



JEDU

Jokilaaksojen
koulutuskuntayhtymä

Henkilöstökertomus vuodelta 2025

Hyväksytty yhtymähallituksessa 25.3.2026
Käsitelty yhteistyötoimikunnassa 23.3.2026

Sisällys

1. JOHDANTO	2
2. KESKEISET TUNNUSLUVUT	2
2.1 Henkilöstön määrä	2
2.2 Henkilöstön ikäjakauma	6
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 koulutusaste	11
3.4 Opetushenkilöstön asetuksen mukainen kelpoisuus.....	13
3.5 Henkilöstön rekrytointi ja vaihtuvuus.....	14
4. TYÖKYKY JA SITÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA	16
4.1 Varhaisen tuen malli ja henkilöstön eläköityminen.....	16
4.2. Poissaolot	17
4.2.1. Terveysperusteiset poissaolot.....	17
4.2.2. Kaikki poissaolot	18
5. YHTEISTOIMINNAN JA TYÖSUOJELUN TOTEUTUMINEN	19
6. HENKILÖSTÖEDUT JA VIRKISTYSTOIMINTA	21
7. YHTEENVETO	23
LIITE 1 Henkilöstötuloslaskelma	24

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

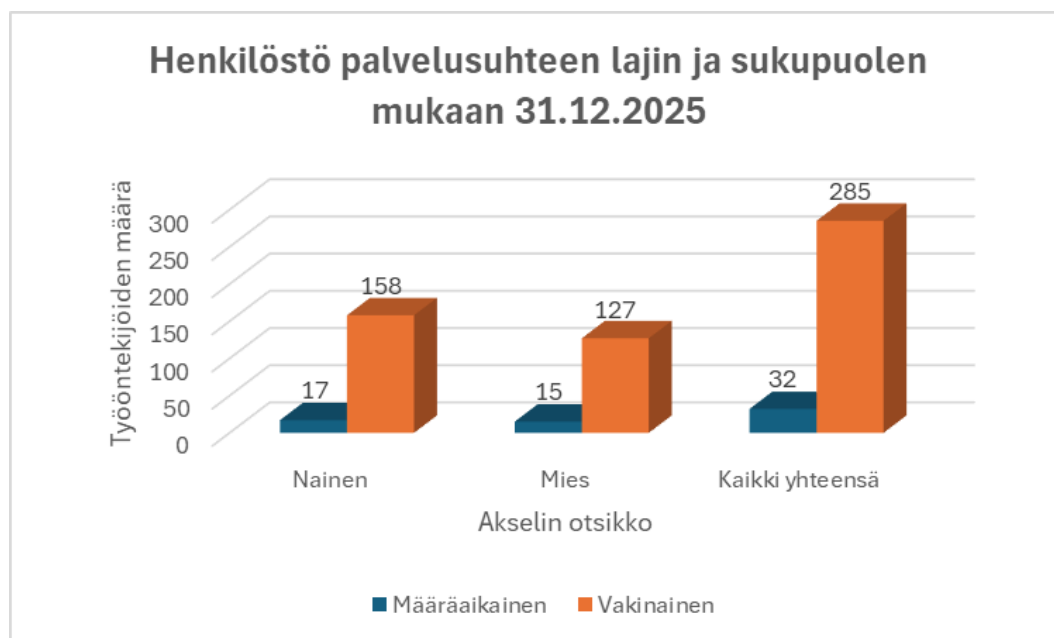
2.1 Henkilöstön määrä

Kuntayhtymän henkilöstömäärä oli 31.12.2025 yhteensä 317 henkilöä. Määrään on laskettu aktiivipalvelussuhteessa oleva päätoiminen henkilöstö mainittuna päivänä.

Kuntayhtymän henkilöstön kokonaismäärä vuonna 2025 on vähentynyt edellisestä vuodesta 32 henkilöllä. Sekä vakinaisten että määräaikaisten määrä on vähentynyt. Eläkkeelle siirtyi vuoden 2025 aikana 14 henkilöä.

Henkilöstö 31.12.2025	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä 2025	Kaikki yhteensä 2024	Kaikki yhteensä 2023	Kaikki yhteensä 2022	Kaikki yhteensä 2021	Kaikki yhteensä 2020	Kaikki yhteensä 2019
Määräaikainen	15	17	32	49	51	30	34	36	31
Kokoaikainen	14	10	24	37	41	24	30	28	25
Osa-aikainen	1	7	8	12	10	6	4	8	6
Vakinainen	127	158	285	300	308	314	302	297	301
Kokoaikainen	122	140	262	268	270	281	273	274	277
Osa-aikainen	5	18	23	32	38	33	29	23	24
Kaikki yhteensä	142	175	317	349	359	344	336	333	332

Koko henkilöstön määrästä vakinaisia kokoaikaisia henkilöitä on 83 %. Vakinaisia henkilöitä on kaikkiaan 90 % henkilöstöstä. Osa-aikaisista henkilöistä naisia on 81 %. Koko henkilöstöstä naisten osuus on 55,21 %.



HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ	2025		2024		2023		2022		2021	
Yhtymäpalvelut	54		68		65		66		65	
vakinaiset	53		63		62		65		63	
määräaikaiset	1		5		3		1		2	
Yhteiset palvelut	41		44		39		40		33	
vakinaiset	29		33		32		36		30	
määräaikaiset	12		11		7		4		3	
Koulutuskeskus JEDU										
Haapajärvi	24		24		26		23		22	
vakinaiset	21		20		20		20		19	
määräaikaiset	3		4		6		3		3	
Haapavesi	32		37		42		40		40	
vakinaiset	27		31		35		36		36	
määräaikaiset	5		6		7		4		4	
Nivala	71		67		70		67		69	
vakinaiset	64		55		58		59		59	
määräaikaiset	7		12		12		8		10	
Kalajoki	21		20		24		21		20	
vakinaiset	19		17		20		19		18	
määräaikaiset	2		3		4		2		2	
Oulainen	37		41		41		35		34	
vakinaiset	37		35		35		32		33	
määräaikaiset	0		6		6		3		1	
Siikalatvan Piippola	4		9		10		11		12	
vakinaiset	2		7		8		8		8	
määräaikaiset	2		2		2		3		4	
Vankilakoulutus	13		14		14		14		13	
vakinaiset	13		14		13		13		12	
määräaikaiset	0		0		1		1		1	
Ylivieska	20		25		28		27		28	
vakinaiset	20		25		25		24		24	
määräaikaiset	0		0		3		3		4	
Henkilöstön lukumäärä yhteensä	317		349		359		344		336	
vakinaiset	285	90 %	300	86 %	308	86 %	312	91 %	302	90 %
määräaikaiset	32	10 %	49	14 %	51	14 %	32	9 %	34	10 %
Muutos 2020 - 2025	-32		-10		15		8			
Kokoaikaisia	286		305		311		304		303	
Osa-aikaisia	31		44		48		40		33	

Henkilötyövuosi (HTV) on palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä jaettuna 365 päivällä. Henkilötyövuosia oli vuonna 2025 324 (vuonna 2024 345). Kun henkilötyövuosiin lisätään ostopalveluina ja toimeksiantosuhteessa tehty työ, henkilötyövuosia on yhteensä 365.

HENKILÖTYÖVUODET 2025			
Yksikkö	Palkatut HTV	osto-palvelut ja toimeksiannot HTV	Yhteensä
Haapajärvi	22,04	0,08	22,12
Haapavesi	34,54		34,54
Kalajoki	20,37	1,51	21,88
Nivala	65,77	5,13	70,90
Oulainen	38,87	0,44	39,31
Piippola	7,21		7,21
Vankilakoulutus	12,24		12,24
Ylivieska	24,02		24,02
Yhteiset palvelut	40,92	1,00	41,92
Yhtymäpalvelut	57,59	33,26	90,85
YHTEENSÄ	323,57	41,42	364,99

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

Opiskelijatyövuosia yhtä opetus- ja ohjaushenkilöstön työvuotta kohden on 10,94 (v. 2024 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 434 (vuonna 2024 445) yksittäistä henkilöä. Jokainen yksittäinen henkilö on laskettu tilastoon vain kerran. Kuntayhtymä ei käytä vuokratyöntekijöitä. Vuoden aikana työskennelleiden määrä kuntayhtymässä on vähentynyt yhdeksällä henkilöllä edellisestä vuodesta. Vakinaisten osuus koko henkilöstöstä oli 75 % kuten edellisessäkin vuonna.

