



JEDU

Jokilaaksojen
koulutuskuntayhtymä

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021



SISÄLLYS

1. Johdanto	3
2. Keskeiset tunnusluvut	4
2.1 Henkilöstön määrä	4
2.2 Henkilöstö tehtäväalueittain ja henkilöstön ikäjakauma	6
3. Strategisten painopistealueiden toteutuminen henkilöstöstrategian näkökulmasta	7
3.1 Työyhteisötaidot ja johtaminen	7
3.2 Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen sekä henkilöstötuloslaskelma	11
3.3 Henkilöstön rekrytointi ja perehdyttäminen	14
3.4 Yhteistoiminnan ja työsuojelun toteutuminen	16
3.5 Varhaisen tuen malli ja henkilöstön eläköityminen	16
3.6 Terveysperusteiset poissaolot	18
4. Henkilöstön kehittämistoiminta ja koulutukset	22
4.1 Henkilöstökoulutuksen suunnittelu, osallistuminen ja arviointi	22
4.2 Arviointitoiminta vuonna 2021	26
4.3 Koulutuslakohtainen yhteistyö vuonna 2021	28
4.4 Henkilöstön koulutusaste	31
4.5 Opetushenkilöstön asetuksen mukainen kelpoisuus	33
5. Työkykyä ylläpitävä toiminta	34
5.1 Henkilöstön työhyvinvointi ja työturvallisuus	34
6. Yhteenveto	27
Liite 1 Henkilöstötuloslaskelma	40
Liite 2 Poissaolot vuonna 2021	41



JEDU

Jokilaaksojen
koulutus-
kuntayhtymä

1. Johdanto

Tämä henkilöstökertomus on yhteenvetoa Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän henkilöstön kehittämiseen ja osaamisen uudistamiseen sekä henkilöstöpääomaan liittyvistä asioista. Kymmenes toimintavuosi tuli täyteen vuoden 2021 lopussa. Henkilöstökertomus pohjautuu koulutuskuntayhtymän henkilöstö- ja hyvinvointistrategiaan vuosille 2021–2023 ja sisältö noudattelee sen painopistealueita.

Strategiset painopisteet on jaoteltu henkilöstöstrategiassa seuraaviin alakohtiin:

1. Työyhteisötaidot ja johtaminen
2. Henkilöstön osaamisen kehittäminen
3. Henkilöstön rekrytointi ja perehdyttäminen
4. Henkilöstön työhyvinvointi ja työturvallisuus

Henkilöstökertomuksen kolmas luku keskittyy yllä mainittujen painopistealueiden kuvaamiseen. Henkilöstökertomuksen tehtävä on antaa tietoa kuntayhtymän henkilöstössä tapahtuneista muutoksista, henkilörakenteesta ja henkilöstön kehittämiseen liittyvistä kysymyksistä. Henkilöstökertomus kuvaa toteutunutta kehitystä ja sen avulla voidaan varautua myös tulevaan. Henkilöstökertomuksen avulla on mahdollista analysoida, miten henkilöstövoimavarojen käyttö on onnistunut ja kuinka henkilöstön laadullisesta ja määrällisestä riittävydestä on huolehdittu.

Henkilöstökertomus on tarkoitettu johtamisen ja keskustelun välineeksi, jonka avulla luottamushenkilöiden, johdon ja henkilöstön keskusteluiden tuloksena syntyy käsitys siitä, mihin suuntaan henkilöstöjohtaminen ja henkilöstövoimavarat ovat kuntayhtymässä kehittymässä.

Henkilöstöön liittyvien tavoitteiden toteutumista on seurattu vuosittain muun muassa henkilöstökyselyllä, henkilöstökyselyn tulosten pohjalta laadituilla kehittämistoimilla ja henkilökohtaisella tasolla kehityskeskustelujen avulla. Henkilöstökysely toteutettiin tammikuussa 2021 ja sen tuloksia on käsitelty tarkemmin luvussa kolme. TOB -kyselyn tulosten pohjalta jokainen toimipiste ja tukipalvelut esimiehittäin tulevat tekemään kehittämis ehdotukset keväällä 2022. Henkilöstökertomus on osa kuntayhtymän itsearviointia.

Vuosi 2021 on ollut lukuisten kansallisten itsearviointien vuosi. Kuntayhtymä osallistui seuraaviin kansallisiin Koulutuksen arviointikeskuksen (KARVI) järjestämiin teema-arviointeihin: Ammatillisen koulutuksen järjestäjien laadunhallintajärjestelmien itsearviointi, S2/R2-opetuksen nykytilan itsearviointi, yksilöllisten opintopolkujen toteutuminen ammatillisessa koulutuksessa, työelämäläheisyys ja työelämäyhteistyö ammatillisessa koulutuksessa, ammatillisen koulutuksen erityisen tuen itsearviointi ja koulutusjärjestelmän kyky vastata äkillisiin rakennemuutoksiin.

Vuoden 2021 aikana kuntayhtymä on osallistunut kansallisiin oppimistulosten arviointeihin. Lisäksi JEDUssa toteutettiin vertaisarvioinnit liiketoiminnan sekä ravintola- ja catering alan perustutkinnoissa. Tammikuussa 2021 johdon katselmus tehtiin Haapajärvellä, muiden toimipisteiden osalta katselmuksot toteutuivat jo syksyllä 2020.



JAMKin vetämä esimiesvalmennus jatkuu esimiehille. Marraskuussa Oulaisissa kokoontumisessa oli laajennettu joukko mukana kehittämistehtäviä suunnittelemassa.

2. Keskeiset tunnusluvut

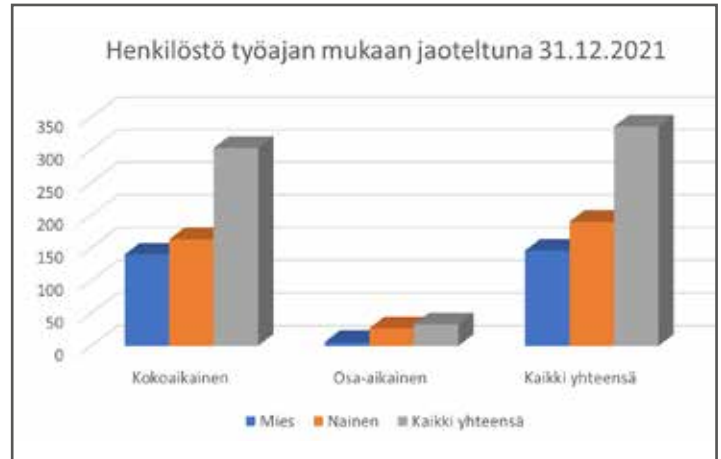
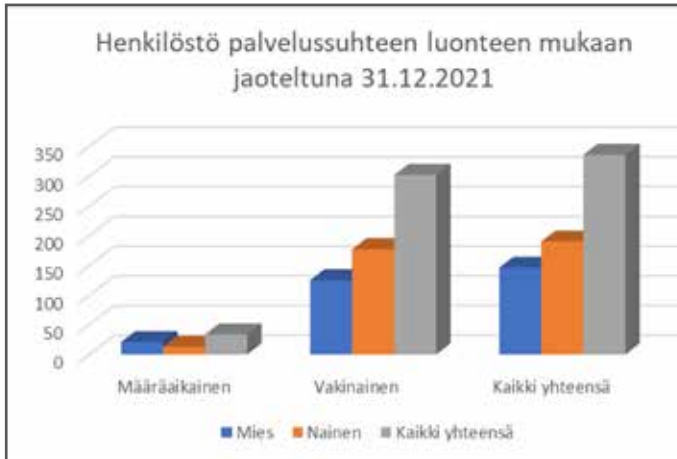
JEDUn henkilöstö 31.12.2021	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä 2021	Kaikki yhteensä 2020	Kaikki yhteensä 2019	Kaikki yhteensä 2018	Kaikki yhteensä 2017	Kaikki yhteensä 2016	Kaikki yhteensä 2015	Kaikki yhteensä 2014
Määräaikainen	21	13	34	36	31	21	26	48	60	107
Kokoaikainen	19	11	30	28	25	14	20	39	45	84
Osa-aikainen	2	2	4	8	6	7	6	9	15	23
Vakinainen	125	177	302	297	301	311	330	398	414	414
Kokoaikainen	121	152	273	274	277	283	288	344	361	366
Osa-aikainen	4	25	29	23	24	28	42	54	53	48
Kaikki yhteensä	146	190	336	333	332	332	356	446	474	521

2.1 Henkilöstön määrä

Kuntayhtymän henkilöstömäärä oli 31.12.2021 yhteensä 336 henkilöä. Määrään on laskettu päätoiminen henkilöstö mainittuna päivänä ja laskentaperusteena on ollut työpaikkojen määrä. Koko henkilöstön määrästä vakinaisia kokoaikaisia henkilöitä on 81 %. Vakinaisia henkilöitä on kaikkiaan 90 % henkilöstöstä. Osa-aikaisista henkilöistä naisia on 82 %. Koko henkilöstöstä naisten osuus on 57 %.

Kuntayhtymän henkilöstön kokonaismäärä vuonna 2021 on lisääntynyt edellisestä vuodesta kolmella henkilöllä. Määräaikaisen henkilöstön osuus ei ole juurikaan muuttunut edellisestä vuodesta. Määräaikaisten henkilöiden lisääntyminen pitkällä aikavälillä johtuu henkilöstön ikärakenteesta johtuvasta poistumasta ja siihen liittyvästä pätevän henkilöstön saatavuuden haasteista tietyille erityisalueille, kuntayhtymän varautumisesta opiskelijamäärän laskuun sekä rahoituksen muutoksista. Eläkkeelle siirtyi vuoden 2021 aikana 8 henkilöä.

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	2021	2020	2019	2018
Yhtymäpalvelut	65	64	72	70
vakinaiset	63	63	67	69
määräaikaiset	2	1	5	1
Yhteiset palvelut	33	34	38	48
vakinaiset	30	31	33	46
määräaikaiset	3	3	5	2
Koulutuskeskus JEDU				
Haapajärvi	22	23	22	22
vakinaiset	19	19	20	20
määräaikaiset	3	4	2	2
Haapavesi	40	38	36	36
vakinaiset	36	35	33	36
määräaikaiset	4	3	3	0
Kalajoki	20	21	20	16
vakinaiset	18	18	16	14
määräaikaiset	2	3	4	2
Nivala	69	66	63	57
vakinaiset	59	56	55	52
määräaikaiset	10	10	8	5
Oulainen	34	34	31	32
vakinaiset	33	30	30	28
määräaikaiset	1	4	1	4
Piippola	12	11	10	12
vakinaiset	8	8	10	10
määräaikaiset	4	3	0	2
Vankilaopetus	13	14	15	14
vakinaiset	12	14	14	14
määräaikaiset	1	0	1	0
Ylivieska	28	28	25	25
vakinaiset	24	23	23	22
määräaikaiset	4	5	2	3
Henkilöstön lukumäärä yhteensä	336	333	332	332
vakinaiset	302 90 %	297 89 %	301 91 %	311 94 %
määräaikaiset	34 10 %	36 11 %	31 9 %	21 6 %
Muutos 2018-2021	3	1	0	
Kokoaikaisia	303	302		
Osa-aikaisia	33	31		



Henkilötyövuosi (HTV) on palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä jaettuna 365 päivällä. Henkilötyövuosia oli vuonna 2021 335 (vuonna 2020 331). Lisäystä on tullut neljä henkilötyövuotta.

Opiskelijatyövuosien suhde henkilötyövuosiin on 7,88 eli yhtä työntekijää kohden on 7,88 opiskelijaa. Lukuun sisältyvät myös yhteisten ja yhtymäpalvelujen henkilöstö. Opiskelijatyövuosia yhtä opetus- ja ohjaushenkilöstön työvuotta kohden on 11,01.

Vuosityöntekijöiden määrä tarkoittaa kuntayhtymässä vuoden aikana työskennelleiden henkilöiden määrää ja sisältää myös sijaiset ja muut lyhytaikaiset työntekijät. Vuoden aikana kuntayhtymässä on työskennellyt 443

yksittäistä henkilöä. Jokainen yksittäinen henkilö on laskettu tilastoon vain kerran. Kuntayhtymä ei käytä vuokratyöntekijöitä. Vuoden aikana työskennelleiden määrä kuntayhtymässä on laskenut edellisestä vuodesta.

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

Vakinaiset ja määräaikaiset työntekijät vuoden 2021 aikana	Määrä-aikainen	Vakinnainen	Kaikki yhteensä	Vaki-tuisten %-osuus kokonaisu-määrästä	Vuosi-työntekijöiden määrä 2021	Vuosi-työntekijöiden määrä 2020	Vuosityöntekijöiden määrä 2019	Vuosi-työntekijöiden määrä 2018	Vuosi-työntekijöiden määrä 2017	Vuosi-työntekijöiden määrä 2016
Haapajärvi	17	21	38	55 %	38	38	36	36	52	73
Haapavesi	11	42	53	79 %	53	54	54	64	79	102
Kalajoki	10	18	28	64 %	28	25	26	25	43	62
Nivala	22	62	84	74 %	84	86	80	86	109	149
Oulainen	11	33	44	75 %	44	47	47	50	66	98
Piippola	15	8	23	35 %	23	31	24	33	71	85
Vankilaopetus	3	15	18	83 %	18	17	18	16	*	
Ylivieska	11	25	36	69 %	36	35	39	36	51	62
Yhteiset palvelut	8	33	41	80 %	41	39	47	24	**	
Yhtymäpalvelut	8	70	78	90 %	78	89	93	94	107	40
Kaikki yhteensä	116	327	443	74 %	443	461	464	464	578	671

* sis. Piippolan tilastoihin ennen vuotta 2018

** sis. Yhtymäpalvelujen ja toimipisteiden tilastoihin ennen vuotta 2018

2.2 Henkilöstö tehtävälueittain ja henkilöstön ikäjakauma

Opetusalan henkilöstön osuus henkilöstöstä on vähentynyt vuoteen 2020 verrattuna kahdella. Vähennys johtuu saadun koronarahoituksen painopisteestä pääosin vuodelle 2020. Opetushenkilöstön sukupuolijakauma vaihtelee toimipisteiden koulutusalojen mukaisesti. Oulaisissa koulutukset painottuvat sosiaali- ja terveysalalle sekä ravintola- catering, puh-
taus- ja kiinteistöpalvelualoille, jotka ovat perinteisesti naisvaltaisia aloja. Myös Ylivieskassa suurin osa koulutuksesta on sosiaali- ja terveysalalla. Nivalan toimipisteessä koulutukset ovat tekniikkapainotteisia ja siellä opettajista 76 % on miehiä.

