



JEDU

Jokilaaksojen
koulutuskuntayhtymä

Henkilöstökertomus vuodelta 2023

Sisällys

1. JOHDANTO	2
2. KESKEISET TUNNUSLUVUT	3
2.1 Henkilöstön määrä	3
3. STRATEGISTEN PAINOPISTEALUEIDEN TOTEUTUMINEN HENKILÖSTÖSTRATEGIAN NÄKÖKULMASTA	8
3.1 Työyhteisötaidot ja johtaminen	8
3.2 Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen sekä henkilöstötuloslaskelma	8
3.3 Henkilöstön rekrytointi ja vaihtuvuus	10
3.4 Yhteistoiminnan ja työsuojelun toteutuminen	13
3.5 Varhaisen tuen malli ja henkilöstön eläköityminen	15
3.6. Poissaolot	16
3.6.1. Terveysperusteiset poissaolot	17
3.6.2. Kaikki poissaolot	17
4. HENKILÖSTÖN KEHITTÄMISTOIMINTA JA KOULUTUKSET VUONNA 2023	19
4.1 Henkilöstökoulutuksen suunnittelu, osallistuminen ja arviointi	19
4.3 Henkilöstön koulutusaste	20
4.5 Opetushenkilöstön asetuksen mukainen kelpoisuus	21
5. TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA	22
5.1 Henkilöstön työhyvinvointi ja työturvallisuus	22
6. YHTEENVETO	24
LIITE 1 Henkilöstötuloslaskelma	26

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 onkin syytä seurata ennakoivasti. Henkilöstöön liittyvän tiedon hyödyntämisessä suunta onkin 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. Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä tätä muutosvalmiutta on testattu koronapandemian aikana, kun toimintatapoja on täytynyt muuttaa lyhyelläkin varoitusajalla. Nyt huomio suuntautuu teknologian tehokkaaseen käyttöön kuten tekoälyn hyödyntämiseen.

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.

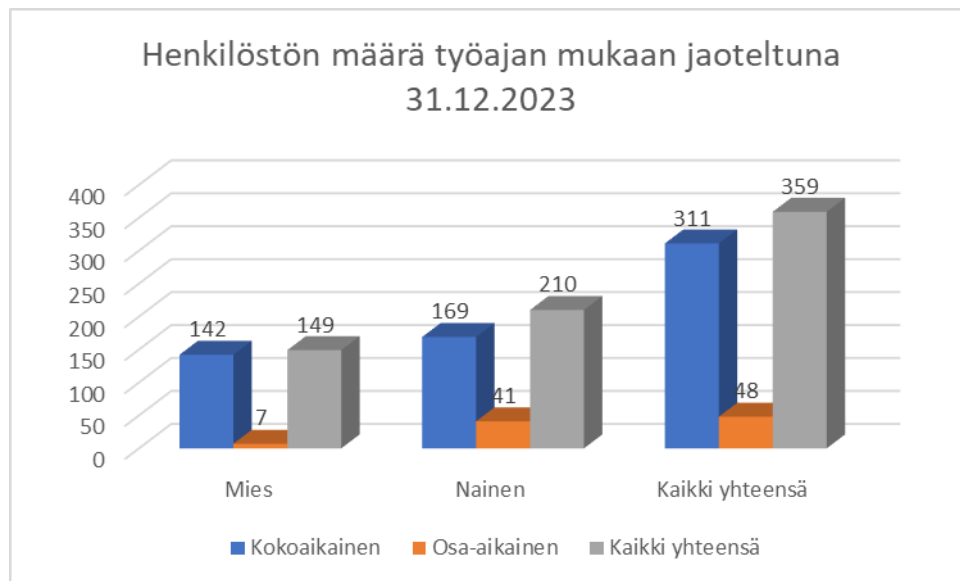
2. KESKEISET TUNNUSLUVUT

2.1 Henkilöstön määrä

Kuntayhtymän henkilöstömäärä oli 31.12.2023 yhteensä 359 henkilöä. Määrään on laskettu päätoiminen henkilöstö mainittuna päivänä ja laskentaperusteena on ollut työpaikkojen määrä.

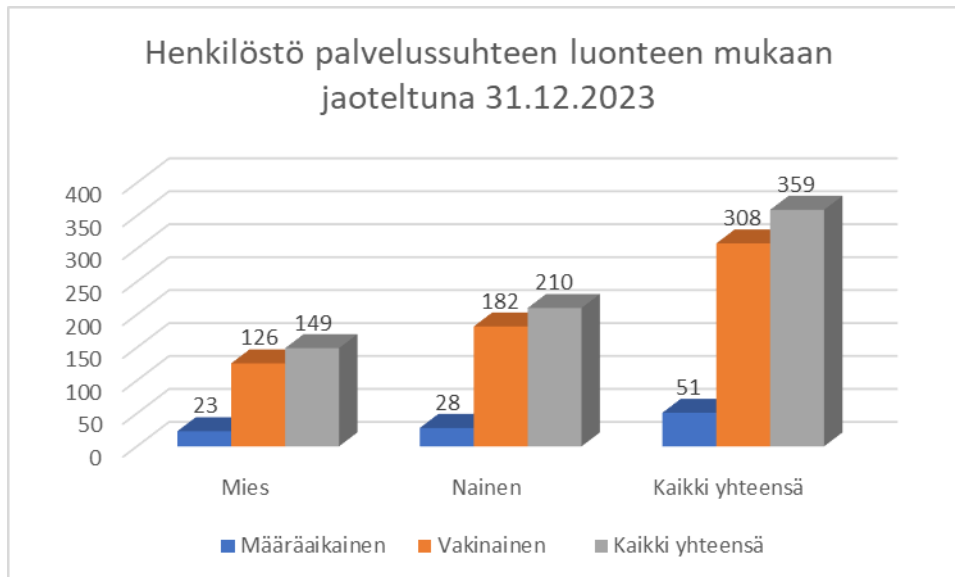
Koko henkilöstön määrästä vakinaisia kokoaikaisia henkilöitä on 75 %. Vakinaisia henkilöitä on kaikkiaan 86 % henkilöstöstä. Osa-aikaisista henkilöistä naisia on 85 %. Koko henkilöstöstä naisten osuus on 58 %.

JEDUn henkilöstö 31.12.2023	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä 2023	Kaikki yhteensä 2022	Kaikki yhteensä 2021	Kaikki yhteensä 2020	Kaikki yhteensä 2019	Kaikki yhteensä 2018	Kaikki yhteensä 2017
Määräaikainen	23	28	51	30	34	36	31	21	26
Kokoaikainen	21	20	41	24	30	28	25	14	20
Osa-aikainen	2	8	10	6	4	8	6	7	6
Vakinainen	126	182	308	314	302	297	301	311	330
Kokoaikainen	121	149	270	281	273	274	277	283	288
Osa-aikainen	5	33	38	33	29	23	24	28	42
Kaikki yhteensä	149	210	359	344	336	333	332	332	356



HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ	2023	2022	2021	2020	2019
Yhtymäpalvelut	65	66	65	64	72
vakinaiset	62	65	63	63	67
määräaikaiset	3	1	2	1	5
Yhteiset palvelut	39	40	33	34	38
vakinaiset	32	36	30	31	33
määräaikaiset	7	4	3	3	5
Koulutuskeskus JEDU					
Haapajärvi	26	23	22	23	22
vakinaiset	20	20	19	19	20
määräaikaiset	6	3	3	4	2
Haapavesi	42	40	40	38	36
vakinaiset	35	36	36	35	33
määräaikaiset	7	4	4	3	3
Nivala	70	67	69	66	63
vakinaiset	58	59	59	56	55
määräaikaiset	12	8	10	10	8
Kalajoki	24	21	20	21	20
vakinaiset	20	19	18	18	16
määräaikaiset	4	2	2	3	4
Oulainen	41	35	34	34	31
vakinaiset	35	32	33	30	30
määräaikaiset	6	3	1	4	1
Siikalatvan Piippola	10	11	12	11	10
vakinaiset	8	8	8	8	10
määräaikaiset	2	3	4	3	0
Vankilakoulutus	14	14	13	14	15
vakinaiset	13	13	12	14	14
määräaikaiset	1	1	1		1
Ylivieska	28	27	28	28	25
vakinaiset	25	24	24	23	23
määräaikaiset	3	3	4	5	2
Henkilöstön lukumäärä yhteensä	359	344	336	333	332
vakinaiset	308	312	302	297	301
määräaikaiset	51	32	34	36	31
Muutos 2019 - 2023	15	8	3	1	0
Kokoaikaisia	311	304	303	302	
Osa-aikaisia	48	40	33	31	

Kuntayhtymän henkilöstön kokonaismäärä vuonna 2023 on lisääntynyt edellisestä vuodesta 15 henkilöllä. Vakinaisten määrä on vähentynyt ja määräaikaisten lisääntynyt. Eläkkeelle siirtyi vuoden 2023 aikana 10 henkilöä.



