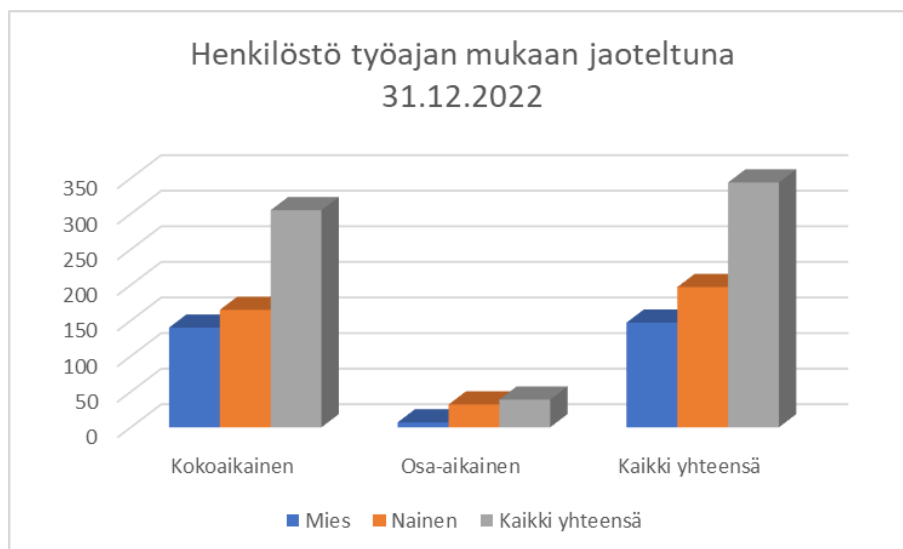
2. KESKEISET TUNNUSLUVUT

2.1 Henkilöstön määrä

Kuntayhtymän henkilöstömäärä oli 31.12.2022 yhteensä 344 henkilöä. Määrään on laskettu päätoiminen henkilöstö mainittuna päivänä ja laskentaperusteena on ollut työpaikkojen määrä. Henkilöstösuunnitelmassa tavoite oli 338 henkilöä ja se ylittyi kuudella henkilöllä.

Koko henkilöstön määrästä vakinaisia kokoaikaisia henkilöitä on 81 %. Vakinaisia henkilöitä on kaikkiaan 91 % henkilöstöstä. Osa-aikaisista henkilöistä naisia on 82 %. Koko henkilöstöstä naisten osuus on 57 %.

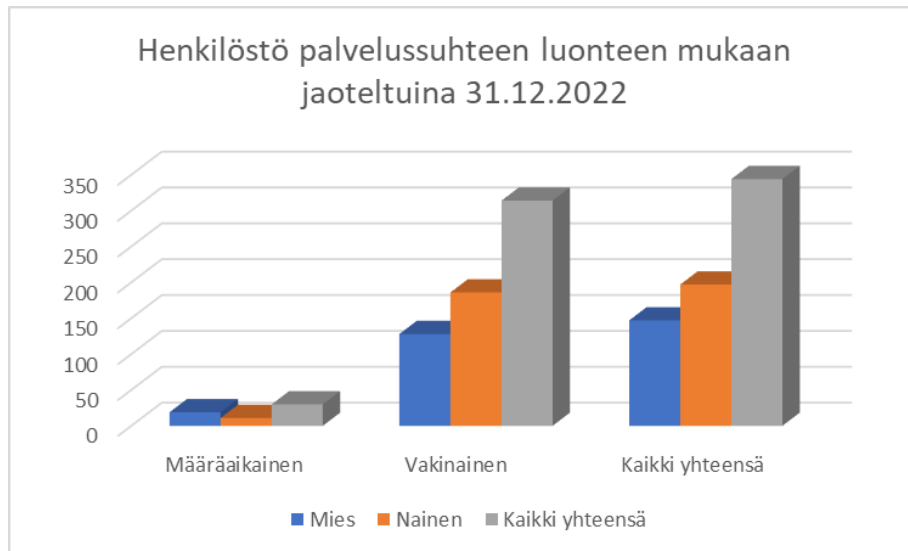
JEDUn henkilöstö 31.12.2022	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä 2022	Kaikki yhteensä 2021	Kaikki yhteensä 2020	Kaikki yhteensä 2019	Kaikki yhteensä 2018	Kaikki yhteensä 2017	Kaikki yhteensä 2016	Kaikki yhteensä 2015
Määräaikainen	19	11	30	34	36	31	21	26	48	60
Kokoaikainen	16	8	24	30	28	25	14	20	39	45
Osa-aikainen	3	3	6	4	8	6	7	6	9	15
Vakinainen	128	186	314	302	297	301	311	330	398	414
Kokoaikainen	124	157	281	273	274	277	283	288	344	361
Osa-aikainen	4	29	33	29	23	24	28	42	54	53
Kaikki yhteensä	147	197	344	336	333	332	332	356	446	474



HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ	2022		2021		2020		2019	
Yhtymäpalvelut	66		65		64		72	
vakinaiset	65		63		63		67	
määräaikaiset	1		2		1		5	
Yhteiset palvelut	40		33		34		38	
vakinaiset	36		30		31		33	
määräaikaiset	4		3		3		5	
Koulutuskeskus JEDU								
Haapajärvi	23		22		23		22	
vakinaiset	20		19		19		20	
määräaikaiset	3		3		4		2	
Haapavesi	40		40		38		36	
vakinaiset	36		36		35		33	
määräaikaiset	4		4		3		3	
Nivala	67		69		66		63	
vakinaiset	59		59		56		55	
määräaikaiset	8		10		10		8	
Kalajoki	21		20		21		20	
vakinaiset	19		18		18		16	
määräaikaiset	2		2		3		4	
Oulainen	35		34		34		31	
vakinaiset	32		33		30		30	
määräaikaiset	3		1		4		1	
Siikalatvan Piippola	11		12		11		10	
vakinaiset	8		8		8		10	
määräaikaiset	3		4		3		0	
Vankilakoulutus	14		13		14		15	
vakinaiset	13		12		14		14	
määräaikaiset	1		1				1	
Ylivieska	27		28		28		25	
vakinaiset	24		24		23		23	
määräaikaiset	3		4		5		2	
Henkilöstön lukumäärä yhteensä	344		336		333		332	
vakinaiset	312	91 %	302	90 %	297	89 %	301	91 %
määräaikaiset	32	9 %	34	10 %	36	11 %	31	9 %
Muutos 2019 - 2022	8		3		1		0	
Kokoaikaisia	304		303		302			
Osa-aikaisia	40		33		31			

Yhteisten palvelujen henkilöstö sisältää eri paikkakuntien toimintayksiköissä työskentelevät rehtorin, vararehtorit, opinto-ohjaajat, opintosihteerit, markkinointihenkilöstön, hanketyöntekijät ja muut kehittämistoiminnan työntekijät. Yhtymäpalvelujen henkilöstöön on sisällytetty eri paikkakuntien toimipisteissä työskentelevät ravitsemispalvelujen, laitoshuollon, kiinteistönhoidon, tietohallinnon, talous- ja henkilöstöhallinnon ja yleishallinnon henkilöt.

Kuntayhtymän henkilöstön kokonaismäärä vuonna 2022 on lisääntynyt edellisestä vuodesta kahdeksalla henkilöllä. Määräaikaisen henkilöstön osuus ei ole juurikaan muuttunut edellisestä vuodesta. Eläkkeelle siirtyi vuoden 2022 aikana 15 henkilöä.



Henkilötyövuosi (HTV) on palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä jaettuna 365 päivällä. Henkilötyövuosia oli vuonna 2022 336 (vuonna 2021 335).

HENKILÖTYÖVUODET 2022	
Yksikkö	HTV
Haapajärvi	23,16
Haapavesi	39,86
Kalajoki	20,57
Nivala	66,73
Oulainen	35,07
Piippola	11,74
Vankilakoulutus	13,14
Ylivieska	27,22
Yhteiset palvelut	36,01
Yhtymäpalvelut	62,75
YHTEENSÄ	336,25

Lisäystä on tullut yhden henkilötyövuoden verran. Vaikka henkilöstö työskentelee useassa yksikössä, heidät on kohdistettu taulukossa työsopimuksen/nimityskirjan toimipaikan mukaiseen järjestykseen.

Opiskelijatyövuosien suhde henkilötyövuosiin on 8,12 (vuonna 2021 7,88) eli yhtä työntekijää kohden on 8,12 opiskelijaa. Lukuun sisältyvät myös yhteisten ja yhtymäpalvelujen henkilöstö. Opiskelijatyövuosia yhtä opetus- ja ohjaushenkilöstön työvuotta kohden on 11,54 (vuonna 2021 11,01). Muutos johtuu opiskelijatyövuosien kasvusta.

Vuosityöntekijöiden määrä tarkoittaa kuntayhtymässä vuoden aikana työskennelleiden henkilöiden määrää ja sisältää myös sijaiset ja muut lyhytaikaiset työntekijät. Vuoden aikana kuntayhtymässä on työskennellyt 447 yksittäistä henkilöä. Jokainen yksittäinen henkilö on

laskettu tilastoon vain kerran. Kuntayhtymä ei käytä vuokratyöntekijöitä. Vuoden aikana työskennelleiden määrä kuntayhtymässä on lisääntynyt neljällä henkilöllä edellisestä vuodesta. Sen sijaan pitkällä aikavälillä henkilöiden määrä on laskenut. Vakinaisten osuus koko henkilöstöstä oli 75 % (vuonna 2021 74 %).