Henkilöstön iän keskiarvo on hiukan noussut ja on 50,2 vuotta. Suurin yksittäinen ikäryhmä on 55–59 -vuotiaat, joita on 65 henkilöä.

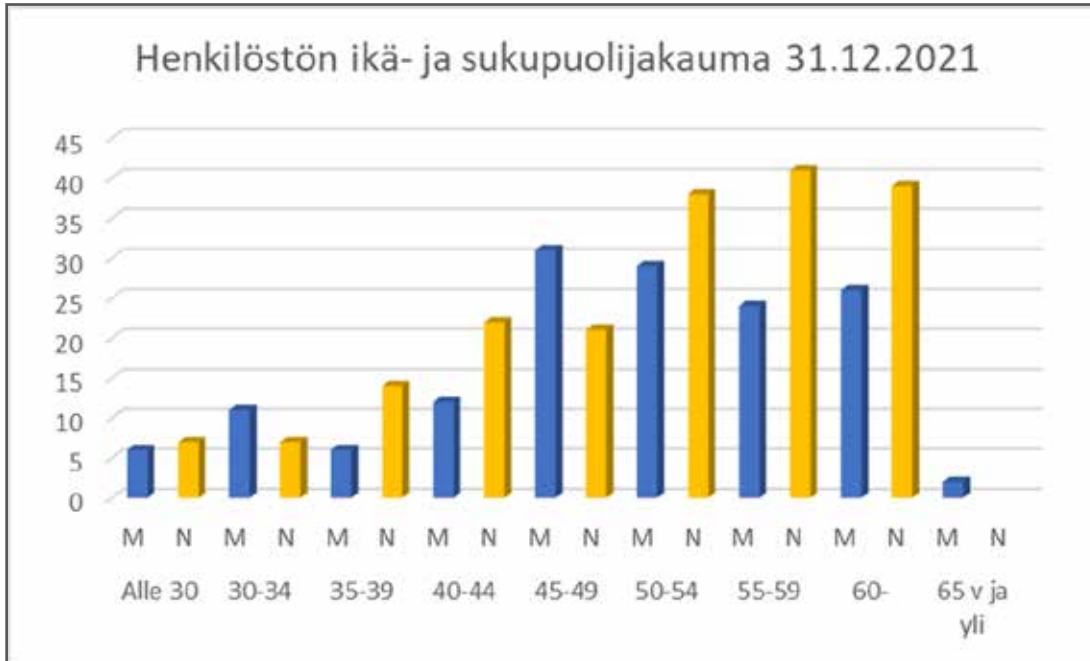
Kaikkiaan yli 50-vuotiaita kuntayhtymässä on 189 henkilöä. Heidän osuutensa on 56 % henkilöstöstä.

Opetushenkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2021	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä 2021
Haapajärvi	9	7	16
Haapavesi	13	15	28
Kalajoki	12	5	17
Nivala	45	14	59
Oulainen	4	30	34
Piippola	4	6	10
Vankilaopetus	7	6	13
Ylivieska	6	19	25
Yhteiset palvelut	2	8	10
Kaikki yhteensä 2021	102	110	212
Kaikki yhteensä 2020	96	118	214
Kaikki yhteensä 2019	94	113	207

Henkilöstön iän keskiarvo 31.12.2021	Mies	Nainen	Keskiarvo 2021	Keskiarvo 2020	Keskiarvo 2019	Keskiarvo 2018	Keskiarvo 2017	Keskiarvo 2016	Keskiarvo 2015
Haapajärvi	46,8	51,2	48,8	48,9	50,0	48,2	49,5	50,3	49,4
Haapavesi	47,9	49,0	48,5	48,8	53,2	53,3	52,9	49,9	50
Kalajoki	50,1	51,2	50,4	48,6	48,4	49,4	49,5	48,4	47,1
Nivala	50,8	50,1	50,7	50,5	51,4	50,8	50,5	49,9	49,4
Oulainen	50,5	50,6	50,6	49,1	49,7	48,8	50,4	49,7	48,3
Piippola	49,0	51,7	50,6	51,9	55,7	53,3	52,5	51,1	50,3
Vankilaopetus	50,7	53,0	51,8	54,7	54,3	53,2	sis. aiemmin Piippolan lukuihin		
Ylivieska	44,6	52,0	49,9	49,2	49,4	48,9	49,7	49,9	50,2
Yhteiset palvelut	51,0	53,2	52,7	51,7	51,0	51,6	sis. aiemmin yhtymäpalvelujen tai toimipisteiden lukuihin		
Yhtymäpalvelut	51,4	48,4	49,3	48,6	50,0	50,4	49,6	47,1	47,5
Kaikki yhteensä	49,7	50,5	50,2	49,8	50,7	50,7	50,7	49,7	49,1

Ikäryhmät	Alle 30		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65 v ja yli	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
2015	5	11	7	16	20	24	29	34	38	36	30	56	35	59	33	41	*	*
2016	3	7	9	9	14	25	31	26	34	40	31	57	34	56	32	38	*	*
2017	0	5	4	6	10	18	27	18	25	33	28	45	28	51	24	34	*	*
2018	1	3	4	7	8	13	24	23	28	25	24	38	27	51	22	34	*	*
2019	4	6	7	5	8	11	19	22	27	27	24	32	28	51	24	37	*	*
2020	4	6	12	8	7	16	15	19	26	31	28	33	27	40	24	37	*	*
2021	6	7	11	7	6	14	12	22	31	21	29	38	24	41	26	39	2	0

* Yli 65 vuotiaat sisältyvät kohtaan 60-64 vuotiaat. Tilastointitapa muuttunut 1.1.2021 alkaen.



3. Strategisten painopistealuiden 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.

3.1 Työyhteisötaidot ja johtaminen

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

Tavoitteet	Mittarit, arviointi
Johtaminen tukee tavoitteiden saavuttamista ja prosessien sujuvuutta.	Kehityskeskustelujen määrä TOB-kyselyn tulokset
Johtaminen ja esimiestyö on osaavaa, innostavaa ja kannustavaa.	Koulutuspäivät/esimies/vuosi
<p>Toimenpiteitä</p> <p>Kaikki esimiehet osallistuvat Jyväskylän ammatillisen opettajakorkeakoulun järjestämään esimiesvalmennukseen. Vuoden 2021–2022 koulutuskokonaisuuden teemana on tulevaisuutta tekemään yhteisellä johtamisella. Esimiesten henkilökohtaisia johtamisominaisuuksia kehitetään niin että he osaavat antaa ja vastaanottaa palautetta, mikä kehittää toimintaa eteenpäin.</p> <p>Esimiehet keskustelevat työyhteisössään JEDUn toiminnan tavoitteista ja päämääristä niin että kaikki ovat tietoisia niistä. Esimiehet antavat raamit toiminnalle ja tukevat toimintojen toteuttamista arjessa. Esimiehen tulee jalkauttaa prosessit niin, että henkilöstö ymmärtää omassa toiminnassaan arjen tekemisen tärkeyden ja merkityksen. Arjessa tapahtuvaa ovat keskustelu, kuuntelu, läsnäolo ja osallistaminen. Jokaisen esimiehen tulee kehittää osaamistaan ja seurata koulutusalojen kehittymistä.</p>	



Huhtikuussa henkilöstön koulutuspäivässä puheenvuoroa pitämässä Eliisa Pihlaja-Vihelä ja Minna Jokisaari.

Jyväskylän ammattikorkeakoulun ammatillisen opettajakorkeakoulun järjestämä esimiesvalmennus jatkui vuonna 2021. Kevään koulutukset toteutettiin etäyhteyksillä. Teemana on ollut tulevaisuutta tekemään yhteisellä johtamisella. Koulutuspäivissä tavoitteena oli pysähtyä ajattelemaan sitä, miltä tulevaisuus näyttää, missä asioissa on tapahtumassa muutoksia ja miten ne vaikuttavat nykyiseen toimintatapaan. Syksyn osalta toteutui kolme lähipäivää. Syksyn koulutuksessa tarkasteltiin esimiehen roolia sekä työhyvinvoinnin tukemisen mahdollisuuksia työyhteisöllisesti. Lisäksi aloitettiin Jedun strategisten painotusten viemistä käytännön tasolle huomioiden tulevaisuuden osaamisen haasteet ja osaamistarpeet.

Pitkäkestoisen koulutuskokonaisuuden tavoitteena on vahvistaa ME JEDUssa –ajattelua. Näkökulmana on positiivinen johtajuus ja yhteisöllinen johtaminen.

Elokuussa 2021 järjestettiin kaikille vuoden aikana JEDUssa aloittaneille henkilöille kuntayhtymätasoinen perehdytyspäivä Nivalassa. TEAMS on otettu laajasti käyttöön henkilöstökokouksissa ja pienempien työryhmien tapaamisissa. Koulutusjohtajia ja -päälliköitä on osallistettu ja vaikutusmahdollisuuksia lisätty strategisten toimenpiteiden kehittämisessä ja hankeideoiden tuottamisessa.

JEDU henkilöstön työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä kartoitettiin vuoden 2021 osalta tammikuussa 2022 tehdyllä kyselyllä. Kysely lähetettiin sähköpostilla 386 henkilölle ja kyselyyn vastasi 273 henkilöä eli 70,7 % henkilöstöstä. Kysely jakaantui kuuteen osa-alueeseen: kuntayhtymän johtaminen, lähiesimiestyö, toiminta-

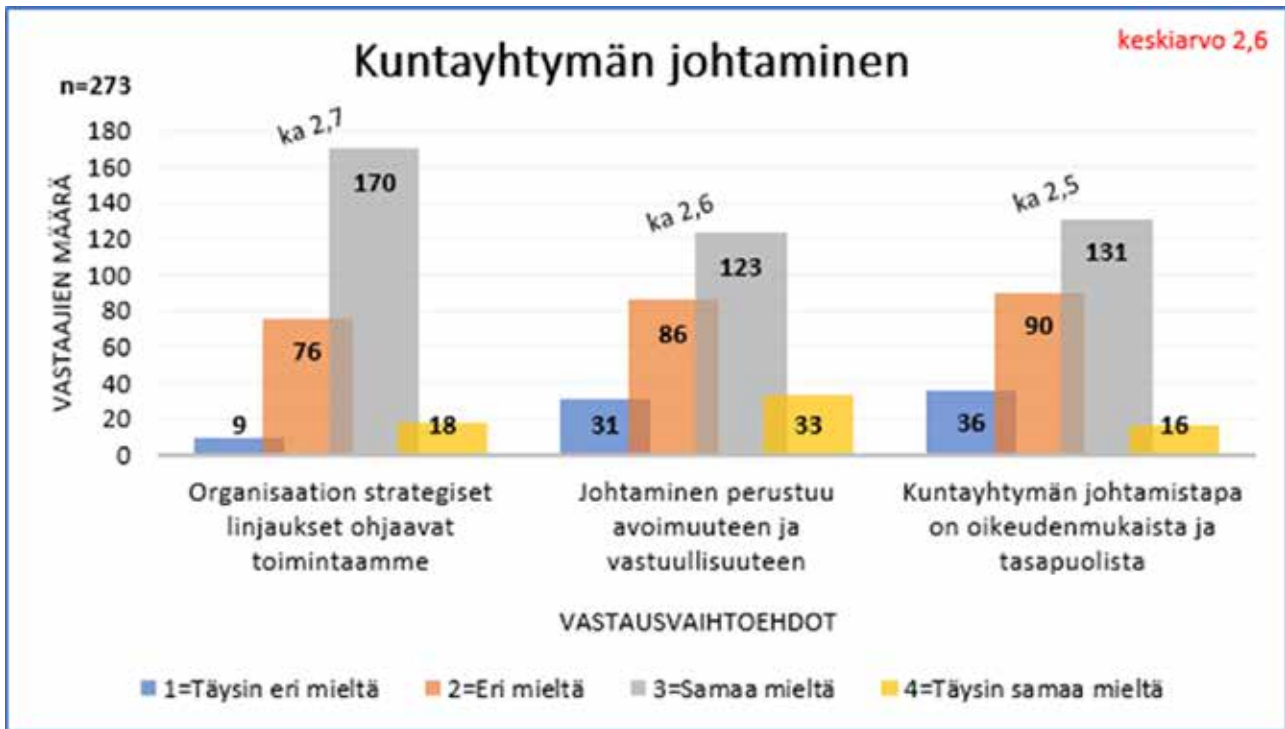
kulttuuri, osaaminen, työkyky ja voimavarat sekä prosessit. Lisäksi lopussa oli kolme avointa kysymystä työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin liittyen.

Alla muuntotaulukko neliportaisesta arvioinnista viisiportaiseksi. Kuntayhtymä-tasolle on laitettu tavoitteeksi 3,8 henkilöstökyselyn tulokset.

Muuntotaulukko 2021 arvosteluasteikko 4-portainen, 2020 ja aikaisemmin arvosteluasteikko on ollut 5-portainen	Neli-portainen keskiarvo	Viisi-portainen keskiarvo
Kuntayhtymän johtaminen	2,6	3,3
Lähiesimiestyö	3,3	4,1
Toimintakulttuuri	2,9	3,6
Osaaminen	3,4	4,3
Työkyky ja voimavarat	3,2	4,0
Prosessit	3,0	3,8

Kuntayhtymän johtamisen palautteissa korostuivat JEDUn arvojen mukainen johtaminen, jonka tulee perustua avoimuuteen. Lisäksi mainittiin yhteistyön ja luottamuksellisuuden tärkeys sekä positiivisen johtamisen malli. Positiivisen palautteen merkitystä korostettiin koko kuntayhtymässä. Ylimmäkin johdon tulee toimia näin ja näyttää tukea omalla esimerkillään.