Henkilötyövuosi (HTV) on palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä jaettuna 365 päivällä. Henkilötyövuosia oli vuonna 2023 345 (vuonna 2022 336). Kun henkilötyövuosiin lisätään ostopalveluina ja toimeksiantosuhteessa tehty työ, henkilötyövuosia on yhteensä 369.

HENKILÖTYÖVUODET 2023			
Yksikkö	Palkatut HTV	osto-palvelut ja toimeksiannot HTV	Yhteensä
Haapajärvi	23,03	0,20	23,23
Haapavesi	40,92	1,00	41,92
Kalajoki	22,36	0,72	23,08
Nivala	66,23	0,90	67,13
Oulainen	37,85	1,58	39,43
Piippola	11,69	0,08	11,77
Vankilakoulutus	13,33		13,33
Ylivieska	27,18	0,01	27,19
Yhteiset palvelut	38,50	3,08	41,58
Yhtymäpalvelut	64,05	15,45	79,50
YHTEENSÄ	345,14	23,02	368,16

Palkattujen työntekijöiden määrä on lisääntynyt yhdeksän henkilötyövuoden verran. Vaikka henkilöstö työskentelee useassa yksikössä, heidät on kohdistettu taulukossa työsopimuksen/nimityskirjan toimipaikan mukaiseen järjestykseen.

Opiskelijatyövuosien suhde henkilötyövuosiin on 8,46 (v. 2022 8,12, v. 2021 7,88) eli yhtä palkattua työntekijää kohden on 8,46 opiskelijaa. Lukuun sisältyvät myös yhteisten ja yhtymäpalvelujen henkilöstö, mutta ei ostopalveluina ja toimeksiantoina tehtyä työtä.

Opiskelijatyövuosia yhtä opetus- ja ohjaushenkilöstön työvuotta kohden on 12,04 (v. 2022 11,54, v. 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 457 (vuonna 2022 447) yksittäistä henkilöä. Jokainen yksittäinen henkilö on laskettu tilastoon vain kerran. Kuntayhtymä ei käytä vuokratyöntekijöitä. Vuoden aikana työskennelleiden määrä kuntayhtymässä on lisääntynyt viidellä henkilöllä edellisestä vuodesta. Vakinaisten osuus koko henkilöstöstä oli 75 % kuten edellisenäkin vuonna.

Vakinaiset ja määräaikaiset työntekijät vuoden 2023 aikana	Määräaikainen	Vakinaisen	Kaikki yhteensä	Vakituisten %-osuus kokonaisuudesta	Vuosityöntekijöiden määrä 2023	Vuosityöntekijöiden määrä 2022	Vuosityöntekijöiden määrä 2021	Vuosityöntekijöiden määrä 2020	Vuosityöntekijöiden määrä 2019
Haapajärvi	11	22	33	5 %	33	32	38	38	36
Haapavesi	14	39	53	9 %	53	52	53	54	54
Kalajoki	9	20	29	4 %	29	31	28	25	26
Nivala	27	67	94	15 %	94	82	84	86	80
Oulainen	12	37	49	8 %	49	45	44	47	47
Piippola	12	8	20	2 %	20	23	23	31	24
Vankilaopetus	1	13	14	3 %	14	17	18	17	18
Ylivieska	6	28	34	6 %	34	35	36	35	39
Yhteiset palvelut	15	41	56	9 %	56	51	41	39	47
Yhtymäpalvelut	5	70	75	15 %	75	79	78	89	93
Kaikki yhteensä	112	345	457	75 %	457	447	443	461	464

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.

2.2 Henkilöstö tehtäväalueittain ja henkilöstön ikäjakauma

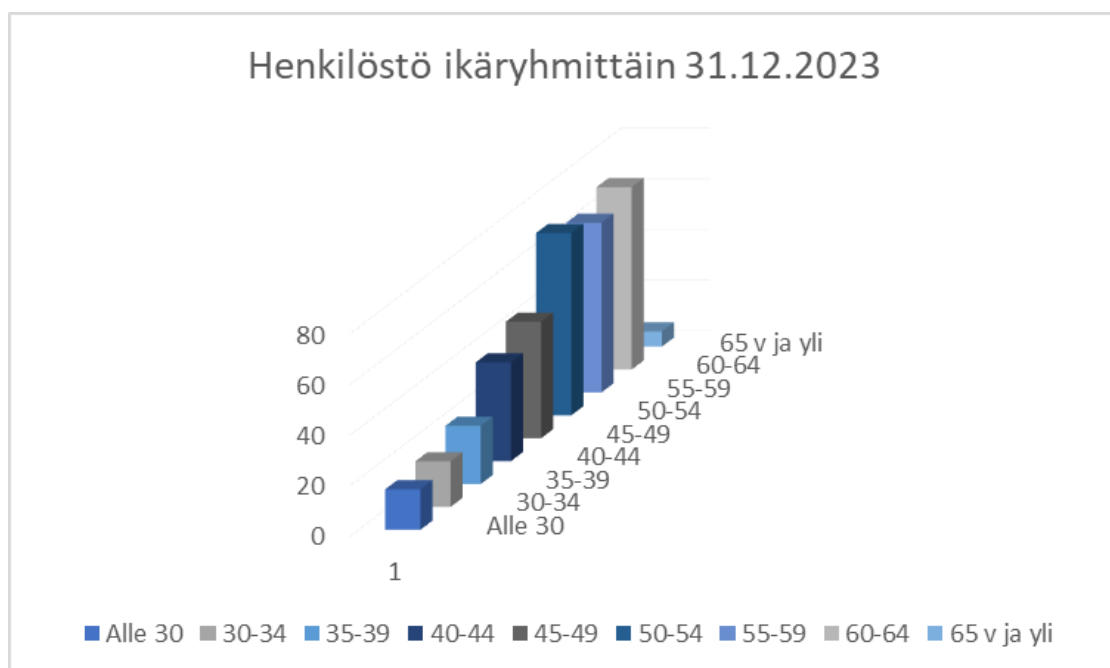
Opetusalan henkilöstön määrä on pysynyt ennallaan. Opetushenkilöstön sukupuolijakauma vaihtelee toimipisteiden koulutusalojen mukaisesti. Tämä johtuu työmarkkinoiden segregoitumisesta nais- ja miesvaltaisiin aloihin. Oulaisissa koulutukset painottuvat sosiaali- ja terveysalalle sekä ravintola-, catering, 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 31.12.2023	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä 2023
Haapajärvi	10	7	17
Haapavesi	14	16	30
Kalajoki	13	8	21
Nivala	44	16	60
Oulainen	4	34	38
Piippola	4	6	10
Vankilaopetus	7	7	14
Ylivieska	6	20	26
Yhteiset palvelut	3	7	10
Kaikki yhteensä 2023	105	121	226
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 50,4 vuotta (vuonna 2022 50,0 vuotta). Suurin yksittäinen ikäryhmä on 50–54 -vuotiaat ja 60-64 -vuotiaat, joita molempia on 72 henkilöä.

31.12.2023 yli 50-vuotiaita kuntayhtymässä oli 217 henkilöä (v. 2022 204, v. 2021 189). Heidän osuutensa on 60 % henkilöstöstä (v. 2022 59 %, v. 2021 56 %).

IKÄRYHMÄT	Alle 30	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 v ja yli
2023	16	18	23	39	46	72	67	72	6



3. STRATEGISTEN PAINOPISTEALUEIDEN TOTEUTUMINEN HENKILÖSTRATEGIAN 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-kyselystä luovuttiin vuonna 2023 ja sen sijaan toteutettiin Kuntien eläkevakuutuksen työhyvinvointikysely. Työhyvinvointikysely toteutetaan kerran vuodessa. KEVAN kyselyllä on mahdollisuus verrata työhyvinvointitietoa vastaaviin koulutuksen järjestäjiin.