Vakinaiset ja määräaikaiset työntekijät vuoden 2022 aikana	Määräaikainen	Vakinaisen	Kaikki yhteensä	Vakituisen %-osuus kokonaismäärästä	Vuosityöntekijöiden määrä 2022	Vuosityöntekijöiden määrä 2021	Vuosityöntekijöiden määrä 2020	Vuosityöntekijöiden määrä 2019	Vuosityöntekijöiden määrä 2018	Vuosityöntekijöiden määrä 2017
Haapajärvi	10	22	32	5 %	32	38	38	36	36	52
Haapavesi	11	41	52	9 %	52	53	54	54	64	79
Kalajoki	11	20	31	4 %	31	28	25	26	25	43
Nivala	15	67	82	15 %	82	84	86	80	86	109
Oulainen	12	33	45	7 %	45	44	47	47	50	66
Piippola	15	8	23	2 %	23	23	31	24	33	71
Vankilaopetus	3	14	17	3 %	17	18	17	18	16	*
Ylivieska	10	25	35	6 %	35	36	35	39	36	51
Yhteiset palvelut	17	34	51	8 %	51	41	39	47	24	**
Yhtymäpalvelut	7	72	79	16 %	79	78	89	93	94	107
Kaikki yhteensä	111	336	447	75 %	447	443	461	464	464	578
*sis. Piippolan tilastoihin ennen vuotta 2018										
**sis. Yhtymäpalvelujen ja toimipisteiden tilastoihin ennen 2018										

2.2 Henkilöstö tehtäväalueittain ja henkilöstön ikäjakauma

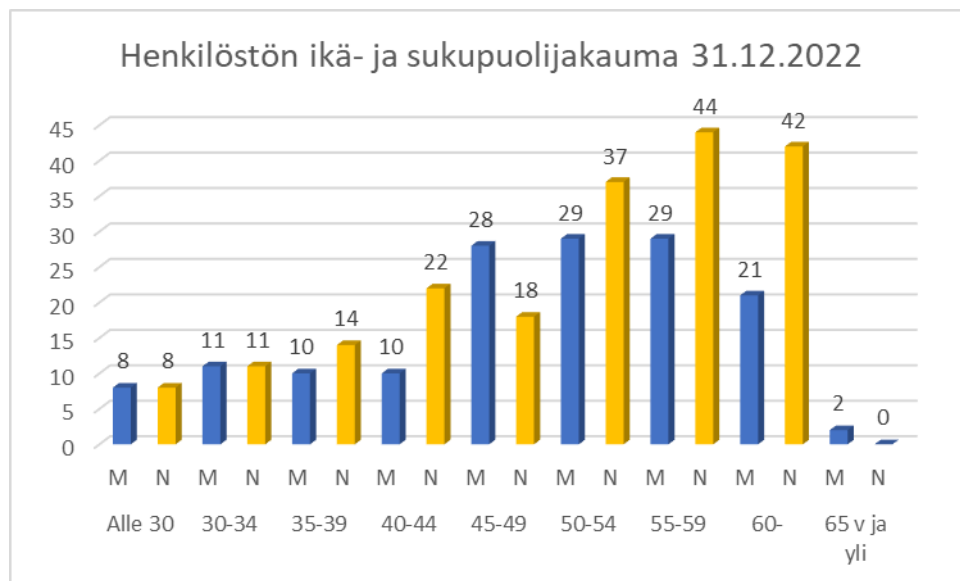
Opetusalan henkilöstön määrä on pysynyt ennallaan. Opetushenkilöstön sukupuolijakauma vaihtelee toimipisteiden koulutusalojen mukaisesti. Oulaisissa koulutukset painottuvat sosiaali- ja terveysalalle sekä ravintola-, catering, puhtaus- ja kiinteistöpalvelualueille, jotka ovat perinteisesti naisvaltaisia aloja. Myös Ylivieskassa suurin osa koulutuksesta on naisvaltaisella sosiaali- ja terveysalalla. Nivalan toimipisteessä koulutukset ovat tekniikkapainotteisia ja siellä opettajista 77 % on miehiä.

Opetushenkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2022	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä 2022
Haapajärvi	10	8	18
Haapavesi	12	15	27
Kalajoki	13	4	17
Nivala	43	13	56
Oulainen	4	29	33
Piippola	4	6	10
Vankilaopetus	7	7	14
Ylivieska	8	18	26
Yhteiset palvelut	3	8	11
Kaikki yhteensä 2022	104	108	212
Kaikki yhteensä 2021	102	110	212
Kaikki yhteensä 2020	96	118	214
Kaikki yhteensä 2019	94	113	207

Henkilöstön iän keskiarvo on 50,0 vuotta (vuonna 2021 50,2 vuotta). Suurin yksittäinen ikäryhmä on 55–59-vuotiaat, joita on 73 henkilöä.

31.12.2022 yli 50-vuotiaita kuntayhtymässä oli 204 henkilöä (vuonna 2021 189). Heidän osuutensa on 59 % henkilöstöstä (vuonna 56 %).

IKÄRYHMÄT	Alle 30		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-		65 v ja yli	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
2022	8	8	11	11	10	14	10	22	28	18	29	37	29	44	21	42	2	0



3. STRATEGISTEN PAINOPISTEALUEIDEN TOTEUTUMINEN HENKILÖSTÖSTRATEGIAN NÄKÖKULMASTA

Tässä luvussa tarkastellaan henkilöstöstrategian strategisia painopistealueita, jotka on jaoteltu työyhteisötaitoihin ja johtamiseen, henkilöstön osaamiseen ja kehittämiseen, henkilöstön rekrytointiin ja perehdyttämiseen sekä henkilöstön työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen.

Työolobarometri-kysely eli TOB-kysely toteutetaan joka toinen vuosi.

3.1 Työyhteisötaidot ja johtaminen

Voimassa olevassa henkilöstö- ja hyvinvointistrategiassa 2021–2023 tavoitteet ja toimenpiteet ovat alla olevassa taulukossa.

Tavoitteet/Tulos	Mittari, arviointi
Johtaminen tukee tavoitteiden saavuttamista ja prosessien sujuvuutta.	Kehityskeskustelujen määrä TOB-kyselyn tulokset Koulutuspäivät/esihenkilö/vuosi

Johtaminen ja esihenkilötyö on osaavaa, innostavaa ja kannustavaa.	
Toimenpiteitä	
Esihenkilö osallistuvat Jyväskylän ammatillisen opettajakorkeakoulun järjestämään esihenkilövalmennukseen. Vuoden 2021–2022 koulutuskokonaisuuden teemana on tulevaisuutta tekemään yhteisellä johtamisella.	

Esihenkilöä kohden koulutuspäiviä on ollut 7 vuoden aikana. Esihenkilöasemassa olevia oli 23.

Vuonna 2022 Jyväskylän ammattikorkeakoulun ammatillisen opettajakorkeakoulun järjestämä esihenkilövalmennus painottui pedagogiseen johtamiseen.

3.2 Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen sekä henkilöstötuloslaskelma

Tavoitteet/Tulos	Mittari, arviointi
JEDUssa on riittävästi oikeanlaista osaamista nyt ja tulevaisuudessa.	Koulutuspäivien määrä/vuosi Työelämäjaksojen määrä/vuosi Kädyt kehityskeskustelut Osaamisen kehittämishankkeiden määrä Henkilöstökyselyn tulokset Opiskelijakyselyn tulokset Henkilöstökertomuksen osaamisen kehittämismittarit
Toimenpiteitä	
Kehityskeskustelu käydään vuosittain lähiesihenkilön ja työntekijän välillä. Keskustelujen yhteydessä laaditaan jokaiselle tavoitteet ja kehityssuunnitelma seuraavalle vuodelle. Kehityskeskustelulomaketta kehitetään niin että se sisältää alakohtaisen kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä. Mahdollistetaan kuntayhtymätasolla koulutustarpeen kerääminen ja jatkojalostaminen. Tämä ohjaa suunnan tulevaisuuden kehittämiseen.	

Kehityskeskustelut 2022		Määrä	Toteutus - %
Haapajärvi	Koulutusjohtaja	23	100 %
Haapavesi	Koulutusjohtaja	19	100 %
	Koulutuspäällikkö	12	63 %
Kalajoki	Koulutusjohtaja	20	100 %
Nivala	Koulutusjohtaja	27	100 %
	Koulutuspäällikkö	21	100 %
	Koulutuspäällikkö	16	100 %
Oulainen	Koulutusjohtaja	17	100 %
	Koulutuspäällikkö	16	100 %
Siikalatva	Koulutusjohtaja	10	100 %
Vankila	Koulutusjohtaja	13	100 %
Ylivieska	Koulutusjohtaja	25	96 %
Yhteiset palvelu	Rehtori	11	92 %
	Vararehtori (yhteiset palvelut)	12	92 %
	Työelämäpalvelut koulutusjohtaja	4	100 %
	Markkinointi- ja viestintäpäällikkö	1	100 %
	Opiskelijahallintopäällikkö	20	100 %
Yhtymäpalvelut	Hallituksen puheenjohtaja	1	100 %
	Kuntayhtymän johtaja	1	20 %
	Hallinto- ja talousjohtaja	13	100 %
	Tietohallintopäällikkö	8	100 %
	Ravitsemis- ja laitoshuoltopäällikkö	34	100 %
	Kiinteistöpäällikkö	6	100 %
Yhteensä		330	96 %

*Tilastosta on poistettu pitkällä virkavapaalla olevat henkilöt.
Määrä on käytyjen keskustelujen määrä.