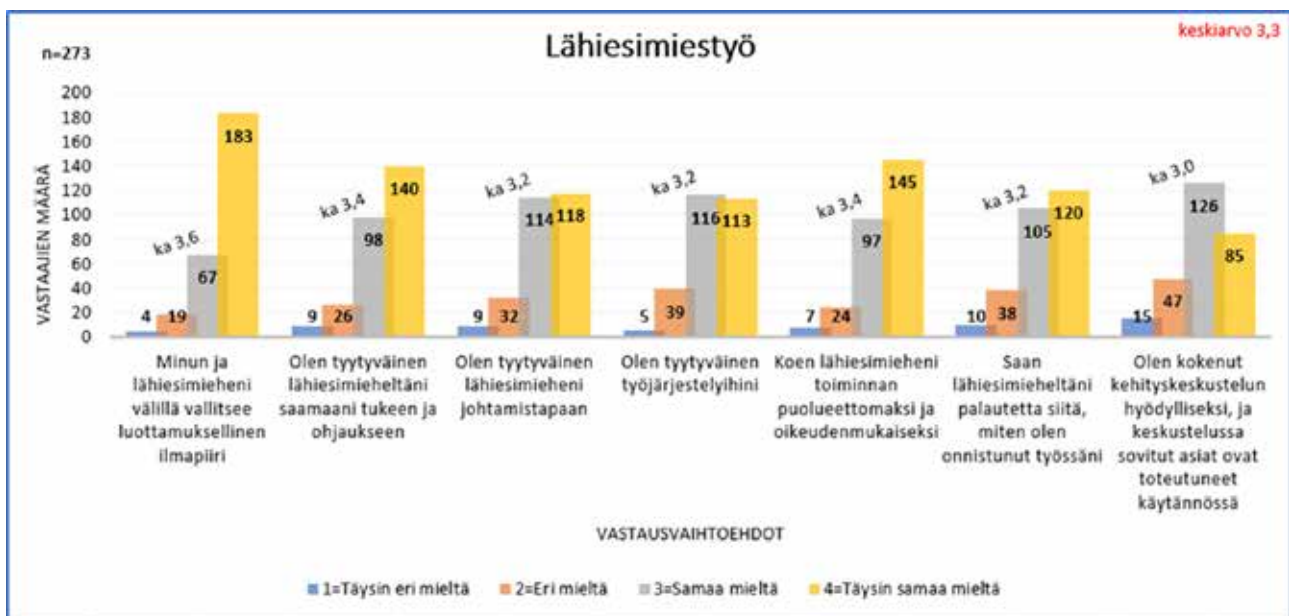
Myös esimiesten saamaan tukeen kiinnitettiin huomiota. Ylimmän johdon toimipisteissä vierailut koettiin tarpeelliseksi. Henkilöstökyselyn tuloksien vaikuttavuutta peräänkuulutettiin. Niiden merkitys mitataan vastausanalysoinnilla ja ohjaavalla vaikutuksella toimintaan. Strategiatavoitteiden kirjaukset tulisi konkretisoida pa-



remmin, jotta ne eivät jäisi vain korulauseiksi. On syytä muistaa meidän tärkein tehtävä, joka on opetus. Toimivan arjen merkitystä korostettiin ja erityisesti opettajien vuosityöaikaan liittyvän suunnittelun merkitystä korostettiin monessa vastauksessa. Työvuoden epätasainen kuormitus tuli esille useasti ja työjärjestysten toivottiin olevan riittävän ajoissa valmiina. Toisaalta työjärjestysten tulisi ulottua riittävän kauas eteenpäin, jotta työn ja oman elämän sovittaminen onnistuu.

Lähiesimiestyöllä on suuri vaikutus työhyvinvointiin. Esimiesten toivottiin kannustavan ja tukevan henkilöstöään ja olemaan läsnä. Keskustelun mahdollistuminen onnistuu, jos arjessa on riittävästi kohtaamisia. Myös esimiesten koulutukseen ja jaksamiseen kiinnitettiin huomiota.

Kaikessa johtamisessa sekä toiminnassa nousivat vahvasti esille tasapuolisen ja oikeudenmukaisen toiminnan periaatteen tärkeys. Yhteisten toimintatapojen noudattamisen tulee koskea kaikkia. Eri toimipisteiden ja koulutusalojen välillä arvioitiin jossain määrin olevan vielä erilaisia toimintakulttuureita, jotka tulivat esille useissa vastauksissa. Palkkaukseen liittyen tuli lukuisia palautteita koskien koko henkilöstöä. Keskeisemmin nousi esiin tasapuolisuus ja TVA –perusteet. Myös joissakin henkilöstöryhmissä koettiin työmäärän epätasainen jakautuminen haasteelliseksi. Myös työn arvostuksen teema sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan palkkaan korostuivat.





Lukuvuosi alkoi elokuussa henkilöstön yhteisessä kehittämispäivässä. Haapaveden henkilöstö kokoontui auditoriossa yhteisen päivän alussa.



Kesäkuussa Haapavedellä eläkekahvit keitettiin pitkäaikaisille työntekijöille puutarhuri Lilja Savallammelle, elintarvikealan opettajalle Raiili Hiekkilälle sekä matkailualan opettajalle Tarmo Pöyhöselle.



Osku allianssi Tourin rehtorikierros kävi Nivalassa.



Liiketalouden ja tieto- ja viestintätekniikan opettajat kokoontuivat maaliskuussa kehittämispäivänä Haapajärvellä.

3.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja henkilöstötuloslaskelma

Tavoitteet/Tulos	Mittarit, arviointi
JEDUssa on riittävästi oikeanlaista osaamista nyt ja tulevaisuudessa.	Kouluspäivien määrä/vuosi Työelämäjaksojen määrä/vuosi Käydyt kehityskeskustelut Osaamisen kehittämishankkeiden määrä Henkilöstökyselyn tulokset Opiskelijakyselyn tulokset Henkilöstökertomuksen osaamisen kehittämismittarit
Toimenpiteitä Kehityskeskustelut suorittaa vuosittain lähiesimies. Keskustelujen yhteydessä laaditaan jokaiselle tavoitteet ja kehityssuunnitelma seuraavalle vuodelle. Kehityskeskustelulomaketta kehitetään niin että se sisältää alakohdallisen kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä. Mahdollistetaan JEDU tasolla koulutustarpeen kerääminen ja jatkojalostaminen. Tämä ohjaa suunnan tulevaisuuden kehittämiseen.	

Kehityskeskustelujen toteutuminen 2021

Kehityskeskustelut ovat toteutuneet strategisen tavoitteen mukaisesti 100 prosenttisesti.

Kehityskeskustelut 2020		Määrä	Toteutus -%
Haapajärvi	Koulutusjohtaja	21	100
Haapavesi	Koulutusjohtaja	18	100
	Koulutuspäällikkö	20	100
Kalajoki	Koulutusjohtaja	19	100
Nivala	Koulutusjohtaja	22	100
	Koulutuspäällikkö	25	100
	Koulutuspäällikkö	19	100
Oulainen	Koulutusjohtaja	18	100
	Koulutuspäällikkö	14	100
Siikalatva	Koulutusjohtaja	11	100
Vankilakoulutus	Koulutusjohtaja	12	100
Ylivieska	Koulutusjohtaja	27	100
Yhteiset palvelut	Vararehtori (hallinto)	12	100
	Vararehtori (yhteiset palvelut)	11	100
	Markkinointi- ja viestintäpäällikkö	1	100
	Opiskelijahallintopäällikkö	19	100
Yhtymäpalvelut	Hallituksen puheenjohtaja	1	100
	Kuntayhtymän johtaja	5	100
	Hallinto- ja talousjohtaja	11	100
	Tietohallintopäällikkö	8	100
	Ravitsemis- ja laitoshuoltopäällikkö	35	100
	Kiinteistöpäällikkö	7	100
Yhteensä		336	100

*Tilastosta on poistettu pitkällä virkavapaalla olevat henkilöt.

Henkilöstötuloslaskelma (liite 1) on koulutuskuntayhtymän tuloslaskelman tilien rakennetta myötäilevä malli. Henkilöstötuloslaskelma pohjautuu kuntayhtymän ulkoiseen tuloslaskelmaan. Henkilöstökulut kokonaisuutena olivat 20 miljoonaa euroa. Henkilöstön osaamisen uudistamiseen käytettiin vuonna 2021 kaikkiaan 543 759 euroa. Kehittämismittarin tavoitetta ei saavutettu vaan toteutuma jäi 2,7 %:iin. Vuonna 2020 kehittämismittarin tulokseksi tuli myös 2,7 %.

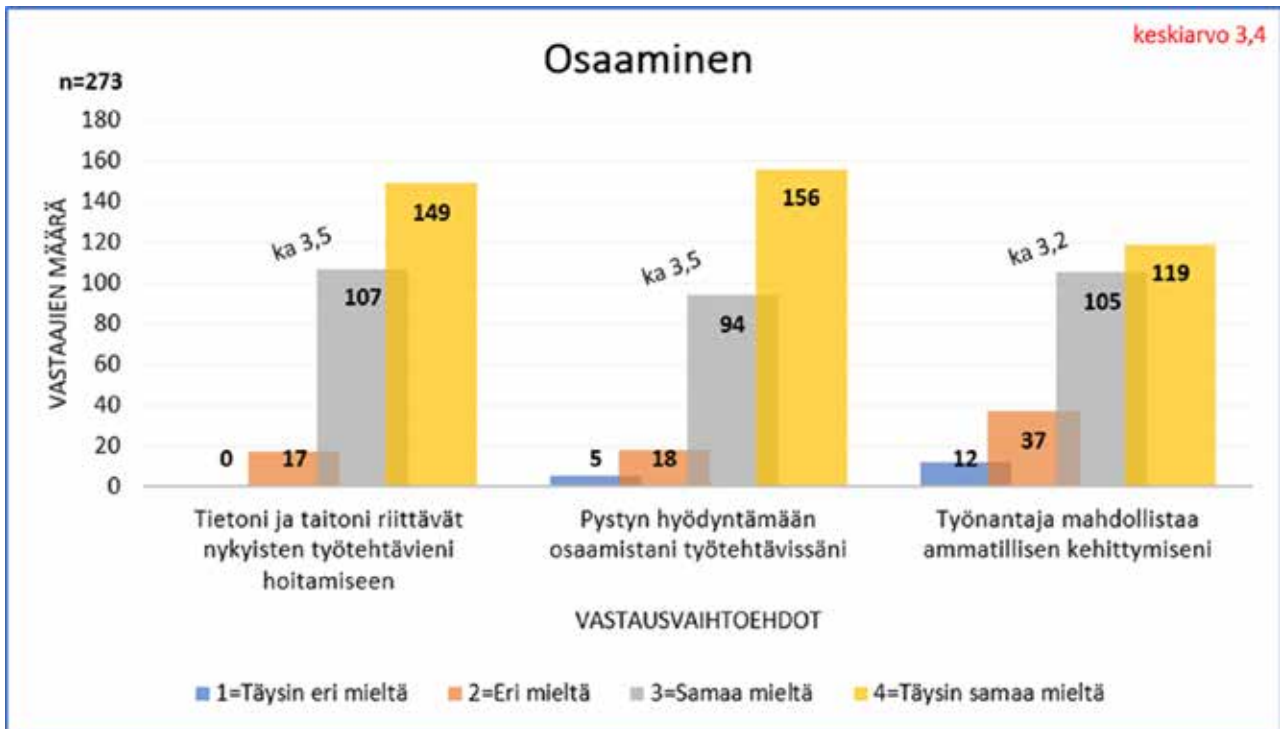
Henkilöstön ammatillisen osaamisen uudistamiseen liittyvät palkkakustannukset on koottu koulutuspäivien

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. Tilasto tarkistetaan vielä henkilöittäin ennen lopullista yhteenvedoa. Tarkistukset vievät aikaa, mutta samalla ne edesauttavat varmistamaan todellista panostusta henkilöstön kehittämiseen. Kuntayhtymässä on järjestetty paljon verkon kautta toteutuneita koulutuksia henkilöstölle vuoden 2021 aikana.

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

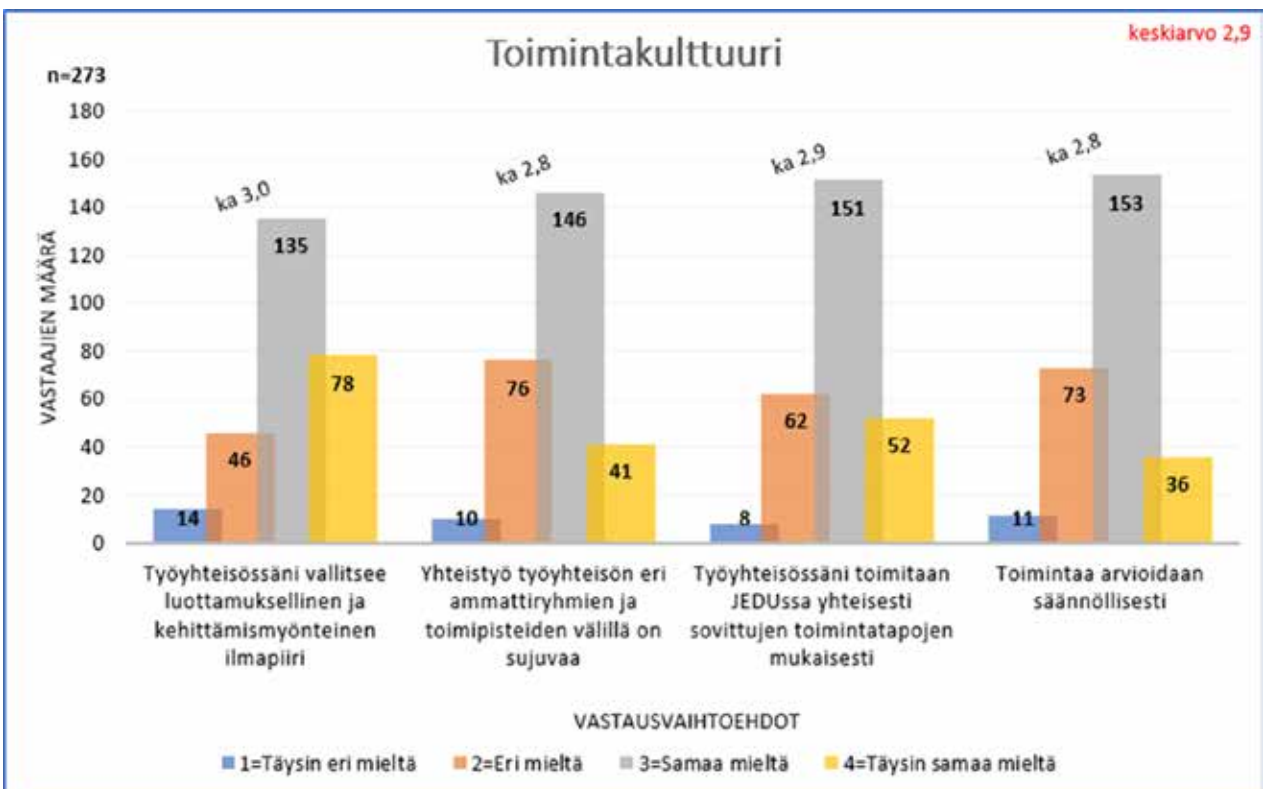
Henkilöstön osaamisen uudistaminen 2021 (Ilman TYKY-toimintaa)	Henkilöstömenot	Muut menot Ei sis. ALV	ALV	Yhteensä
Haapajärvi	24 747	433	82	25 262
Haapavesi	59 998	5 190	947	66 136
Kalajoki	34 011	3 439	477	37 927
Nivala	106 897	3 613	790	111 299
Oulainen	80 685	1 916	446	83 047
Piippola	20 749	3 290	753	24 792
Vankilakoulutus	24 532	943	12	25 487
Ylivieska	28 896	2 601	339	31 836
Yhteiset palvelut	50 074	23 402	2 342	75 819
Yhtymäpalvelut	39 358	18 518	4 279	62 155
Työelämäjaksot (kotimaa)	-	-	-	-
Työelämäjaksot (ulkomaa)	-	-	-	-
Kaikki yhteensä	469 947	63 346	10 466	543 759

Taulukossa näkyy kuntayhtymän koko henkilöstön ammatillisen osaamisen uudistamiseen liittyvät kustannukset. Kotimaan- ja ulkomaanjaksot ei toteutunut vuonna 2021.