Vakinaiset ja määräaikaisten työntekijät vuoden 2025 aikana	Määrä-aikainen	Vakinainen	Kaikki yhteensä	Vakituisten %-osuus kokonaismäärästä	Vuosi-työnte-kijöiden määrä 2025	Vuosi-työnte-kijöiden määrä 2024	Vuosi-työnte-kijöiden määrä 2023	Vuosi-työnte-kijöiden määrä 2022	Vuosi-työnte-kijöiden määrä 2021
Haapajärvi	10	24	34	6 %	34	34	33	32	38
Haapavesi	10	31	41	9 %	41	51	53	52	53
Kalajoki	6	20	26	4 %	26	26	29	31	28
Nivala	27	62	89	15 %	89	85	94	82	84
Oulainen	5	40	45	8 %	45	51	49	45	44
Piippola	8	4	12	2 %	12	19	20	23	23
Vankilaopetus	1	15	16	3 %	16	14	14	17	18
Ylivieska	1	28	29	6 %	29	34	34	35	36
Yhteiset palvelut	25	41	66	9 %	66	54	56	51	41
Yhtymäpalvelut	3	73	76	15 %	76	77	75	79	78
Kaikki yhteensä	96	338	434	75 %	434	445	457	447	443

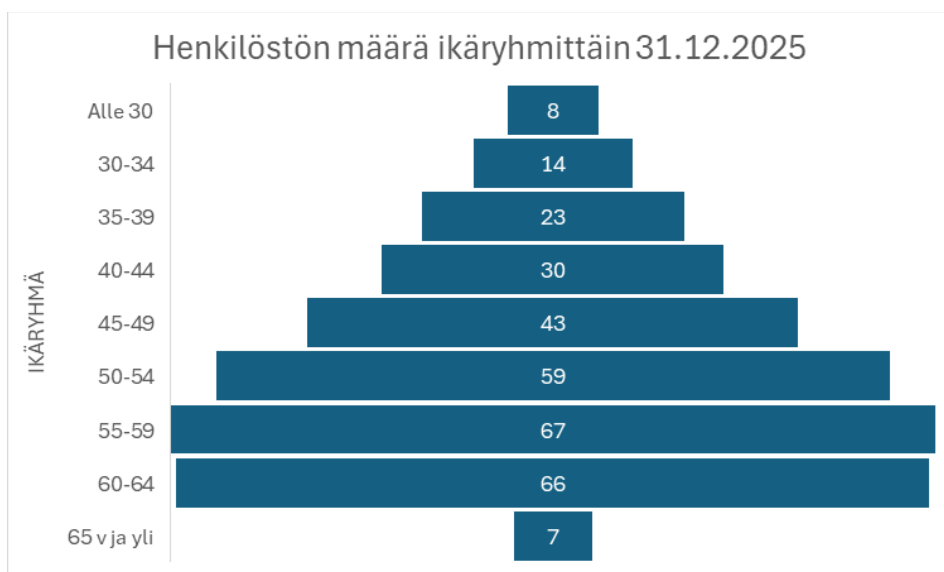
Yhteisten palvelujen henkilöstö sisältää eri paikkakuntien toimintayksiköissä työskentelevät rehtorin, kehitysjohtajan, opinto-ohjaajat, opintosihteerit, koulutussuunnittelijat, asiantuntijat, markkinointihenkilöstön, hanketyöntekijät ja muut kehittämistoiminnan työntekijät. Yhtymäpalvelujen henkilöstöön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

2.2 Henkilöstön ikäjakauma

Henkilöstön iän keskiarvo on 51,15 vuotta (vuonna 2024 50,8 vuotta). Suurin yksittäinen ikäryhmä on 55-59 -vuotiaat, joita on 67 henkilöä.

31.12.2025 yli 50-vuotiaita kuntayhtymässä oli 199 henkilöä (v. 2024 210, v. 2023 217). Heidän osuutensa on 63 % henkilöstöstä (v. 2024 60 %, v. 2023 60 %).

IKÄRYHMÄ	Alle 30	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 v ja yli
2025	8	14	23	30	43	59	67	66	7



Kuntayhtymässä työskenteli vuoden 2025 lopussa 73 työntekijää, joiden ikä on vähintään 60 vuotta. Taulukkoon on eritelty henkilöstöryhmittäin 65 vuoden ikään tulevien henkilöiden määrä viiden vuoden aikana. Se on 23 % koko henkilöstön määrästä (koko henkilöstö 317 henkilöä 31.12.2025).

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä ELÄKÖITYVÄT AMMATTIALOITTAIN 2025-2030							
Tilanne 31.12.2025							
65 vuoden ikään	0 vuotta	1 vuosi	2 vuotta	3 vuotta	4 vuotta	5 vuotta	Yhteensä
tukipalvelut	3	5	2	8	7	1	26
opettajat/koulutusjohtajat ja -päälliköt	4	7	7	10	11	8	47
Yhteensä henkilöitä	7	12	9	18	18	9	73

Vuoden 2025 aikana eläkkeelle jäi yhteensä 14 henkilöä. Keskimääräinen ikä jäädä vanhuuseläkkeelle on kuntayhtymässä 64,75 vuotta.

3. STRATEGISTEN PAINOPISTEALUEIDEN TOTEUTUMINEN HENKILÖSTÖSTRATEGIAN NÄKÖKULMASTA

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

Työhyvinvointia seurataan Kuntien eläkevakuutuksen työhyvinvointikyselyllä, joka mahdollistaa työhyvinvointitiedon vertaamisen vastaaviin koulutuksen järjestäjiin. Kyselyä toteutettiin viimeksi vuonna 2023. Kyselyn tulosten perusteella voidaan todeta tulosten heikentyneen joka osa-alueella edellisestä kyselystä. Kyselyyn vastasi 169 työntekijää 324 kyselyn saaneesta. Vastausprosentti oli siis 52,2 %.

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

Toimenpiteitä

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 alakoh- taista toimialaorganisaatiota. Esihenkilötyössä korostetaan valmentavaa työtettä ja positiivisen johtamisen kulttuuria sekä poisoppimista vanhoista toimintatavoista.

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.

Syys-lokakuun vaihteessa 2025 toteutetun Kuntien eläkevakuutuksen työhyvinvointikyselyn keskiarvo oli 3,4 pistettä (max. 5 pistettä). Mitattavien osa-alueiden välillä oli vaihtelua. Kyselyn osa-alueista parhaat pisteet saivat ”Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri” 4,1 pistettä, ” Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti” 3,9 pistettä ja ”Esihenkilöni on innostava ja kannustava” 3,9 pistettä. Sen sijaan heikoimmat 2,1 pistettä saivat ”Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan” ja 2,2 pistettä ”Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen”.

Kyselyn pohjalta tehtiin uusi, avoimiin kysymyksiin pohjautuva kysely, jonka tulosten pohjalta on suunniteltu ja toteutetaan toimenpiteitä vuoden 2026 aikana.

3.2 Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen sekä henkilöstötuloslaskelma

Henkilöstön ammatillisen osaamisen uudistamiseen liittyvät koulutuspäivät on koottu ESS-tietokantaohjelmasta.

Esihenkilöä kohden koulutuspäiviä on ollut vuoden aikana neljä (v. 2024 seitsemän). Esihenkilöasemassa olevia oli 23 eri henkilöä vuoden aikana.