Kehityskeskustelut ovat toteutuneet 96 prosenttisesti strategisesta tavoitteesta, joka on 100 %. Puuttuneet kehityskeskustelut on käyty alkuvuodesta 2023.

Henkilöstötuloslaskelma (liite 1) on koulutuskuntayhtymän tuloslaskelman tilien rakennetta myötäilevä malli. Henkilöstötuloslaskelma pohjautuu kuntayhtymän ulkoiseen tuloslaskelmaan. Henkilöstökulut kokonaisuutena olivat **20** miljoonaa euroa. Henkilöstön osaamisen uudistamiseen käytettiin vuonna 2022 kaikkiaan **391854** euroa. Kehittämismittarin tavoitetta ei saavutettu vaan toteutuma jäi 1,93 %:iin edellisestä vuonna sen ollessa 2,7 %.

Tavoite	Tavoitetaso	Mittari
Kokonaiskustannukset muodostuvat henkilöstön ammatillisen osaamisen uudistamiseen käytetyistä panoksista (mm. koulutus-, matka-, majoitus- ja palkkakulut).	4 %	Talouden seuranta (henkilöstön kokonaismenoista)

Henkilöstön ammatillisen osaamisen uudistamiseen liittyvät palkkakustannukset on koottu koulutuspäivien perusteella ESS-tietokantaohjelmasta. Jokaisen koulutukseen osallistuvan tulee itse ilmoittaa koulutuspäivät ESS-ohjelmaan, josta ne vuoden vaihteessa kootaan yhdeksi tilastoksi. Tilastoon on huomioitu myös koti- ja ulkomaan työelämäjaksot ja niistä kertyneet työpäivät. Kuntayhtymässä on järjestetty paljon verkon kautta toteutuneita koulutuksia henkilöstölle vuoden 2022 aikana.

Taulukossa näkyy kuntayhtymän koko henkilöstön ammatillisen osaamisen uudistamiseen liittyvät kustannukset.

Henkilöstön osaamisen uudistaminen 2022 (Ilman TYKY-toimintaa)	Henkilöstömenot	Muut menot EI sis. ALV	ALV	Yhteensä
Haapajärvi	14 853	2 868	423	18 144
Haapavesi	60 401	5 813	881	67 095
Kalajoki	19 063	3 944	682	23 689
Nivala	59 438	6 120	1 231	66 789
Oulainen	45 486	1 563	336	47 385
Piippola	16 687	584	125	17 396
Vankilakoulutus	33 351	3 386	234	36 972
Ylivieska	22 473	2 210	278	24 961
Yhteiset palvelut	32 816	18 654	2 003	53 474
Yhtymäpalvelut	20 202	12 988	2 758	35 948
Kaikki yhteensä	324 770	58 131	8 953	391 854

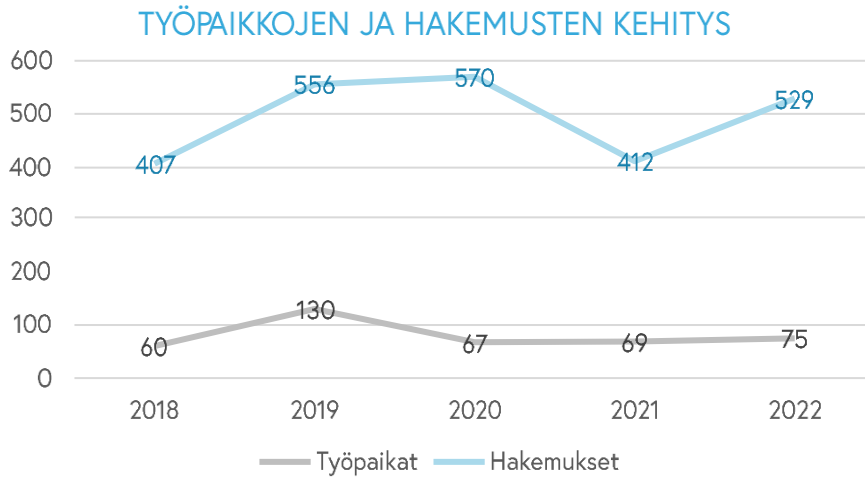
Henkilöstön ulkomaan liikkuvuusjaksoja toteutui vuonna 2022 yhteensä 35 kappaletta ja jaksojen pituudet olivat 1–2 viikkoa. Jaksot toteutettiin Erasmus+ hankkeiden rahoituksella.

3.3 Henkilöstön rekrytointi ja perehdyttäminen

Alla olevaan taulukkoon on koottu henkilöstö- ja hyvinvointistrategiaan sisällytetyt tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2021–2023.

Tavoitteet/Tulos	Mittari, arviointi
JEDU on vetovoimainen työnantaja. Tyytyväinen henkilöstö	TOB-kyselyn tulokset (tehdään 2023) Henkilöstön vaihtuvuus Opiskelijapalautte Rekrytoitu henkilöstö suoriutuu tehtävistään
Toimenpiteitä	
Tiedotamme sisäisesti kaikista työkierto- ja tehtävien vaihtomahdollisuuksista koulutuskuntayhtymässä ja kannustamme henkilöstöä hakeutumaan näihin tehtäviin. Vertaisvalmennus otetaan käyttöön yhdeksi perehdyttämisen vakiintuneeksi toimintamalliksi. Vertaisvalmennuskäytäntö avataan henkilöstölle ja esihenkilö vastaa perehdyttämisestä ja perusasioiden läpikäymisestä, mutta uuden työntekijän perehdyttäminen kuuluu myös henkilöstön tehtäviin ja henkilöstössä on tietyt henkilöt, jotka perehdyttävät. Perehdyttämiseen varataan tarvittava resurssi/työaika. Erilaisuuden salliminen nähdään voimavarana. Kaikkea ja kaikkia ei tarvitse eikä saa vetää samalle viivalle.	

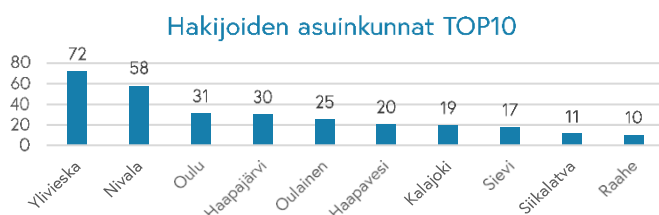
Henkilöstöhankinta toteutetaan sähköisen Kuntarekry-palvelun kautta. Vuoden 2022 aikana Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä oli 75 tehtävää avoinna (vuoden 2021 aikana 69). Hakijoita eri tehtäviin oli vuoden aikana 529 henkilöä (vuonna 2021 419) eli keskimäärin 7,36 hakijaa (vuonna 2020 6,07) tehtävää kohden. Henkilön palkkaamiseen johti 66 (vuonna 2021 60) rekrytointia.



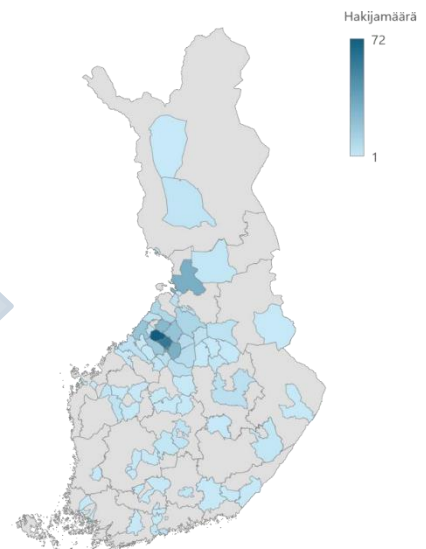
Hakemuksien keskimääräinen määrä avointa työpaikkaa kohden on vaihdellut viime vuosina.

Työnhakijat kotikunnittain vuoden 2022 aikana:

Työnhakijat

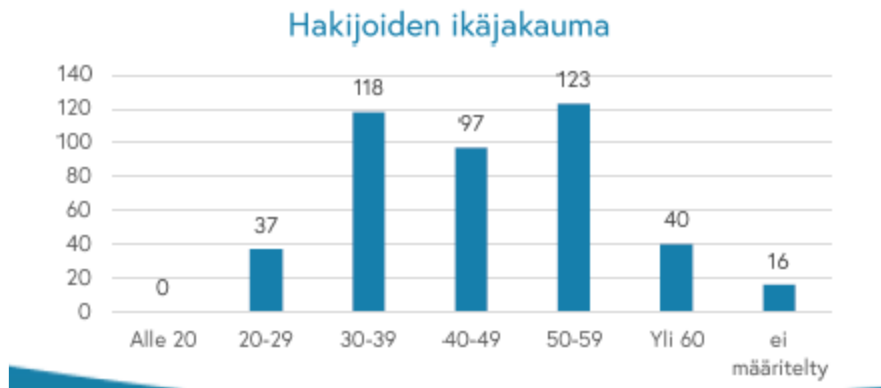


Hakijoiden asuinkunnat



Powered by Bing
© GeoNames, Microsoft, TomTom, Wikipedia
Oheiseen karttaan on sinisellä merkitty ne kunnat/kaupungit, joista teille on työnhakijoita hakenut.