Ylivoimaisesti eniten henkilöstö on nostanut esille yhteisen suunnittelun merkitystä. Sekä toimipisteissä että koulutusaloittaisen suunnittelutyön koettiin lisäävän myös työhyvinvointia ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Myös muun yhteisen kohtaamisen arvioitiin tukevan työhyvinvointia. Alakohtaisiin koulutuksiin osallistumisen mahdollistaminen nousi esiin useasti ja koettiin tärkeäksi, että esimies tukee ammatillista kehittymistä.

Oman osaamisen kehittämisessä korostuivat työelämäjaksojen merkitys sekä mahdollisuus työnkiertoon. Toisen tehtävän hoitamisen mahdollisuus virkavapauden kautta mainittiin myös vastauksissa.



3.3 Henkilöstön rekrytointi ja perehdyttäminen

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

Tavoitteet/Tulos	Mittari, arviointi
JEDU on vetovoimainen työnantaja.	TOB-kyselyn tulokset Henkilöstön vaihtuvuus Opiskelijapalaute Rekrytoitu henkilöstö suoriutuu tehtävistään
Toimenpiteitä Tiedotamme sisäisesti kaikista työkierto- ja tehtävien vaihtomahdollisuuksista koulutus kuntayhtymässä ja kannustamme henkilöstöä hakeutumaan näihin tehtäviin. Vuoden 2021 aikana laadimme selkeän mallin uuden henkilön perehdyttämiseen, johon kuuluu ”työntekijän käyttöönottopaketti”: Tunnuksot, koneet, puhelimet, salasana, avaimet, pieni muistaminen. Henkilölle tunne, että häntä on odotettu. Vertaisvalmennus otetaan käyttöön yhdeksi perehdyttämisen vakiintuneeksi toimintamalliksi. Vertaisvalmennuskäytäntö avataan henkilöstölle ja esimies 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. Osana perehdyttämistä on hakijoiden jälkikäsittely, jota kehitämme edelleen. Erilaisuuden salliminen nähdään voimavarana. Kaikkea ja kaikkia ei tarvitse eikä saa vetää samalle viivalle.	

Henkilöstöhankinta toteutetaan sähköisen Kuntarekry-palvelun kautta. Vuoden 2021 aikana Jokilaaksojen koulutus kuntayhtymässä oli 69 tehtävää avoinna (vuoden 2020 aikana 66). Hakijoita eri tehtäviin oli vuoden aikana 419 henkilöä (vuonna 2020 574) eli keskimäärin 6,07 hakijaa (vuonna 2020 8,7) tehtävää kohden. Henkilön palkkaamiseen johti 60 (vuonna 2020 63) rekrytointia.

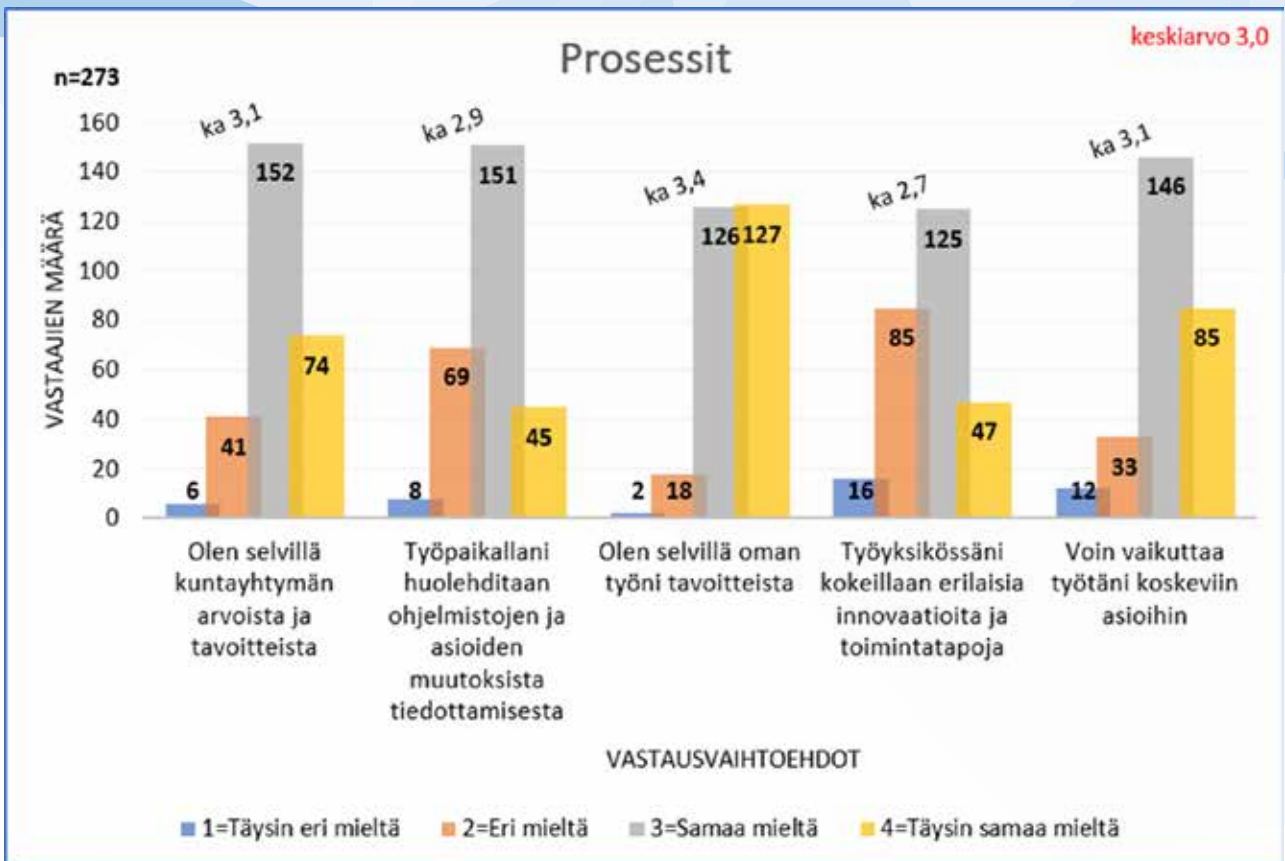
Nivalan toimipisteessä on kehitetty ja pilotoitu vuoden 2021 aikana opetushenkilöstön perehdytysprosessia osana opinnäytetyön opintoja. Perehdyttämisprosessin rakenteellista toimivuutta arvioidaan keväällä 2022 esmiesten kanssa ja sen jälkeen päätetään käyttöönotosta kaikille toimipisteille niin opetushenkilöstön kuin muun henkilöstön perehdyttämisessä.

Ylivieskassa on ollut yksilötyönohjausta kahdelle henkilölle vuoden 2021 aikana kerran kuukaudessa. Vankilakoulutuksessa työnohjausta toteutui kuusi 1,5 tunnin

mittaista ohjausta vuoden 2021 aikana. Kuntayhtymän henkilöstölle tarjottiin mahdollisuutta saada ilmainen influenssarokotus työterveyshuollossa.

Vuoden aikana alkoi 27 vakinaista palvelussuhdetta, mikä vastaa 8 %:a kuntayhtymän henkilöstömäärästä 31.12.2021. Palvelussuhteita päättyi 23 kappaletta eli 7 % 31.12.2021 ajankohdan henkilöstömäärästä. Päättyneistä 10 siirtyi eläkkeelle ja 13 henkilön palvelussuhde päättyi muista syistä.

Kaksi 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.



TOB –kyselyn vapaassa palautteessa kohtaan ”henkilöstön rekrytointi ja perehdyttäminen” toivottiin eläköitymisten yhteydessä työlle palkattavan jatkajia, eikä vain töiden jakamista jäljelle jääville. Perehdyttämiseen panostaminen nähdään myös tuottavuuden parantumisena, koska päällekkäisen tekemisen ja varmistelun tarve jää silloin pienemmäksi.

Motivaation merkitys nostettiin esille sekä tuottavuuden näkökulmasta, että opettajien vuosityövelvoitteen vinkkelistä. Kokonaistyöaikaan siirtymisen arvioitiin vaikuttaneen negatiivisesti motivaatioon.

Rekrytoinnissa on keskeistä varmistaa riittävä henkilöstömäärä toiminnan kannalta. Työkuorman jakautumisesta on syytä tarkastella myös pidemmän aikavälin sarjoissa. Poissaolojen kannalta koettiin tärkeäksi mahdollisuus saada sijaisia.

Erialaisten tietoteknisten sovellusten tulee olla helppokäyttöisiä ja helpottaa arjen työtä. Lisäksi niiden tulisi olla käyttäjän toimintaa ohjaavia, jolloin niiden käyttöön perehdyttämisen tarve pienenee.



Elokuussa uusia työntekijöitä perehdytettiin Nivalassa.

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 toimi Marjo Salonurmi ja 1.8.2021 alkaen Heli Hannula, varalla Harri Saastamoinen. Työnantajan edustajiksi on nimetty kuntayhtymän johtaja, vararehtori ja hallinto- ja talousjohtaja. Sihteerinä toimii palvelussuhdevastaava.

Yhteistyötoimikunnan kokoonpanoa on tarvittaessa laajennettu erityisasiantuntijoilla käsiteltävästä aiheesta riippuen kuten työterveystoimijoilla ja työsuojeluvaltuutetuilla sekä kiinteistöpäälliköllä. Yhteistyötoimikunta kokoontui kuusi kertaa. Vuosittain toistuvien lakisääteisten asioiden lisäksi toimikunta käsitteli mm. järjestelyvaraeriä, työsuojeluresursointia ja vuosityöajan soveltamiskysymyksiä.

Työsuojelun tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot ja tukea työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä. Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän keskeisimmät työsuojelu asiakirjat ovat työsuojelun toimintaohjelma, varhaisen tuen malli, palo- ja pelastussuunnitelmat, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, kriisisuunnitelma ja sisäilmatyöryhmän toimintaohje. Kuntayhtymän työsuojelupäällikkönä toimii vararehtori Erkki Juola. Opetushenkilöstön työsuojeluvaltuutettuina toimivat Hannu Haikara (1. vara Juha Eskola, 2. vara Anssi Töllä). Tukihenkilöstön työsuojeluvaltuutettu on Veijo Hietala (1. Vara Heli Hannula, 2 vara Tuula Pirttikangas). Työsuojelukokouksia oli kaksi. Pohjois-Suomen Avin työsuojeluntarkastuksia ei koronan takia tehty yhteenkään yksikköön. Työterveyshuolto teki työpaikkatarkastuksia Haapajärvellä, Haapavedellä, Nivalassa, Oulaisissa kaksi tarkastusta, Ylivieskassa ja Piippolassa sekä Naarjärven vankilassa.

If Vahinkovakuutus Oyj:n vakuustustilaston mukaan työtapaturmia vuonna 2021 sattui henkilöstölle 15 (vuonna 2020 25) kappaletta, joista työmatkatapaturmia oli seitsemän. Tapaturmien määrä on laskenut 60 % edellisestä vuodesta. Tapaturman vuoksi jäätin sairauslomalle vain yhden kerran ja sairausloma kesti 13 päivää. Vahingot ovat lieviä. Suurin osa oli raajojen viilto- ja ruhjevammoja sekä liukastumisia. Sairauspoissaolojen kokonaismäärästä tapaturmien osuus on 0,5 % (Vuonna 2020 1,82 %).

If-vakuutus on mahdollistanut ns. Turva-arvin kautta turvallisuushavaintojen ilmoittamisen. Henkilöstö ei ole vielä kokenut sitä omakseen. Ilmoituksia tuli vuoden aikana n. 20. Havainnot seuraamalla voitaisiin ennalta ehkäistä vahinkoja paremmin. Palo- ja pelastussuun-

nitelmat ovat yhtenäistetty pilvipalveluna, mutta osassa yksiköistä on päivitystarvetta. Henkilöstön riittävää EA-valmiutta on lisätty ja siihen on kiinnitetty huomiota. V. 2021 laadittiin kuntayhtymälle kriisitoimintaohje. Mobiilipohjainen hälytys- ja viestintäjärjestelmä otettiin käyttöön vuoden 2021 alusta. Lisäksi laadittiin ohjeistus ns. Atex tilojen käytöstä ja niiden valvonnasta.

Työterveyslaitos on laatinut sisäilmaongelmien ratkaisemiseksi toimintamallin, jossa sisäilmaongelmaa käsitellään moniammatillisessa sisäilmatyöryhmässä. Sisäilmatyöryhmä on kokoontunut vuoden 2021 aikana kolme kertaa. Työryhmän puheenjohtajana toimii kiinteistöpäällikkö Mikko Heittokangas. Jäseniä ovat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut, ao. toimipisteen koulutusjohtaja ja työterveyshuollon edustaja. Työterveyslaitos on nimennyt sisäilmatyöryhmän tehtävät. Jäsenien tehtävänä on tuoda moniammatillista osaamista sisäilmaongelmien selvittämiseen ja parantaa vuorovaikutusta eri toimijoiden välillä. Työryhmä toimii käsittely- ja ratkaisuprosessien organisoijana ja toteuttajana.

3.5 Varhaisen tuen malli ja henkilöstön eläköityminen

Työterveyspalvelut on järjestetty Peruspalvelukuntayhtymä Kallion toimesta Nivalassa ja Ylivieskassa, Peruspalvelukuntayhtymä Selänteen toimesta Haapajärvellä ja Suomen Terveystalo Oy:n kautta Haapavedellä, Kalaajoella, Oulaisissa, Siikalatvalla ja vankilakoulutuksessa.