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. Johtaminen ja esihenkilötyö on osaavaa, innostavaa ja kannustavaa.	Kehityskeskustelujen määrä TOB-kyselyn tulokset Koulutuspäivät/esihenkilö/vuosi
Toimenpiteitä Esihenkilö osallistuvat Jyväskylän ammatillisen opettajakorkeakoulun järjestämään esihenkilövalmennukseen. Vuoden 2021–2022 koulutuskokonaisuuden teemana on tulevaisuutta tekemään yhteisellä johtamisella.	

Esihenkilöä kohden koulutuspäiviä on ollut kuusi vuoden aikana. Esihenkilöasemassa olevia oli 22 henkilöä.

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 Käydyt 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 JEDU tasolla koulustarpeen kerääminen ja jatkojalostaminen. Tämä ohjaa suunnan tulevaisuuden kehittämiseen.

Kehityskeskustelut 2023		Määrä	Toteutus - %
Haapajärvi	Koulutusjohtaja	25	100 %
Haapavesi	Koulutusjohtaja	20	100 %
	Koulutuspäällikkö	21	100 %
Kalajoki	Koulutusjohtaja	23	100 %
Nivala	Koulutusjohtaja	31	100 %
	Koulutuspäällikkö	15	100 %
	Koulutuspäällikkö	23	100 %
Oulainen	Koulutusjohtaja	21	100 %
	Koulutuspäällikkö	19	100 %
Siikalatva	Koulutusjohtaja	9	100 %
Vankila	Koulutusjohtaja	13	100 %
Ylivieska	Koulutusjohtaja	27	100 %
Yhteiset palvelut	Rehtori	12	100 %
	Työelämäpalvelut koulutusjohtaja	4	100 %
	Kehitysjohtaja	3	38 %
	Opiskelijahallintopäällikkö	19	100 %
Yhtymäpalvelut	Hallituksen puheenjohtaja	1	100 %
	Kuntayhtymän johtaja	2	40 %
	Hallinto- ja talousjohtaja	13	100 %
	Tietohallintopäällikkö	8	100 %
	Ravitsemis- ja laitoshuoltopäällikkö	34	100 %
	Kiinteistöpäällikkö	2	100 %
	Kiinteistön ylläpitoinsinööri	5	100 %
Yhteensä		350	97 %

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

Kehityskeskustelut ovat toteutuneet 97 prosenttisesti strategisesta tavoitteesta, joka on 100 %.

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

Henkilöstötuloslaskelma (liite 1) on koulutuskuntayhtymän tuloslaskelman tilien rakennetta myötäilevä malli. Henkilöstötuloslaskelma pohjautuu kuntayhtymän ulkoiseen tuloslaskelmaan. Henkilöstökulut kokonaisuutena olivat **20,67** miljoonaa euroa. Henkilöstön osaamisen uudistamiseen käytettiin vuonna 2023 kaikkiaan **736886** euroa. Vaikka

osaamisen uudistamiseen käytetty panostus kasvoi 88,05 %:lla edellisvuodesta, kehittämismittarin 4 %:n tavoitteesta jäätiin hieman ja toteutuma oli 3,56 %. Edellisenä vuonna sen ollessa 1,93 %.

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 2023 aikana.

Taulukossa näkyy kuntayhtymän koko henkilöstön ammatillisen osaamisen uudistamiseen liittyvät kustannukset.

Henkilöstön osaamisen uudistaminen 2023 (Ilman TYKY-toimintaa)	Henkilöstömenot	Muut menot El sis. ALV	ALV	Yhteensä
Haapajärvi	38 347	3 880	326	42 553
Haapavesi	91 455	5 907	583	97 946
Kalajoki	44 413	5 077	514	50 004
Nivala	136 616	9 907	1 562	148 085
Oulainen	88 623	9 283	1 646	99 551
Piippola	26 841	2 369	348	29 558
Vankilakoulutus	35 597	6 997	589	43 183
Ylivieska	41 723	4 271	803	46 796
Yhteiset palvelut	45 910	15 363	1 418	62 691
Yhtymäpalvelut	36 944	56 649	12 677	106 269
Työelämäjaksot (kotimaa)	-	-	-	-
Työelämäjaksot (ulkomaat)	10 250			10 250
Kaikki yhteensä	596 719	119 702	20 465	736 886

Henkilöstön ulkomaan liikkuvuusjaksoja toteutui vuonna 2023 yhteensä 20 kappaletta ja jaksojen pituudet olivat 3–15 päivää. Jaksot toteutettiin pääosin Erasmus+ hankkeiden rahoituksella. Opettajia ei ollut kotimaan työelämäjaksoilla.

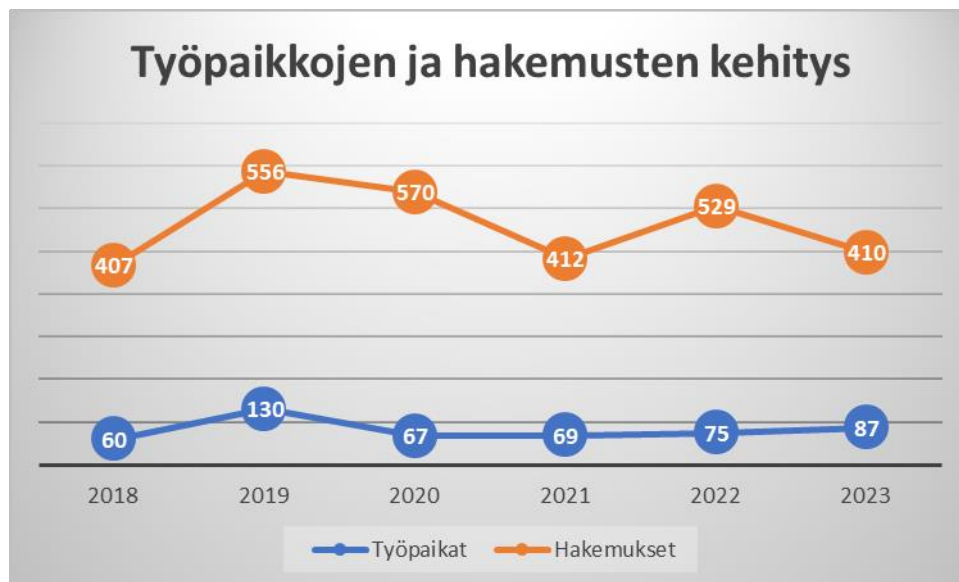
3.3 Henkilöstön rekrytointi ja vaihtuvuus

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

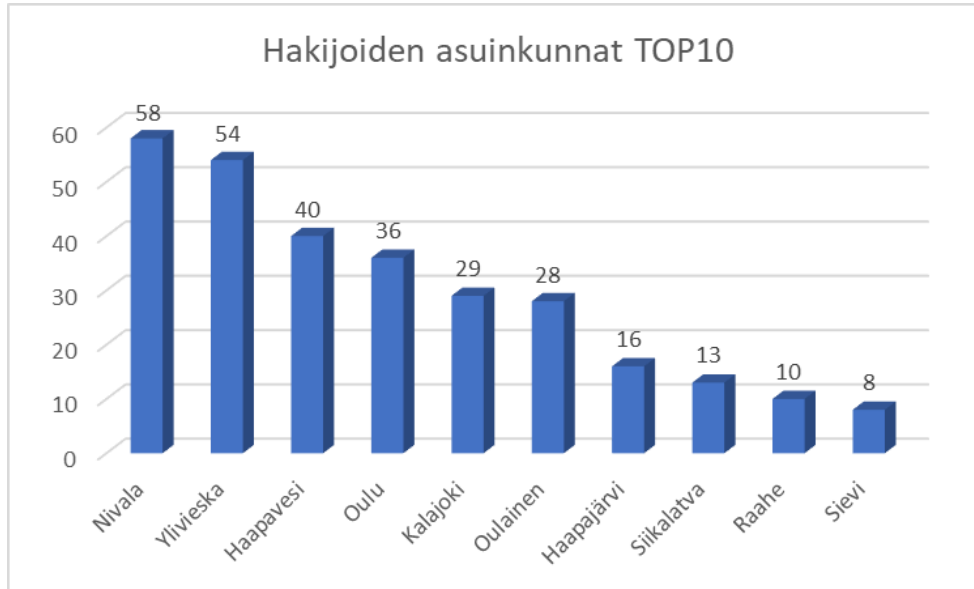
Tavoitteet/Tulos	Mittari, arviointi
JEDU on vetovoimainen työnantaja. Tyytyväinen henkilöstö	TOB-kyselyn tulokset (tehdään 2023) Henkilöstön vaihtuvuus Opiskelijapalaute Rekrytoitu henkilöstö suoriutuu tehtävistään
Toimenpiteitä	

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 2023 aikana Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä oli 87 tehtävää avoinna (vuoden 2022 aikana 75). Hakijoita eri tehtäviin oli vuoden aikana 410 henkilöä (vuonna 2022 529) eli keskimäärin 4,71 hakijaa (vuonna 2022 7,36) tehtävää kohden. Henkilön palkkaamiseen johti 77 (vuonna 2022 66) rekrytointia.