Työnhakijoiden ikäjakauma vuonna 2022:



Vuoden 2022 aikana työnhajausta annettiin Haapajärvellä, vankilakoulutuksessa ja yhteisissä palveluissa. Kuntayhtymän henkilöstölle tarjottiin mahdollisuutta ilmaiseen influenssarokotukseen työterveyshuollossa.

Vuoden aikana alkoi 32 vakinaista palvelussuhdetta, mikä vastaa 9 %:a kuntayhtymän henkilöstömäärästä 31.12.2022. Palvelussuhteita päättyi 29 kappaletta eli 8 % 31.12.2022 ajankohdan henkilöstömäärästä. Päättyneistä 15 siirtyi eläkkeelle ja 14 henkilön palvelussuhde päättyi muista syistä. Useiden henkilöiden tehtäväkuvaa tarkistettiin työkykyä ja työssä jaksamista edistävänä toimenpiteenä ilman uudelleen sijoittamista.

3.4 Yhteistoiminnan ja työsuojelun toteutuminen

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän edustuksellinen yhteistoiminta toteutetaan yhteistyötoimikunnassa. Yhteistyötoimikuntaan kuuluvat pääluottamusmiehet ja työnantajan edustajat. Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n pääluottamusmiehenä toimii Keijo Kivioja. Julkisan unioni JAU ry:n JHL:n pääluottamusmiehenä toimii Heli Hannula. Työnantajan edustajiksi on nimetty kuntayhtymän johtaja, rehtori, vararehtori ja hallinto- ja talousjohtaja. Sihteerinä toimii palvelussuhdevastaava.

Yhteistyötoimikunnan kokoonpanoa on tarvittaessa laajennettu erityisasiantuntijoilla käsiteltävästä aiheesta riippuen kuten työterveystoimijoilla ja työsuojeluvaltuutetuilla sekä kiinteistöpäälliköllä. Yhteistyötoimikunta kokoontui seitsemän kertaa. Vuosittain toistuvien lakisääteisten asioiden lisäksi toimikunta käsiteli mm. henkilöstöhallintoon liittyviä ohjeistuksia, työterveyshuollon kilpailutusta ja vuosityöajan soveltamiskysymyksiä.

Työsuojelun tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot ja tukea työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä. Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän keskeisimmät työsuojelu asiakirjat ovat Työsuojelun toimintaohjelma, Varhaisen tuen malli, Palo- ja

pelastussuunnitelmat, Työterveyshuollon toimintasuunnitelma, Kriisisuunnitelma ja Sisäilmatyöryhmän toimintaohje.

Kuntayhtymän työsuojelupäällikkönä on toiminut rehtori Erkki Juola. Työsuojeluvaltuutettuina toimivat opetushenkilöstön edustajana Hannu Haikara (1. vara Juha Eskola, 2. vara Anssi Tölli) ja tukihenkilöstön edustajana Veijo Hietala (1. vara Heli Hannula, 2. vara Tuula Pirttikangas). Työsuojelukokouksia oli viisi.

Pohjois-Suomen Avin työsuojeluntarkastuksia tehtiin yksi Nivalan yksikköön metalliin ja logistiikkaan. Työterveyshuolto teki työpaikkatarkastuksia Haapavedellä, Nivalassa ja Ylivieskassa. Ympäristöterveyden huollon tarkastuksia tehtiin Ylivieskassa, Kalajoella ja Nivalassa.

If Vahinkovakuutus Oyj:n vakuutustilaston mukaan työtapaturmia vuonna 2022 sattui henkilöstölle 16 (vuonna 2021 15) kappaletta, joista työmatkatapaturmia oli kolme. Tapaturmien määrä on vähentynyt pitemmällä ajanjaksolla ja oli lähes sama kuin vuosi sitten. Tapaturman vuoksi on korvattu 74 päivää. Pääosin vahingot ovat lieviä. Suurin osa oli raajojen viilto- ja ruhjevammoja sekä liukastumisia. Kokonaisuudessa opiskelijat mukaan lukien tapaturmia sattui 46 kpl (v. 2021 51).

If-vakuutus on mahdollistanut ns. Turva-arvin kautta turvallisuushavaintojen ilmoittamisen. Henkilöstö ei ole vielä kokenut sitä omakseen. Ilmoituksia tuli vuoden aikana n. 20. Havaintoja seuraamalla voitaisiin ennaltaehkäistä vahinkoja paremmin. Palo- ja pelastussuunnitelmat ovat yhtenäistetty pilvipalveluna. Henkilöstön riittävää ensiapuvalmiutta on lisätty ja siihen on kiinnitetty huomiota. Mobiilipohjainen hälytys- ja viestintäjärjestelmä otettiin käyttöön vuoden 2021 alusta, jonka käyttöä tulee edelleen kehittää. Lisäksi riskien arviointi tehtiin syksyllä 2022 kemiallisten ja fysikaalisten ja psykososiaalisten vaarojen osalta.

Työterveyslaitos on laatinut sisäilmaongelmien ratkaisemiseksi toimintamallin, jossa sisäilmaongelmaa käsitellään moniammatillisessa sisäilmatyöryhmässä. Kuntayhtymän johtaja nimesi 13.3.2020 kuntayhtymään mallin mukaisen sisäilmatyöryhmä, joka kokoontui kerran v. 2022 aikana. Työsuojelupäällikkö on osallistunut AMKE:n Turvis -koulutuksiin. Työsuojeluvaltuutettu Veijo Hietala on osallistunut työsuojelun peruskurssille.

3.5 Varhaisen tuen malli ja henkilöstön eläköityminen

Työterveyspalveluja järjesti Peruspalvelukuntayhtymä Kallio Nivalassa ja Ylivieskassa, Peruspalvelukuntayhtymä Selänne Haapajärvellä ja Suomen Terveystalo Oy Haapavedellä, Kalajoella, Oulaisissa, Siikalatvalla ja vankilakoulutuksessa. Työterveyshuollon palvelut tarjoaa 1.1.2023 alkaen Mehiläinen Oy.

Työpaikkakäyntejä tehdään pääsääntöisesti viiden vuoden välein eri osastoilla tai kun on tapahtunut muutoksia. Suunnitelluista toimenpiteistä työpaikkakäynnit ovat toteutuneet.

Työterveyslaitoksen ohjeiden mukaisesti työterveyshuolto pidättäytyi koronapandemiakauden aikana käynneistä työpaikoilla ja kiireettömiä työterveystarkastuksia siirrettiin lähitulevaisuuteen. Vuoden 2022 aikana on koronatilanteen sallittua siirrytty käynteihin työpaikoilla ja tehty rästiin jääneitä terveystarkastuksia. Toiminnassa on keskitytty osatyökykyisiin ja heidän työssä selviytymisen tukemiseen sekä akuutteihin asioihin. Myös sähköisten palvelujen käyttö on lisääntynyt. Kolmen erillisen työterveyshuollon toimijan koordinointi ja tiedottaminen on ollut haasteellista toimintayksiköiden maantieteellisistä etäisyyksistä ja työterveystoimijoiden erilaisista tietoteknisistä ja digitaalisista järjestelmistä johtuen.

Esihenkilöt saavat kuukausittain listan sairauslomista, jotka ylittävät varhaisen tuen mallin mukaisen 30 kalenteripäivän hälytysrajan kahden vuoden ajanjaksolla. Varhaisen tuen -mallin mukaisesti tietty kertymä sairauslomapäiviä vaatii toimenpiteitä (Sairausvakuutuslain luku 8 5a §:n mukainen 30-60-90-150-230 päivän sääntö). Esihenkilö sopii työterveyshuollon kanssa yhdessä tarvittavista toimenpiteistä keskusteltuaan asiasta palvelussuhdevastaavan kanssa. Työterveyslääkäri, esihenkilö ja palvelussuhdevastaava osallistuvat kolmikantaneuvotteluun, jossa kartoitetaan työntekijän tilannetta ja päätetään jatkotoimenpiteistä.

Henkilöiden työssäjaksamiseen on kiinnitetty huomiota yksilökohtaisesti terveystarkastuksissa. Vankilaopetuksen henkilöstö on tehostettujen seurantatarkastusten piirissä. Tarvittaessa työterveyshuolto tekee tihennettyjä tarkastuksia työntekijöille ja ohjaa heitä kuntoutuksiin tai työpsykologin vastaanotolle. Kolmikantaneuvottelujen jälkeen työntekijöiden työssä selviytymistä on seurattu säännöllisillä yhteydenotoilla tai tapaamisilla.

Työterveyshuollon kustannukset ovat hieman nousseet edellisestä vuodesta, sillä koronarajoitusten päätyttyä on voitu jatkaa tavanomaisia työpaikkakäyntejä ja terveystarkastuksia.

