



JEDU

Jokilaaksojen
koulutuskuntayhtymä

Henkilöstökertomus vuodelta 2024

Hyväksytty yhtymähallituksessa 27.3.2024
Käsitelty yhteistyötoimikunnassa 26.3.2024

Sisällys

| | |
|--|----|
| 1. JOHDANTO | 2 |
| 2. KESKEISET TUNNUSLUVUT | 2 |
| 2.1 Henkilöstön määrä | 2 |
| 2.2 Henkilöstö tehtäväalueittain ja henkilöstön ikäjakauma | 6 |
| 3. STRATEGISTEN PAINOPISTEALUEIDEN TOTEUTUMINEN HENKILÖSTÖSTRATEGIAN NÄKÖKULMASTA | 7 |
| 3.1 Työyhteisötaidot ja johtaminen | 8 |
| 3.2 Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen sekä henkilöstötuloslaskelma | 9 |
| 3.3 Henkilöstön koulutusaste | 11 |
| 3.4 Opetushenkilöstön asetuksen mukainen kelpoisuus..... | 12 |
| 3.5 Henkilöstön rekrytointi ja vaihtuvuus..... | 14 |
| 4. TYÖKYKY JA SITÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA | 16 |
| 4.1 Varhaisen tuen malli ja henkilöstön eläköityminen..... | 17 |
| 4.2. Poissaolot | 18 |
| 4.2.1. Terveysperusteiset poissaolot..... | 18 |
| 4.2.2. Kaikki poissaolot | 19 |
| 5. YHTEISTOIMINNAN JA TYÖSUOJELUN TOTEUTUMINEN | 19 |
| 6. HENKILÖSTÖEDUT JA VIRKISTYSTOIMINTA | 20 |
| 7. YHTEENVETO | 22 |
| LIITE 1 Henkilöstötuloslaskelma | 23 |

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. 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 kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan suunnittelussa.

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

Henkilöstömittarit johdetaan organisaation strategiasta, arvoista ja visiosta, ja ne ohjaavat toimintaa kohti asetettuja tavoitteita. Yleiset henkilöstövoimavaroihin liittyvät tunnusluvut auttavat havainnoimaan ja arvioimaan muutosten sekä kehityssuuntien vaikutuksia. Strategiset tavoitteet määrittävät, mitä organisaatio pyrkii saavuttamaan, ja asettavat vaatimuksia henkilöstön osaamiselle, resursseille ja toimintatavoille.

Työhyvinvointi on keskeinen tekijä toiminnan tuloksellisuudessa ja tuottavuudessa, ja siihen panostaminen on strateginen valinta. Vastuu työhyvinvoinnista jakautuu työnantajan ja työntekijöiden kesken: työnantaja luo edellytykset hyvinvoivalle työympäristölle, kun taas jokainen työntekijä on vastuussa oman työkykynsä ja hyvinvointinsa ylläpitämisestä. Koulutuskuntayhtymässä henkilöstöä on aktiivisesti kannustettu huolehtimaan hyvinvoinnistaan ja terveydestään työkykyä tukevien toimenpiteiden avulla.

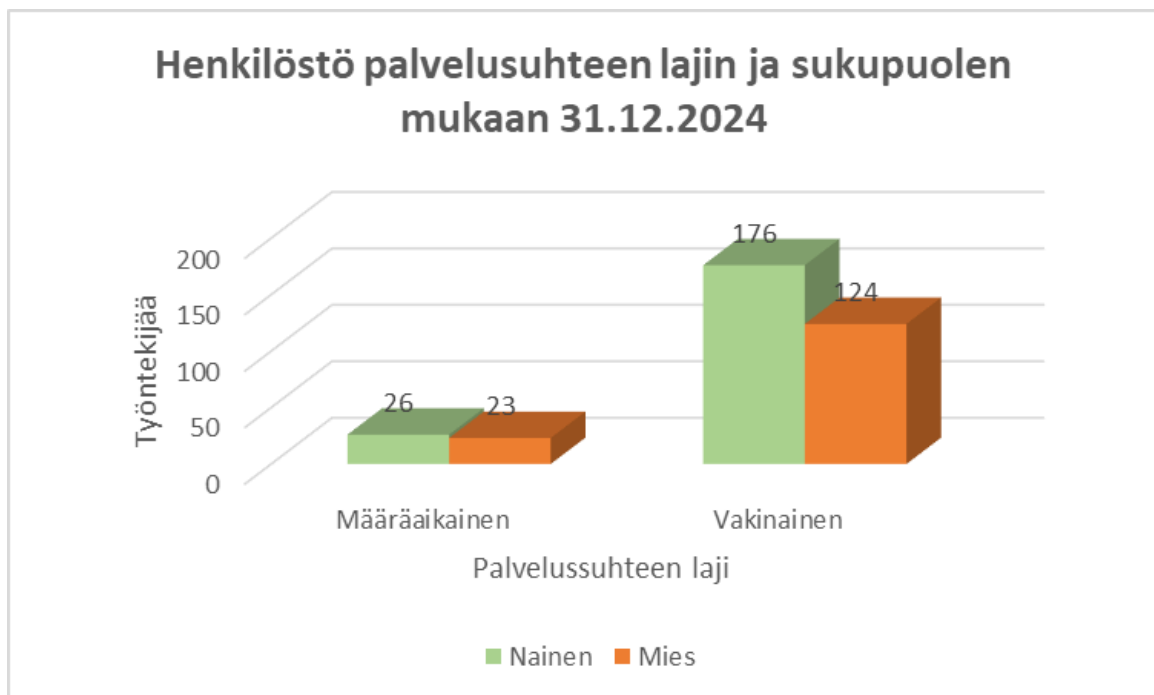
2. KESKEISET TUNNUSLUVUT

2.1 Henkilöstön määrä

Kuntayhtymän henkilöstömäärä oli 31.12.2024 yhteensä 349 henkilöä. Määrään on laskettu päätoiminen henkilöstö mainittuna päivänä.

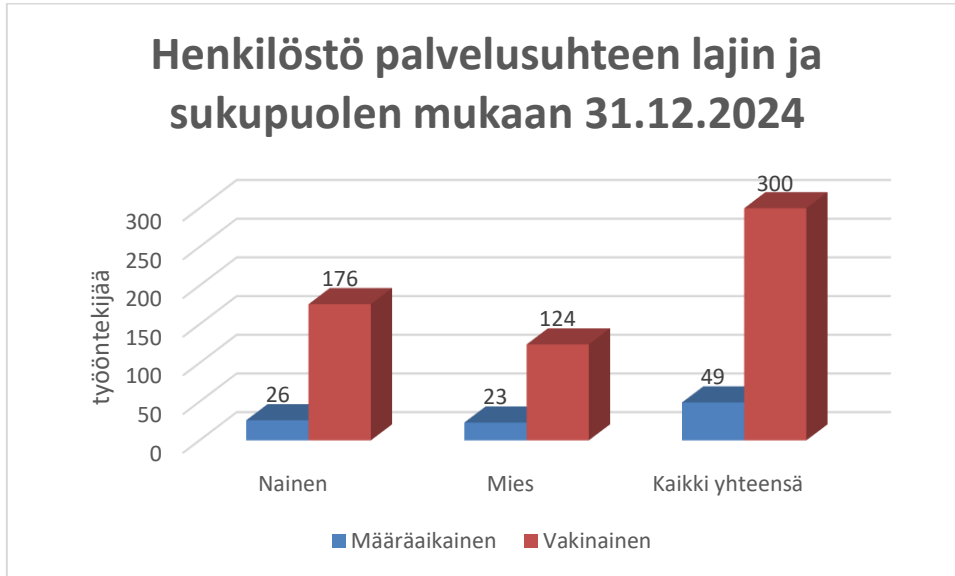
Koko henkilöstön määrästä vakinaisia kokoaikaisia henkilöitä on 77 %. Vakinaisia henkilöitä on kaikkiaan 86 % henkilöstöstä. Osa-aikaisista henkilöistä naisia on 80 %. Koko henkilöstöstä naisten osuus on 58 %.