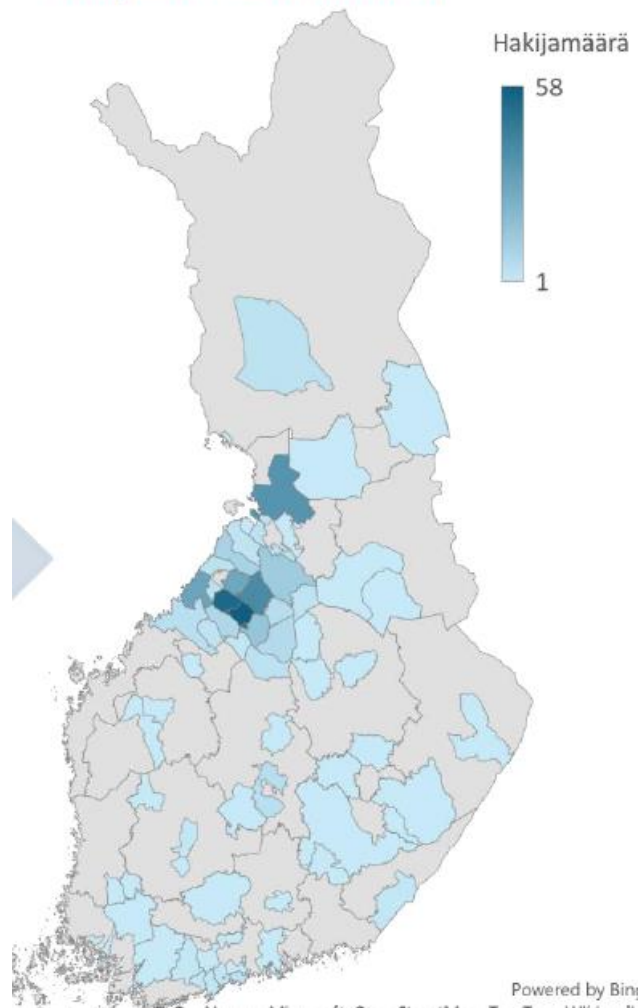


Työnhakijoiden määrä asuinkunnittain vuoden 2023 aikana

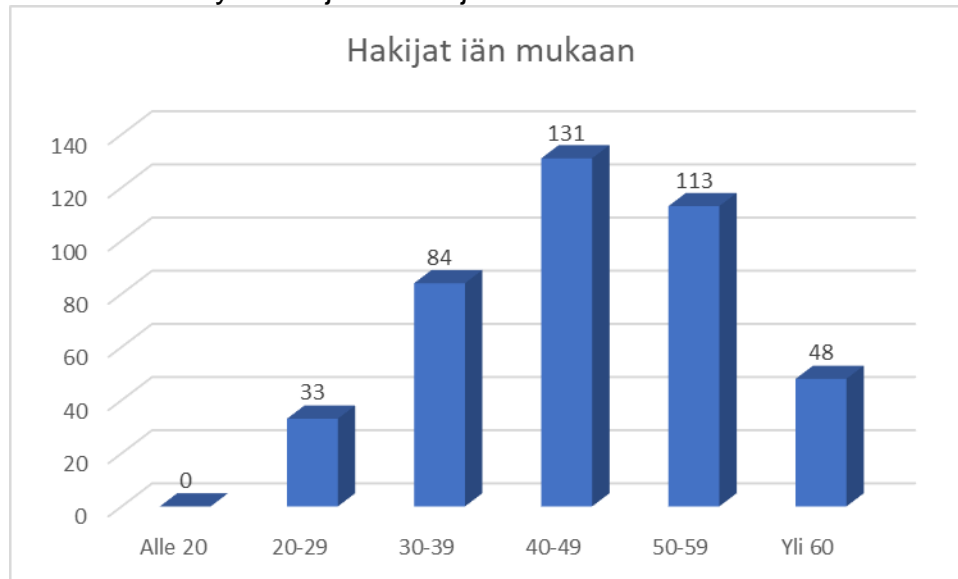


Työnhakijoiden määrä asuinkunnittain vuoden 2023 aikana

Hakijoiden asuinkunnat



Työnhakijoiden ikäjakauma vuonna 2023:



Vuoden 2023 aikana JEDUn henkilöstölle annettiin työhajausta Ylivieskassa 7,5 tuntia ja vankilakoulutuksessa 10 tuntia. Kuntayhtymän henkilöstölle tarjottiin mahdollisuutta ilmaiseen influenssarokotukseen työterveyshuollossa.

Vuoden aikana alkoi 37 vakinaista palvelussuhdetta, mikä vastaa 10 %:a kuntayhtymän henkilöstömäärästä 31.12.2023. Palvelussuhteita päättyi 29 kappaletta eli 8 % 31.12.2023 ajankohdan henkilöstömäärästä. Päättyneistä 10 siirtyi eläkkeelle ja 19 henkilön palvelussuhde päättyi muista syistä.

Neljä henkilöä vaihtoi kuntayhtymän sisällä vakinaisesta palvelussuhteesta toiseen omasta toiveesta. Luku ei sisälly päättyneisiin palvelussuhteisiin. Lisäksi 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, kehittämisjohtaja ja hallinto- ja talousjohtaja. Sihteerinä toimii palvelussuhdevastaava.

Yhteistyötoimikunnan kokoonpanoa on tarvittaessa laajennettu erityisasiantuntijoilla käsiteltävästä aiheesta riippuen kuten työterveystoimijoilla ja työsuojeluvaltuutetuilla sekä kiinteistöpäälliköllä.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2023 yhdeksän kertaa. Vuosittain toistuvien lakisääteisten asioiden lisäksi toimikunta käsitteli mm. luottamusmiessopimusta

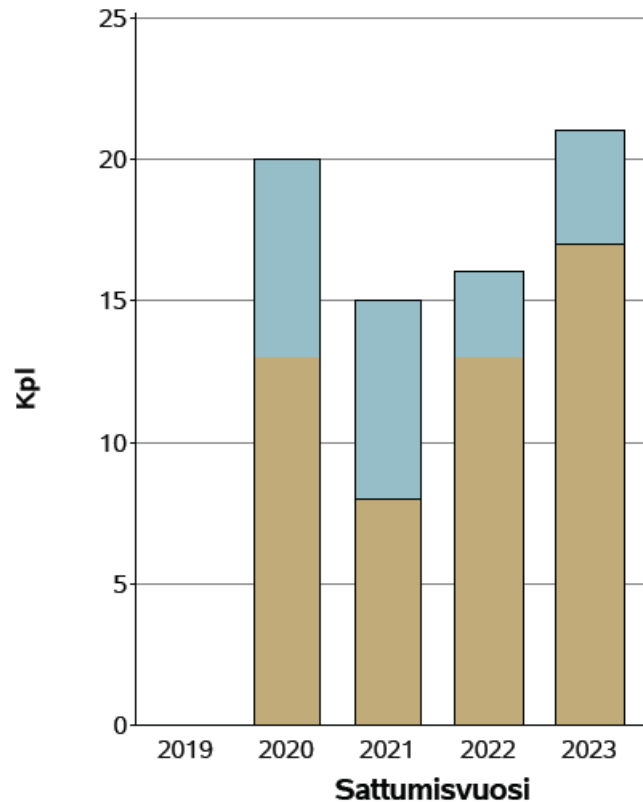
toimikaudelle 1.8.2023-31.7.2026, paikallisen järjestelyvaraerän ja kehittämiserän jakamista, sisäisen ilmoituskanavan käyttöönottoa, tapaturmakorvauksia koskevaa linjausta, TVA-järjestelmän päivitystä, TSA-järjestelmän luomista ja paikannusjärjestelmien vaikutusta henkilöstön tietosuojaan.