Työterveyshuollon kustannukset	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Haapajärvi	8 507	9 393	11 421	17 101	16 847	12 589
Haapavesi	25 511	18 736	18 801	16 915	23 617	40 242
Kalajoki	13 881	15 956	8 518	11 651	10 396	15 382
Nivala	27 396	18 884	24 468	23 710	17 251	25 832
Oulainen	19 888	19 771	12 336	20 675	17 012	18 402
Piippola	7 370	4 901	7 180	9 489	8 589	23 386
Vankilakoulutus	9 099	11 494	8 166	8 849	9 302 *	
Ylivieska	12 423	12 789	14 132	13 432	10 254	10 300
Yhtymäpalvelut ja yhteiset palvelut	26 625	26 793	32 348	38 490	32 641	8 826
Yhteensä	150 699	138 717	137 372	160 312	145 909	154 958

*kustannukset sisältyivät aiemmin Piippolan toimipisteen kuluihin. Organisaatiiorakenne muuttui 1.1.2018.

Kuntayhtymän palveluksesta jäi eläkkeelle vuoden 2022 aikana 15 henkilöä (vuonna 2021 8). Se vastaa 4,36 % 31.12.2022 palveluksessa olleesta henkilöstöstä (vuonna 2021 2,38 %). Kaikkiaan eläkkeelle on siirtynyt neljän vuoden aikana 48 henkilöä. Eläkelaista johtuva eläkeiän nosto näkyy vähentyneenä eläköitymisinä pitkällä aikavälillä.

3.6. Poissaolot

3.6.1. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot ovat omasta sairaudesta sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuneita poissaoloja. Terveysperusteisia poissaoloja vuonna 2022 on ollut yhteensä 3897 kalenteripäivää (vuonna 2021 2421), joista tapaturmista johtuvia oli 43 päivää (vuonna 2021 13). Keskimäärin terveysperusteisia poissaoloja oli 11,6 kalenteripäivää per henkilötyövuosi (vuonna 2021 7,2). Kokonaismäärä kasvoi 61 prosentilla edellisvuodesta henkilöstön siirryttyä etätyöstä työpaikalle ja koronarajoitusten poistuttua.

Taulukoissa ovat terveysperusteiset poissaolot keston mukaan jaoteltuina.

Terveysperusteiset olot 2022 (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäivät
1-7 päivää	1407	0
8-29 päivää	813	0
30-59 päivää	642	0
60-89 päivää	301	0
90-179 päivää	151	0
Yli 180 päivää	356	227
YHTEENSÄ	3670	227
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	11,6	3897

Sairauspoissaolojen määrä 2018-2022	2022	2021	2020	2019	2018
Sairauspoissaoloja yhteensä pv	3897	2421	1668	3219	3229
Kalenteripäivää/henkilötyövuosi	11,6	7,2	5	9,7	9,7

Sairauspoissaoloja on ollut 265 henkilöllä. Nolla päivää sairastaneiden osuus on 41 % kaikista vuoden aikana palvelussuhteessa olleista 447 henkilöstä. Poissaolojen määrään on vaikuttanut koronapandemia. Etäopetusta annettiin vuosina 2020 ja 2021. Koko vuosi 2022 oltiin lähiopetuksessa, vaikka koronaa esiintyi runsaasti.

Sairauspoissaoloprosentti	3,18 %
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	41 %

3.6.2. Kaikki poissaolot

Taulukkoon on koottu henkilöstön poissaolot tyypeittäin. Kaikkiaan poissaoloja oli 7769 päivää, joihin sisältyy terveysperusteiset poissaolot, palkattomat virka- ja työvapaat, palkalliset virkavapaat, raskausvapaat, vanhempainvapaat, opintovapaat, hoitovapaat, lomautukset ja eläkelaitoksen kuntoutukset. Kun em. poissaoloihin lisätään toisen vakanssin hoito omassa kuntayhtymässä tai toisen työnantajan palveluksessa kaikkiaan vuoden 2022 aikana poissaolopäiviä kertyi 10498. Poissaolojen määrä lisääntyi 56 % verrattuna edelliseen vuoteen.

POISSAOLOT VUONNA	2022	2021
50-, 60-vuotispäivä, vihkimispäivä, ym.	10	16
Julkinen tehtävä (esim. kunnallinen luottamustoimi, toiminta lautamiehenä, tms.	15	9
Kuntoutustuki / Määräaikainen työkyvyttömyys	0	304
Kuntoutus, muu palkaton	28	0
Lomautus	0	0
Luottamusmieskoulutus	0	0
Muu virkavapaus / työloma (palkaton)	580	433
Muut opinnot (palkaton)	26	3
Opintovapaa (palkaton)	770	888
Pakottavat perhesyyt	25	40
Reservin kertausharjoitus/väestönsuojelukoulutus	39	19
Sairausloma	3814	2373
Vapaa-ajan tapaturma	40	37
Työtapaturma ja työmatkatapaturma	43	11
Vapautus virkatehtävien hoidosta, palkallinen	14	8
Yksityisasiat	305	299
Ulkomaan opinto- ja tutustumis- ym. matka	8	0
Vuorotteluvapaa	122	0
Raskausvapaa/äitiysloma	345	255
Vanhempainvapaa synnyttäjä	499	384
Vanhempainvapaa/isyysvapaa (palkaton)	63	7
Vanhempainvapaa ei-synnyttäjä/isyysvapaa, palkallinen	22	22
Hoitovapaa (palkaton)	828	414
Äkillisesti sairastuneen lapsen hoito	173	121
Kaikki yhteensä	7769	5643
Toisen vakanssin hoito (omassa koulutuskuntayhtymässä)	2535	1096
Toisen vakanssin hoito (toisen työnantajan palveluksessa)	194	0
Kaikki yhteensä	2729	1096

4. HENKILÖSTÖN KEHITTÄMISTOIMINTA JA KOULUTUKSET VUONNA 2022

4.1 Henkilöstökoulutuksen suunnittelu, osallistuminen ja arviointi

Tavoitteet/Tulos	Mittari, arviointi
Henkilöstökoulutus vastaa kuntayhtymän toiminnan kehittämisen tarpeisiin. Vähintään viisi (5) koulutuspäivää/hlö	Koulutuspäivien määrä/hlö/vuosi Koulutuksiin osallistuneiden palautteet Työelämäjaksojen määrä/vuosi Henkilöstökertomuksen osaamisen kehittämismittarit
Toimenpiteitä Työnantaja tukee opiskelua ja kouluttautumista. Esihenkilöfoorumissa sovitaan yhteisistä koulutuspäivien sisällöistä ja teemoista. Lähivuosina panostetaan digitalisoinnin vaatiman tietoteknisen osaamisen vahvistamiseen ja koko henkilöstölle järjestetään eri mittaisia koulutuksia verkkopedagogiikan kehittämiseen liittyen. Kehityskeskusteluissa käydään läpi henkilökohtaiset toiveet ja tarpeet suhteessa omiin työtehtäviin. Jokaiselle työntekijälle laaditaan kehityskeskustelujen yhteydessä kehityssuunnitelma, johon kirjataan tavoitteet seuraavalle vuodelle.	

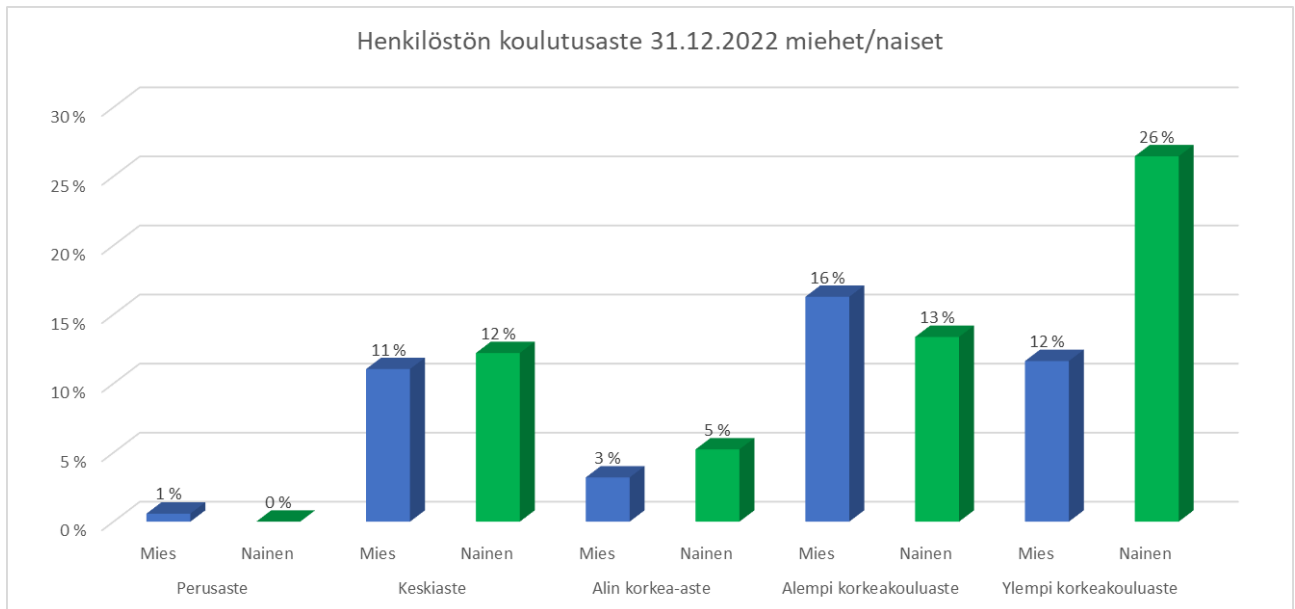
Henkilöstön ammatillisen osaamisen uudistamiseen liittyen alla olevassa tilastossa ovat vuoden 2022 toteutuneet henkilöstön koulutuspäivät. Koulutuspäiviä oli yhteensä 1514, mikä vastaa neljää henkilötyövuotta (=1514 pv/365 pv/vuosi). Koulutuspäivien määrä on vähentynyt edellisestä vuodesta 43 %. Henkilöstöstrategiassa tavoitteena on vähintään viisi koulutuspäivää työntekijää kohden. Tavoitteesta jäätin jonkin verran, sillä koulutuspäiviä tuli 4,85 vakinaista henkilöä kohden (vuonna 2021 7,17 pv/hlö).