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

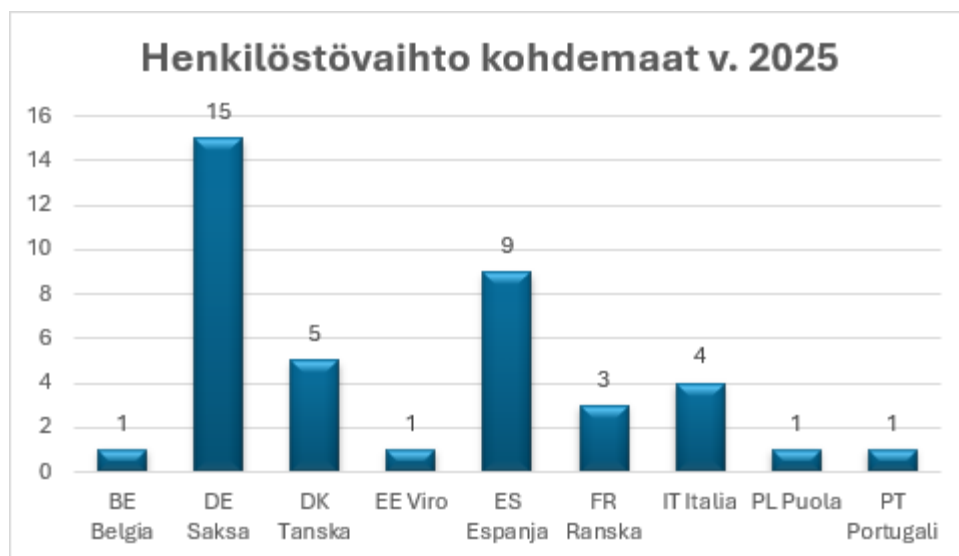
Kehityskeskustelut suorittaa vuosittain lähiesihenkilö. Kehityskeskustelujen yhtenäisyyteen ja laatuun tullaan panostamaan 2024–2026. Keskustelujen yhteydessä laaditaan jokaiselle tavoitteet ja kehityssuunnitelma seuraavalle vuodelle. Kehityskeskustelulomaketta kehitetään niin että se sisältää alakohtaisen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

Alla olevassa tilastossa ovat vuoden 2025 toteutuneet henkilöstön koulutuspäivät. Koulutuspäiviä oli yhteensä 1256, mikä vastaa n. kolmea henkilötyövuotta (=1256 pv/365 pv/vuosi). Koulutuspäivien määrä on vähentynyt edellisestä vuodesta 31 %. Henkilöstöstrategiassa tavoitteena on vähintään kuusi koulutuspäivää vakinaista työntekijää kohden. Tavoitteesta jäätin, sillä koulutuspäiviä tuli 4,41 vakinaista työntekijää kohden (vuonna 2024 6,09 pv/hlö). Vakinaisia työntekijöitä oli vuoden lopussa 285.

KOULUTUSPÄIVÄT VUONNA 2025	Palkalliset koulutuspäivät Koulutuspäivät yhteensä	Palkalliset koulutuspäivät Koulutuspäivät/ vakituinen henkilöstö 31.12.2025	Palkattomat koulutuspäivät Koulutuspäivät yhteensä	Palkattomat koulutuspäivät Koulutuspäivät/ vakituinen henkilöstö 31.12.2025
Ammatillinen henkilöstökoulutus	1256	4,41	0	0
Muu koulutus	0,00	0,00	7,00	0,02

Henkilöstön ulkomaan liikkuvuusjaksoja toteutui yhteensä 40 vuonna 2025. Näistä liikkuvuuksista 28 toteutettiin Erasmus KA1 ja KA2 -hankkeiden rahoituksella, kuusi muun hankerahoituksen kautta ja viisi Jedun omalla rahoituksella. Henkilöstön liikkuvuusjaksojen kestot olivat 3-15 päivän mittaisia. Lisäksi vuoden aikana toteutettiin yksi kahden viikon mittainen työelämäjakso Espanjassa. Kotimaan työelämäjaksoja ei vuonna 2025 järjestetty.

Henkilöstö osallistui liikkuvuusjaksoille monipuolisesti. He osallistuivat job-shadowing jaksoille, toimivat opiskelijoiden ryhmämatkojen pedagogisena tukena sekä toimivat opiskelijoiden tukihenkilöinä varmistaen opiskelijaliikkuvuuden laadun. Lisäksi henkilöstö on osallistunut hankekokouksiin ja valmistelevalle vierailuille yhteistyöorganisaatioihin. Liikkuvuusjaksojen aikana henkilöstö vahvisti osaamista uusista opetusmenetelmistä ja työelämäyhteistyön käytännöistä. Samalla he tutustuivat ammatillisen koulutuksen toimintatapoihin kohdemaassa ja kehittivät yhteistyö- ja verkostoitumistaitoja. Vuonna 2025 liikkuvuusjaksoja toteutui Belgiassa, Espanjassa, Italiassa, Portugalissa, Puolassa, Ranskassa, Saksassa, Tanskassa ja Virossa.



Kehityskeskustelut ovat toteutuneet 91 prosenttisesti strategisesta tavoitteesta, joka on 100 %. Määrä on käytyjen keskustelujen määrä.

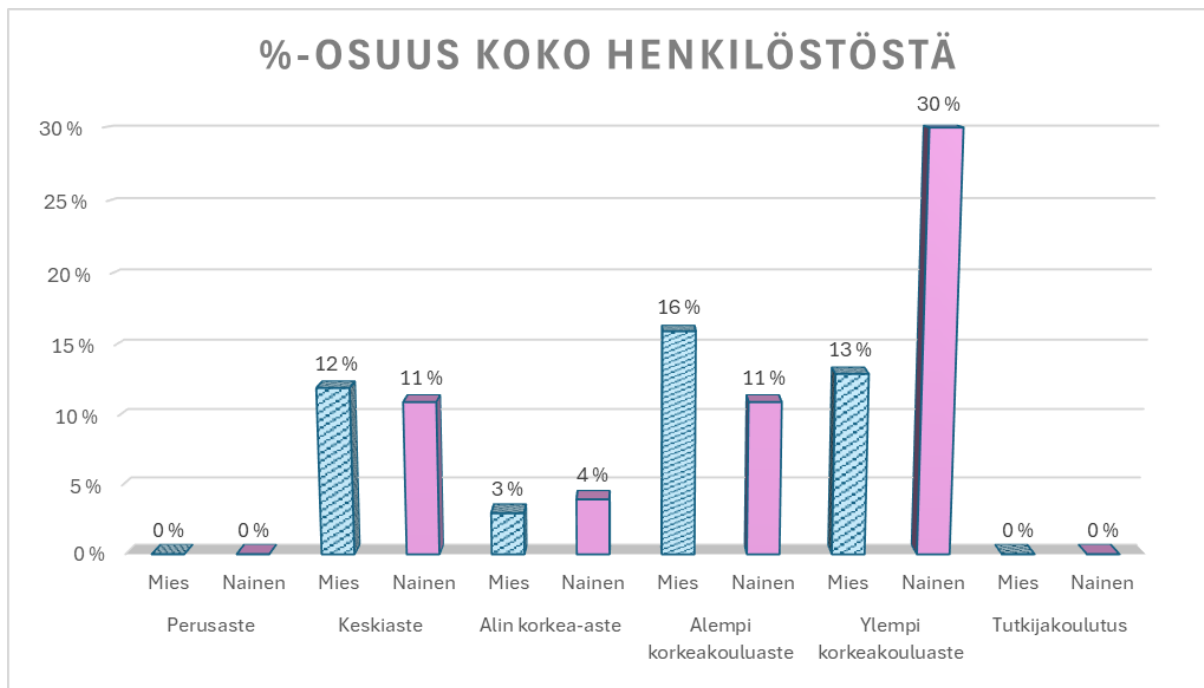
Kehityskeskustelut 2025		Määrä	Toteutumis -%
Haapajärvi	Koulutusjohtaja	22	95 %
Haapavesi	Koulutusjohtaja	14	100 %
	Koulutuspäällikkö	10	80 %
Kalajoki	Koulutusjohtaja	19	100 %
Nivala	Koulutusjohtaja	31	100 %
	Koulutuspäällikkö	18	100 %
	Koulutuspäällikkö	25	100 %
Oulainen	Koulutusjohtaja	20	100 %
	Koulutuspäällikkö	14	100 %
Siikalatva	Koulutusjohtaja	12	92 %
Vankila	Koulutusjohtaja	12	100 %
Ylivieska	Koulutusjohtaja	14	100 %
Yhteiset palvelut	Rehtori	11	100 %
	Työelämäpalvelut koulutusjohtaja	3	100 %
	Kehitysjohtaja	20	75 %
	Opiskelijahallintopäällikkö	13	100 %
Yhtymäpalvelut	Hallituksen puheenjohtaja	1	0 %
	Kuntayhtymän johtaja	5	40 %
	Hallinto- ja talousjohtaja	12	100 %
	Tietohallintopäällikkö	9	100 %
	Ravitsemis- ja laitoshuoltopäällikkö	26	100 %
	Kiinteistöpäällikkö	2	100 %
	Kiinteistön ylläpitöinsinööri	4	100 %
Yhteensä		317	91 %