Työpaikkakäyntejä tehdään pääsääntöisesti viiden vuoden välein eri osastoilla tai kun on tapahtunut muutoksia. Suunnitelluista toimenpiteistä työpaikkakäynnit ovat toteutuneet. Työterveyslaitoksen ohjeiden mukaisesti työterveyshuolto pidättäytyi koronapandemian aikana käynneistä työpaikoilla ja kiireettömiä työterveystarkastuksia siirrettiin lähitulevaisuuteen. Vuoden aikana on koronatilanteen niin sallittua siirretty käynteihin työpaikoilla ja terveystarkastuksiin. Toiminnassa on keskitytty osatyökykyisiin ja heidän työssä selviytymisen tukemiseen sekä akuutteihin asioihin. Myös sähköisten palvelujen käyttö on lisääntynyt. Kolmen erillisen työterveyshuollon toimijan koordinointi ja tiedottaminen on ollut haasteellista toimintayksiköiden maantieteellisistä etäisyyksistä ja työterveystoimijoiden erilaisista tietoteknisistä ja digitaalisista järjestelmistä johtuen.

Esimiehet saavat kuukausittain listan sairauslomista, jotka ylittävät varhaisen tuen mallin mukaisen hälytysrajan kahden vuoden ajanjaksolla. Varhaisen tuen -mallin mukaisesti tietty kertymä sairauslomapäiviä vaatii toimenpiteitä (Kelan ohjeen mukainen 30–60–90 päivän sääntö). Esimies sopii työterveyshuollon kanssa yhdessä tarvittavista toimenpiteistä keskusteltuaan asiasta palvelussuh-

devastaavan kanssa. Työterveyslääkäri, esimies ja palvelusuhdevastaava osallistuvat kolmikantaneuvotteluun, jossa kartoitetaan työntekijän tilannetta ja päätetään jatkotoimenpiteistä.

Henkilöiden työssäjaksamiseen on kiinnitetty huomiota yksilökohtaisesti terveystarkastuksissa. Vankilaopetuksen henkilöstö on tehostettujen seurantatarkastusten piirissä. Tarvittaessa työterveyshuolto tekee tihennettyjä

tarkastuksia työntekijöille ja ohjaa heitä kuntoutuksiin tai työpsykologin vastaanotolle. Kolmikantaneuvottelujen jälkeen työntekijöiden työssä selviytymistä on seurattu säännöllisillä yhteydenotoilla tai tapaamisilla.

Työterveyshuollon kustannukset ovat pysyneet edellisvuoden tasolla.

Työterveyshuollon kustannukset	2021	2020	2019	2018	2017
Haapajärvi	9 393 €	11 421 €	17 101 €	16 847 €	12 589 €
Haapavesi	18 736 €	18 801 €	16 915 €	23 617 €	40 242 €
Kalajoki	15 956 €	8 518 €	11 651 €	10 396 €	15 381 €
Nivala	18 884 €	24 468 €	23 710 €	17 251 €	25 832 €
Oulainen	19 771 €	12 336 €	20 675 €	17 012 €	18 402 €
Piippola	4 901 €	7 180 €	9 489 €	8 589 €	23 386 €
Vankilakoulutus	11 494 €	8 166 €	8 849 €	9 302 €	*
Ylivieska	12 789 €	14 132 €	13 432 €	10 254 €	10 300 €
Yhtymäpalvelut ja yhteiset palvelut	26 793 €	32 348 €	38 490 €	32 641 €	8 826 €
Yhteensä	138 717 €	137 372 €	160 312 €	145 909 €	154 958 €

* Kustannukset sisältyivät aiemmin Piippolan toimipisteen kuluihin. Organisaatorakenne muuttui 1.1.2018

Kuntayhtymän palveluksesta jäi eläkkeelle vuoden 2021 aikana 8 henkilöä. Se vastaa 2,38 % 31.12.2021 palveluksessa olleesta henkilöstöstä. Kaikkiaan eläkkeelle on siirtynyt neljän vuoden aikana 50 henkilöä. Eläkelaista johtuva eläkeiän nosto näkyy vähentyneenä eläköitymisenä.



Ravitsemistryöntekijät kävivät kesäkuussa koulutuspäivän päätteeksi melomassa Kalajoealla Siipojoella. Laitoshuoltajat pääsivät kokeilemaan jousiamuntaa Haapaveden Villa Korkatissa.

3.6 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot ovat omasta sairaudesta sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitauudeista aiheutuneita poissaoloja. Terveysperusteisia poissaoloja vuonna 2021 on ollut yhteensä 2421 kalenteripäivää, joista tapaturmista johtuvia oli 13 päivää. Keskimäärin terveysperusteisia poissaoloja oli 7,2 kalenteripäivää per henkilötyövuosi. Kokonaismäärä hiukan kasvoi edellisvuodesta henkilöstön siirryttyä etätöystä enemmän työpaikalle.

Sairauspoissaoloja on ollut 177 henkilöllä. Nolla päivää sairastaneiden osuus on 60 % kaikista palvelussuhteessa olleista (443 henk.).

Liitteessä 2 olevaan taulukkoon on koottu henkilöstön poissaolot tyypeittäin. Taulukossa on jaoteltu tukihenkilöstön ja opetushenkilöstön poissaolot erikseen. Kaikkiaan poissaoloja oli 5643 päivää, joihin sisältyy terveysperusteiset poissaolot, palkattomat virka- ja työvapaat, palkalliset virkavapaat, vanhempainlomat, opintovapaat, hoitovapaat, lomautukset ja eläkelaitoksen kuntoutukset. Kaiken kaikkiaan vuoden 2021 aikana poissaolopäiviä kertyi 6793, joihin sisältyvät myös toisen vakanssin hoito kuntayhtymässä tai toisen työnantajan palveluksessa. Poissaolojen määrä väheni verrattuna edelliseen vuoteen.

Terveysperusteiset poissaolot 2021 (sisältää myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäivät
1-7 päivää	713	0
8-29 päivää	971	0
30-59 päivää	310	0
60-89 päivää	143	0
90-179 päivää	284	0
Yli 180 päivää	0	0
Yhteensä	2421	0
Yhteensä keskimäärin/henkilötyövuosi	7,2	0

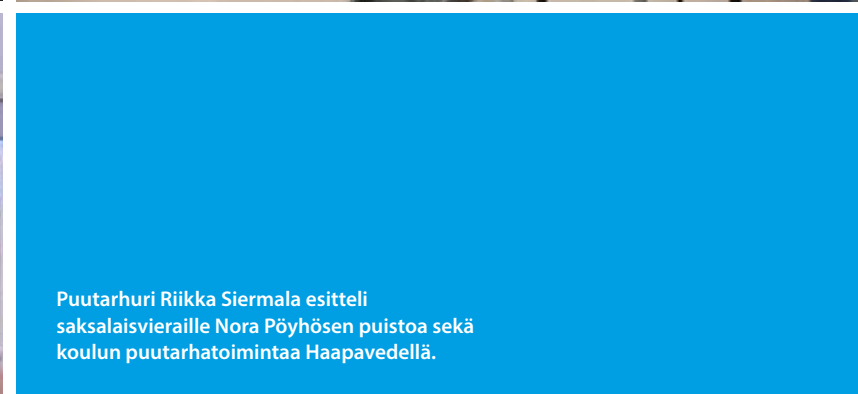
Sairauspoissaoloprosentti	1,93 %
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	60 %

Sairauspoissaolojen määrä 2018-2021	2021	2020	2019	2018
Sairauspoissaoloja yhteensä pv	2 421	1 668	3 219	3 229
Kalenteripäivää/henkilötyövuosi	7,2	5	9,7	9,7

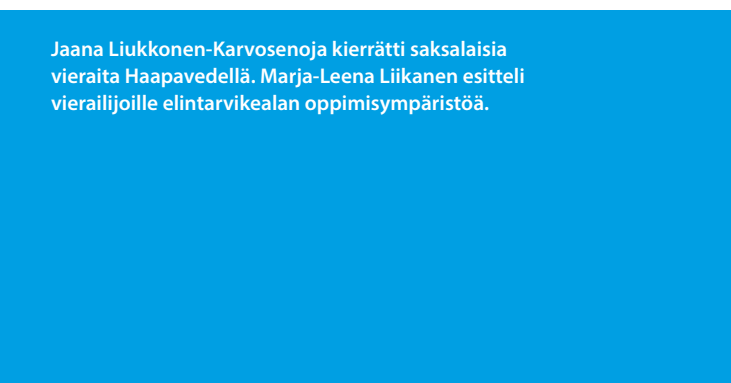


Pitkän tauon jälkeen JEDU sai ulkomaisia vieraita Saksasta. Vierailijat viettivät viikon tutustuen JEDUn eri toimipisteisiin ja alueeseen.

Kuvissa ryhmä vierailulla Oulaisissa Kosteekadulla sekä Kuntotiellä.



Puutarhuri Riikka Siemala esitteli saksalaisvieraille Nora Pöyhösen puistoa sekä koulun puutarhatoimintaa Haapavedellä.



Jaana Liukkonen-Karvosenoja kierrätti saksalaisia vieraita Haapavedellä. Marja-Leena Liikanen esitteli vierailijoille elintarvikealan oppimisympäristöä.





Elokuussa kisattiin kolmen lajin Taitaja-finaalit Kalajoella. Kisojen järjestäminen oli suuri työ ja mukana järjestelyissä oli laaja joukko ammattilaisia JEDUn eri toimipisteistä.





Haapajärvellä yläkoululaiset pääsivät tutustumaan koulutusaloihin syyskuun vierailuilla. Opettajat ja opiskelijat tarjoilivat vierailijoille antoisan päivän.



4. Henkilöstön kehittämistoiminta ja koulutukset

4.1 Henkilöstökoulutuksen suunnittelu, osallistuminen ja arviointi

Tavoitteet/Tulos	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 Työntekijä tukee opiskelua ja kouluttautumista. Esimiesfoorumissa 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.	

Huhtikuussa 2021 järjestettiin koko henkilöstön koulutuspäivä, jossa aamupäivällä kuultiin mm. Sanna Wekströmin alustus positiivisesta pedagogiikasta.

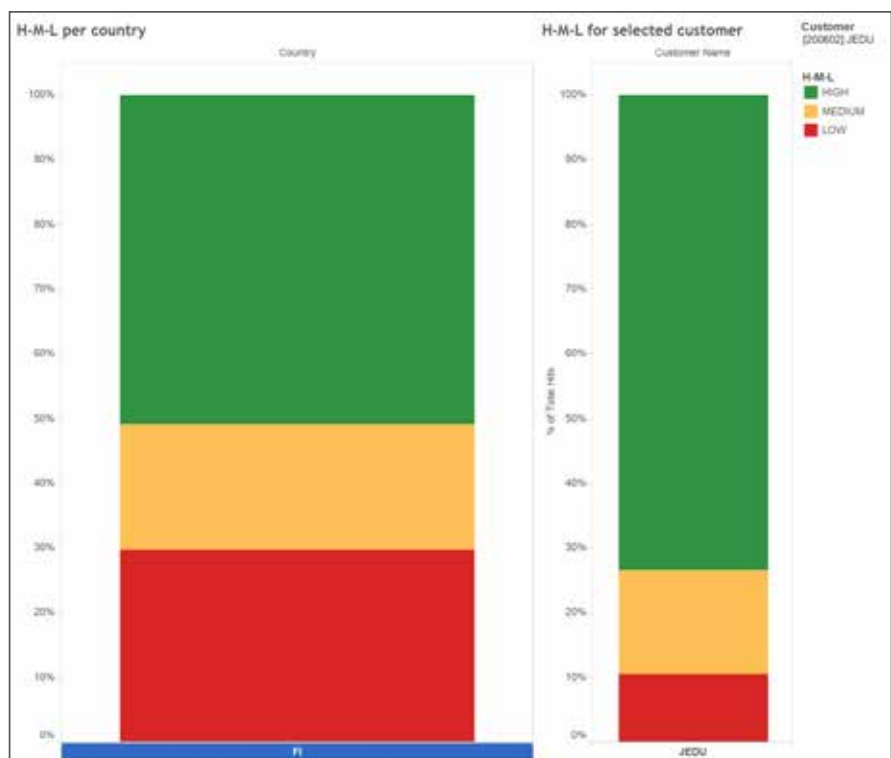
JAMKin järjestämään oppimisen tavat ja mahdollisuudet (5 op) koulutukseen osallistui 22 opettajaa/asiantuntijaa. Koulutuksessa luotiin yhteistä käsitystä tiimiopetajuuden sisällöstä sekä tarkasteltiin osallistujien pedagogisia toimintamalleja tiimiopetajuuden näkökulmasta positiivisen pedagogiikan hengessä. Uudistavat oppimiskäsitteet ammatillisen osaamisen hankkimisessa (3 op) -koulutuskokonaisuus päättyi tammikuussa 2021 ja siihen osallistui 13 opettajaa/asiantuntijaa.

Verkko-oppimisympäristön käyttö opetuksessa kasvoi vuoden 2021 aikana. Itslearningin lisäksi opetuksessa käytetään paljon Teamsia. Jatkossa Teams on mahdollista integroida osaksi ItsLearning-kurssia, jolloin käyttö tehostuu entisestään. Loppuvuodesta mietittäväksi tuli ThingLink-ympäristön hankinta. ThingLinkin avulla verkko-opetusta voidaan monipuolistaa ja saada mielekkäämmäksi käyttämällä 360°-kuvia ja videoita ja upottaa ne osaksi ItsLearning-kurssia.

Verkko-opetuksen asiantuntijan pitämiä Itslearning-koulutuksia toteutui 23 kpl vuoden 2021 aikana ja yhteensä niihin osallistui n. 150 opettajaa. Lisäksi asiantuntija

antoi henkilökohtaista ohjausta 19 kertaa sekä jatkuvaa tukea ja apua pieniin pulmiin lähes päivittäin lukuvuoden aikana.

Suomen Its Learning on tehnyt vertailun oppimisympäristön käytöstä myös vuoden 2021 lopulla. Alla oleva kaavio kuvaa tilannetta Its Learning -alustan käyttäjistä Suomessa. JEDUa on verrattu kaikkiin muihin Suomen Its Learning -alustan käyttäjiin. Mitä enemmän vihreää ja mitä vähemmän punaista, sitä parempi tilanne on. Koulutuskeskus JEDU on edelläkävijä myös vuonna 2021.