KOULUTUSPÄIVÄT VUONNA 2022	Palkalliset koulutuspäivät Koulutuspäivät yhteensä	Palkalliset koulutuspäivät Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö 31.12.2022	Palkattomat koulutuspäivät Koulutuspäivät yhteensä	Palkattomat koulutuspäivät Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö 31.12.2022
Ammatillinen henkilöstökoulutus	1514	4,85	0	0
Muu koulutus	0	0	26	0,08

4.2 Henkilöstön koulutusaste

Henkilöstön koulutusaste miehet – naiset näkökulmasta

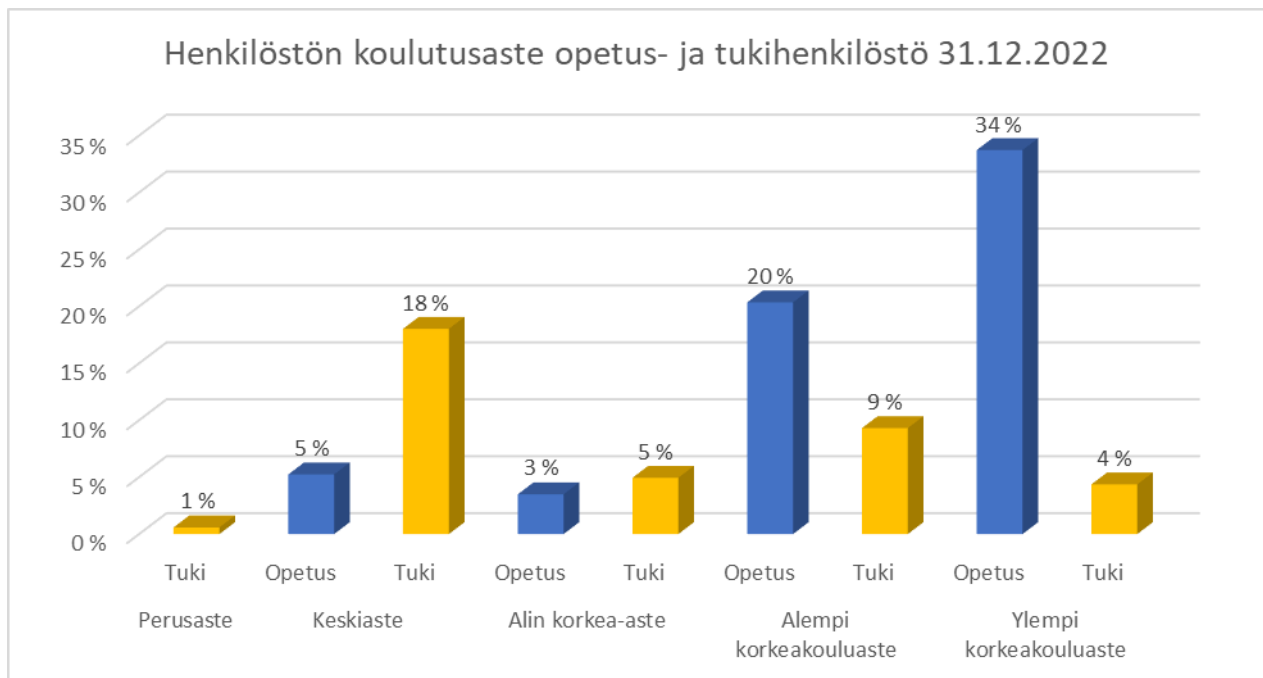
Henkilöstön koulutusaste miehet/naiset 2022	Perusaste		Keskiaste		Alin korkea-aste		Alempi		Ylempi		Kaikki yhteensä
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	
Haapajärvi			1	2			8	3	3	6	23
Haapavesi			8	3	2	4	6	4	3	10	40
Kalajoki			2		1		7	3	6	2	21
Nivala			17	4	3	1	20	6	9	7	67
Oulainen				1	1	1		3	3	26	35
Piippola			1				2	2	1	5	11
Vankilakoulutus							1	2	6	5	14
Ylivieska			2		1		3	2	3	16	27
Yhteiset palvelut				1	1	8	4	13	4	9	40
Yhtymäpalvelut	2		7	31	2	4	5	8	2	5	66
Kaikki yhteensä	2	0	38	42	11	18	56	46	40	91	344
%-osuus koko henkilöstöstä	1 %	0 %	11 %	12 %	3 %	5 %	16 %	13 %	12 %	26 %	100 %



Henkilöstön koulutusrakenteen kuvauksissa on käytetty Tilastokeskuksen koulutusrakennejaottelua. Keskiasteen koulutuksiksi luetaan esimerkiksi ylioppilastutkinnot ja ammatilliset perustutkinnot. Mm. teknikon, merkonomin ja sairaanhoitajan tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja, luetaan alimpaan korkea-asteeseen. Alempi korkeakouluaste sisältää mm. insinöörit, ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot. Ylempiä korkeakoulututkintoja ovat muun muassa ylempät korkeakoulututkinnot ja ylempät ammattikorkeakoulututkinnot. Tutkijakoulutusasteeseen luetaan lisensiaatin- ja tohtorintutkinnot.

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän henkilöstöstä 68 prosentilla on korkeakoulututkinto. Vuoden 2022 aikana useat kuntayhtymän henkilöstöstä suorittivat ammattitutkinnon, erikoisammattitutkinnon tai ylempään ammattikorkeakoulututkinnon. Myös useat saivat pedagogisen pätevyyden.

Henkilöstön koulutusaste tukihenkilöstö – opetushenkilöstö näkökulmasta



Henkilöstön koulutusaste opetus/tuki 2022	Perusaste	Keskiaste		Alin korkea-aste		Alempi		Ylempi		Kaikki yhteensä
	Tuki	Opetus	Tuki	Opetus	Tuki	Opetus	Tuki	Opetus	Tuki	
Haapajärvi			3			9	2	9		23
Haapavesi		2	9	3	3	9	1	13		40
Kalajoki			2	1		8	2	8		21
Nivala		14	7	4		26		16		67
Oulainen			1	1	1	3		29		35
Piippola		1				3	1	6		11
Vankilakoulutus						3		11		14
Ylivieska		1	1	1		5		19		27
Yhteiset palvelut			1	2	7	4	13	5	8	40
Yhtymäpalvelut	2		38		6		13		7	66
Kaikki yhteensä	2	18	62	12	17	70	32	116	15	344
%-osuus koko henkilöstöstä	1 %	5 %	18 %	3 %	5 %	20 %	9 %	34 %	4 %	100 %