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 toimii 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 Haapavedelle 2.2.2023, Kalajoelle 19.10.2023, Oulaisiin Kuntotielle 16.11.2023 ja tapaturmaan liittyvä lisätarkastus Nivalaan 27.11.2023 logistiikka hallissa. Työterveyshuolto vaihtui vuoden 2023 alusta Mehiläiselle koko kuntayhtymässä. Mehiläinen teki työpaikkatarkastukset Kalajoella 23.5.2023 ja Oulaisissa Kuntotiellä 30.11.2023. Ympäristöterveyden huollon tarkastuksia tehtiin Haapavedellä Teollisuustiellä, Oulaisissa Oulaistentiellä ja Kosteekadulla. Oulaistentien yksikössä osa tiloista jouduttiin panemaan käyttökieltoon sisätilaongelmien takia.

If Vahinkovakuutus Oyj:n vakuutusilaston mukaan työtapaturmia vuonna 2023 sattui henkilöstölle 21 (vuonna 2022 16) kappaletta, joista työmatkatapaturmia oli neljä.



Tapaturmien määrä on kuvattuna yllä olevassa taulukossa (työmatkatapaturmat sinisellä).

Tapaturmien määrä on hiukan kohonnut edellisestä vuodesta. Tapaturman vuoksi on korvattu 62 päivää vuonna 2023. Pääosin vahingot ovat lieviä. Suurin osa oli liukastumisia, horjahtamisia, raajojen viilto- ja ruhjevammoja sekä äkillistä fyysistä kuormittumista.

Läheltäpiti-ilmoitus kanava päättyi heinäkuun lopussa ja uutta ei ole saatu vielä käyttöön. Palo- ja pelastussuunnitelmat ovat yhtenäistetty pilvipalveluna, mutta osassa yksiköistä on päivitystarvetta. Henkilöstön riittävää EA-valmiutta on lisätty ja siihen on kiinnitetty huomiota. Mobiilipohjainen hälytys- ja viestintäjärjestelmä otettiin käyttöön vuoden 2021 alusta, jonka käyttöä tulee edelleen kehittää. Henkilöstölle järjestettiin poistumisharjoitukset elokuussa ja syksyllä henkilöstölle ja opiskelijoille toteutettiin poistumisharjoitus Secapp-järjestelmän kautta lähes jokaisella paikkakunnalla. Lisäksi riskien arviointi osa-alueista fyysiset vaaratekijät ja tapaturman vaarat tehtiin syksyllä 2023.

Työterveyslaitos on laatinut sisäilmaongelmien ratkaisemiseksi toimintamallin, jossa sisäilmaongelmaa käsitellään moniammatillisessa sisäilmatyöryhmässä. Työsuojelupäällikkö on osallistunut AMKEN Turvis-teamseihin.

3.5 Varhaisen tuen malli ja henkilöstön eläköityminen

Työterveyshuollon palvelut on tarjonnut 1.1.2023 alkaen Mehiläinen Oy aikaisemman kolmen palvelutuottajan sijaan. Palvelut ovat yhdenmukaistuneet eri yksiköissä ja digitalisoituneet uuden toimijan myötä, mikä vaatii henkilöstöltä perehtymistä

palveluntarjoajan erilaiseen palvelukonseptiin. Erityisesti digitalisaatio on aiheuttanut alkukankeutta.

Työpaikkakäyntejä tehdään pääsääntöisesti viiden vuoden välein eri osastoilla tai kun on tapahtunut muutoksia. Työterveyshuolto teki työpaikkaselvityksiä Kalajoelle ja Oulaisten sosiaali- ja terveystalon yksikköön vuoden 2023 aikana. Eli suunnitellut toimenpiteet työpaikkakäynneistä ovat toteutuneet. Toiminnassa on keskitytty määräaikaistarkastuksiin, osatyökykyisiin ja heidän työssä selviytymisen tukemiseen sekä akuutteihin asioihin.

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 suunnitellaan jatkotoimenpiteitä.

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 laskeneet edellisestä vuodesta.

Työterveyshuollon kustannukset	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Haapajärvi	5 659	8 507	9 393	11 421	17 101	16 847
Haapavesi	10 494	25 511	18 736	18 801	16 915	23 617
Kalajoki	4 740	13 881	15 956	8 518	11 651	10 396
Nivala	12 802	27 396	18 884	24 468	23 710	17 251
Oulainen	13 311	19 888	19 771	12 336	20 675	17 012
Piippola	1 666	7 370	4 901	7 180	9 489	8 589
Vankilakoulutus	7 910	9 099	11 494	8 166	8 849	9 302
Ylivieska	10 570	12 423	12 789	14 132	13 432	10 254
Yhtymäpalvelut ja yhteiset palvelut	27 939	26 625	26 793	32 348	38 490	32 641
Yhteensä	95 091	150 699	138 717	137 372	160 312	145 909

Yhtymäpalvelut ja yhteiset palvelut sisältävät kohdentamattomia ja hallintokuluja

Kuntayhtymän palveluksesta jäi eläkkeelle vuoden 2023 aikana 10 henkilöä (vuonna 2022 15). Se vastaa 2,78 % 31.12.2023 palveluksessa olleesta henkilöstöstä (vuonna 2022 4,36 %). Kaikkiaan eläkkeelle on siirtynyt neljän vuoden aikana 50 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 2023 on ollut yhteensä 2794 kalenteripäivää (vuonna 2022 3897), joista työtapaturmista johtuvia oli 50 päivää (vuonna 2022 43). Keskimäärin terveysperusteisia poissaoloja oli 8,1 kalenteripäivää per henkilötyövuosi (vuonna 2022 11,6).

Taulukoissa ovat terveysperusteiset poissaolot keston mukaan jaoteltuina.

Terveysperusteiset poissaolot 2023 (kaikki yhteensä, myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäivät	Yhteensä
1-7 päivää	1165	0	1165
8-29 päivää	620	0	620
30-59 päivää	476	0	476
60-89 päivää	230	0	230
90-179 päivää	91	0	91
Yli 180 päivää	179	33	212
YHTEENSÄ	2761	33	2794
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi			8,10

Sairauspoissaolojen määrä 2018-2023	2023	2022	2021	2020	2019
Sairauspoissaoloja yhteensä pv	2794	3897	2421	1668	3219
Kalenteripäivää/henkilötyövuosi	8,1	11,6	7,2	5	9,7

Sairauspoissaoloja on ollut 240 henkilöllä. Nolla päivää sairastaneiden osuus on 47 % kaikista vuoden aikana palvelussuhteessa olleista 457 henkilöstä. Poissaolojen määrään on vaikuttanut koronapandemia ja sen laantuminen sekä työntekijöiden paluu etätyöstä työpaikoille. Etäopetusta annettiin vuosina 2020 ja 2021. Koko vuosi 2022 oltiin lähiopetuksessa, vaikka koronaa yhä esiintyi. Vuonna 2023 tilanne normalisoitui.

Sairauspoissaoloprosentti	2,22 %
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	47,48 %

3.6.2. Kaikki poissaolot

Taulukkoon on koottu henkilöstön poissaolot poissaolotyypeittäin. Kaikkiaan poissaoloja oli 6463 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 2023 aikana poissaolopäiviä kertyi 8747 päivää. Poissaolojen määrä väheni 16,68 % verrattuna edelliseen vuoteen.