*Tilastosta on poistettu pitkällä virkavapaalla olevat henkilöt.

3.3 Henkilöstön koulutusaste

Henkilöstön koulutusaste miehet - naiset -näkökulmasta

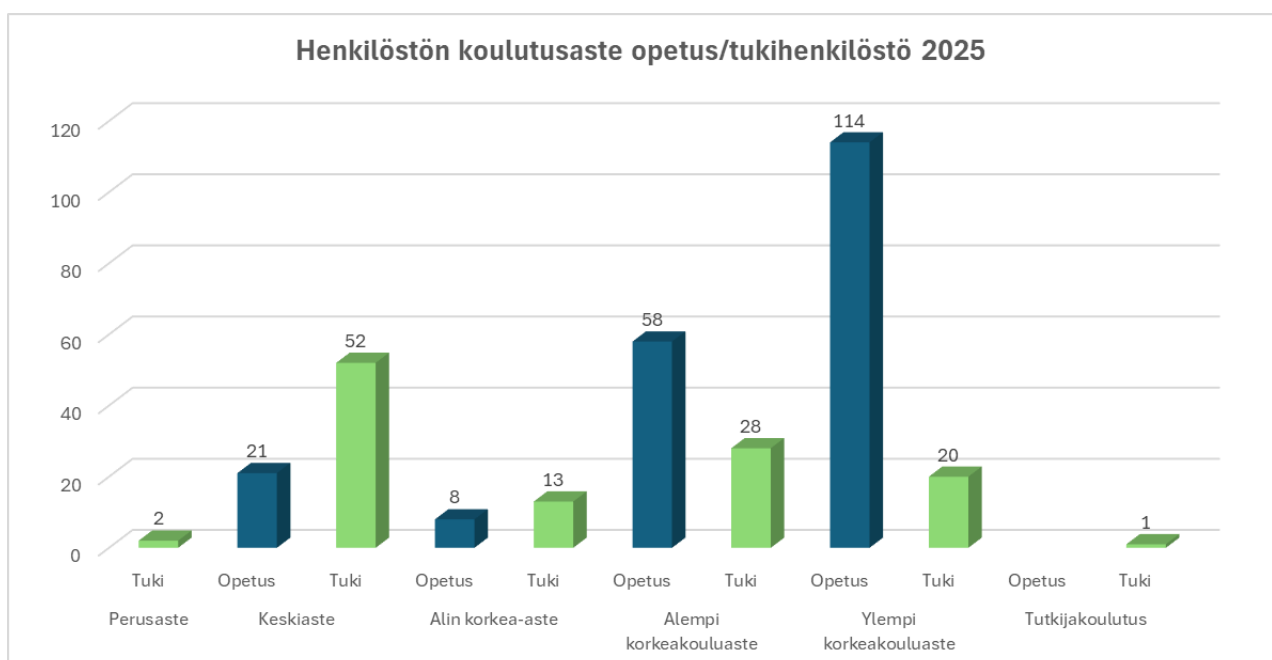
Henkilöstön koulutusaste miehet/naiset 2025	Perusaste		Keskiaste		Alin korkea-aste		Alempi korkeakouluaste		Ylempi korkeakouluaste		Tutkijakoulutus	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen
%-osuus koko henkilöstöstä	0 %	0 %	12 %	11 %	3 %	4 %	16 %	11 %	13 %	30 %	0 %	0 %



Henkilöstön koulutus rakenteen kuvauksissa on käytetty Tilastokeskuksen koulutusraKEN-
nejaottelua. Keskiasteen koulutuksiksi luetaan esimerkiksi ylioppilastutkinnot ja ammatilliset
perustutkinnot. Mm. tekniikan, merkonomien ja sairaanhoitajan tutkinnot, jotka eivät ole am-
mattikorkeakoulututkintoja, luetaan alimpaan korkea-asteeseen. Alempi korkeakouluaste si-
sältää mm. insinöörit, ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot. Ylem-
piä korkeakoulututkintoja ovat muun muassa ylemmät korkeakoulututkinnot ja ylemmät am-
mattikorkeakoulututkinnot. Tutkijakoulutusasteeseen luetaan lisensiaatin ja tohtorintutkin-
not.

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän henkilöstöstä 70 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.

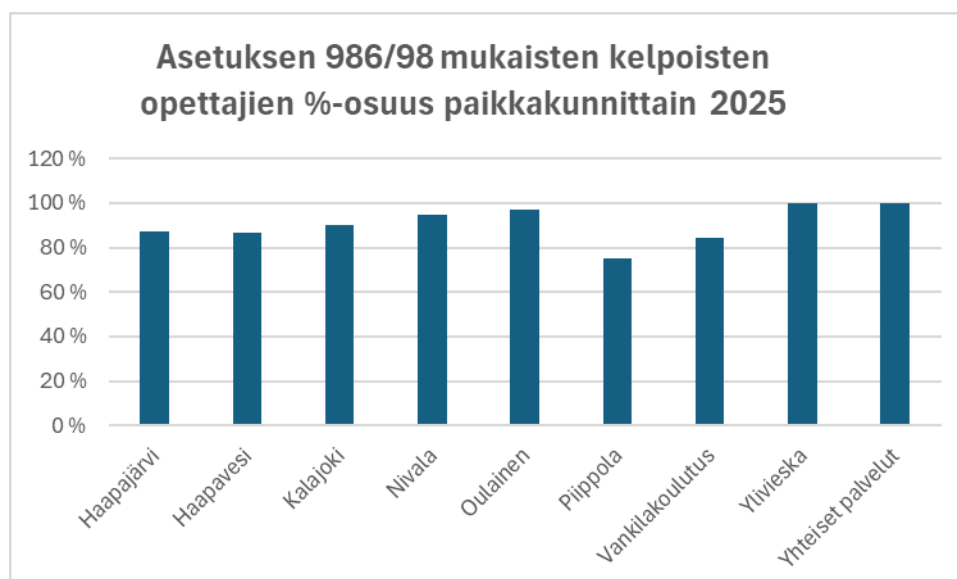
3.4 Opetushenkilöstön asetuksen mukainen kelpoisuus

Toiminta- ja taloussuunnitelman 2024–2026 tavoite on:

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

Koko opetushenkilöstön määrästä (203 henkilöä) asetuksen (986/98) mukainen kelpoisuus oli 189 henkilöllä. Kuntayhtymän asettama tavoitetaso 93 % saavutettiin. Toteutumaksi tuli tavoitteen mukainen 93 %. Kelpoisten opettajien suhteellinen määrä nousi edellisestä vuodesta. Opettajien kokonaismäärä väheni edellisvuodesta 12 opettajalla.