Koulutuksen järjestäjän palvelut
KRIITTISET PISTEET TYÖELÄMÄN NÄKÖKULMASTA



Näin parannamme palvelua!
 Työelämässä oppimisen palveluprosessi

Strategiarahoitus 2020 hankkeessa toimiva erityisen tuen työryhmä yhdessä osa-aikaisen erityisen tuen koordinaattorin kanssa on luonut ja päivittänyt erityisen tuen oppaita (työpaikkaohjaajalle, opettajalle, opiskelijalle ja huoltajalle) ja ohjeistuksia sekä näihin liittyviä lomakkeita. Erityisen tuen ryhmä kokoontuu säännöllisesti ja pyrkii parantamaan erityisen tuen käytänteitä eri yksiköissä. Wilmaan on luotu mahdollisuus kirjata ETU-suunnitelman mukaiset mukautetut arvioinnin kriteerit. Erikseen on luotu ryhmä TUVAn suunnitelman kirjoittamistyöhön Strategiarahoitus 2021 hankkeeseen. Erityisen tuen koulutusta opetus- ja ohjaushenkilöstölle ovat järjestäneet NIVUS-hanke, strategiahanke sekä Yhdessä Parasta! Pohjoinen -hanke. Hankkeiden tavoitteena on opetus- ja ohjaustaitojen vahvistaminen sekä työelämäyhteistyön vahvistaminen.

Strategiarahoitus 2019 hankkeen toimenpiteenä toteutettiin toisen kerran kriittisten pisteiden työpajat keväällä 2021. Työpajat toteutettiin koronan vuoksi Teamsin välityksellä. Kriittisten pisteiden kehittämideoita on toteutettu johtoryhmän/ esimiesten toimenpide -päätösten pohjalta. Osaamistesti opetus- ja ohjaushenkilöstölle toteutettiin Strategiarahoitus 2019 hankkeen toimenpiteenä keväällä 2021. Strategiarahoitus 2019

ja Yhdessä Parasta! Pohjoinen hankkeilla aloitettiin vertaisvalmentajatoiminnan pilotointi keväällä 2021, joka jatkuu vuodelle 2022. Pilotointiin kuuluu mm. opetushenkilöstölle suunnatut miniwebinaarit osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelman sisällöstä, HOKS-prosessista, kirjaamisista ym. sekä työelämässä oppimisen käytänteistä. Aiheeseen liittyvä UKK eli usein kysytyt kysymykset –palsta kehitettiin JEDUn intraan miniwebinaarien tueksi.

Vankilaopettajan perehdytysopas on valmistettu Vanki-hankkeessa, vankilaopetuksen valtakunnallisen käsikirjan tuottamisessa koulutuskuntayhtymä on tehnyt suuren osuuden.

Hyvinvoiva AMIS –hankkeessa järjestettiin työkykyasiantuntijapajoja toimipisteissä ja työkykyassistenttien koulutusta. Kaikki koulutukset järjestettiin TEAMSin kautta.

Henkilöstön ammatillisen osaamisen uudistamiseen liittyen alla olevassa tilastossa ovat vuoden 2021 toteutuneet henkilöstön koulutuspäivät. Koulutuspäiviä oli yhteensä 2166, mikä vastaa kuutta henkilötyövuotta (=2166 pv/365 pv/vuosi).

	Palkalliset koulutuspäivät yhteensä	Palkalliset koulutuspäivät/ vakituinen henkilöstö 31.12.2021	Palkattomat koulutuspäivät yhteensä	Palkattomat koulutuspäivät/ vakituinen henki- löstö 31.12.2021
Ammatillinen henkilös- tökoulutus	2 166	7,17	0	0
Muu koulutus	0	0	3	0,01

Henkilöstön koulutuspäivät 2021	Hallinto	Opetus	Tuki	Kaikki yhteensä
Haapajärvi	5	86	17	108
Haapavesi	13	186	79	278
Kalajoki	10	115	22	147
Nivala	30	375	43	448
Oulainen	24	248	3	275
Siikalatva	4	73	13	90
Vankilakoulutus	8	90		98
Yhteiset palvelut	29	61	237	327
Yhtymäpalvelut	26		248	274
Ylivieska	9	100	12	121
Kaikki yhteensä	158	1 334	674	2 166

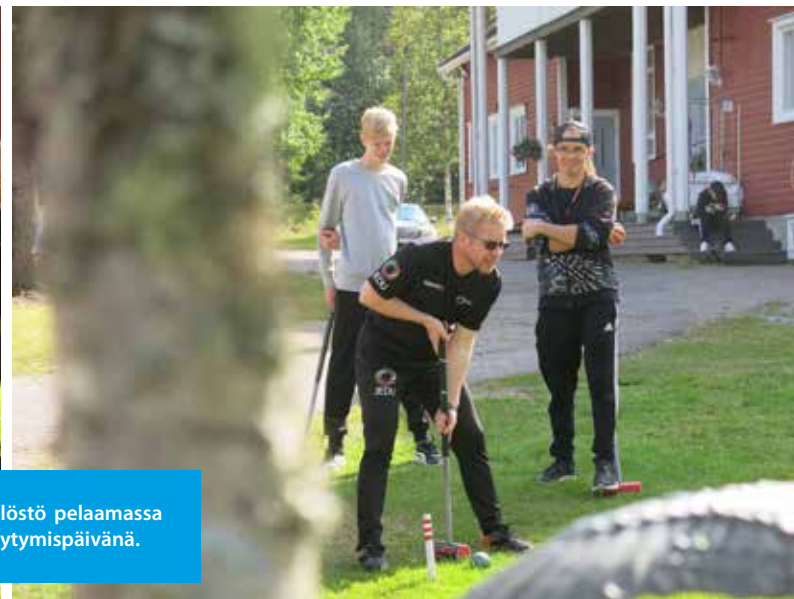
Opiskelijahallintopalvelujen opinto- ja toimistosihteerit ovat osallistuneet vuoden 2021 aikana Opetushallituksen ja KELAn järjestämiin koulutuksiin, jotka on toteutettu verkon välityksellä. Koulutuksiin osallistuminen on ollut etätyömahdollisuuksien johdosta joustavaa ja helppoa. Lisäksi tiimillä oli syksyllä 2021 oma yhteinen koulutus- ja kehittämispäivä Kalajoella.

Taloushallinnon koulutukset koostuivat vuoden aikana valtion rahoituksen ja siihen liittyvän kustannusten tiedonkeruun ja raportoinnin sekä tilastoinnin koulutuksista. Lisäksi taloushallinnon henkilöstö osallistui erilaisten tietoteknisten järjestelmien ylläpitoon ja kehittämiseen tähtääviin koulutuksiin. Henkilöstöhallinnon koulutukset liittyivät säännösten muutoksiin ja siihen liittyvään ohjelmistojen ylläpitoon, uusien ohjelmistojen käyttöönottoon prosessien sujuvoittamiseksi sekä henkilöstön ennakkoivaan työkyvyn tukemiseen. Yleishallinnon koulutukset keskittyivät uuden asianhallintajärjestelmän käyttöönottoon nimeltä Dynasty10, jonka käyttöönottokoulutukseen osallistuivat päätöksiä valmistelevat työntekijät ja esimiehet.

Tietohallinnon henkilöstö on osallistunut vuoden 2021 aikana koulutuksiin, mitkä ovat parantaneet ja syventäneet erityisesti tietoturvaosaamista. Lisäksi on kasvatettu osaamista päätelaitteiden hallintaohjelmistojen käytössä. Tietohallinnon henkilöstö on myös osallistunut useisiin webinaareihin, joiden kautta kuullaan ajankohtaiset kehityssuunnat ict-alalla. Koulutuksiin on pystytty osallistumaan etäyhteyksien kautta. Tietohallinnolla oli syksyllä 2021 Kalajoella yhteinen kehittämis- ja tiimipäivä.



Piippolan henkilöstö pelaamassa kroketta ryhmäytymispäivänä.



Nivalan henkilöstö vietti virkistätymispäivää Sievissä Huuhankalliolla.

4.2 Arviointitoiminta vuonna 2021

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (KARVI) toteutti vuoden 2021 aikana useita teema- ja oppimistulosten arviointeja, joihin osallistui laaja joukko jedulaisia, opiskelijoita ja työelämän edustajia.

Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon ja logistiikan perustutkinnon järjestäjäkohtaisen arvioinnin tuloksia käytiin läpi maaliskuussa esimiesfoorumissa ja alan opettajien kokouksissa toimipisteissä.

Ammatillisen koulutuksen erityisen tuen arviointi

KARVIN järjestämä arviointi tuotti tietoa erityisen tuen järjestelyistä ja niiden toimivuudesta, kuten tuen tarpeiden tunnistamisesta, tuen ja ohjauksen muodoista, tuen saatavuudesta ja saavutettavuudesta sekä arvioinnin mukauttamisen ja ammattitaitovaatimuksista poikkeamisen käytännöistä. Samalla kartoitettiin erityiseen tukeen liittyviä vahvuuksia, kehittämistarpeita ja hyviä käytäntöjä. Arvioinnin tavoitteena oli tuottaa tietoa, joka palvelee erityisen tuen kehittämistä sekä koulutuksen järjestäjän ja opetus- ja ohjaushenkilöstön toiminnassa että kansallisen kehittämisen tasolla.

Koulutuksen järjestäjille suunnattuun kyselyyn vastasi johdon edustajat ryhmänä. Opetus- ja ohjaushenkilöstön kysely oli yksilökysely, joka oli suunnattu perustutkintojen ja ammatti- ja erikoisammattitutkintojen henkilöstölle. JEDU:ltä opetus- ohjaushenkilöstön kyselyyn vastasi 41 henkilöä.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien laadunhallintajärjestelmien arviointi

KARVI järjesti tammikuussa 2021 perehdytys- ja tiedotustilaisuuden laadunhallinnan kansallisesta itsearvioinnista. Arviointi perustuu vuosina 2018–2020 kehitettyyn ja testattuun arviointimalliin ja kriteeristöön.

Helmi-maaliskuussa valmisteltiin JEDUn arviointipohjat yhteiselle työalustalle KARVIN arviointiohjeiden mukaisesti. Arvioinnin valmisteluryhmät suorittivat itsearvioinnit, joiden tulokset koottiin yhteen konsensusarvioinneissa huhtikuussa. Arviointialueina olivat seuraavat kokonaisuudet: johtaminen, tutkintojen ja koulutuksen järjestämisen edellytykset, tutkintojen ja koulutuksen järjestäminen sekä toiminnan tulokset.

Arviointiin osallistui JEDUn henkilökunnan ja hallinnon edustajien lisäksi työelämän edustajia ja opiskelijoita. Arviointiryhmien vastauksista laadittiin kooste, jota esiteltiin ja käsiteltiin JEDUn strategiapäivässä kesäkuussa 2021. JEDU on saanut järjestäjäkohtaiset tulokset syyskuun 2021

Koulutusjärjestelmän kyky vastata äkillisiin rakennemuutoksiin

KARVI järjesti koulutuksen järjestäjien yhteyshenkilöille info webinaarin maaliskuussa, jossa tuotiin esille kokonaiskuva kyselyn sisällöstä, asteikoista ja arvioinnin toteutuksesta. JEDUn osalta kyselyyn vastasi koulutuksen järjestäjän työryhmä. Kyselyn pääteemat olivat: 1. Koulutuspalvelujen suunnittelu ja äkillisiin rakennemuutostilanteisiin varautuminen, 2. Työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden toteuttaminen äkillisissä rakennemuutostilanteissa, 3. Työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalvelujen arviointi ja kehittäminen, 4. koulutuksen lainsäädäntö, ohjaus ja rahoitus.

Koulutuksen järjestäjän digikyvykkyyden itsearviointi

Koulutuksen järjestäjille suunnattuun kyselyyn vastasi pienryhmä, johon kuului edustajia esimiehistä ja tietohallinnosta. Kyselyä koordinoi opetus- ja kulttuuriministeriö.

Teräsrakenne lajin MM-karsinnat järjestettiin marraskuussa Kalajoella.

Skills Finland valitsi Mauri Liekolan (oik.) teräsrakenne lajin lajipääälliköksi kaudelle 2021-2023.



Yksilöllisten opintopolkujen toteutuminen ammatillisessa koulutuksessa

Arvioinnissa selvitettiin koulutuksen järjestäjien, opetus- ja ohjaushenkilöstön, opiskelijoiden sekä työelämäedustajien näkemyksiä yksilöllisten opintopolkujen toteutumisesta. Samalla kartoitettiin teemaan liittyviä vahvuuksia, kehittämistarpeita ja hyviä käytäntöjä. Kysely oli tarkoitettu perustutkintojen sekä ammatti- ja erikoisammattitutkintojen opetus- ja ohjaushenkilöstölle, kuten ammatillisten ja yhteisten tutkinnon osien opettajille, erityisopettajille ja opinto-ohjaajille. Opettajille ja ohjaajille lähetetyssä kyselyssä selvitettiin heidän omia kokemuksiaan ja näkemyksiään yksilöllisiin opintopolkuihin liittyvistä asioista siinä koulutuksessa, jossa he työskentelevät.

Työelämäläheisyys ja työelämäyhteistyö ammatillisessa koulutuksessa

Arvioinnilla tuotettiin tietoa koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyön rakenteista ja muodoista sekä niiden toimivuudesta ja kehittämistarpeista. Lisäksi arvioinnilla tuotettiin tietoa työpaikalla järjestettävän koulutuksen toteutumisesta, toteuttamisen tavoista, toimivuudesta ja vaikuttavuudesta. Arviointi koski kaikkia ammatillisen koulutuksen järjestäjiä, jotka järjestävät perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja.

JEDUn johdon edustajat vastasivat kyselyyn omana ryhmänä. Ammatillisia tutkinnon osia opettavan henkilöstön kyselyyn vastasivat henkilöstön edustajat pienryhminä koulutusaloittain marras-joulukuussa. Ryhmiä oli kahdeksan ja ryhmään kuului edustajia eri toimipisteistä ja eri tutkinnoista. Arviointi jatkuu tammikuussa 2022 työpaikkaohjaajille, työnantajille ja opiskelijoille tehtävällä kyselyllä.

Muu arviointitoiminta

Koulutuskeskus JEDUn Haapajärven ja Oulaisten toimipisteiden liiketoiminnan perustutkinnossa toteutettiin vertaisarviointi toukokuussa 2021. Arvioitavina alueina olivat työpaikalla järjestettävä koulutus ja osaamisen arviointi. Marraskuussa 2021 toteutettiin vertaisarviointi JEDUn ravintola- ja catering -alan perustutkinnosta. Arviointialueena oli asiakkuuksien, kumppanuuksien ja sidosryhmäyhteistyön hallinta. Arviointiin osallistuivat Haapaveden, Nivalan ja Oulaisten toimipisteet. Vertaisarvioinneissa on käytetty OPH:n koordinoimana laadittua kansallista sovellusta eurooppalaisen vertaisarviointimenettelyn (The European Peer Review) arviointialueista, indikaattoreista ja kriteereistä. Arviointi perustuu mallissa oleviin kriteeristöön.