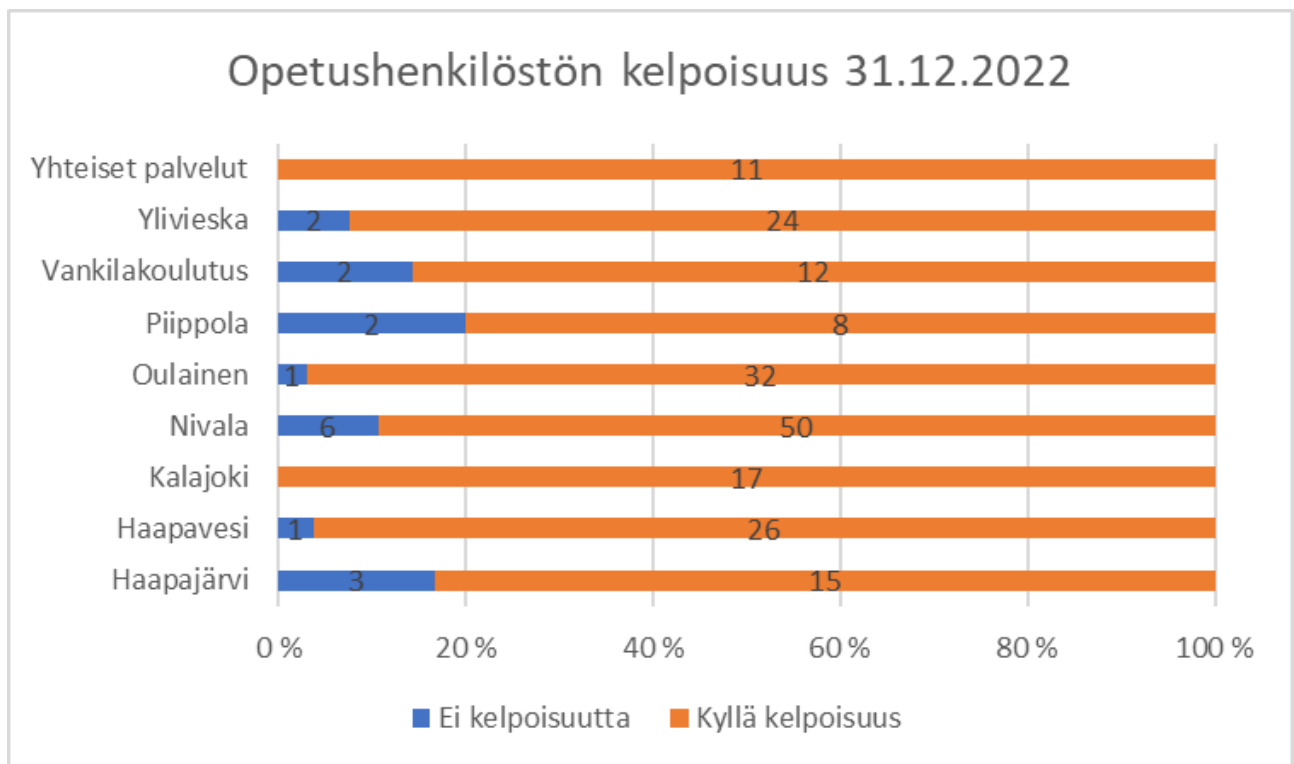
Koulutusaste vaikuttaa suoraan opetushenkilöstön palkkaukseen ja on yksi motiivi jatko-opiskeluihin. Henkilöstön osaamista ja kehittymistä seuraamalla pystytään suunnittelemaan henkilöstön jatkuvaa koulutusta ja työssä kehittymistä. Koulutustaso on yksi keskeisistä mittareista arvioitaessa henkilöstövoimavarojen laadullista tasoa.

4.3 Opetushenkilöstön asetuksen mukainen kelpoisuus

Tavoite	Tavoitetaso	Mittari
Päätoimisilla opettajilla on asetuksen 14.12.1998/986 mukainen opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimus.	95 %	Tilasto

Koko opetushenkilöstön määrästä (212 henkilöä) asetuksen (986/98) mukainen kelpoisuus on 195 henkilöllä. Kuntayhtymän asettamasta tavoitetasosta 95 % jätiin hieman. Toteutumaksi tuli 92 %. Kelpoisten opettajien määrässä ei ole ollut merkittäviä muutoksia pitkällä aikavälillä.

Koko opetushenkilöstön asetuksen mukainen kelpoisuus 31.12.2022	Ei kelpoisuutta	Kyllä kelpoisuus	Kaikki yhteensä	Kelpoisten %-osuus 2022	Kelpoisten %-osuus 2021	Kelpoisten %-osuus 2020	Kelpoisten %-osuus 2019	Kelpoisten %-osuus 2018	Kelpoisten %-osuus 2017
Haapajärvi	3	15	18	83 %	88 %	83 %	100 %	94 %	95 %
Haapavesi	1	26	27	96 %	93 %	93 %	89 %	96 %	97 %
Kalajoki		17	17	100 %	100 %	94 %	94 %	93 %	94 %
Nivala	6	50	56	89 %	90 %	86 %	89 %	94 %	90 %
Oulainen	1	32	33	97 %	100 %	100 %	97 %	97 %	100 %
Piippola	2	8	10	80 %	90 %	78 %	89 %	75 %	90 %
Vankilakoulutus	2	12	14	86 %	85 %	86 %	87 %	86 %	*
Ylivieska	2	24	26	92 %	96 %	89 %	92 %	96 %	86 %
Yhteiset palvelut		11	11	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	**
Kaikki yhteensä	17	195	212	92 %	93 %	90 %	92 %	94 %	93 %
*sisältyi aiempina vuosina Piippolan lukuihin									
**sisältyi aiempina vuosina toimipisteiden lukuihin									



5. TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

Henkilöstö- ja hyvinvointistrategiaan 2021–2023 sisällytetyt työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen liittyvät tavoitteet ja toimenpiteet kuvataan tarkemmin tässä luvussa. Terveysperusteisista poissaoloista on kerrottu jo aiemmin kohdassa 3.6.

5.1 Henkilöstön työhyvinvointi ja työturvallisuus

Tavoitteet/Tulos	Mittari, arviointi
<p>Tyytyväinen ja henkisesti hyvinvoiva henkilöstö on JEDUn tärkein voimavara ja menestystekijä</p>	<p>Sairauspoissaolot (pvä/hlö, kpl/yli 30/60/90/150/230 pvä) Keskimääräinen eläkeikä Kuntoremontteihin osallistuneiden palautteet Läheltä piti- tilanteiden ilmoitukset ja tapaturmat Vaarojen tunnistamiset ja riskien arvioinnit vuosittain Työterveyshuollon vuosiseuranta</p>
<p>Toimenpiteitä</p> <p>Työhyvinvointi syntyy arjen asioista ja keskittymällä niiden sujumuuteen päästään pitkälle. Keskeistä on hyvä työsuunnittelu (esim. työjärjestykset) ja tavoitteiden selkeys, jotka lisäävät osaltaan myös työturvallisuutta. Hyvin suunnitellussa arjessa myös vapautuu resursseja 5S –toimintaan.</p> <p>Vastuu työhyvinvoinnista jakautuu sekä työnantajalle että työntekijälle.</p> <p>Kaikki sitoutuvat hyvään työkäyttäytymiseen ja hyvinvointia tukevaan työkuulttuuriin, kuten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kunnioitetaan ja arvostetaan kaikkia • ollaan avoimia ja luotetaan • innostetaan ja kannustetaan • puhalletaan yhteen hiileen • annetaan myönteistä ja rakentavaa palautetta • huolehditaan, että toiminnassa on selkeät tavoitteet • pidetään työmäärä ja kuormittavuus aisoissa • huolehditaan osaamisesta ja ammattitaidosta • uskalletaan puhua ongelmista ja tehdä ehdotuksia niiden ratkaisemiseksi • säilytetään toimintakyky muutostilanteissa • huolehditaan hyvistä yhteistyötaidoista <p>Toiminta varhaisen tuen mallin mukaisesti, kuntoutustoiminta, säännölliset terveystarkastukset ja omaehtoisen liikkumisen tukeminen ovat osana työhyvinvoinnin kehittämistä. JEDU tarjoaa vuosittain henkilöstölle viiden vuorokauden mittaista työkyvyn ylläpitämistä edistävää JEDUn yhteistä kuntoremonttikurssia. Henkilöstöllä on käytössä kulttuurisetelit fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin tukemiseen. Toimipisteissä on hyvin varustetut kuntosalit henkilökunnan vapaasti käytettävissä.</p> <p>Lisäksi erilaiset hankkeet ja tapahtumat osaltaan lisäävät työhyvinvointia sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta.</p>	

Kuntayhtymä tarjosi henkilöstölle 50 € arvoisen Smartum Saldo liikunta- ja kulttuuriedun. Smartum-edun saa vakituinen ja vähintään puolen vuoden työ/virkasuhteiset työntekijät. Henkilöstön kevät- ja syyskuntokampanjat toteutettiin jokaisessa toimipisteessä. Kuntokampanjalla pyritään motivoimaan henkilöstöä harrastamaan liikuntaa vähintään 30 minuuttia päivässä, mielellään joka päivä. Liikuntaa harrastamalla ylläpidetään ja parannetaan omaa hyvinvointia. Kampanjoiden arvonnat suoritettiin touko- ja joulukuussa. Palkintoina jaettiin Smartum-etuja. Keväällä toteutettiin Kevätpörräys-kampanja ja syksyllä

Liikkeelle -kampanja (Saku ry:n). Molemmissa kampanjoissa henkilökunnan tiimit keräsivät liikuntaminuutteja ja hyvän olon tekoja.

Suurimmassa osassa toimipisteistä henkilöstöllä on mahdollista hyödyntää liikunta- ja/tai kuntosalivuoroja. Liikkuva Amis voittaa -hankkeella hankittuja liikuntavälineitä ja urheilukelloja on mahdollista lainata ja hyödyntää vapaa-ajalla. Henkilöstön on mahdollista kokeilla myös ekologisia liikkumisvaihtoja, kuten sähköpyöriä ja sähköfatbike-pyöriä. Kuntayhtymän www-sivuilla on hyvinvoinnin sähköinen vuosikello, johon merkitään opiskelijoiden ja henkilöstön liikuntaan ja hyvinvointiin liittyvät yleiset tapahtumat. Jokaisessa toimipisteessä toimii hyvinvointijaokset, joissa mukana aktiivista henkilöstöä ja opiskelijoita. Hyvinvointijaokset suunnittelevat ja toteuttavat liikuntaan ja hyvinvointiin liittyviä tapahtuvia toimipisteissä.