| Henkilöstö 31.12.2024 | Mies | Nainen | Kaikki yh- teensä 2024 | Kaikki yh- teensä 2023 | Kaikki yh- teensä 2022 | Kaikki yh- teensä 2021 | Kaikki yh- teensä 2020 | Kaikki yh- teensä 2019 | Kaikki yh- teensä 2018 |
|------------------------------|------------|------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Määräaikainen | 23 | 26 | 49 | 51 | 30 | 34 | 36 | 31 | 21 |
| Kokoaikai- nen | 20 | 17 | 37 | 41 | 24 | 30 | 28 | 25 | 14 |
| Osa-aikainen | 3 | 9 | 12 | 10 | 6 | 4 | 8 | 6 | 7 |
| Vakinainen | 124 | 176 | 300 | 308 | 314 | 302 | 297 | 301 | 311 |
| Kokoaikai- nen | 118 | 150 | 268 | 270 | 281 | 273 | 274 | 277 | 283 |
| Osa-aikainen | 6 | 26 | 32 | 38 | 33 | 29 | 23 | 24 | 28 |
| Kaikki yh- teensä | 147 | 202 | 349 | 359 | 344 | 336 | 333 | 332 | 332 |



| HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ | 2024 | | 2023 | | 2022 | | 2021 | | 2020 | |
|---------------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| Yhtymäpalvelut | 68 | | 65 | | 66 | | 65 | | 64 | |
| vakinaiset | 63 | | 62 | | 65 | | 63 | | 63 | |
| määräaikaiset | 5 | | 3 | | 1 | | 2 | | 1 | |
| Yhteiset palvelut | 44 | | 39 | | 40 | | 33 | | 34 | |
| vakinaiset | 33 | | 32 | | 36 | | 30 | | 31 | |
| määräaikaiset | 11 | | 7 | | 4 | | 3 | | 3 | |
| Koulutuskeskus JEDU | 24 | | 26 | | 23 | | 22 | | 23 | |
| vakinaiset | 20 | | 20 | | 20 | | 19 | | 19 | |
| määräaikaiset | 4 | | 6 | | 3 | | 3 | | 4 | |
| Haapavesi | 37 | | 42 | | 40 | | 40 | | 38 | |
| vakinaiset | 31 | | 35 | | 36 | | 36 | | 35 | |
| määräaikaiset | 6 | | 7 | | 4 | | 4 | | 3 | |
| Nivala | 67 | | 70 | | 67 | | 69 | | 66 | |
| vakinaiset | 55 | | 58 | | 59 | | 59 | | 56 | |
| määräaikaiset | 12 | | 12 | | 8 | | 10 | | 10 | |
| Kalajoki | 20 | | 24 | | 21 | | 20 | | 21 | |
| vakinaiset | 17 | | 20 | | 19 | | 18 | | 18 | |
| määräaikaiset | 3 | | 4 | | 2 | | 2 | | 3 | |
| Oulainen | 41 | | 41 | | 35 | | 34 | | 34 | |
| vakinaiset | 35 | | 35 | | 32 | | 33 | | 30 | |
| määräaikaiset | 6 | | 6 | | 3 | | 1 | | 4 | |
| Siikalatvan Piippola | 9 | | 10 | | 11 | | 12 | | 11 | |
| vakinaiset | 7 | | 8 | | 8 | | 8 | | 8 | |
| määräaikaiset | 2 | | 2 | | 3 | | 4 | | 3 | |
| Vankilakoulutus | 14 | | 14 | | 14 | | 13 | | 14 | |
| vakinaiset | 14 | | 13 | | 13 | | 12 | | 14 | |
| määräaikaiset | 0 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| Ylivieska | 25 | | 28 | | 27 | | 28 | | 28 | |
| vakinaiset | 25 | | 25 | | 24 | | 24 | | 23 | |
| määräaikaiset | 0 | | 3 | | 3 | | 4 | | 5 | |
| Henkilöstön lukumäärä yhteensä | 349 | | 359 | | 344 | | 336 | | 333 | |
| vakinaiset | 300 | 86 % | 308 | 86 % | 312 | 91 % | 302 | 90 % | 297 | 89 % |
| määräaikaiset | 49 | 14 % | 51 | 14 % | 32 | 9 % | 34 | 10 % | 36 | 11 % |
| Muutos 2020 - 2024 | -10 | | 15 | | 8 | | 3 | | | |
| Kokoaikaisia | 305 | | 311 | | 304 | | 303 | | 302 | |
| Osa-aikaisia | 44 | | 48 | | 40 | | 33 | | 31 | |

Kuntayhtymän henkilöstön kokonaismäärä vuonna 2024 on vähentynyt edellisestä vuodesta 10 henkilöllä. Sekä vakinaisten että määräaikaisten määrä on vähentynyt. Eläkkeelle siirtyi vuoden 2024 aikana 10 henkilöä.



Henkilötyövuosi (HTV) on palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä jaettuna 365 päivällä. Henkilötyövuosia oli vuonna 2024 345 (vuonna 2023 345). Kun henkilötyövuosiin lisätään ostopalveluina ja toimeksiantosuhteessa tehty työ, henkilötyövuosia on yhteensä 384.

| HENKILÖTYÖVUODET 2024 | | | |
|-----------------------|---------------|-------------------------------------|---------------|
| Yksikkö | Palkatut HTV | Osto-palvelut ja toimeksi-annot HTV | Yhteensä |
| Haapajärvi | 23,37 | 0,09 | 23,46 |
| Haapavesi | 39,70 | 1,99 | 41,69 |
| Kalajoki | 19,83 | 2,59 | 22,42 |
| Nivala | 67,62 | 15,73 | 83,35 |
| Oulainen | 40,39 | 1,98 | 42,37 |
| Piippola | 10,07 | | 10,07 |
| Vankilakoulutus | 13,25 | | 13,25 |
| Ylivieska | 27,28 | 0,09 | 27,37 |
| Yhteiset palvelut | 39,92 | 1,95 | 41,87 |
| Yhtymäpalvelut | 63,21 | 14,93 | 78,14 |
| YHTEENSÄ | 344,64 | 39,35 | 383,99 |

Palkattujen työntekijöiden määrä on pysynyt samana henkilötyövuosina laskettuna. Vaikka henkilöstö työskentelee useassa yksikössä, heidät on kohdistettu taulukossa työsopimuksen/nimityskirjan toimipaikan mukaiseen järjestykseen.

Opiskelijatyövuosia yhtä opetus- ja ohjaushenkilöstön työvuotta kohden on 12,10 (v. 2023 12,04, v. 2022 11,54).

Vuosityöntekijöiden määrä tarkoittaa kuntayhtymässä vuoden aikana työskennelleiden henkilöiden määrää ja sisältää myös sijaiset ja muut lyhytaikaiset työntekijät. Vuoden aikana kuntayhtymässä on työskennellyt 445 (vuonna 2023 457) yksittäistä henkilöä. Jokainen yksittäinen henkilö on laskettu tilastoon vain kerran. Kuntayhtymä ei käytä vuokratyöntekijöitä. Vuoden aikana työskennelleiden määrä kuntayhtymässä on vähentynyt 12 henkilöllä edellisestä vuodesta. Vakinaisten osuus koko henkilöstöstä oli 75 % kuten edelliselläkin vuonna.

| Vakinaiset ja määräaikaiset työntekijät vuoden 2024 aikana | Määräaikainen | Vakinaisen | Kaikki yhteensä | Vakituisten %-osuus kokonaismäärästä | Vuosityöntekijöiden määrä 2024 | Vuosityöntekijöiden määrä 2023 | Vuosityöntekijöiden määrä 2022 | Vuosityöntekijöiden määrä 2021 | Vuosityöntekijöiden määrä 2020 |
|--|---------------|------------|-----------------|--------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Haapajärvi | 11 | 23 | 34 | 5 % | 34 | 33 | 32 | 38 | 38 |
| Haapavesi | 13 | 38 | 51 | 9 % | 51 | 53 | 52 | 53 | 54 |
| Kalajoki | 6 | 20 | 26 | 4 % | 26 | 29 | 31 | 28 | 25 |
| Nivala | 25 | 60 | 85 | 13 % | 85 | 94 | 82 | 84 | 86 |
| Oulainen | 13 | 38 | 51 | 9 % | 51 | 49 | 45 | 44 | 47 |
| Piippola | 11 | 8 | 19 | 2 % | 19 | 20 | 23 | 23 | 31 |
| Vankilaopetus | 0 | 14 | 14 | 3 % | 14 | 14 | 17 | 18 | 17 |
| Ylivieska | 5 | 29 | 34 | 7 % | 34 | 34 | 35 | 36 | 35 |
| Yhteiset palvelut | 16 | 38 | 54 | 9 % | 54 | 56 | 51 | 41 | 39 |
| Yhtymäpalvelut | 6 | 71 | 77 | 16 % | 77 | 75 | 79 | 78 | 89 |
| Kaikki yhteensä | 106 | 339 | 445 | 75 % | 445 | 457 | 447 | 443 | 461 |

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

2.2 Henkilöstön ikäjakauma

Henkilöstön iän keskiarvo on 50,8 vuotta (vuonna 2023 50,4 vuotta). Suurin yksittäinen ikäryhmä on 60-64 -vuotiaat, joita on 76 henkilöä.