Vertaisarvioinnin ja sitä koskevan palauteraportin tarkoituksena on auttaa tunnistamaan vahvuudet ja parantamisalueet sekä tukea toiminnan edelleen kehittämistä. Raportti perustuu vertaisarvioijille toimitettuun toiminnan kuvaukseen ja itsearviointiraporttiin, haastatteluihin ja lisäksi asiakirjoihin, joihin arvioijat ko. arviointialueiden arvioinnissa perehtyivät sekä tietoihin, joita oli saatavilla arvioitavan oppilaitoksen verkkosivuilla. Vertaisarvioinnit on toteutettu osana Opetushallituksen rahoittamaa Laatusampo 7 –hanketta.

Kuntayhtymä osallistui tilastokeskuksen koordinoimaan työorganisaation toimivuustutkimus- kyselyyn marraskuussa 2021. Tutkimus on osa TYÖ2030- ohjelmaa, joka tähtää tuottavuutta, kilpailukykyä ja hyvinvointia edistävien toimintatapojen tunnistamiseen ja edistämiseen työelämässä.



Tarkastuslautakunta kokoontui tällä kokoonpanolla viimeisen kerran 7.5.2021 Haapavedellä.

4.3 Koulutusaloittainen yhteistyö vuonna 2021

Koulutusaloittaista yhteistyötä on tehty uusien tutkinnon perusteiden laadintatyössä ja yhteisissä kehittämissäpäivissä. Vuoden alusta uudistui kolme perustutkintoa (elintarvikealan perustutkinto, luonto- ja ympäristöalan perustutkinto ja puutarha-alan perustutkinto). Elokuun alusta uudistuivat rakennusalan perustutkinto ja talotekniikan perustutkinto. Kaikkiin uusiin perustutkintoihin tulee yhtenäinen arviointikriteeristö. Tutkintokohtaiset osaamisen arviointisuunnitelmat on koottu yhdessä alan esimiesten ja opettajien kanssa.

Kaikki koulutusalat osallistuivat aloittavasti Teamsin kautta hankintojen yhteissuunnitteluun 5.1.2021 koulutuspäivässä. Toimipisteiden koulutusaloittaisia kustannuksia ja toteutuneita opiskelijavuosia on tarkasteltu JEDUn esimiespalaverissa. Lähes jokaisesta toimipisteestä on osallistunut opettajia yhteisten tutkinnon osien verkko-opetukseen. Opetustarjonta kattaa kaikki pakolliset sekä suuren osan valinnaisista tutkinnon osien osa-alueista.

Alla on kerrottu tarkemmin koulutusaloittaisista yhteistyön toteutumisista.

Kone- ja tuotantotekniikka

Pätevyyskokeiden vastaanotossa on tehty yhteistyötä niin, että vastaanottava opettaja on ollut eri yksiköstä kuin opetuksen antaneet opettajat. Tällä on varmistettu prosessin läpinäkyvyyttä. Tulevan vuoden investoinnit on suunniteltu yhdessä ja niiden kilpailutuksessa hyödynnetään 'niputtamista' aina kun mahdollista. Kalustoa on lainattu toisille yksiköille tarpeiden mukaan, mm. sorvi Nivalasta Kalajoelle.

Yhteisopettajuus on toteutunut mm. IWS-koulutuksessa, opetuksen suunnittelu ja toteutus on tehty yhteistyössä alan opettajien kesken. Työelämäkoordinaattori on tehnyt oppisopimuksia alueen yrityksille ja sopinut koulutustoteutuksista yksiköiden kanssa.

Koulutusaloille on tehty opetusmateriaalia, joka on jaettu kaikkien opettajien ja ohjaajien käytettäväksi. Skills-yhteistyö on ollut vahvaa, Jeduskills -, semifinaali- ja valtakunnallisen loppukilpailun toteutus on tehty koulutusaloittain yhteistyönä.

Ohjelmistokoulutusta on tehty yhteistyössä, yksi opettaja on ensin kehittänyt taitoaan esim. Fusion -ohjelmiston käytössä ja sitten kouluttanut muita alan opettajia.

Talonrakennus

Työelämäkoordinaattori on tehnyt oppisopimuksia alueen yrityksille ja sopinut koulutustoteutuksista yksiköiden kanssa. Yhteisesti on toteutettu yritys-yhteistyötä esim. Rekry-koulutuksessa. Tutkinnon perusteiden muutoksia on käyty yhdessä läpi ja opettajat ovat tehneet tutustumiskäyntejä toisten yksiköiden toimintatapoihin. Skills -yhteistyö on ollut vahvaa, Jeduskills – ja semifinaalitoteutus on tehty koulutusaloittain yhteistyönä. Kalustoa on lainattu toisille yksiköille tarpeiden mukaan.

Taideteollisuusala

Työelämäkoordinaattori on tehnyt oppisopimuksia alueen yrityksille ja sopinut koulutustoteutuksista yksiköiden kanssa. Käynnissä on yhteinen ITE –Innovatiivisesti työelämään ESR –hanke. Hankkeen tavoitteena on luoda uusia yhteistyön muotoja, helpottaa ja lisätä työllistymistä sekä auttaa rakentamaan verkostoja omalle alalle. Tämän lisäksi tavoitteena on vahvistaa osallistujien työelämätaitoja ja yrittäjyysvalmiuksia. Hanke kestää 2023 kesäkuulle saakka. Vuoden aikana on toteutunut yhteisiä ohjelmistokoulutuksia.

Tekstiili- ja muotiala

Yhteisopettajuus on toteutunut mm. alalla suunnittelussa käytettävien ohjelmistojen opetuksessa. Näyttöjen arvioinneissa on tehty yhteistyötä. Alan opettajat ovat yhdessä pohtineet alan koulutuksen kehittämistä JEDUssa. Työpaikkaohjaajien koulutuspäivä toteutettiin yhdessä.

Sosiaali- ja terveysala

Koulutusjohtaja- tasolla yhteistyö on ollut tiivistä ja koulutusalaan liittyvistä asioista on keskusteltu viikottain. Esimiehet ovat ohjeistaneet opettajia olemaan yhteydessä suunnitteluajankohtina keskiviikkoisin ja torstaisin klo 14–16 tai muuna vapaana ajankohtana samaa aihekokonaisuutta opettavaan opettajaan ja tekemään tarvittavaa yhteistyötä opintokokonaisuuden suhteen. Aloittavasta yhteistyöstä on tehty esim. osallistamalla yhteisiin Teamsilla toteutettuihin infoihin molempien talojen opettajien kanssa esim. mobiilikirjaamisesta 7.9.2021 ja Titus-harkka työpaikkarekisterieristä helmikuussa 2021. Päätöksiä on tehty yhteisesti. Yhteistyössä on hankittu myös Terveysportti, Oppiportti ja Potilassiirtojen Ergonomiakortti -käyttösopimus. Koulutusjohtajat ovat osallistuneet aktiivisesti pohjoisen alueen sote-verkostotyöhön.

Puuteollisuusala

Työelämäkoordinaattori on tehnyt oppisopimuksia alueen yrityksille ja sopinut koulutustoteutuksista yksiköiden kanssa. CNC-opetusta on annettu yhteiskoulutuksena Haapavedellä. Puualalla on tehty hyvää yhteistyötä alueen yritysten kanssa alihankintatöiden muodossa.

Matkailuala

Opettajat ovat tehneet yhteistyötä mm. hygieniakortti-, anniskelupassi- ja matkailun turvallisuuspassikoulutuksessa, työvoimapolitiittisen koulutuksen toteutuksessa sekä tutkinnon osan toteutuksessa (Liikunta- ja hyvinvointipalvelut). Näyttöjen arvioinnissa on tehty yhteistyötä. Opettajat ovat tehneet tutustumiskäyntejä toisen yksikön toimintatapoihin. Työelämäkoordinaattori on tehnyt oppisopimuksia alueen yrityksille ja sopinut koulutustoteutuksista yksiköiden kanssa. Skills -yhteistyötä on tehty Jeduskills – toteutuksena koulutusalan yhteistyönä. Työpaikkaohjaajien koulutus toteutettiin yhdessä työelämäkoordinaattorin johdolla. Ohjelmajohdon kalustoa on lainattu toiselle yksikölle tarpeiden mukaan.

Tieto- ja viestintätekniikka

Koulutuslalla toteutettiin kaksi yhteistä kehittämisiltapäivää sekä yksi ammatillinen yhteinen robotiikan koulutuspäivä. Yhteisissä kehittämissä päivissä laadittiin kaikille pakolliseen tutkinnon osaan yhteinen verkkokurssipohja Its learning - oppimisympäristöön. Syksyllä 2021 toteutui koulutusaloista vastaavien yhteissuunnittelupalaveri, jossa tarkasteltiin mm. investointeja ja yhteisiä linjauksia.

Yhteistyössä Haapajärven ja Oulaisten toimipisteiden kanssa toteutettiin aktiivisesti ammattitaitokilpailuointia järjestämällä yhteistyössä JEDUSkillsit, Taitajaseminaalit ja lajin Taitaja SM- kilpailut Kalajoella. Opetusjärjestelyissä kokeiltiin verkko-opetusta etäjärjestelyin toisesta toimipisteestä lähetettynä. Lisäksi alan opettajat toimivat Next Level-kehittämishankkeessa.

Kauppa, hallinto ja oikeustieteet: Liiketoiminta, yrittäjyys, lähiesiintyminen sekä johtaminen ja yritysjohtaminen

Koulutuslalla järjestettiin kaksi yhteistä kehittämisiltapäivää, joissa selvitettiin kehittämiskohteita ja yhteistyömahdollisuuksia. Ammatti- ja erikoisammattitutkinto koulutuksiin perustettiin yhteinen Teams-ryhmä, jossa suunniteltiin koulutuskeskus JEDUn koulutuskalenteri ko. koulutuksiin (yhteiset verkkoluennot ja tietopuolisen opetuksen päivät). Koulutusalan ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen oppisopimusten laadinta ja näyttöjen arviointi toteutettiin yhteistyössä. Työelämäkoordinaattori vastasi molempien toimipisteiden oppisopimusten valmistelusta joustavasti ja tuloksellisesti.

Vuoden aikana opetusresurssia järjestyi Haapajärveltä Oulaisten toimipisteen Valma-koulutuksen tarpeeseen. Koulutusalan markkinointia kehitettiin yhteistyössä ja JEDUn jatkuvassa haussa on mahdollisuus hakea alan koulutukseen verkkokoulutuksena toteutettavaan koulutukseen, www.jedu.fi. Nämä koulutukset toimipisteet järjestävät yhteistyössä.



Matkailualan JeduSkillsit järjestettiin tänä vuonna Kalajoella. Kilpailijoita oli sekä Kalajoen että Haapaveden opiskelijoista.

Autoala

Keväällä 2021 Haapaveden ja Nivalan opettajat suorittivat yhteistyössä kaasuautoksi muunnetun ajoneuvon kalibrointiin ja ohjelmointiin liittyvät toimenpiteet. Vuoden 2021 joulukuussa toteutettiin alakohtainen iltapäivä, jossa pohdittiin uuden tutkinnon perusteiden sisältöjä ja suunniteltiin sen pohjalta yhteisen oppimateriaalin jatkojalostamista Itslearning-alustalle. Nivalan toimipisteessä on hybridi-auto, jota hyödynnetään koulutuksessa myös Haapavedellä. Opettajavaihtoa on toteutettu syksyn 2021 aikana Haapaveden ja Nivalan välillä ja sitä jatketaan keväällä 2022. Syksyllä päivitettiin Autocomin testit yhteishankintana Haapaveden ja Nivalan yksiköihin. Haapaveden, Nivalan ja vankilaopetuksen toimipisteissä käytetään yhteisiä ohjelmistoja (Prodiags ja Autofuture). Syksyllä 2021 järjestettiin Jeduskills-kilpailu autoalalle Nivalassa yhteistyössä Haapaveden yksikön kanssa.

Ravintola- ja cateringala

Vuoden 2021 aikana toteutettiin kaksi koulutusala-kohtaista kehittämisiltapäivää Teamsissa. Haapaveden toimipiste toteutti alan opetushenkilöstön tutustumiskäynnit Nivalaan 18.11 ja Oulaisiin 25.11. Näissä tilaisuuksissa keskusteltiin käytännöistä ja verkko-opetuksen kehittämisestä. Keskusteluissa on ollut myös tarjoilijakoulutuksen vahvistaminen eri paikkakuntien kanssa: resurssien järkevä käyttö, opiskelijoille verkostoitumista.

Vuoden aikana toteutui henkilöstöresurssien yhteistyötä esim. sijaisuusjärjestelyissä, korttikoulutuksien järjestelyissä, esimieskoulutuksien järjestämisessä. Yhteistyötä tehtiin ammattitaitokilpailujen järjestelyissä ja Jeduskills-tapahtumassa eri toimipisteiden kanssa viikolla 42.

Työelämäyhteistyötä tehtiin tiedottamalla ja jakamalla infoa alan työpaikoista sekä muusta toiminnasta, esim. työelämä yhteistyöiltapäivä Nivalan koordinoimana (Mika Lukkarinen, linkit kaikkiin toimipisteisiin), yritysyhteistyö palaveri Juustoportin kanssa (Riikka-Kaisa Nuolijoki koordinoi) sekä aktiivinen työpaikkailmoitusten/rekrytointitiedotus/jakaminen eri paikkakuntien välillä.

Koulutusalan markkinointia kehitettiin yhteistyössä, ja JEDUn jatkuvassa haussa on mahdollisuus hakea verkkokoulutuksena toteutettavaan alan ammatti- ja erikoisammattitutkintokoulutukseen, www.jedu.fi. Nämä koulutukset toimipisteet järjestävät yhteistyössä. Uusista hakuun tulevista tutkinnonosa-koulutuksista keskusteltiin ja sovittiin eri toimipisteiden kanssa.

Koneita ja kalustoa lainattiin tarpeen mukaan esim. Haapavedeltä uuni Oulaisiin. Koulutusosalalla on käytössä kaikissa toimipisteissä ekokki-materiaali, johon vuoden aikana hankittiin käyttöön myös selkomateriaali.

5S –toiminnan kehittäminen JEDUssa

Koulutuskeskus JEDUn toimipisteissä Haapavedellä, Kalajoella ja Nivalassa on jatkettu 5S -toimintaa, jalkautusta ja käyttöönottoa vuoden 2021 aikana. Toiminnan resurssit ovat tulleet Laatusampo 7 -hankkeesta. Toiminta on keskittynyt tekniikan alan työtiloihin ja työsaleihin. Tekniikan alan koulutusala-kohtaiset vastuut ja toimenpiteet on määritelty työtiloittain ja toimipisteittäin. Toimipisteiden esimiehet ovat ohjeistaneet käytännön toiminnan toteutuksen ja määritelleet resurssit toimijoille kunkin työsalin osalta. Toimipisteiden esimiehet vastaavat toiminnan laadusta.