Saku ry:n valtakunnallisessa liikunnan kilpailutoiminnassa JEDU menestyi hienosti. JEDUn ja REDUn yhteinen miesten lentopallojoukkue voitti B-sarjassa joukkuekultaa Vierumäellä. Syyskisoissa Imatralla JEDUn joukkue voitti beachvolleyn kilpasarjakisassa. Syksyllä lentopallossa sekajoukkue voitti kultaa B-sarjassa Kauhajoella. JEDUn henkilöstöä on osallistunut myös maastojuoksuun ja golf-kisaan.

Toukokuussa toteutettiin henkilöstölle JEDUn 10-vuotisjuhlagaala sekä joulukuussa pikkujoulu. Kuntayhtymä muisti henkilöstöä joululahjalla.

Koronatauon jälkeen toteutettiin jälleen henkilöstön kuntoremonttikurssi Härmän Kylpylässä. Kuntoremonttikurssille osallistui yhteensä 12 JEDUn henkilöstön jäsentä. Kuntoremonttikurssin palauteraportin mukaan ryhmän peruskestävyys ja lihaskuntotaso parantuivat seurantatesteissä. Kuntoremonttiin osallistuneet kokivat, että kurssi lisäsi motivaatiota liikkua ja antoi henkilökohtaista terveystietoa.

Kuntayhtymän yhteistä tyhy-päivää vietettiin huhtikuussa pääsiäisen jälkeen. Aamupäivällä seurattiin Marja-Liisa Mankan työhyvinvointiluentoa Teamsin välityksellä ja lounaan jälkeen toimipisteissä oli suunniteltu erilaisia tyhy-aktiviteetteja.

Kuntayhtymässä työskenteli vuoden 2022 lopussa 65 työntekijää, joiden ikä on vähintään 60 vuotta. Taulukkoon on eritelty henkilöstöryhmittäin 65 vuoden ikään tulevien henkilöiden määrä viiden vuoden aikana. Se on 19 % henkilöstön määrästä (344 henkilöä 31.12.2022).

Jokilaaksojen Koulutuskuntayhtymä		Tilanne 31.12.2022					
ELÄKÖITYVÄT AMMATTIALOITAIN 2022-2027							
65 vuoden ikään	0 vuotta	1 vuotta	2 vuotta	3 vuotta	4 vuotta	5 vuotta	Yhteensä kpl
muu tukipalvelus	0	4	5	8	6	3	26
opettajat/koulutusjohtajat ja -päälliköt	2	5	7	9	8	8	39
Yhteensä henkilöitä	2	9	12	17	14	11	65

Opetuksesta jäi vuoden 2022 aikana eläkkeelle yhteensä 11 henkilöä ja tukipalveluista neljä henkilöä. Keskimääräinen ikä jäädä vanhuuseläkkeelle on 64,9 vuotta (2021: 64,0 v). Kuntayhtymän henkilöstöstä yksi jäi työkyvyttömyyseläkkeelle.

6. YHTEENVETO

Tämä henkilöstökertomus on Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän 11. toimintavuoden yhteenvetoa erityisesti henkilöstöön liittyvistä keskeisistä tunnusluvuista, strategisten painopistealueiden toteutumisesta, kehittämistoiminnasta, henkilöstökoulutuksista sekä työkykyä ylläpitävästä toiminnasta vuoden 2022 aikana.

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän henkilöstömäärä oli 31.12.2022 yhteensä 344 henkilöä. Henkilöstömäärä nousi kahdeksalla työntekijällä viime vuoteen verrattuna. Eläkkeelle on siirtynyt 15 henkilöä. Koko henkilöstön määrästä vakinaisia kokoaikaisia henkilöitä oli 81 %. Osa-aikatyössä oli yhteensä 40. Osa-aikatyössä olevista henkilöistä naisia on 82 % ja miehiä 18 %.

Henkilöstön iän keskiarvo vuoden lopulla oli 50 vuotta. Suurinta ikäryhmää edustaa 55–59-vuotiaat, joihin vuonna 2022 kuului 73 työntekijää. Yli 60-vuotiaita oli 65 työntekijää. Kaikkiaan kuntayhtymässä yli 50-vuotiaita on 204 henkilöä eli heidän osuutensa on 59 % henkilöstöstä. Kuntayhtymän opetushenkilöstön sukupuolirakenne on lähes tasapainossa. Naisia on 108 ja miehiä 104. Toimipisteittäin sukupuolijakauma vaihtelee jonkin verran. Henkilöstöstä 68 prosentilla on korkeakoulututkinto. Koko opetushenkilöstön määrästä (212 henkilöä) asetuksen mukainen kelpoisuus on 195 henkilöllä. Kuntayhtymän asettama tavoitetaso 95 % alitettiin, toteutumaksi tuli 92 %.

Kuntayhtymässä henkilöstölle järjestetyt koulutukset ovat pääosin toteutuneet verkon kautta vuoden 2022 aikana. Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen ovat keskeisiä työhyvinvointiin ja sitä kautta toiminnan tulokseen vaikuttavia asioita. Kuntayhtymän strategiassa on asetettu tavoitteeksi, että vähintään 4 % henkilöstömenoista käytetään henkilöstön osaamisen uudistamiseen liittyviin toimenpiteisiin. Kehittämismittari jäi 1,93 %iin. Kehityskeskustelujen toteutumaksi tuli 96 % eli strategiaan asetetusta tavoitteesta hiukan jäätiin.

Keväällä toteutettiin Saku ry:n järjestämät Kevätpörräys-kampanja ja syksyllä Liikkeelle -kampanja. Molemmissa kampanjoissa henkilöstön tiimit keräsivät liikuntaminuutteja ja hyvän olon tekoja. Kuntoremontti oli Härmän kuntokeskuksessa. Saku ry:n liikunnan valtakunnalliseen kilpailutoimintaan osallistuttiin koronatauon jälkeen. Liikkuva Amis voittaa -hankkeella hankittuja liikuntavälineitä ja urheilukelloja on mahdollista lainata ja hyödyntää vapaa-ajalla. Henkilöstön on mahdollista kokeilla myös ekologista liikkumisvaihtoa, kuten sähköpyöriä ja sähköfatbike -pyöriä.

Kuntayhtymässä oli käytössä 50 euron arvoinen Smartum-liikunta- ja kulttuurietu.

Terveysperusteisten poissaolojen kokonaismäärä on lisääntynyt edellisestä vuodesta 61 prosentilla. Nousu johtuu osittain siirtymisestä etäopetuksesta lähiopetukseen ja koronarajoitusten poistumisesta ja siitä johtuneista koronatartunnoista. Terveysperusteisten poissaolojen määrä oli 11,6 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden.

Vuosi 2022 on ollut kolmas koronapandemiavuosi. Olemme joutuneet muokkaamaan ja järjestelemään toimintojamme vuoden aikana. Toisaalta etäkokouksiin on jo totuttu ja ne tulevat jäämään osaksi normaalia toimintaamme jatkossa.

LIITE 1 Henkilöstötuloslaskelma

HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA (ulkoinen)		
1.1. - 31.12.2022	2022	2021
TOIMINTATUOTOT YHTEENSÄ	33 630 140	33 635 017
TOIMINTAKULUT		
Henkilöstökulut		
Opetushenkilöstön palkat	-11 572 163	-11 356 201
Muun henkilöstön palkat	-4 604 172	-4 481 137
Kokouspalkkiot	-41 590	-33 105
Ansionmenetykskorvaukset	-5 801	-4 603
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-41 996	-91 811
Luontaisedut	-5 150	-4 751
Sairausvakuutuskorvaukset	87 633	66 411
Tapaturmakorvaukset	7 602	1 452
Muut kansaneläkelaitoksen korvaukset	38 516	18 609
Palkat ja palkkiot yhteensä	-16 137 121	-15 885 136
KuEL eläkemaksu	-2 801 693	-2 748 165
KuEL elämenoperusteinen	-830 020	-887 264
Eläkekulut yhteensä	-3 631 713	-3 635 429
Kansaneläke- ja sair.vak.maksut	-214 510	-241 104
Työttömyysvakuutusmaksut	-294 364	-234 035
Tapaturmavakuutusmaksut	-47 528	-78 202
Jaksotetut sosiaalivakuutusmaksut	-653	19 423
Muut henkilösivukulut yhteensä	-557 054	-533 919
Henkilöstömenot yhteensä	-20 325 888	-20 054 484
Muut toimintamenot	-9 400 241	-10 194 015
TOIMINTAKULUT YHTEENSÄ	-29 726 129	-30 248 499
TOIMINTAKATE	3 904 011	3 386 518
Rahoitustuotot ja -kulut	-7 805	-31 072
VUOSIKATE	3 896 206	3 355 446
Poistot ja arvonalentumiset	-4 739 184	-4 166 019
Satunnaiset tuotot	0	0
Satunnaiset kulut	0	0
TILIKAUDEN TULOS	-842 978	-810 572
Poistoeron lis. (-) tai väh.(+)	1 016 227	-180 181
Varausten lis. (-) tai väh. (+)	0	1 150 000
TILIKAUDEN YLIJÄÄMÄ	173 249	159 247