31.12.2024 yli 50-vuotiaita kuntayhtymässä oli 210 henkilöä (v. 2023 217, v. 2022 204, v. 2021 189). Heidän osuutensa on 60 % henkilöstöstä (v. 2023 60 %, 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 |
|-----------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------|
| 2024 | 13 | 14 | 24 | 42 | 46 | 66 | 61 | 76 | 7 |



Kuntayhtymässä työskenteli vuoden 2024 lopussa 83 työntekijää, joiden ikä on vähintään 60 vuotta. Taulukkoon on eritelty henkilöstöryhmittäin 65 vuoden ikään tulevien henkilöiden määrä viiden vuoden aikana. Se on 24 % koko henkilöstön määrästä (koko henkilöstö 349 henkilöä 31.12.2024).

| Jokilaaksojen Koulutuskuntayhtymä | Tilanne 31.12.2024 | | | | | | |
|--|--------------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|--------------|
| ELÄKÖITYVÄT AMMATTIALOITTAIN 2024-2029 | | | | | | | |
| 65 vuoden ikään | 0 vuotta | 1 vuotta | 2 vuotta | 3 vuotta | 4 vuotta | 5 vuotta | Yhteensä kpl |
| muu tukipalvelu | 2 | 6 | 7 | 2 | 9 | 7 | 33 |
| opettajat/koulutusjohtajat ja -päälliköt | 5 | 7 | 8 | 7 | 10 | 13 | 50 |
| Yhteensä henkilöitä | 7 | 13 | 15 | 9 | 19 | 20 | 83 |

Vuoden 2024 aikana eläkkeelle jäi yhteensä 10 henkilöä. Keskimääräinen ikä jäädä vanhuuseläkkeelle on kuntayhtymässä 64,9 vuotta.

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-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 2024–2026 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 KEVAN työhyvinvointikyselyn tulokset sekä esihenkilökyselyn tulokset Koulutuspäivät/esihenkilö/vuosi |
| <p>Toimenpiteitä</p> <p>Esihenkilöille tullaan järjestämään koulutusta ja valmennusta oman jatkuvan esihenkilötyön kehittämiseksi. Valmennuksen tavoitteena on muutosjohtaminen ja muutosprosessi, jolla kehitetään osaamista kohti tulevaa organisaatiomuutoksen jalkauttamista sekä uutta alakohontaista toimialaorganisaatiota. Esihenkilötyössä korostetaan valmentavaa työtettä ja positiivisen johtamisen kulttuuria sekä poisoppimista vanhoista toimintatavoista.</p> <p>Esihenkilötyöhön liittyy avoimuus ja vuorovaikutteinen työote omissa työyhteisössään, avoimella tiedonkululla varmistetaan henkilöstön osallisuus ja mahdollisuus olla aktiivinen työyhteisön jäsen. Esihenkilöt antavat raamit toiminnalle ja tukevat toimintojen toteuttamista arjessa. Esihenkilön tulee jalkauttaa prosessit niin, että henkilöstö ymmärtää omassa toiminnassaan arjen tekemisen tärkeyden ja merkityksen. Arjessa tapahtuvaa ovat keskustelu, kuuntelu, läsnäolo ja osallistaminen. Jokaisen esihenkilön tulee kehittää osaamistaan ja seurata koulutusalojen kehittymistä.</p> | |

Joulukuussa 2023 toteutetun Kuntien eläkevakuutuksen työhyvinvointikyselyn keskiarvo oli 3,65 pistettä (max. 5 pistettä). Mitattavien osa-alueiden välillä oli vaihtelua. Kyselyn osa-alueista parhaat pisteet saivat ”Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri” 4,2 pistettä, ” Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti” 4,1 pistettä ja 4 pisteellä ”Olen selvillä työyksikköni tavoitteista”, ”Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi” ja ”Esihenkilöni on innostava ja kannustava”. Sen sijaan heikoimmat 2,9 pistettä saivat ” Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen” ja ”Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan” sekä 3,2 pisteellä ”Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisessä”.

Työhyvinvointikyselyä ja esihenkilökyselyä ei vuonna 2024 toteutettu.

Esihenkilöä kohden koulutuspäiviä on ollut vuoden aikana seitsemän (v. 2023 kuusi). Esihenkilöasemassa olevia oli 22 henkilöä.

3.2 Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen sekä henkilöstötuloslaskelma

| | |
|---|--|
| Tavoitteet/Tulos | Mittari, arviointi |
| Kuntayhtymässä 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 | |
| Kehityskeskustelut suorittaa vuosittain lähiesihenkilö. Kehityskeskustelujen yhtenäisyyteen ja laatuun tullaan panostamaan 2024–2026. Keskustelujen yhteydessä laaditaan jokaiselle tavoitteet ja kehityssuunnitelma seuraavalle vuodelle. Kehityskeskustelulomaketta kehitetään niin että se sisältää alakohtaisen kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä. Samalla mahdollistetaan kuntayhtymätasolla koulutustarpeen kerääminen ja koulutussuunnitelmien tekeminen. Tämä ohjaa painopisteet tulevaisuuden osaamisen kehittämiseksi | |

Henkilöstön ammatillisen osaamisen uudistamiseen liittyvät koulutuspäivät ja koti- ja ulkomaan työelämäjaksot on koottu ESS-tietokantaohjelmasta. Verkon kautta toteutetut koulutukset henkilöstölle ovat lisääntyneet.

Alla olevassa tilastossa ovat vuoden 2024 toteutuneet henkilöstön koulutuspäivät. Koulutuspäiviä oli yhteensä 1826, mikä vastaa viittä henkilötyövuotta (=1826 pv/365 pv/vuosi). Koulutuspäivien määrä on vähentynyt edellisestä vuodesta 31 %. Henkilöstöstrategiassa tavoitteena on vähintään kuusi koulutuspäivää vakinaista työntekijää kohden. Tavoite saavutettiin, sillä koulutuspäiviä tuli 6,09 vakinaista työntekijää kohden (vuonna 2023 8,59 pv/hlö). Vakinaisia työntekijöitä oli vuoden lopussa 300.

| KOULUTUSPÄIVÄT VUONNA 2024 | Palkalliset koulutuspäivät | Palkalliset koulutuspäivät | Palkattomat koulutuspäivät | Palkattomat koulutuspäivät |
|---------------------------------|----------------------------|--|----------------------------|--|
| | Koulutuspäivät yhteensä | Koulutuspäivät /vakituinen henkilöstö 31.12.2024 | Koulutuspäivät yhteensä | Koulutuspäivät /vakituinen henkilöstö 31.12.2024 |
| Ammatillinen henkilöstökoulutus | 1826 | 6,09 | 0 | 0 |
| Muu koulutus | 26,00 | 0,09 | 42,00 | 0,14 |

Henkilöstön ulkomaan liikkuvuusjaksoja toteutui vuonna 2024 yhteensä 31 kappaletta ja jaksojen pituudet olivat 3–15 päivää. Jaksot toteutuivat pääosin Erasmus+-hankkeiden rahoituksella. Kuntayhtymän omalla rahoituksella toteutui 10 liikkuvuutta. Liikkuvuusjaksojen aikana henkilöstö on oppinut uusia opetus- ja työelämäyhteistyö menetelmiä ja tutustunut

ammattillisen koulutuksen toimintatapoihin kohdemaassa. Liikkuvuusjaksot toteutuivat Alankomaihin, Espanjaan, Irlantiin, Italiaan, Ranskaan ja Saksaan.

Toiminta- ja taloussuunnitelman 2022–2024 mukainen tavoite on lähettää 10 henkilöä työelämäjaksolle vuosittain. Kotimaan työelämäjaksoja ei toteutunut vuonna 2024.

Kehityskeskustelut ovat toteutuneet 98 prosenttisesti strategisesta tavoitteesta, joka on 100 %. Määrä on käytyjen keskustelujen määrä.