POISSAOLOT VUONNA	2023	2022
50-, 60-vuotispäivä, vihkimispäivä, ym.	16	10
Julkinen tehtävä (esim. kunnallinen luottamustoimi, toiminta lautamiehenä, tms.	13	15
Kuntoutustuki / Määräaikainen työkyvyttömyys		0
Kuntoutus, muu palkaton	120	28
Lomautus	0	0
Luottamusmieskoulutus	0	0
Muu virkavapaus / työloma (palkaton)	650	580
Muut opinnot (palkaton)	16	26
Opintovapaa (palkaton)	546	770
Pakottavat perhesyyt	14	25
Reservin kertausharjoitus/väestönsuojelukoulutus	17	39
Sairausloma	2677	3814
Vapaa-ajan tapaturma	67	40
Työtapaturma ja työmatkatapaturma	50	43
Vapautus virkatehtävien hoidosta, palkallinen	17	14
Yksityisasiat	300	305
Ulkomaan opinto- ja tutustumis- ym. matka	0	8
Vuorotteluvapaa	278	122
Raskausvapaa/äitiysloma	143	345
Vanhempainvapaa synnyttäjä	734	499
Vanhempainvapaa/isyysvapaa (palkaton)	7	63
Vanhempainvapaa ei-synnyttäjä/isyysvapaa, palkallinen	21	22
Hoitovapaa (palkaton)	651	828
Äkillisesti sairastuneen lapsen hoito	126	173
Kaikki yhteensä	6463	7769
Toisen vakanssin hoito (omassa koulutuskuntayhtymässä)	1932	2535
Toisen vakanssin hoito (toisen työnantajan palveluksessa)	352	194
Kaikki yhteensä	2284	2729

4. HENKILÖSTÖN KEHITTÄMISTOIMINTA JA KOULUTUKSET VUONNA 2023

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 2023 toteutuneet henkilöstön koulutuspäivät. Koulutuspäiviä oli yhteensä 2645, mikä vastaa seitsemää henkilötyövuotta (=2645 pv/365 pv/vuosi). Koulutuspäivien määrä on lisääntynyt edellisestä vuodesta 75 %. Henkilöstöstrategiassa tavoitteena on vähintään viisi koulutuspäivää työntekijää kohden. Tavoite ylittyi merkittävästi, sillä koulutuspäiviä tuli 8,59 vakinaista henkilöä kohden (vuonna 2022 4,85 pv/hlö).

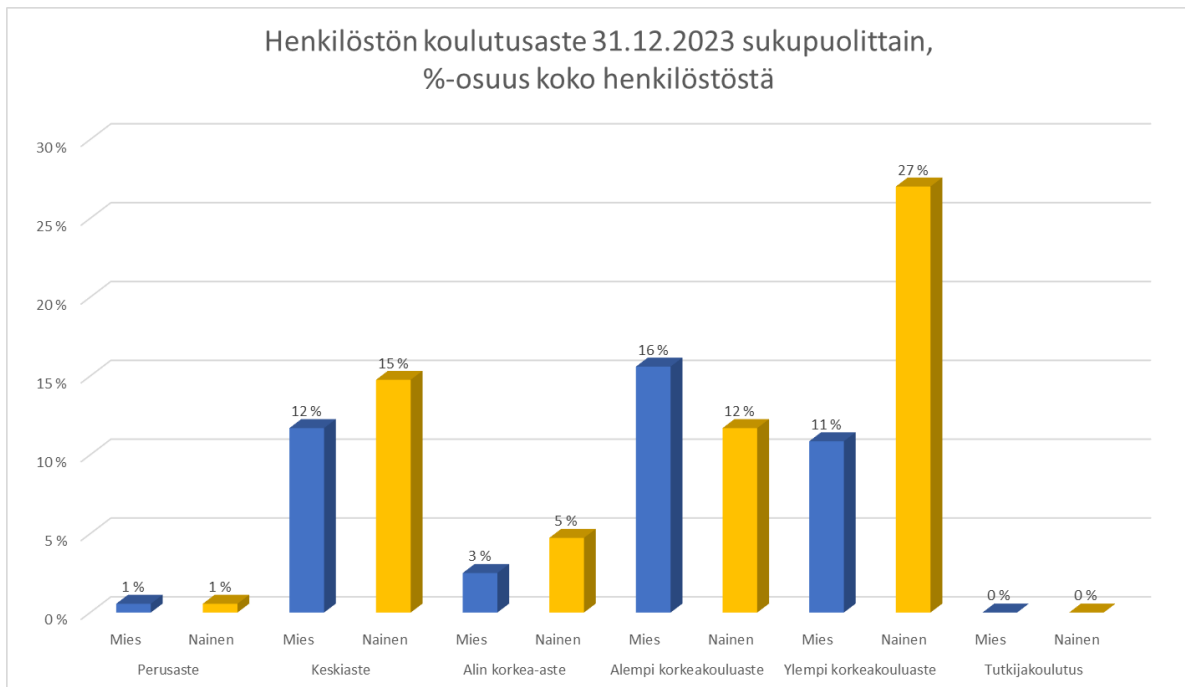
KOULUTUSPÄIVÄT VUONNA 2023	Palkalliset koulutuspäivät Koulutuspäivät yhteensä	Palkalliset koulutuspäivät Koulutuspäivät/vakituisen henkilöstö 31.12.2023	Palkattomat koulutuspäivät Koulutuspäivät yhteensä	Palkattomat koulutuspäivät Koulutuspäivät/vakituisen henkilöstö 31.12.2023
Ammatillinen henkilöstökoulutus	2645	8,59	0	0
Muu koulutus	0,00	0,00	16,00	0,05

Vuoden 2023 aikana toteutettiin Erasmus+ rahoituksella yksi kuuden viikon mittainen työelämäjakso Uuteen-Seelantiin. Henkilöstön liikkuvuusjaksoja toteutui yhteensä 20 ja jaksojen pituudet olivat 3-15 vuorokautta. Liikkuvuusjaksojen aikana henkilöstö on oppinut uusia opetus- ja työelämäyhteistyö menetelmiä ja tutustunut ammatillisen koulutuksen toimintatapoihin kohdemaassa. Liikkuvuusjaksot toteutuivat Espanjaan, Puolaan, Saksaan, Ranskaan ja Itävaltaan.

4.3 Henkilöstön koulutusaste

Henkilöstön koulutusaste miehet – naiset näkökulmasta

Henkilöstön koulutusaste miehet/naiset 31.12.2023	Perusaste		Keskiaste		Alin korkea-aste		Alempi korkeakouluaste		Ylempi korkeakouluaste		Tutkijakoulutus		Kaikki yhteensä
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	
Haapajärvi			2	3		1	10	1	3	6			26
Haapavesi			8	6	2	3	6	4	3	10			42
Kalajoki			2	2	1	1	6	2	6	4			24
Nivala			16	7	3		23	7	8	6			70
Oulainen		1		1	1	1		3	3	31			41
Piippola			2				1	1	1	5			10
Vankilakoulutus							1	2	6	5			14
Ylivieska			4				2	4	2	16			28
Yhteiset palvelut			1	3	1	7	4	9	4	10			39
Yhtymäpalvelut	2	1	7	31	1	4	3	9	2	4	1	0	65
Kaikki yhteensä	2	2	42	53	9	17	56	42	38	97	1	0	359
%-osuus koko henkilöstöstä	1 %	1 %	12 %	15 %	3 %	5 %	16 %	12 %	11 %	27 %	0 %	0 %	100 %