Koko opetushenkilöstön asetuksen mukainen kelpoisuus 31.12.2025	Ei kelpoisuutta	Kyllä kelpoisuus	Kaikki yhteensä	Kelpoisten %-osuus 2025	Kelpoisten %-osuus 2024	Kelpoisten %-osuus 2023	Kelpoisten %-osuus 2022
Haapajärvi	2	14	16	88 %	82 %	82 %	83 %
Haapavesi	3	20	23	87 %	84 %	87 %	96 %
Kalajoki	2	18	20	90 %	94 %	90 %	100 %
Nivala	3	57	60	95 %	83 %	87 %	89 %
Oulainen	1	36	37	97 %	95 %	92 %	97 %
Piippola	1	3	4	75 %	78 %	80 %	80 %
Vankilakoulutus	2	11	13	85 %	86 %	86 %	86 %
Ylivieska	0	19	19	100 %	87 %	85 %	92 %
Yhteiset palvelut	0	11	11	100 %	100 %	100 %	100 %
Kaikki yhteensä	14	189	203	93 %	87 %	88 %	92 %



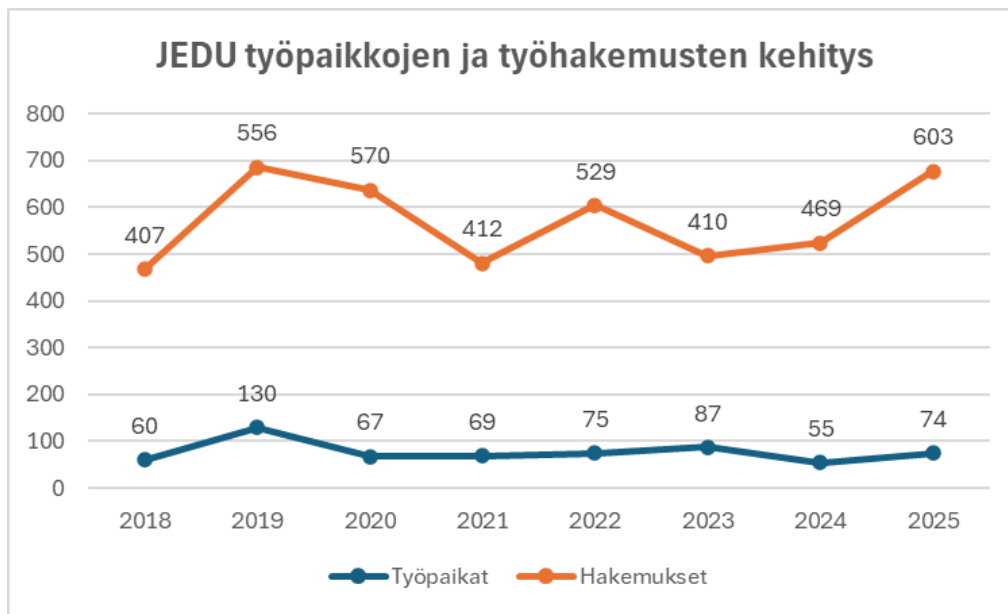
Henkilöstön palkkakulut ovat laskeneet edellisestä vuodesta 547 690 eurolla ja eläkevakuutusmaksut 12 925 eurolla henkilötyövuosien vähentymisen myötä. Virkaehtosopimuksen sopimuskauden palkankorotukset vaikuttavat palkkoja nostavasti ja eläkevakuutusmaksujen lasku selittyy pääosin henkilöstön vähentymisellä, mutta myös työkyvyttömyysmaksukertomen laskulla. Henkilöstötuloslaskelma (liite 1) on koulutuskuntayhtymän tuloslaskelman tilien rakennetta myötäilevä malli. Henkilöstötuloslaskelma pohjautuu kuntayhtymän ulkoiseen tuloslaskelmaan. Henkilöstökulut kokonaisuutena olivat 20,7 miljoonaa euroa.

3.5 Henkilöstön rekrytointi ja vaihtuvuus

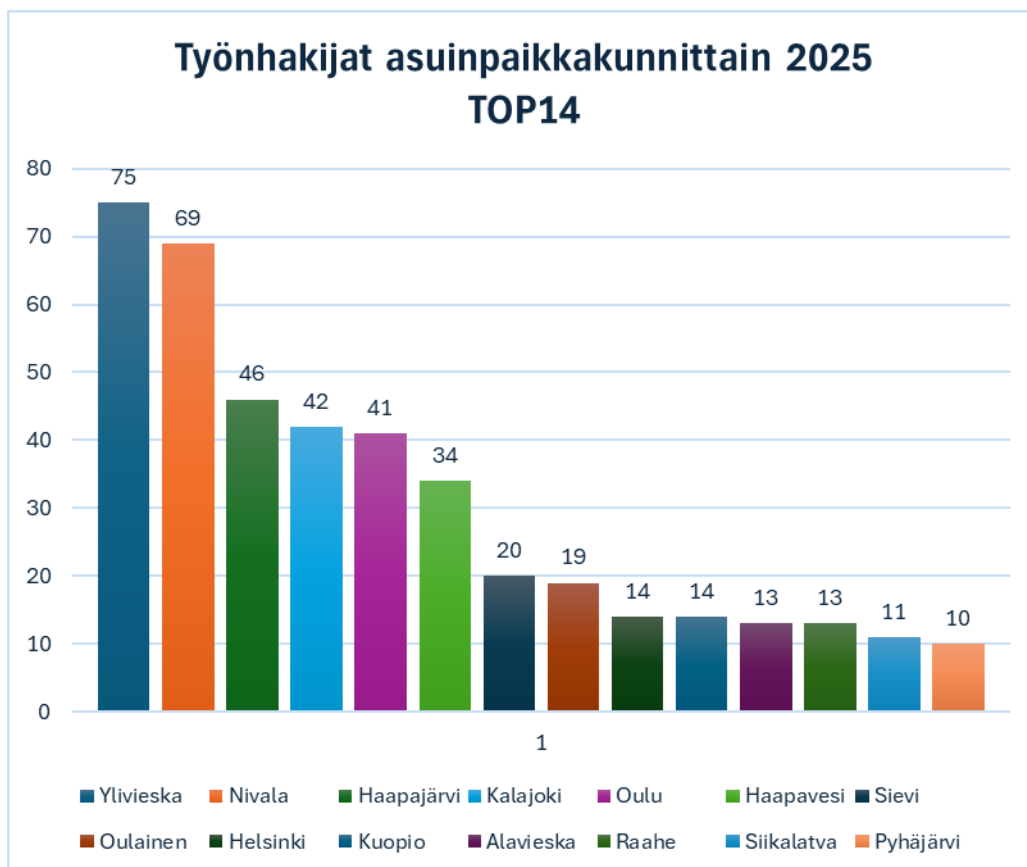
Alla olevaan taulukkoon on koottu henkilöstö- ja hyvinvointistrategiaan sisällytetyt tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2024–2026.

Tavoitteet/Tulos	Mittari, arviointi
Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä on vetovoimainen työnantaja. Tyytyväinen henkilöstö	Henkilöstökyselyn tulokset Henkilöstön vaihtuvuus Opiskelijajalautte Rekrytointiprosessiin osallistuneiden tyytyväisyyskysely
Toimenpiteitä Kehitämme ja tarjoamme erilaisia urapolkuja henkilöstölle. Tiedotamme sisäisesti kaikista työkierto- ja tehtävien vaihtomahdollisuuksista koulutuskuntayhtymässä ja kannustamme henkilöstöä hakeutumaan näihin tehtäviin ja mahdollistamme myös työkierrat. 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. 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.	