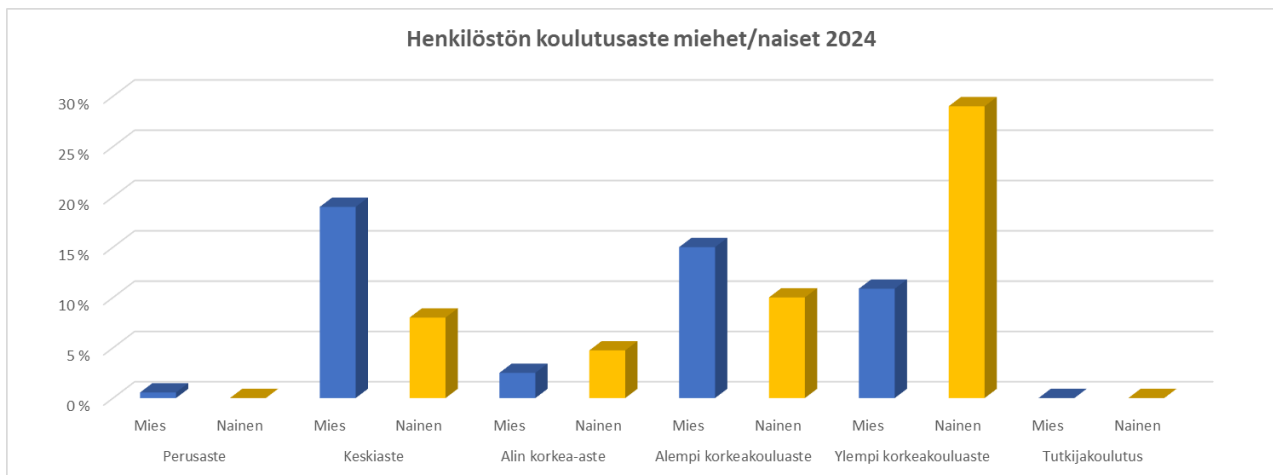
| Kehityskeskustelut 2024 | | Määrä | Toteutus - % |
|--------------------------------|--------------------------------------|------------|--------------|
| Haapajärvi | Koulutusjohtaja | 23 | 100 % |
| Haapavesi | Koulutusjohtaja | 17 | 100 % |
| | Koulutuspäällikkö | 11 | 100 % |
| Kalajoki | Koulutusjohtaja | 18 | 100 % |
| Nivala | Koulutusjohtaja | 32 | 100 % |
| | Koulutuspäällikkö | 16 | 100 % |
| | Koulutuspäällikkö | 23 | 100 % |
| Oulainen | Koulutusjohtaja | 20 | 100 % |
| | Koulutuspäällikkö | 19 | 100 % |
| Siikalatva | Koulutusjohtaja | 13 | 100 % |
| Vankila | Koulutusjohtaja | 13 | 100 % |
| Ylivieska | Koulutusjohtaja | 24 | 100 % |
| Yhteiset palvelut | Rehtori | 12 | 100 % |
| | Työelämäpalvelut koulutusjohtaja | 4 | 100 % |
| | Kehitysjohtaja | 12 | 67 % |
| | Opiskelijahallintopäällikkö | 14 | 100 % |
| Yhtymäpalvelut | Hallituksen puheenjohtaja | 1 | 100 % |
| | Kuntayhtymän johtaja | 5 | 100 % |
| | Hallinto- ja talousjohtaja | 14 | 100 % |
| | Tietohallintopäällikkö | 10 | 100 % |
| | Ravitsemis- ja laitoshuoltopäällikkö | 35 | 100 % |
| | Kiinteistöpäällikkö | 2 | 100 % |
| | Kiinteistön ylläpitöinsinööri | 5 | 100 % |
| Yhteensä | | 343 | 98 % |

*Tilastosta on poistettu pitkällä virkavapaalla olevat henkilöt.

3.3 Henkilöstön koulutusaste

Henkilöstön koulutusaste miehet–naiset –näkökulmasta

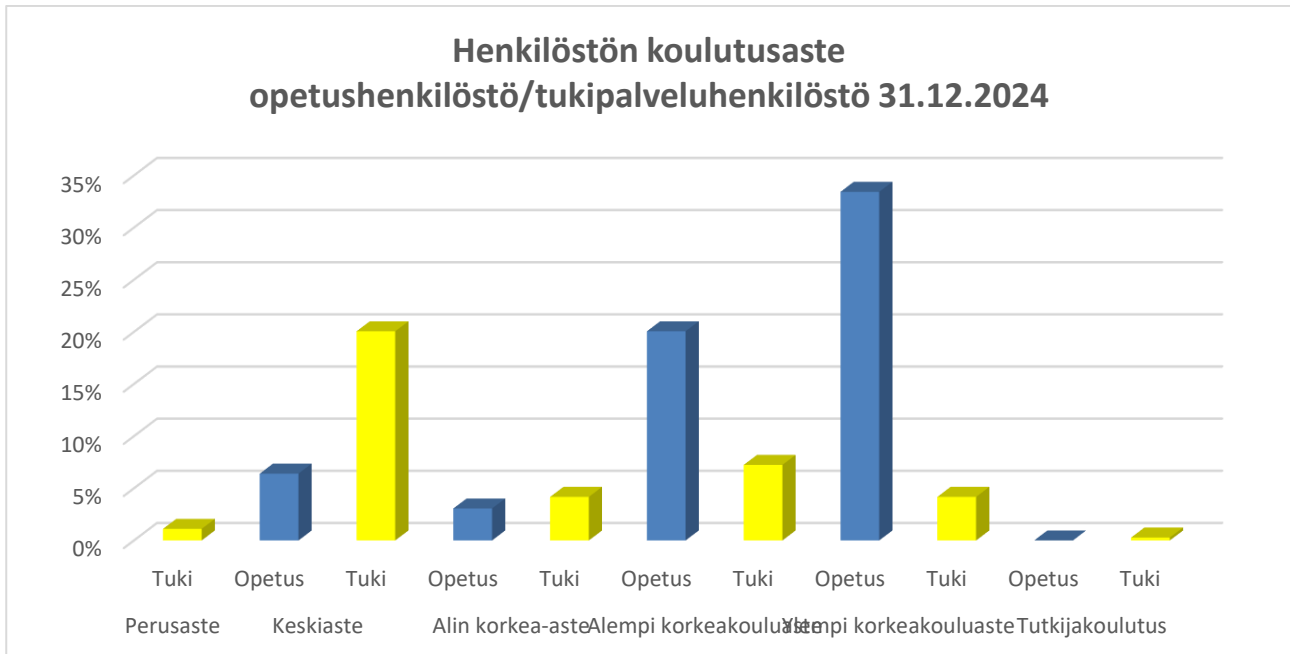
| Henkilöstön koulutusaste miehet/naiset 31.12.2024 | Perusaste | | Keskiaste | | Alin korkea-aste | | Alempi | | Ylempi | | Tutkijakoulutus | | Kaikki yhteensä |
|---|-----------|----------|-----------|-----------|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------------|----------|-----------------|
| | Mies | Nainen | Mies | Nainen | Mies | Nainen | Mies | Nainen | Mies | Nainen | Mies | Nainen | |
| Haapajärvi | | | 1 | 3 | | 1 | 9 | 1 | 3 | 6 | | | 24 |
| Haapavesi | | | 6 | 6 | 2 | 2 | 6 | 3 | 3 | 9 | | | 37 |
| Kalajoki | | | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 6 | 3 | | | 20 |
| Nivala | | | 17 | 5 | 3 | 1 | 19 | 4 | 9 | 9 | | | 67 |
| Oulainen | | | | 1 | 1 | | | 2 | 4 | 33 | | | 41 |
| Piippola | | | 1 | | | | 1 | 1 | 2 | 4 | | | 9 |
| Vankilakoulutus | | | | | | | 1 | 2 | 6 | 5 | | | 14 |
| Ylivieska | | | 4 | 1 | | | 2 | 2 | 2 | 14 | | | 25 |
| Yhteiset palvelut | | | 2 | 3 | 1 | 6 | 6 | 9 | 4 | 13 | | | 44 |
| Yhtymäpalvelut | 2 | | 33 | 8 | 1 | 5 | 5 | 8 | 1 | 4 | 1 | 0 | 68 |
| Kaikki yhteensä | 2 | 0 | 66 | 28 | 9 | 16 | 53 | 34 | 40 | 100 | 1 | 0 | 349 |
| %-osuus koko henkilöstöstä | 1 % | 0 % | 19 % | 8 % | 3 % | 5 % | 15 % | 10 % | 11 % | 29 % | 0 % | 0 % | 100 % |



Henkilöstön koulutusrakenteen kuvauksissa on käytetty Tilastokeskuksen koulutusrakennejaottelua. Keskiasteen koulutuksiksi luetaan esimerkiksi ylioppilastutkinnot ja ammatilliset perustutkinnot. Mm. tekniikon, merkonomien 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 tohtoritutkinnot.