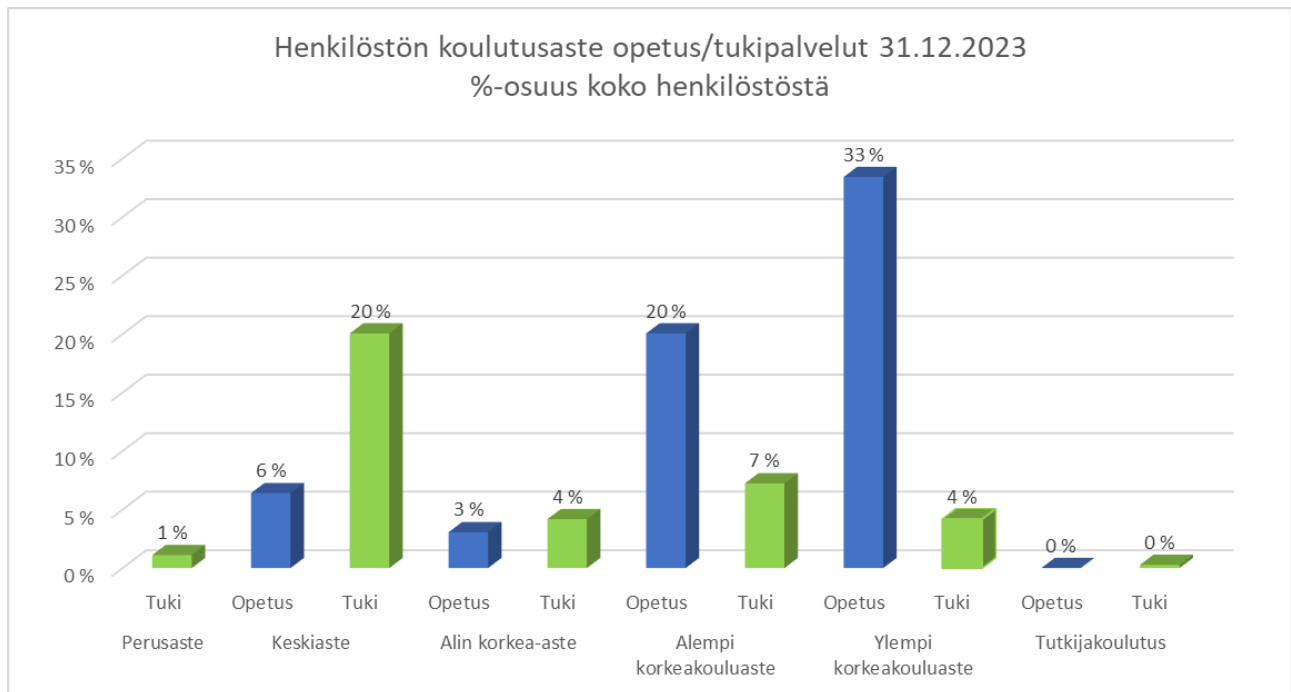


Henkilöstön koulutusrakenteen kuvauksissa on käytetty Tilastokeskuksen koulutusrakennejaottelua. Keskiasteen koulutuksiksi luetaan esimerkiksi ylioppilastutkinnot ja ammatilliset perustutkinnot. Mm. teknikon, merkonomin ja sairaanhoitajan tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja, luetaan 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 65 prosentilla on korkeakoulututkinto.

Henkilöstön koulutusaste tukihenkilöstö – opetushenkilöstö näkökulmasta

Henkilöstön koulutusaste opetus/tukipalvelut 2023	Perusaste	Keskiaste		Alin korkea-aste		Alempi korkeakouluaste		Ylempi korkeakouluaste		Tutkijakoulutus		Kaikki yhteensä
	Tuki	Opetus	Tuki	Opetus	Tuki	Opetus	Tuki	Opetus	Tuki	Opetus	Tuki	
Haapajärvi			5		1	8	3	9				26
Haapavesi		3	11	4	1	10		13				42
Kalajoki		1	3	2		8		10				24
Nivala		15	8	2	1	29	1	14				70
Oulainen	1		1	1	1	3		34				41
Piippola		2				2		6				10
Vankilakoulutus						3		11				14
Ylivieska		2	2			6		18				28
Yhteiset palvelut			4	2	6	3	10	5	9			39
Yhtymäpalvelut	3		38		5		12		6		1	65
Kaikki yhteensä	4	23	72	11	15	72	26	120	15	0	1	359
%-osuus koko henkilöstöstä	1 %	6 %	20 %	3 %	4 %	20 %	7 %	33 %	4 %	0 %	0 %	100 %



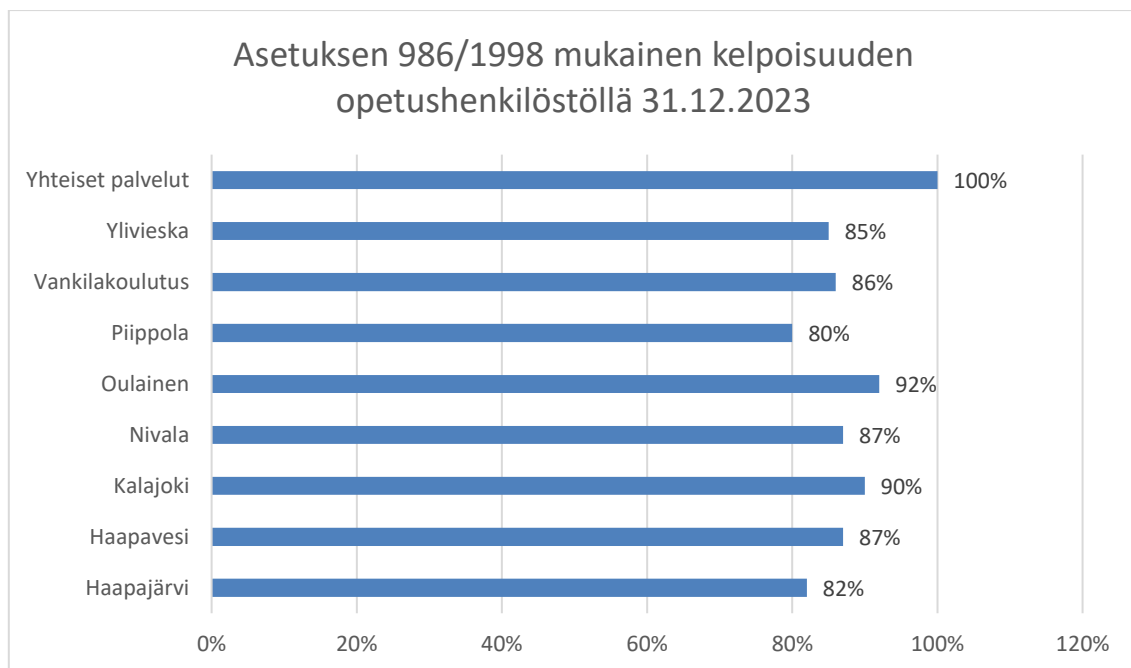
Koulutusaste vaikuttaa suoraan opetushenkilöstön palkkaukseen ja on yksi motiivi jatko-opiskeluihin. Henkilöstön osaamista ja kehittymistä seuraamalla pystytään suunnittelemaan henkilöstön jatkuvaa koulutusta ja työssä kehittymistä. Koulutustaso on yksi keskeisistä mittareista arvioitaessa henkilöstövoimavarojen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

4.5 Opetushenkilöstön asetuksen mukainen kelpoisuus

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

Koko opetushenkilöstön määrästä (226 henkilöä) asetuksen (986/98) mukainen kelpoisuus oli 198 henkilöllä. Kuntayhtymän asettamasta tavoitetasosta 95 % jätiin hieman. Toteutumaksi tuli 88 %. Kelpoisten opettajien suhteellinen määrä väheni samalla kun opettajien kokonaismäärä kasvoi 14 opettajalla.

Koko opetushenkilöstön asetuksen mukainen kelpoisuus 31.12.2023	Ei kelpoisuutta	Kyllä kelpoisuus	Kaikki yhteensä	Kelpoisten %-osuus 2023	Kelpoisten %-osuus 2022	Kelpoisten %-osuus 2021	Kelpoisten %-osuus 2020	Kelpoisten %-osuus 2019
Haapajärvi	3	14	17	82 %	83 %	88 %	83 %	100 %
Haapavesi	4	26	30	87 %	96 %	93 %	93 %	89 %
Kalajoki	2	19	21	90 %	100 %	100 %	94 %	94 %
Nivala	8	52	60	87 %	89 %	90 %	86 %	89 %
Oulainen	3	35	38	92 %	97 %	100 %	100 %	97 %
Piippola	2	8	10	80 %	80 %	90 %	78 %	89 %
Vankilakoulutus	2	12	14	86 %	86 %	85 %	86 %	87 %
Ylivieska	4	22	26	85 %	92 %	96 %	89 %	92 %
Yhteiset palvelut		10	10	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Kaikki yhteensä	28	198	226	88 %	92 %	93 %	90 %	92 %



5. TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

Henkilöstö- ja hyvinvointistrategin 2021–2023 sisällytettyjä työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen liittyviä tavoitteita ja toimenpiteitä kuvataan tarkemmin tässä luvussa. Terveysperusteisista poissaoloista on kerrottu jo aiemmin kohdassa 3.6.