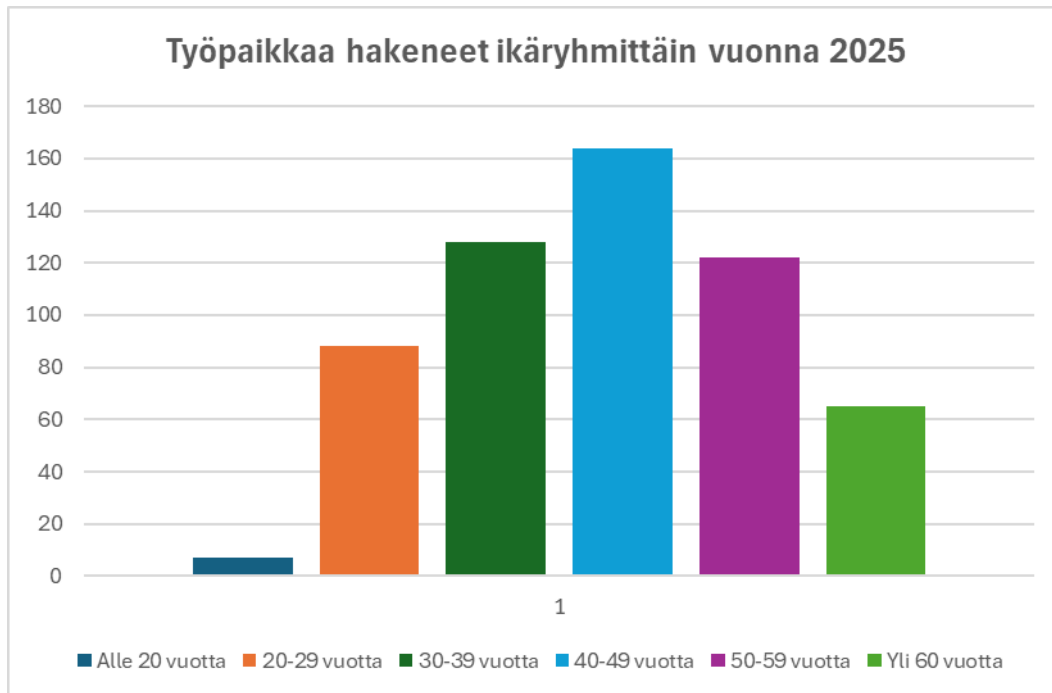
Henkilöstöhankinta toteutetaan sähköisen Kuntarekry-palvelun kautta. Vuoden 2025 aikana Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä oli 74 tehtävää avoinna (vuoden 2024 aikana 55). Hakijoita eri tehtäviin oli vuoden aikana 603 henkilöä (vuonna 2024 469) eli keskimäärin 8,15 hakijaa (vuonna 2024 8,53) tehtävää kohden. Henkilön palkkaamiseen johti 74 (vuonna 2024 48) rekrytointia.



Työnhakijoiden määrä asuinkunnittain vuonna 2025 (14 suurinta)



Työnhakijoiden ikäjakauma vuonna 2025



Vuoden aikana alkoi 23 vakinaista palvelussuhdetta, mikä vastaa 7 %:a kuntayhtymän henkilöstömäärästä 31.12.2025. Palvelussuhteita päättyi 47 kappaletta eli 15 % 31.12.2025 ajankohdan henkilöstömäärästä. Päättyneistä 14 siirtyi eläkkeelle ja 33 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
Tyytyväinen 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 keväällä 2025 Sulkan ja Kestilän vankilaan sekä syksyllä 2025 Ylivieskan yksikköön.

Työterveyshuollon toiminnassa on keskitytty myös määräaikaistarkastuksiin, osatyökykyisten 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. 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.

Kuntayhtymän henkilöstölle tarjottiin mahdollisuutta ilmaiseen influenssarokotukseen työterveyshuollossa.

Työterveyshuollon kustannukset ovat nousseet edellisestä vuodesta. Työterveyshuollon toimijan vaihduttua vuoden 2023 alussa, jäi rästiin jääneitä toimenpiteitä aloitusruuhkan vuoksi. Ruuhkan purku näkyy sekä vuoden 2024 että 2025 kustannuksissa niitä nostaen.

Työterveyshuollon kustannukset	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä	117 207	113 592	95 091	150 699	138 717	137 372

Kuntayhtymän palveluksesta jäi eläkkeelle vuoden 2025 aikana 14 henkilöä (vuonna 20 10). Se vastaa 4,42 % 31.12.2025 palveluksessa olleesta henkilöstöstä (vuonna 2024 2,87 %). Kaikkiaan eläkkeelle on siirtynyt neljän vuoden aikana 49 henkilöä. Eläkelaista johtuva eläkeiän nosto näkyy pitkällä aikavälillä henkilöstötilastoissa.

4.2. Poissaolot

4.2.1. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot ovat työntekijän omasta sairaudesta, työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuneita poissaoloja. Terveysperusteisia poissaoloja vuonna 2025 on ollut yhteensä 3118 kalenteripäivää, joista työtapaturmista johtuvia oli 61 päivää (vuonna 2024 29). Keskimäärin terveysperusteisia poissaoloja oli 9,6 kalenteripäivää per henkilötyövuosi (vuonna 2024 9,4).

Taulukossa ovat terveysperusteiset poissaolot keston mukaan jaoteltuina.

Terveysperusteiset poissaolot 2025 (kaikki yhteensä, myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäivät	Yhteensä
1-7 päivää	802	0	802
8-29 päivää	624	0	624
30-59 päivää	531	0	531
60-89 päivää	324	0	324
90-179 päivää	270	0	270
Yli 180 päivää	382	185	567
YHTEENSÄ	2933	185	3118
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi			9,6

Terveysperusteisten poissaolojen kehitys

Terveysperusteisten poissaolojen määrä 2021-2025	2025	2024	2023	2022	2021
Yhteensä pv	3118	3232	2794	3897	2421
Kalenteripäivää/henkilötyövuosi	9,6	10,0	8,1	11,6	7,2

Sairauspoissaoloja on ollut 214 henkilöllä (vuonna 2024 219). Nolla päivää sairastaneiden osuus on 51 % kaikista vuoden aikana palvelussuhteessa olleista 434 henkilöstä. Prosenttiosuus on pysynyt samana edellisestä vuodesta.

Sairauspoissaoloprosentti	2,64 %
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	51,00 %

4.2.2. Kaikki poissaolot

Kaikkiaan poissaoloja oli 7279 päivää (vuonna 2024 8551), joihin sisältyy terveysperusteiset poissaolot, palkattomat virka- ja työvapaat, palkalliset virkavapaat, raskausvapaat, vanhempainvapaat, opintovapaat, hoitovapaat, lomautukset ja eläkelaitoksen kuntoutukset. Eli poissaolot vähenivät.

Kun em. poissaoloihin lisätään toisen vakanssin hoito omassa kuntayhtymässä tai toisen työnantajan palveluksessa, kaikkiaan vuoden 2025 aikana poissaolopäiviä kertyi 12446 päivää (vuonna 2024 11 464). Poissaolojen kokonaismäärä siis lisääntyi 8,6 %:lla verrattuna edelliseen vuoteen. Lisäys selittyy lisääntyneellä työskentelyllä JEDUn sisällä toisessa tehtävässä (uralla eteneminen, koeajan virkavapaus) ja lisääntyneellä työskentelyllä JEDUn ulkopuolella toisella työnantajalla.