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän henkilöstöstä 65 prosentilla on korkeakoulututkinto.

Henkilöstön koulutusaste tukihenkilöstö–opetushenkilöstö –näkökulmasta



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.

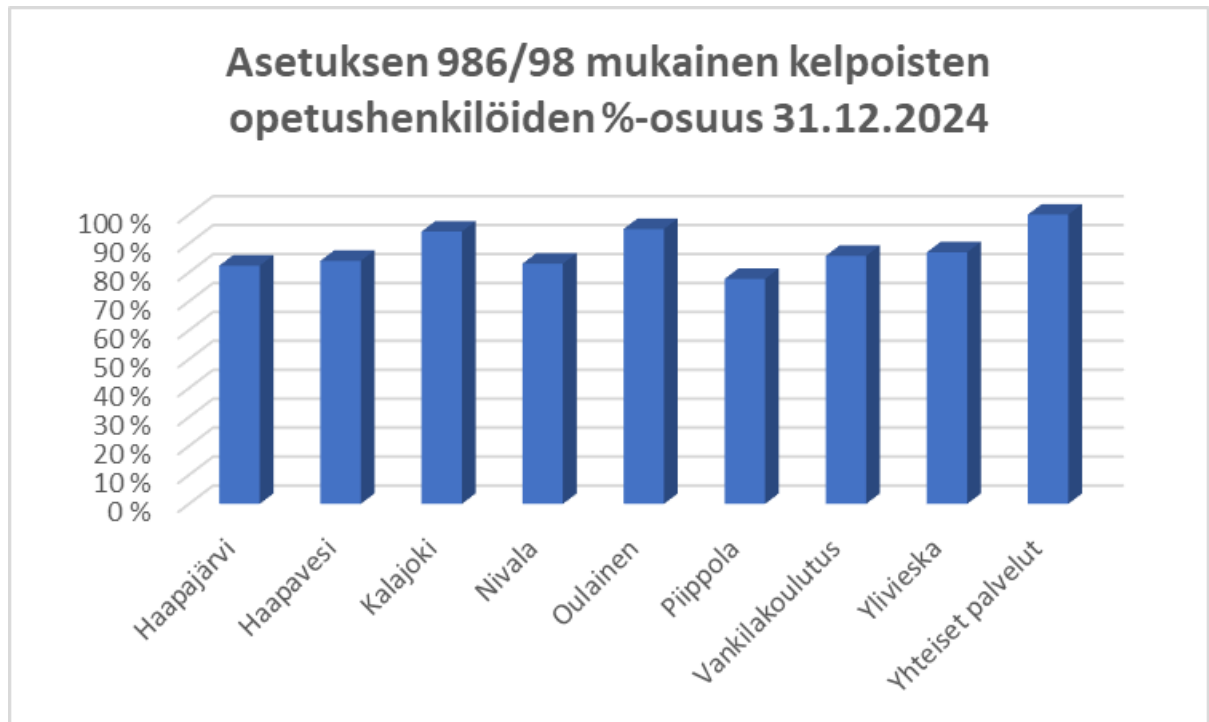
3.4 Opetushenkilöstön asetuksen mukainen kelpoisuus

Toiminta- ja taloussuunnitelman 2024–2026 on tavoite:

| Tavoite | Tavoitetaso | Mittari |
|---|-------------|---------|
| Päätoimisilla opettajilla on asetuksen 986/98 mukainen opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimus. | 93 % | Tilasto |

Koko opetushenkilöstön määrästä (215 henkilöä) asetuksen (986/98) mukainen kelpoisuus oli 188 henkilöllä. Kuntayhtymän asettamasta tavoitetasosta 93 % jäi hieman. Toteutuksi tuli 87 %. Kelpoisten opettajien suhteellinen määrä pysyi lähes samalla tasolla kuin edellisenä vuonna samalla kun opettajien kokonaismäärä väheni edellisvuodesta 11 opettajalla.

| Koko opetushenkilöstön asetuksen mukainen kelpoisuus 31.12.2024 | Kaikki yhteensä | Kelpoisten %-osuus 2024 | Kelpoisten %-osuus 2023 | Kelpoisten %-osuus 2022 | Kelpoisten %-osuus 2021 | Kelpoisten %-osuus 2020 |
|---|-----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Haapajärvi | 17 | 82 % | 82 % | 83 % | 88 % | 83 % |
| Haapavesi | 25 | 84 % | 87 % | 96 % | 93 % | 93 % |
| Kalajoki | 17 | 94 % | 90 % | 100 % | 100 % | 94 % |
| Nivala | 59 | 83 % | 87 % | 89 % | 90 % | 86 % |
| Oulainen | 40 | 95 % | 92 % | 97 % | 100 % | 100 % |
| Piippola | 9 | 78 % | 80 % | 80 % | 90 % | 78 % |
| Vankilakoulutus | 14 | 86 % | 86 % | 86 % | 85 % | 86 % |
| Ylivieska | 23 | 87 % | 85 % | 92 % | 96 % | 89 % |
| Yhteiset palvelut | 11 | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| Kaikki yhteensä | 215 | 87 % | 88 % | 92 % | 93 % | 90 % |



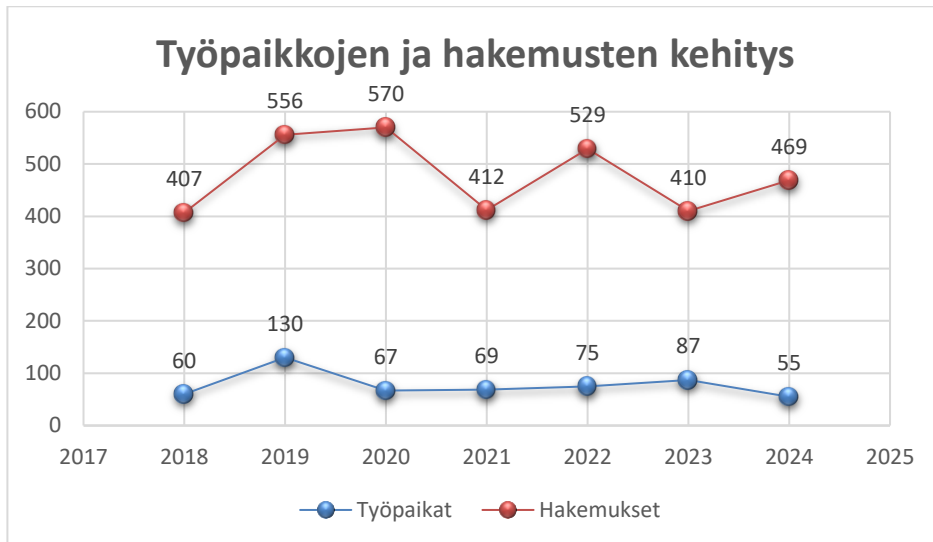
Henkilöstön palkkakulut ovat nousseet edellisestä vuodesta 678 514 eurolla ja eläkevakuutusmaksut 82 454 eurolla, vaikka henkilötyövuosien määrä on pysynyt samana kuin edellisenä vuonna. Virkaehtosopimuksen sopimuskauden palkankorotukset vaikuttavat palkkoja nostavasti ja eläkevakuutusmaksuista osa selittyy sekä omasta henkilöstörakenteesta että valtakunnallisesta kehityksestä. Henkilöstötuloslaskelma (liite 1) on koulutuskuntayhtymän tuloslaskelman tilien rakennetta myötäilevä malli. Henkilöstötuloslaskelma pohjautuu kuntayhtymän ulkoiseen tuloslaskelmaan. Henkilöstökulut kokonaisuutena olivat 21,27 miljoonaa euroa.