5.1 Henkilöstön työhyvinvointi ja työturvallisuus

Tavoitteet/Tulos	Mittari, arviointi
Tyytyväinen ja henkisesti hyvinvoiva henkilöstö on JEDUn tärkein voimavara ja menestystekijä	Sairauspoissaolot (pvä/hlö, kpl/yli 30/60/90/150/230 pvä) Keskimääräinen eläkeikä

	<p>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 kehittymistä. 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>	

JEDU tarjosi henkilöstölle 100 € arvoisen SmartumPlus liikunta- ja kulttuuri- sekä hierontaedun. Smartum-edun saa vakituinen henkilöstö tai kun palvelusuhde kestää vähintään viisi kuukautta. 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 -hankkeilla 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 toimivat hyvinvointijaokset, joissa mukana aktiivista henkilöstöä ja opiskelijoita. Hyvinvointijaokset suunnittelevat ja toteuttavat liikuntaan ja hyvinvointiin liittyviä tapahtuvia toimipisteissä.

JEDU menestyi hienosti Saku ry:n valtakunnallisessa liikunnan kilpailutoiminnassa. Rovaniemen Talvikisoissa helmikuussa 2023 menestytystä tuli seuraavasti: Katja Oja voitti hopeaa ja prussia hiihdon kilpasarjassa ja Terhi Vääräkoski voitti kilpasarjassa hopeaa. Hiihdossa miesten kuntosarjassa kultaa Pasi Korkeakoskelle, hopeaa Kai Haaralalle ja pronssia Timo Pihlajamaalle. Juha Marttala oli toinen keilauksen harrastesarjassa. Mukana oli myös sähköjoukkue.

Henkilöstön lentopalloturvaus järjestettiin toukokuussa Pajulahdessa. Miesten joukkue oli A-sarjassa neljäs ja Sakun lentopallon yhdistelmäjoukkueessa oli mukana myös JEDUn henkilöstöä. Saku ry:n syyskisoissa Espoosta Minna Kiiveri toi neljä kultaa, lajeina keihäs, kiekko, kuula ja saappaanheitto. Beach volleyn miesten sarjassa kultaa voitti JEDUn joukkue, jossa kisasivat Marko Parhiala ja Antti Leiviskä. Saku:n sekajoukkueessa mukana myös Iliya Dimitrov. Marraskuussa Jedun sekalentis oli A-sarjassa kolmas Torniossa ja Padelin sekakaksinpelissä Hollolassa oli myös edustajat JEDUsta.

JEDUn henkilöstön yhteistä virkistysiltapäivää vietettiin toukokuun viimeisenä perjantaina Kalajoella, jossa oli tarjolla erilaisia aktiviteetteja, yhdessäoloa sekä herkullinen buffet-ruokailu. Henkilöstön pikkujoulu järjestettiin joulukuun alussa Nivalassa. Ohjelmassa oli jouluihin buffettillinen Ruustinnahovin kattamana, live-musiikkia, karaokea ja rentoa yhdessäoloa.

Kuntayhtymässä työskenteli vuoden 2023 lopussa 78 työntekijää, joiden ikä on vähintään 60 vuotta. Taulukkoon on eritelty henkilöstöryhmittäin 65 vuoden ikään tulevien henkilöiden määrä viiden vuoden aikana. Se on 22 % koko henkilöstön määrästä (koko henkilöstö 359 henkilöä 31.12.2023).

Jokilaaksojen Koulutuskuntayhtymä				Tilanne 31.12.2023			
ELÄKÖITYVÄT AMMATTIALOITAIN 2023-2028							
65 vuoden ikään	0 vuotta	1 vuotta	2 vuotta	3 vuotta	4 vuotta	5 vuotta	Yhteensä kpl
muu tukipalvelus	1	3	8	7	3	9	31
opettajat/koulutusjohtajat ja -päälliköt	5	6	9	8	8	11	47
Yhteensä henkilöitä	6	9	17	15	11	20	78

Vuoden 2023 aikana eläkkeelle jäi yhteensä 10 henkilöä. Keskimääräinen ikä jäädä vanhuuseläkkeelle on 64,2 vuotta.

6. YHTEENVETO

Tämä henkilöstökertomus on Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän 12. toimintavuoden yhteenvetoa erityisesti henkilöstöön liittyvistä keskeisistä tunnusluvuista, strategisten painopistealueiden toteutumisesta, kehittämistoiminnasta, henkilöstökoulutuksista sekä työkykyä ylläpitävästä toiminnasta vuoden 2023 aikana.

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän henkilöstömäärä oli 31.12.2023 yhteensä 359 henkilöä. Henkilöstömäärä nousi 15 työntekijällä viime vuoteen verrattuna. Eläkkeelle on siirtynyt 10 henkilöä. Koko henkilöstön määrästä vakinaisia kokoaikaisia henkilöitä oli 75 %. Osa-aikatyössä oli yhteensä 48. Osa-aikatyössä olevista henkilöistä naisia on 85 % ja miehiä 15 %.

Henkilöstön iän keskiarvo vuoden lopulla oli 50,4 vuotta. Suurinta ikäryhmää edustaa 50–54-vuotiaat ja 60-64-vuotiaat, joihin vuonna 2023 kumpaakin ryhmään kuului 72 työntekijää. Yli 60-vuotiaita oli 78 työntekijää. Kaikkiaan kuntayhtymässä yli 50-vuotiaita on 217 henkilöä eli heidän osuutensa on 60 % henkilöstöstä.

Kuntayhtymän opetushenkilöstön sukupuolirakenne on jonkin verran naisvoittoinen. Naisia on 121 ja miehiä 105. Toimipisteittäin sukupuolijakauma vaihtelee jonkin verran. Koko opetushenkilöstön määrästä (226 henkilöä) asetuksen mukainen kelpoisuus on 198 henkilöllä. Kuntayhtymän asettama tavoitetaso 95 % alitettiin, toteutumaksi tuli 88 %. Koko henkilöstöstä 65 prosentilla on korkeakoulututkinto.

Verkon kautta tapahtuva henkilöstön koulutus on lisääntynyt viime vuosina. 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 koheni edellisestä vuodesta 3,95 %iin. Kehityskeskustelujen toteutumaksi tuli 97 % eli strategiaan asetetusta tavoitteesta hiukan jäätin.

Terveysperusteisten poissaolojen kokonaismäärä väheni edellisestä vuodesta 28 prosentilla. Terveysperusteisten poissaolojen määrä oli 8,1 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden.

LIITE 1 Henkilöstötuloslaskelma

HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA (ulkoinen) 1.1. - 31.12.2023	2023	2022
TOIMINTATUOTOT YHTEENSÄ	34 800 733	33 630 140
TOIMINTAKULUT		
Henkilöstökulut		
Opetushenkilöstön palkat	-12 327 219	-11 572 163
Muun henkilöstön palkat	-4 902 685	-4 604 172
Kokouspalkkiot	-38 873	-41 590
Ansionmenetykskorvaukset	-4 694	-5 801
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-40 464	-41 996
Luontaisedut	-6 226	-5 150
Sairausvakuutuskorvaukset	60 595	87 633
Tapaturmakorvaukset	2 307	7 602
Muut kansaneläkelaitoksen korvaukset	29 372	38 516
Palkat ja palkkiot yhteensä	-17 227 887	-16 137 121
KuEL eläkemaksu	-2 828 971	-2 801 693
KuEL elämenoperusteinen	0	-830 020
Eläkekulut yhteensä	-2 828 971	-3 631 713
Kansaneläke- ja sair.vak.maksut	-261 311	-214 510
Työttömyysvakuutusmaksut	-315 804	-294 364
Tapaturmavakuutusmaksut	-53 594	-47 528
Jaksotetut sosiaalivakuutusmaksut	9 194	-653
Muut henkilösivukulut yhteensä	-621 515	-557 054
Henkilöstömenot yhteensä	-20 678 373	-20 325 888
Muut toimintamenot	-11 208 132	-9 400 241
TOIMINTAKULUT YHTEENSÄ	-31 886 505	-29 726 129
TOIMINTAKATE	2 914 228	3 904 011
Rahoitustuotot ja -kulut	602 584	-7 805
VUOSIKATE	3 516 812	3 896 206
Poistot ja arvonalentumiset	-4 409 430	-4 739 184
Satunnaiset tuotot	0	0
Satunnaiset kulut	0	0
TILIKAUDEN TULOS	-892 618	-842 978
Poistoeron lis. (-) tai väh.(+)	1 110 151	1 016 227
Varausten lis. (-) tai väh. (+)	0	0
TILIKAUDEN YLIJÄÄMÄ	217 533	173 249