POISSAOLOT VUONNA	2025	2024	2023	2022
50-, 60-vuotispäivä, vihkimispäivä, ym.	10	12	16	10
Julkinen tehtävä (esim. kunnallinen luottamustoimi, toiminta lautamiehenä, tms.)	8	6	13	15
Kuntoutustuki / Määräaikainen työkyvyttömyys				0
Kuntoutus, muu palkaton	233	231	120	28
Lomautus			0	0
Luottamusmieskoulutus	3		0	0
Muu virkavapaus / työloma (palkaton)	603	1304	650	580
Muut opinnot (palkaton)	7	42	16	26
Opintovapaa (palkaton)	741	653	546	770
Omaishoitovapaa	2			
Pakottavat perhesyyt	20	8	14	25
Reservin kertausharjoitus/väestönsuojelukoulutus	12	20	17	39
Sairausloma	2903	3096	2677	3814
Vapaa-ajan tapaturma	146	107	67	40
Työtapaturma ja työmatkatapaturma	69	29	50	43
Vapautus virkatehtävien hoidosta, palkallinen	24	17	17	14
Yksityisasiat	199	256	300	305
Ulkomaan opinto- ja tutustumis- ym. matka		26	0	8
Vuorotteluvapaa		410	278	122
Raskausvapaa/äitiysloma	143	193	143	345
Vanhempainvapaa synnyttäjä	721	1252	734	499
Vanhempainvapaa/isyysvapaa (palkaton)	29	28	7	63
Vanhempainvapaa ei-synnyttäjä/isyysvapaa, palkallinen	52	55	21	22
Hoitovapaa (palkaton)	1284	732	651	828
Äkillisesti sairastuneen lapsen hoito	70	74	126	173
Kaikki yhteensä	7279	8551	6463	7769
Toisen vakanssin hoito (omassa koulutuskuntayhtymässä)	2674	1950	1932	2535
Toisen vakanssin hoito (toisen työnantajan palveluksessa)	2493	963	352	194
Kaikki yhteensä	5167	2913	2284	2729
Yhteensä	12446	11464	8747	10498

5. YHTEISTOIMINNAN JA TYÖSUOJELUN TOTEUTUMINEN

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän edustuksellinen yhteistoiminta toteutetaan yhteistyötoimikunnassa. Yhteistyötoimikuntaan kuuluvat pääluottamusedustajat ja työnantajan edustajat. Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n pääluottamusmiehenä toimi Keijo Kivioja. Julkisan unioni JAU ry:n JHL:n pääluottamusmiehenä toimii Heli Hannula ja hänen sijaisenaan Jani Ahlholm. 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 2025 kaikkiaan 18 kertaa.

Seitsemässä kokouksessa käsiteltiin yhteistoimintamenettelyssä organisaatiomuutoksia kuntayhtymän toiminnan yhtenäisyyden ja laadun kehittämiseksi eli paikkakuntakohtaisesta organisaatiomallista siirtymistä uuteen toimialakohtaiseen malliin. Lisäksi menettely koski rahoitusjärjestelmän muutoksesta ja opiskelijamäärien vähentymisestä sekä kiinteistöjen vähentymisestä johtuvaa henkilöstömäärän sopeutusta, palvelussuhteiden ehtojen muutoksia ja/tai irtisanomisia. Yhteistoimintaneuvottelut alkoivat 16.1.2025 ja päättyivät 27.2.2026. Yhtymähallitus käsitteli yhteistoimintaneuvottelujen päättymistä kokouksessaan 11.3.2025.

Yhteistyötoimikunnan 11 kokouksessa käsiteltiin vuosittain toistuvien lakisääteisten asioiden lisäksi mm. tasopalkkajärjestelmän luontia ja toimeenpanoa, paikallisen kehittämisohjelmaerän jakamista, hallintosäännön muutosta, työsuojeluresursointia, kameravalvonnan ja lukitusjärjestelmän 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, Oma- ja valvontasuunnitelmat, Työterveyshuollon toimintasuunnitelma, Kriisisuunnitelma ja Sisäilmatyöryhmän toimintaohje.

Kuntayhtymän työsuojelupäällikkönä toimii kiinteistöpäällikkö Mikko Heittokangas. Työsuojeluvaltuutettuina toimivat opetushenkilöstön edustajana Hannu Haikara (1. vara Juha Eskola, 2. vara Timo Pihlajamaa) ja tukihenkilöstön edustajana Veijo Hietala (1. vara Jani Ahlholm, 2. vara Tuula Pirttikangas). Työsuojelukokouksia oli kolme. Työsuojelutoimikunta ja sisäilmatyöryhmä kokoontuvat aina yhtä aikaa. Kokouksia ennen kokouspaikkakunnan henkilöstölle lähetettiin ennakkokysely, jolla kartoitettiin henkilöstön käsitystä yksikkönsä työsuojelun- ja sisäilman tilanteesta. Kyselyn tuloksia käsiteltiin tuoreeltaan paikkakunnittain olevissa kokouksissa.

Työsuojelun näkökulmasta toimintaympäristömme on poikkeuksellisessa murrosvaiheessa. Laaja ja samanaikainen muutos kuormittaa henkilöstöä eri tavoin kuin vakiintuneessa tilanteessa: epävarmuus, muuttuvat roolit, uudet toimintatavat ja tiivis aikataulupaine edellyttävät entistä ennakoivampaa riskienarviointia ja arjen turvallisuusjohtamista. Työsuojelussa korostuvat psyykkisen kuormituksen hallinta, esihenkilötyön tuki sekä avoin vuoropuhelu henkilöstön kanssa. Muutostilanteessa turvallisuus ei ole vain fyysisten riskien hallintaa, vaan kokonaisvaltaista työkyvyn, työhyvinvoinnin ja työyhteisön toimivuuden varmistamista.

Samanaikaisesti on huolehdittava siitä, että perinteiset työturvallisuuden perusasiat eivät jää muutoksen varjoon. Muuttuvat työtilat, mahdolliset väliaikaisjärjestelyt, uudet työvälineet ja toimintaprosessit edellyttävät ajantasaista ohjeistusta, perehdytystä ja jatkuvaa seurantaa. Työsuojelun rooli korostuu muutoksen tukirakenteena: sen tehtävänä on varmistaa, että henkilöstöllä on selkeä tieto omista vastuistaan, riittävät resurssit työn tekemiseen sekä matalan kynnyksen kanavat tuoda esiin huolia ja havaittuja riskejä.

Sisäilmakysymykset korostuvat erityisesti vanhoissa rakennuksissa, joiden rakenteet ja talotekniset järjestelmät on toteutettu aikansa vaatimusten mukaisesti, mutta eivät kaikilta osin vastaa nykyisiä terveysturvallisuuden, energiatehokkuuden ja käytön tarpeita. Ikääntyvät rakenteet, elinkaarensa päässä olevat järjestelmät sekä muuttuneet käyttöasteet ja -

tavat lisäävät ylläpidon vaativuutta ja korostavat ennakoivan kiinteistönpidon merkitystä. Suunnitelmallinen kuntoarviointi, pitkäjänteinen investointiohjelma ja avoin vuoropuhelu henkilöstön kanssa ovat keskeisiä keinoja varmistaa terveellinen ja turvallinen työympäristö nyt ja tulevaisuudessa.

Työterveyslaitos on laatinut sisäilmaongelmien ratkaisemiseksi toimintamallin, jossa sisäilmaongelmaa käsitellään moniammatillisessa sisäilmatyöryhmässä. Työsuojelupäällikkö on osallistunut AMKE:n (Ammattiosaamisen kehittämisyhdistyksen) Turvis-verkoston tapaa-misiin. Verkoston toiminnan tavoitteena ovat oppilaitosturvallisuuden hyvien käytänteiden jakaminen ja tiedonvaihto, turvallisuusasioiden ajankohtainen seuraaminen yhdessä sekä turvallisuustyön käytännön uudet yhteistyömahdollisuudet.

If Vahinkovakuutus Oyj:n vakuutustilaston mukaan työtapaturmia vuonna 2025 sattui henkilöstölle 20 (vuonna 2024 19, vuonna 2023 21) kappaletta, joista työmatkatapaturmia oli viisi.