3.5 Henkilöstön rekrytointi ja vaihtuvuus

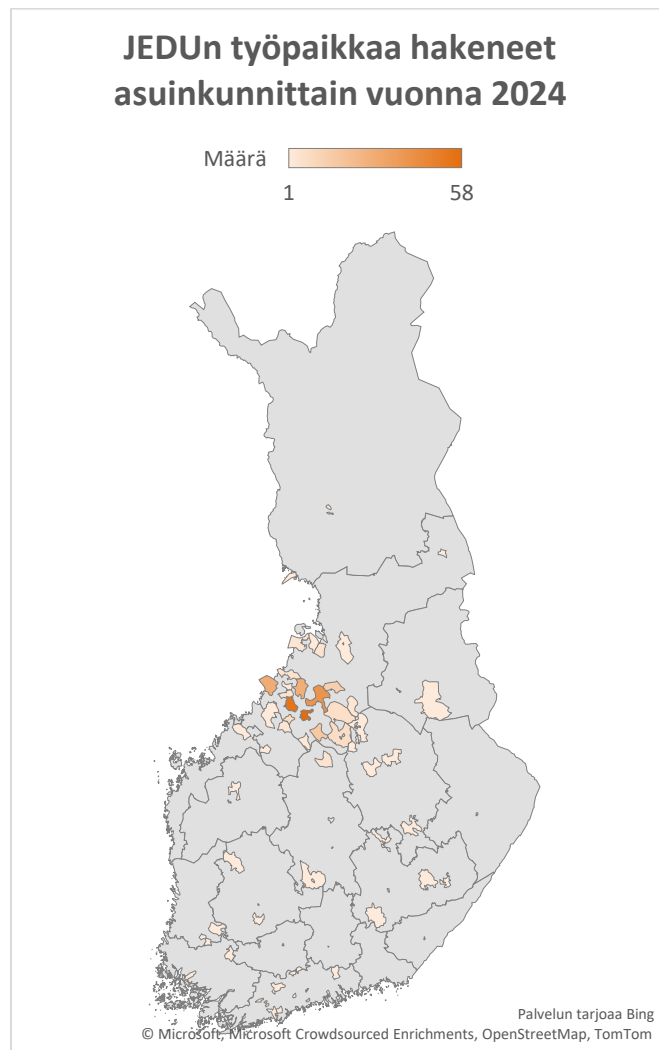
Alla olevaan taulukkoon on koottu henkilöstö- ja hyvinvointistrategiaan sisällytetyt tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2024–2026.

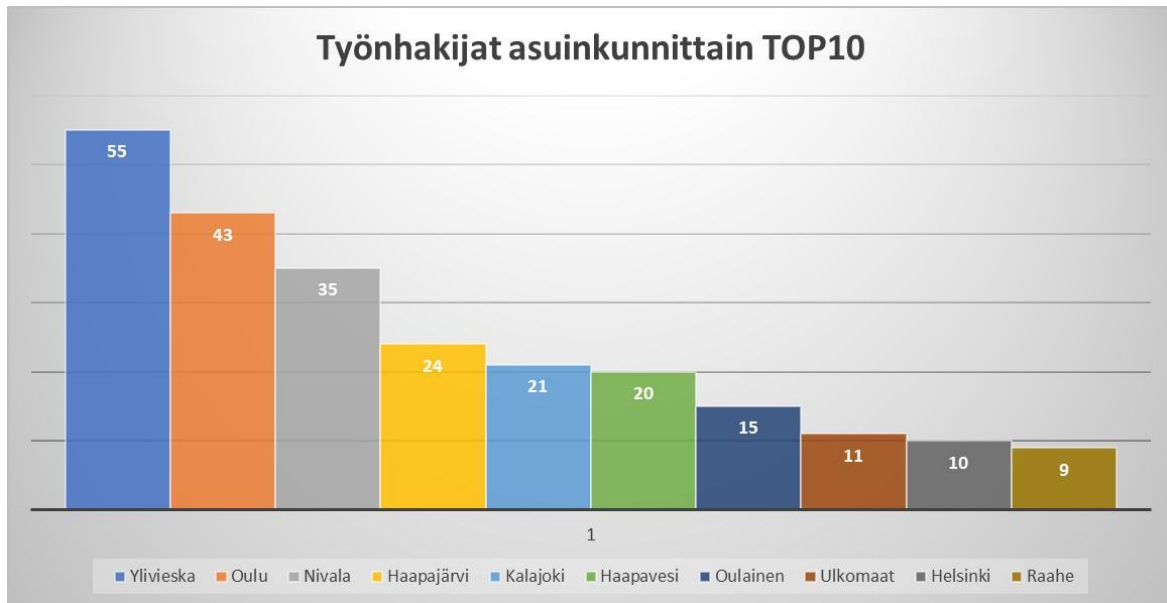
| Tavoitteet/Tulos | Mittari, arviointi |
|---|--|
| <p>Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä on vetovoimainen työnantaja. Tyytyväinen henkilöstö</p> | <p>Henkilöstökyselyn tulokset Henkilöstön vaihtuvuus Opiskelijajapalautte Rekrytointiprosessiin osallistuneiden tyytyväisyyskysely</p> |
| <p>Toimenpiteitä</p> <p>Kehitämme ja tarjoamme erilaisia urapolkuja henkilöstölle. Tiedotamme sisäisesti kaikista työkierto- ja tehtävien vaihtomahdollisuuksista koulutuskuntayhtymässä ja kannustamme henkilöstöä hakeutumaan näihin tehtäviin ja mahdollistamme myös työkierrat.</p> <p>Uuden työntekijän perehdyttäminen on keskeinen osa organisaation toiminnan sujuvuutta ja työyhteisön hyvinvointia. Meillä on käytössä yhtenäinen perehdytysmalli, joka varmistaa, että jokainen uusi työntekijä saa tarvittavat tiedot ja taidot tehtävässään onnistumiseen. Tavoitteena on, että työntekijä tuntee itsensä tervetulleeksi ja arvostetuksi jo ensimmäisistä työpäivistään lähtien.</p> <p>Perehdyttämisessä hyödynnämme vertaisvalmennusta, joka on vakiinnutettu osaksi perehdytysprosessia. Esihenkilö vastaa perehdytyksen kokonaisuudesta ja perehdyttää hänen vastuullensa kuuluvat asiat. Esihenkilö on delegoinut osan perehdytystehtävästä tiimin muille työntekijöille suunnitelmallisesti. Heidän asiantuntemuksensa tukee sujuvaa sisäänajoa uuteen työhön ja työyhteisöön. Koko työyhteisöllä on tärkeä rooli uuden työntekijän perehdyttämisessä ja opastamisessa. Esihenkilö huolehtii, että perehdyttämiseen on varattu tarvittava resurssi/työaika.</p> | |

Henkilöstöhankinta toteutetaan sähköisen Kuntarekry-palvelun kautta. Vuoden 2024 aikana Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä oli 55 tehtävää avoinna (vuoden 2023 aikana 87). Hakijoita eri tehtäviin oli vuoden aikana 469 henkilöä (vuonna 2023 410) eli keskimäärin 8,53 hakijaa (vuonna 2023 4,71) tehtävää kohden. Henkilön palkkaamiseen johti 48 (vuonna 2023 77) rekrytointia.



Työnhakijoiden määrä asuinkunnittain vuonna 2024





Työnhakijoiden ikäjakauma vuonna 2024



Kuntayhtymän henkilöstölle tarjottiin mahdollisuutta ilmaiseen influenssarokotukseen työterveyshuollossa.

Vuoden aikana alkoi 19 vakinaista palvelussuhdetta, mikä vastaa 5 %:a kuntayhtymän henkilöstömäärästä 31.12.2024. Palvelussuhteita päättyi 27 kappaletta eli 8 % 31.12.2024 ajankohdan henkilöstömäärästä. Päättyneistä 10 siirtyi eläkkeelle ja 17 henkilön palvelussuhde päättyi muista syistä.

4. TYÖKYKY JA SITÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

Henkilöstö- ja hyvinvointistrategiaan ja työhyvinvoinnin toimenpideohjelmaan vuosille 2024–2026 sisällytettyjä työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen liittyviä tavoitteita ja toimenpiteitä kuvataan tarkemmin tässä luvussa.

| Tavoitteet/Tulos | Mittari, arviointi |
|---|---|
| Tytytväinen ja henkisesti hyvinvoiva henkilöstö on kuntayhtymän tärkein voimavara ja menestystekijä | 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 |

4.1 Varhaisen tuen malli ja henkilöstön eläköityminen

Työterveyshuollon palvelut on tarjonnut 1.1.2023 alkaen Mehiläinen Oy. Työpaikkakäyntejä tehdään pääsääntöisesti viiden vuoden välein eri osastoilla tai kun työskentelyolosuhteissa on tapahtunut muutoksia. Työterveyshuolto teki työpaikkaselvityksen Oulaisten sosiaali- ja terveysalan yksikön ravitsemispalveluihin/opiskelijaravintolaan vuoden 2024 aikana. Osa suunnitelluista työpaikkaselvityksistä on siirretty vuodelle 2025.

Työterveyshuollon toiminnassa on keskitytty myös 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 sairaslomapäiviä 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. Neuvottelusta laaditaan muistio.

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

Työterveyshuollon kustannukset ovat nousseet edellisestä vuodesta. Työterveyshuollon toimijan vaihduttua vuoden 2023 alussa, jäi rästiin jääneitä toimenpiteitä aloitusruuhkan vuoksi. Ruuhkan purku näkyi vuoden 2024 kustannuksissa niitä nostaen.

| Työterveyshuollon kustannukset | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|-----------------------------------|---------|--------|---------|---------|---------|---------|
| Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä | 113 592 | 95 091 | 150 699 | 138 717 | 137 372 | 160 312 |

Kuntayhtymän palveluksesta jäi eläkkeelle vuoden 2024 aikana 10 henkilöä (vuonna 2023 15). Se vastaa 2,87 % 31.12.2024 palveluksessa olleesta henkilöstöstä (vuonna 2023 2,78 %). Kaikkiaan eläkkeelle on siirtynyt neljän vuoden aikana 48 henkilöä. Eläkelaista johtuva eläkeiän nosto näkyi pitkällä aikavälillä henkilöstötilastoissa.

4.2. Poissaolot

4.2.1. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot ovat työntekijän omasta sairaudesta sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuneita poissaoloja. Terveysperusteisia poissaoloja vuonna 2024 on ollut yhteensä 3232 kalenteripäivää, joista työtapaturmista johtuvia oli 29 päivää (vuonna 2023 50). Keskimäärin terveysperusteisia poissaoloja oli 9,4 kalenteripäivää per henkilötyövuosi (vuonna 2023 8,1).

Taulukoissa ovat terveysperusteiset poissaolot keston mukaan jaoteltuina.

| Terveysperusteiset poissaolot 2024 (kaikki yhteensä, myös tapaturmat) | Palkalliset sairauspoissaolot kalenteripäivät | Palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäivät | Yhteensä |
|---|---|---|-------------|
| 1-7 päivää | 988 | 7 | 995 |
| 8-29 päivää | 878 | 0 | 878 |
| 30-59 päivää | 789 | 0 | 789 |
| 60-89 päivää | 124 | 0 | 124 |
| 90-179 päivää | 102 | 0 | 102 |
| Yli 180 päivää | 180 | 164 | 344 |
| YHTEENSÄ | 3061 | 171 | 3232 |
| Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi | | | 9,4 |

| Terveysperusteisten poissaolojen määrä 2020-2024 | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 |
|--|------|------|------|------|------|
| Yhteensä pv | 3232 | 2794 | 3897 | 2421 | 1668 |
| Kalenteripäivää/henkilötyövuosi | 9,4 | 8,1 | 11,6 | 7,2 | 5 |

Sairauspoissaoloja on ollut 219 henkilöllä. Nolla päivää sairastaneiden osuus on 51 % kaikista vuoden aikana palvelussuhteessa olleista 445 henkilöstä. Ilman sairauspoissaoloja olevien määrä näyttäisi lisääntyneen samalla kun sairauspoissaolojen määrä on hiukan lisääntynyt, mikä kertonee sairauspoissaolojen jonkinasteisesta keskittymisestä.

| | |
|---|---------|
| Sairauspoissaoloprosentti | 2,57 % |
| 0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä) | 51,00 % |

4.2.2. Kaikki poissaolot

Kaikkiaan poissaoloja oli 8551 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 2024 aikana poissaolopäiviä kertyi 11 464 päivää. Poissaolojen määrä lisääntyi 32 %:lla verrattuna edelliseen vuoteen. Sairauspoissaolojen määrä oli 3 092 päivää,

5. 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, kehitysjohtaja 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 2024 11 kertaa. Vuosittain toistuvien lakisääteisten asioiden lisäksi toimikunta käsitteli mm. työsuorituksen arviointijärjestelmän luontia ja toimeenpanoa, paikallisen järjestelyvaraerän ja kehittämisohjelmaerän jakamista, sairauspoissaolojen ilmoituskäytäntöjä, rakenteellista ja toiminnallista uudistamista ja sähköautossa käytettävien paikannusjärjestelmien vaikutusta henkilöstön tietosuojaan.

Työsuojelun tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot ja tukea työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä. Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän keskeisimmät työsuojeluasiakirjat ovat Työsuojelun toimintaohjelma, Varhaisen tuen malli, Palo- ja pelastussuunnitelmat, Työterveyshuollon toimintasuunnitelma, Kriisisuunnitelma ja Sisäilmatyöryhmän toimintaohje.

Kuntayhtymän työsuojelupäällikkönä toimii kiinteistöpäällikkö Mikko Heittokangas. 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. Työsuojelutoimikunta ja sisäilmatyöryhmä kokoontuvat aina yhtä aikaa. Tavoitteena työryhmillä on kokoontua kuukausittain, mutta ennen kaikkea tarkoitus on kokoontua tarpeen mukaan joustavasti. Kokouksia ennen kokouspaikkakunnan henkilöstölle lähetettiin ennakkokysely, jolla kartoitettiin henkilöstön käsitystä yksikkönsä työsuojelun- ja sisäilman tilanteesta. Kyselyn tuloksia käsiteltiin tuoreeltaan paikkakunnittain olevissa kokouksissa.

Aluehallintovirasto tarkasti rakennustyömaan työturvallisuuden vuonna 2024 Nivalassa Vanhan Pirttirannantien omakotitalotyömaalla.

Kuntayhtymässä rakennusten sisäilma haastaa tilojen terveysturvallisen käytön. Oulaisissa Oulaistenkadun yksikkö poistettiin käytöstä kesällä 2024. Tämän yksikön opetus siirtyi puh-
tauspalvelualan osalta Oulaisiin Kuntotielle. Ravintola- ja catering-alan opetus siirtyi Oulai-
siin Kosteekadulle. Ylivieskassa Kuusitiellä on muutamia opetus- ja työtiloja jouduttu myös
poistamaan käytöstä. Näiden osalta opetus on järjestetty jäljelle jääviin tiloihin uudelleen.

Työterveyslaitos on laatinut sisäilmaongelmien ratkaisemiseksi toimintamallin, jossa sisäil-
maongelmaa käsitellään moniammatillisessa sisäilmatyöryhmässä. Työsuojelupäällikkö on
osallistunut AMKE:n (Ammattiosaamisen kehittämisyhdistyksen) Turvis-verkoston tapaami-
siin. Verkoston toiminnan tavoitteena ovat oppilaitosturvallisuuden hyvien käytänteiden ja-
kaminen ja tiedonvaihto, turvallisuusasioiden ajankohtainen seuraaminen yhdessä sekä tur-
vallisuustyön käytännön uudet yhteistyömahdollisuudet.

If Vahinkovakuutus Oyj:n vakuutustilaston mukaan työtaturmia vuonna 2024 sattui hen-
kilöstölle 19 (vuonna 2023 21, vuonna 2022 16) kappaletta, joista työmatkataturmia oli
kolme.

Tapaturmien määrä on hiukan laskenut edellisestä vuodesta. Pääosin vahingot ovat lieviä.
Suurin osa oli ruhjevammoja, sijoiltaan menoja ja haavoja.

Läheltäpiti-ilmoituskanava on käytössä kuntayhtymän intrassa. Palo- ja pelastussuunnitel-
mat ovat yhtenäistetty pilvipalveluna. Henkilöstön riittävää EA-valmiutta on lisätty ja siihen
on kiinnitetty huomiota. Mobiilipohjainen hälytys- ja viestintäjärjestelmä otettiin käyttöön vuo-
den 2021 alusta. Henkilöstölle järjestettiin poistumisharjoitukset elokuussa ja syksyllä hen-
kilöstölle ja opiskelijoille toteutettiin poistumisharjoitus Secapp-järjestelmän kautta.

6. HENKILÖSTÖEDUT JA VIRKISTYSTOIMINTA

Kuntayhtymä tarjoaa päivittäin koko henkilöstölle tiedotuskahvit. Lisäksi henkilöstöllä on
mahdollisuus myös edulliseen ruokailuun ja iltapäiväkahviin.