Tapaturmien määrä on pysynyt jotakuinkin samalla tasolla jo kolme vuotta. Pääosin vahingot ovat lieviä liikkumisesta ja liukastumisesta sekä fyysisestä rasituksesta johtuvia. Suurin osa oli ruhjevammoja, sijoiltaan menoja ja haavoja.

Läheltäpiti-ilmoituskanava on käytössä kuntayhtymän intrassa. Palo- ja pelastussuunnitelmat ovat yhtenäistetty pilvipalveluna. Henkilöstön riittävää EA-valmiutta on lisätty ja siihen on kiinnitetty huomiota. Mobiilipohjainen hälytys- ja viestintäjärjestelmä otettiin käyttöön vuoden 2021 alusta. Henkilöstölle järjestettiin poistumisharjoitukset elokuussa ja syksyllä henkilöstölle 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 tarjosi vuonna 2025 henkilöstölle 100 €:n 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. Palkintoina jaettiin Smartum-etuja. Keväällä toteutettiin Suomen ammattikoulujen urheiluliiton Saku ry:n Kevätpörräyskampanja ja syksyllä Liikkeelle-kampanja. Molemmissa kampanjoissa henkilöstön tiimit keräsivät liikuntaminuutteja ja hyvän olon tekoja. JEDU palkitsi parhaita joukkueita.

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

Suurimassa osassa toimipisteistä henkilöstöllä on mahdollista hyödyntää liikunta- ja/tai kuntosalivuoroja. Erilaisilla Liikkuva opiskelu –hankkeilla hankittuja liikuntavälineitä ja urheilukelloja on mahdollista lainata ja hyödyntää vapaa-ajalla. Henkilöstön on mahdollista kokeilla myös ekologisista liikkumisvaihtoista, kuten sähköpyöriä ja sähkö-fatbike-pyöriä. Jokaisessa 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 vuonna 2025.

Ammatillisten oppilaitosten henkilöstö kokoontui 8.-9.2.2025 Kalajoelle kilpailemaan uinnissa, sulkapallossa, sählyssä, hiihdossa ja keilailussa. JEDU toimi Saku ry:n valtakunnallisten talvikisojen järjestäjänä. Osallistujia Kalajoella oli yli 200 ja JEDU kahmi 11 mitalia kotikisoissa.

JEDUn miesten joukkue voitti A-sarjan pronssia SAKU ry:n lentopallokisoissa, jotka järjestettiin huhtikuun viimeisenä viikonloppuna Pajulahdessa.

Syyskisoissa Tampereella JEDUlaiset saivat useita mitaleja sekä beach volleyssä että yleisurheilussa. Levin ruskamaratonilta syyskuussa tuli kultamitali naisten sarjassa. Cooperin testin kotiratakisassa naisten yleisten sarjan kakkossija tuli JEDUlaiselle.

JEDUn sekalentopallojoukkue voitti Savonlinnassa Saku Ry:n sekalentis kisoissa A-sarjan hopeaa. Kaksipäiväiset kisat järjestettiin tänä vuonna 22.-23.11.2025 Tanhuvaaran urheilupuistolla.

Henkilöstön pikkujoulua vietiin Ylivieskassa 5.12.2025. Tämän lisäksi osa toimipisteistä ja tiimeistä ovat järjestäneet omia hyvinvointitapahtumia.

7. YHTEENVETO

Tämä henkilöstökertomus on Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän 14. toimintavuoden yhteenvetoa erityisesti henkilöstöön liittyvistä keskeisistä tunnusluvusta, strategisten painopistealueiden toteutumisesta, kehittämistoiminnasta, henkilöstökoulutuksista sekä työkykyä ylläpitävästä toiminnasta vuoden 2025 aikana.

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän henkilöstömäärä oli 31.12.2025 yhteensä 317 henkilöä. Henkilöstömäärä laski 32 työntekijällä edelliseen vuoteen verrattuna. Eläkkeelle on siirtynyt 14 henkilöä. Koko henkilöstön määrästä vakinaisia kokoaikaisia henkilöitä oli 83 %. Osa-aikatyössä oli yhteensä 23 työntekijää. Osa-aikatyössä olevista henkilöistä naisia on 78 % ja miehiä 22 %.

Henkilöstön iän keskiarvo vuoden lopulla oli 51,15 vuotta. Suurinta ikäryhmää edustaa 55–59-vuotiaat, johon vuonna 2025 kuului 67 työntekijää. Yli 60-vuotiaita oli 73 työntekijää. Kaikkiaan kuntayhtymässä yli 50-vuotiaita on 199 henkilöä eli heidän osuutensa on 63 % henkilöstöstä.

Kuntayhtymän opetushenkilöstön sukupuolirakenne jakautuu tasan naisten ja miesten välillä. Naisia on 101 ja miehiä 102. Toimipisteittäin sukupuolijakauma vaihtelee jonkin verran. Koko opetushenkilöstön määrästä (203 henkilöä) asetuksen mukainen kelpoisuus on 189 henkilöllä. Kuntayhtymän asettama tavoitetaso 93 % saavutettiin, kun toteutumaksi tuli tavoitetason mukainen 93 %. Koko henkilöstöstä 70 prosentilla on korkeakoulututkinto.

Kehityskeskustelujen toteutumaksi tuli 91 % eli strategiaan asetetusta tavoitteesta eli 100 % jäätiin.

Terveysperusteisten poissaolojen kokonaismäärä vähenivät edellisestä vuodesta 3,53 prosentilla kun samalla nolla päivää sairastaneiden osuus väheni kuudella henkilöllä. Terveysperusteisten poissaolojen määrä oli 9,6 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden.

LIITE 1 Henkilöstötuloslaskelma

HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA (ulkoinen) 1.1. - 31.12.2025	2025	2024
TOIMINTATUOTOT YHTEENSÄ	35 629 010	36 972 587
TOIMINTAKULUT		
Henkilöstökulut		
Opetushenkilöstön palkat	-12 610 552	-12 841 147
Muun henkilöstön palkat	-4 943 010	-4 994 311
Kokouspalkkiot	-39 558	-42 138
Ansionmenetyskorvaukset	-8 182	-4 337
Jaksotetut palkat ja palkkiot	133 383	-147 280
Luontaisedut	-43 654	-11 714
Luontaisedut, vastatili	43 654	0
Aktivoidut palkat ja palkkiot	44 380	0
Sairausvakuutuskorvaukset	80 329	63 850
Tapaturmakorvaukset	2 025	12 163
Muut kansaneläkelaitoksen korvaukset	26 854	58 513
Palkat ja palkkiot yhteensä	-17 314 331	-17 906 401
KuEL eläkemaksu	-2 898 501	-2 911 425
Aktivoidut eläkekulut	6 988	0
Eläkekulut yhteensä	-2 891 512	-2 911 425
Kansaneläke- ja sair.vak.maksut	-325 594	-204 933
Työttömyysvakuutusmaksut	-127 480	-171 803
Tapaturmavakuutusmaksut	-56 842	-69 659
Jaksotetut sosiaalivakuutusmaksut	7 435	-11 124
Aktivoidut sosiaalivakuutusmaksut	1 649	0
Muut henkilösivukulut yhteensä	-500 832	-457 519
Henkilöstökulut yhteensä	-20 706 675	-21 275 345
Muut toimintamenot	-11 429 751	-11 748 706
TOIMINTAKULUT YHTEENSÄ	-32 136 427	-33 024 051
TOIMINTAKATE	3 492 583	3 948 537
Rahoitustuotot ja -kulut	609 414	834 212
VUOSIKATE	4 101 997	4 782 748
Poistot ja arvonalentumiset	-3 229 340	-5 849 549
Satunnaiset tuotot	0	0
Satunnaiset kulut	0	0
TILIKAUDEN TULOS	872 657	-1 066 801
Poistoeron lis. (-) tai väh.(+)	718 849	1 181 662
Varausten lis. (-) tai väh. (+)	0	0
TILIKAUDEN YLIJÄÄMÄ	1 591 506	114 860