Koulutuskuntayhtymä tarjoaa henkilöstölle 100 €:n arvoisen SmartumPlus-liikunta- ja kult-
tuuri- sekä hierontaedun. Smartum-edun saa vakituinen henkilöstö tai kun palvelusuhde
kestä vähintään viisi kuukautta. Henkilöstön kevät- ja syyskuntokampanjat toteutettiin jo-
kaisessa toimipisteessä. Kuntokampanjalla pyritään motivoimaan henkilöstöä harrasta-
maan liikuntaa vähintään 30 minuuttia päivässä, mielellään joka päivä. Liikuntaa harrasta-
malla ylläpidetään ja parannetaan omaa hyvinvointia. Palkintoina jaettiin Smartum-etuja.
Keväällä toteutettiin Kevätpörräys-kampanja ja syksyllä Liikkeelle-kampanja (Saku ry:n).
Molemmissa kampanjoissa henkilöstön tiimit keräsivät liikuntaminuutteja ja hyvän olon te-
koja.

Kuntayhtymän henkilöstöllä on käytössä työsuhdepyöräetu vakituiselle henkilöstölleen. Etu
tarjotaan osana kokonaispalkkaa ja sen hyödyntäminen on vapaaehtoista.

Suurimmassa osassa toimipisteistä henkilöstöllä on mahdollista hyödyntää liikunta- ja/tai
kuntosalivuoroja. Erilaisilla Liikkuva opiskelu –hankkeilla hankittuja liikuntavälineitä ja urhei-
lukelloja on mahdollista lainata ja hyödyntää vapaa-ajalla. Henkilöstön on mahdollista ko-
keilla myös ekologisia liikkumisvaihtoja, kuten sähköpyöriä ja sähkö-fatbike-pyöriä. Jokai-
sessa toimipisteessä toimivat hyvinvointijaokset, joissa on mukana aktiivista henkilöstöä ja

opiskelijoita. Hyvinvointijaokset suunnittelevat ja toteuttavat liikuntaan ja hyvinvointiin liittyviä tapahtuvia toimipisteissä.

Koulutuskuntayhtymä menestyi hienosti Saku ry:n valtakunnallisessa liikunnan kilpailutoiminnassa. Tanhuvaaran talvikisoissa jedulaiset menestyivät sekä yksilölajeissa että seka-sarjan sählyssä. Henkilöstön lentopalloturnaus järjestettiin toukokuussa Pajulahdessa. Miesten joukkue oli A-sarjassa hopealla. SAKU ry:n Pyöräilyn kotiratakisa oli käynnissä heinäkuusta syyskuuhun.

SAKU ry:n syyskisoissa Kokkolassa jedulaiset menestyivät mm. cooperissa, juoksuissa, kuulantönnössä, keihäässä, kiekossa, saappaanheitossa, frisbeegolfissa sekä sprinttisuunnistuksessa. Beach volleyn miesten sarjassa jedulaiset voittivat kultaa ja pronssia. Pesäpallossa joukkue toi kultaa.

Marraskuussa koulutuskuntayhtymä oli pohjoisen alueen järjestäjänä padelissa. Paripelissä jedulaiset olivat pronssilla. Marraskuun lopussa Turussa sekalentisjoukkue oli A-sarjassa pronssilla.

Henkilöstön yhteistä virkistysiltapäivää vietettiin kesäkuun alussa Kalajoella, jossa oli tarjolla hyvinvointiluento, erilaisia aktiviteetteja, yhdessäoloa sekä herkullinen buffet-ruokailu. Tämän lisäksi osa toimipisteistä ja tiimeistä ovat järjestäneet omia hyvinvointitapahtumia.

7. YHTEENVETO

Tämä henkilöstökertomus on Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän 13. toimintavuoden yhteenvetoa erityisesti henkilöstöön liittyvistä keskeisistä tunnusluvusta, strategisten painopistealueiden toteutumisesta, kehittämistoiminnasta, henkilöstökoulutuksista sekä työkykyä ylläpitävästä toiminnasta vuoden 2024 aikana.

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän henkilöstömäärä oli 31.12.2024 yhteensä 349 henkilöä. Henkilöstömäärä laski 10 työntekijällä viime vuoteen verrattuna. Eläkkeelle on siirtynyt 10 henkilöä. Koko henkilöstön määrästä vakinaisia kokoaikaisia henkilöitä oli 77 %. Osa-aikatyössä oli yhteensä 44. Osa-aikatyössä olevista henkilöistä naisia on 80 % ja miehiä 20 %.

Henkilöstön iän keskiarvo vuoden lopulla oli 50,8 vuotta. Suurinta ikäryhmää edustaa 60–64-vuotiaat, johon vuonna 2024 kuului 76 työntekijää. Yli 60-vuotiaita oli 83 työntekijää. Kaikkiaan kuntayhtymässä yli 50-vuotiaita on 210 henkilöä eli heidän osuutensa on 60 % henkilöstöstä.

Kuntayhtymän opetushenkilöstön sukupuolirakenne on jonkin verran naisvoittoinen. Naisia on 113 ja miehiä 102. Toimipisteittäin sukupuolijakauma vaihtelee jonkin verran. Koko opetushenkilöstön määrästä (215 henkilöä) asetuksen mukainen kelpoisuus on 188 henkilöllä. Kuntayhtymän asettama tavoitetaso 93 % alitettiin, kun toteutumaksi tuli 87 %. Koko henkilöstöstä 65 prosentilla on korkeakoulututkinto.

Kehityskeskustelujen toteutumaksi tuli 98 % eli strategiaan asetetusta tavoitteesta hiukan jäätiin.

Terveysperusteisten poissaolojen kokonaismäärä lisääntyi edellisestä vuodesta 16 prosentilla kun samalla nolla päivää sairastaneiden osuus lisääntyi. Terveysperusteisten poissaolojen määrä oli 9,4 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden.

LIITE 1 Henkilöstötuloslaskelma

| HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA (ulkoinen) 1.1. - 31.12.2024 | 2024 | 2023 |
|---|--------------------|--------------------|
| TOIMINTATUOTOT YHTEENSÄ | 36 972 587 | 34 800 733 |
| TOIMINTAKULUT | | |
| Henkilöstökulut | | |
| Opetushenkilöstön palkat | -12 841 147 | -12 327 219 |
| Muun henkilöstön palkat | -4 994 311 | -4 902 685 |
| Kokouspalkkiot | -42 138 | -38 873 |
| Ansionmenetykskorvaukset | -4 337 | -4 694 |
| Jaksotetut palkat ja palkkiot | -147 280 | -40 464 |
| Luontaisedut | -11 714 | -6 226 |
| Sairausvakuutuskorvaukset | 63 850 | 60 595 |
| Tapaturmakorvaukset | 12 163 | 2 307 |
| Muut kansaneläkelaitoksen korvaukset | 58 513 | 29 372 |
| Palkat ja palkkiot yhteensä | -17 906 401 | -17 227 887 |
| KuEL eläkemaksu | -2 911 425 | -2 828 971 |
| KuEL elämenoperusteinen | 0 | 0 |
| Eläkekulut yhteensä | -2 911 425 | -2 828 971 |
| Kansaneläke- ja sair.vak.maksut | -204 933 | -261 311 |
| Työttömyysvakuutusmaksut | -171 803 | -315 804 |
| Tapaturmavakuutusmaksut | -69 659 | -53 594 |
| Jaksotetut sosiaalivakuutusmaksut | -11 124 | 9 194 |
| Muut henkilösivukulut yhteensä | -457 519 | -621 515 |
| Henkilöstömenot yhteensä | -21 275 345 | -20 678 373 |
| Muut toimintamenot | -11 748 706 | -11 208 132 |
| TOIMINTAKULUT YHTEENSÄ | -33 024 051 | -31 886 505 |
| TOIMINTAKATE | 3 948 537 | 2 914 228 |
| Rahoitustuotot ja -kulut | 834 212 | 602 584 |
| VUOSIKATE | 4 782 748 | 3 516 812 |
| Poistot ja arvonalentumiset | -5 849 549 | -4 409 430 |
| Satunnaiset tuotot | 0 | 0 |
| Satunnaiset kulut | 0 | 0 |
| TILIKAUDEN TULOS | -1 066 801 | -892 618 |
| Poistoeron lis. (-) tai väh.(+) | 1 181 662 | 1 110 151 |
| Varausten lis. (-) tai väh. (+) | 0 | 0 |
| TILIKAUDEN YLIJÄÄMÄ | 114 860 | 217 533 |