5S -työssä tarvittavat aineet ja tarvikkeet on tilattu keskitetysti kiinteistöhuollon toimijoiden toimesta. Nivalan, Kalajoen ja Haapaveden tilojen pohjakuvat on koottu yhteiseen 5S -TEAMS -työtilaan yhteistyössä JEDUn kiinteistöpäällikön kanssa. Toimitilojen saatavilla olevat layout -kuvat on kerätty 5S -TEAMS -kansioon. Keväällä toimipisteiden henkilökunta valmisti 5S -toiminnan toteutusta työsaleja ja varastoja siivoamalla ja järjestelemällä. Työ jatkui syksyllä 2021 toimipisteissä. 5S -toiminta on liittynyt JEDUn laatukulttuurin rakentamiseen tekniikan alan toimipisteissä. Tavoitteena on ollut toiminnan kehittämisen ja pysyvän toimintamallin rakentaminen työtiloihin.

4.4 Henkilöstön koulutusaste

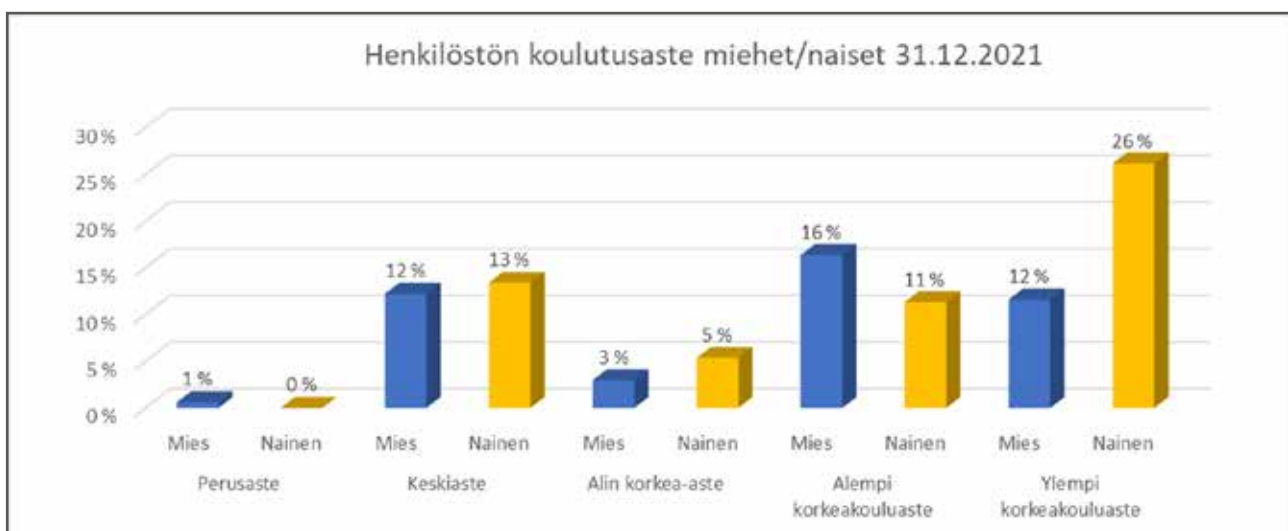
Henkilöstön koulutusaste miehet – naiset näkökulmasta

Henkilöstön koulutusaste miehet/naiset 2021	Perusaste		Keskiaste		Alin korkea-aste		Alempi korkeakouluaste		Ylempi korkeakouluaste		Kaikki yhteensä
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	
Haapajärvi			2	2			6	3	4	5	22
Haapavesi			7	4	2	4	8	5	2	8	40
Kalajoki			2		1		8	4	3	2	20
Nivala			18	4	3	1	21	6	10	6	69
Oulainen					1			3	3	27	34
Piippola			1				1	2	3	5	12
Vankilakoulutus							2	2	5	4	13
Ylivieska			2	1			3	2	3	17	28
Yhteiset palvelut				1	1	8	2	7	4	10	33
Yhtymäpalvelut	2		9	33	2	5	4	4	2	4	65
Kaikki yhteensä	2	0	41	45	10	18	55	38	39	88	336
%-osuus koko henkilöstöstä	1 %	0 %	12 %	13 %	3 %	5 %	16 %	11 %	12 %	26 %	100 %

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

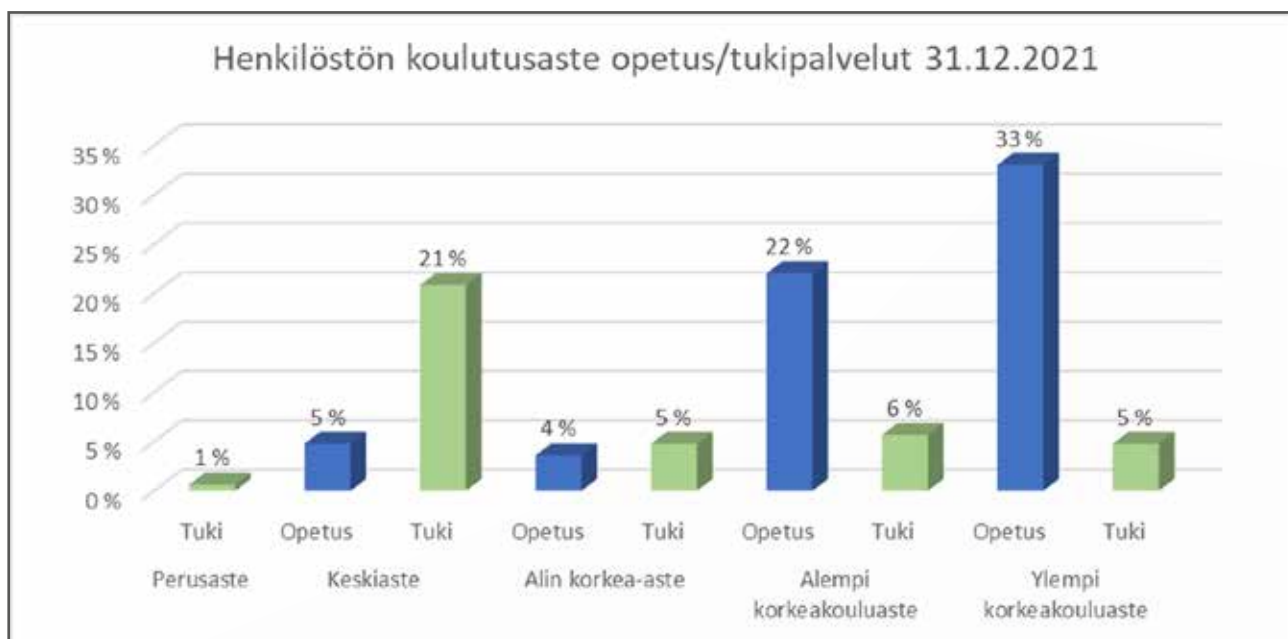
Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän henkilöstöstä 65 prosentilla on korkeakoulututkinto.



Henkilöstön koulutusaste tukihenkilöstö – opetushenkilöstö näkökulmasta

Henkilöstön koulutusaste opetus/tuki 2021	Perusaste		Keskiaste		Alin korkea-aste		Alempi korkeakouluaste		Ylempi korkeakouluaste		Kaikki yhteensä
	Tuki	Opetus	Tuki	Opetus	Tuki	Opetus	Tuki	Opetus	Tuki		
Haapajärvi			4			7	2	9		22	
Haapavesi		3	8	4	2	12	1	10		40	
Kalajoki			2	1		11	1	5		20	
Nivala		12	10	4		27		16		69	
Oulainen				1		3		30		34	
Piippola		1				2	1	7	1	12	
Vankilakoulutus						4		9		13	
Ylivieska			3			5		20		28	
Yhteiset palvelut			1	2	7	3	6	5	9	33	
Yhtymäpalvelut	2		42		7		8		6	65	
Kaikki yhteensä	2	16	70	12	16	74	19	111	16	336	
%-osuus koko henkilöstöstä	1 %	5 %	21 %	4 %	5 %	22 %	6 %	33 %	5 %	100 %	

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



4.5 Opetushenkilöstön asetuksen mukainen kelpoisuus

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

Koko opetushenkilöstön määrästä (212 henkilöä) asetuksen mukainen kelpoisuus on 198 henkilöllä. Vaikka kuntayhtymän asettamasta tavoitetasosta jäätiin hieman, toteutumaksi tuli 93 %. Kelpoisten opettajien osuus lisääntyi edellisestä vuodesta.

Koko opetushenkilöstön asetuksen mukainen kelpoisuus 31.12.2021	Ei kelpoisuutta	Kyllä kelpoisuus	Kaikki yhteensä	Kelpoisten %-osuus 2021	Kelpoisten %-osuus 2020	Kelpoisten %-osuus 2019	Kelpoisten %-osuus 2018	Kelpoisten %-osuus 2017	Kelpoisten %-osuus 2016
Haapajärvi	2	14	16	88 %	83 %	100 %	94 %	95 %	88 %
Haapavesi	2	26	28	93 %	93 %	89 %	96 %	97 %	95 %
Kalajoki		17	17	100 %	94 %	94 %	93 %	94 %	90 %
Nivala	6	53	59	90 %	86 %	89 %	94 %	90 %	93 %
Oulainen		34	34	100 %	100 %	97 %	97 %	100 %	96 %
Piippola	1	9	10	90 %	78 %	89 %	75 %	90 %	86 %
Vankilakoulutus	2	11	13	85 %	86 %	87 %	86 %	* sisältyi aiempina vuosina Piippolan lukuihin	
Ylivieska	1	24	25	96 %	89 %	92 %	96 %	86 %	69 %
Yhteiset palvelut		10	10	100 %	100 %	100 %	100 %	* sisältyi aiempina vuosina toimipisteiden lukuihin	
Kaikki yhteensä	14	198	212	93 %	90 %	92 %	94 %	93 %	89 %

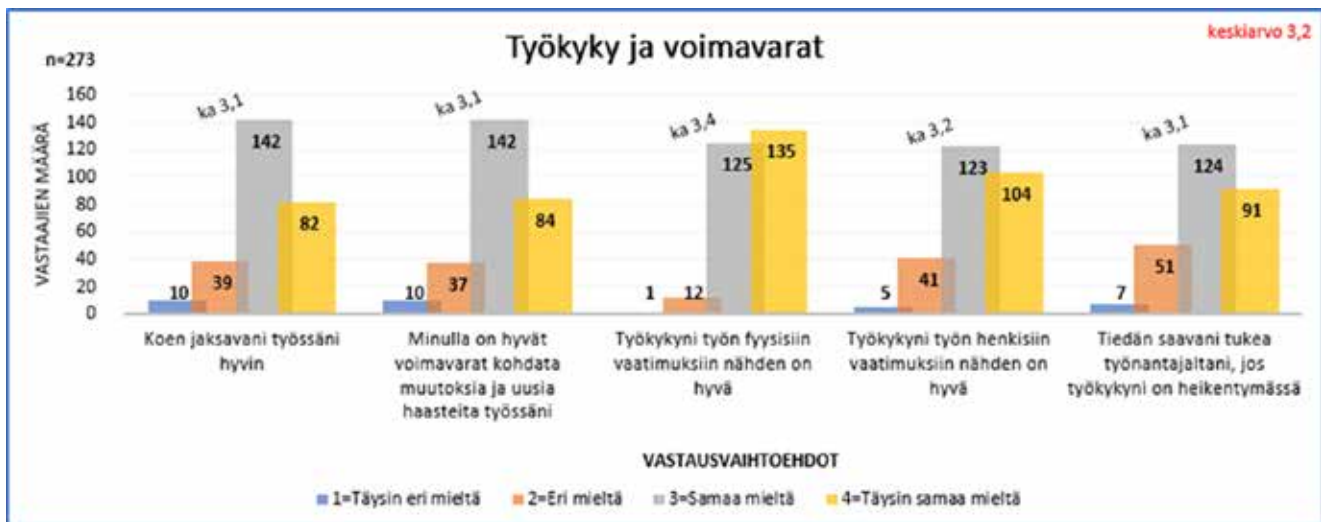


5. Työkykyä ylläpitävä toiminta

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 työkyky, työssä jaksaminen ja työtyytyväisyys

Tavoite	Mittari
Tyytyväinen ja henkisesti hyvinvoiva henkilöstö on JEDUn tärkein voimavara ja menestystekijä	Sairauspoissaolot (pvä/hlö, kpl/yli 30/60/90 pvä) Keskimääräinen eläkeikä Kuntoremontteihin osallistuneiden palautteet Läheltä piti- tilanteiden ilmoitukset ja tapaturmat Vaarojen tunnistamiset ja riskien arvioinnit vuosittain Työterveyshuollon vuosiseuranta
Toimenpiteitä <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. 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 liikunnan tukeminen ovat osana työhyvinvoinnin kehittämistä. JEDU tarjoaa vuosittain henkilöstölle viiden vuorokauden mittaista työkyvyn ylläpitämistä edistävää JEDUn yhteistä kuntoremonttikurssia. Henkilöstöllä on käytössä kulttuurisetelit fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin tukemiseen. Toimipisteissä on hyvin varustetut kuntosalit henkilökunnan vapaasti käytettävissä.</p> <p>Vuoden 2021 aikana laaditaan työhyvinvoinnin vuosikello ja perustetaan hyvinvointijaokset toimipisteisiin osana Liikkuva AMis toiminnan edistämistä.</p> <p>Lisäksi erilaiset hankkeet ja tapahtumat osaltaan lisäävät työhyvinvointia sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta.</p>	



TOB- kyselyn kolmessa avoimessa kysymyksessä kysyttiin mitkä tekijät parantaisivat työtyytyväisyyttä entisestään, mitä voisimme tehdä yhdessä työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja lopussa kysyttiin muista kehitysideoista ja avauksista. Reilu 100 vastaajaa antoi näkemyksiään näihin kohtiin.

Erilaiset yhteiset tapahtumat ja tyhy- ja virkistyspäivät koettiin merkityksellisiksi. Smartum –liikunta ja kulttuuriedun määrää ehdotettiin useissa vastauksissa kasvatettavaksi. Se mahdollistaisi vastausten mukaan laajemman käytön esim. hieronta ja fysikaalisille palveluille, jotka puolestaan tukisivat työkykyisyyttä.

Työhyvinvointiin koettiin liittyvän myös palkkaukselliset kysymykset ja joustomahdollisuudet työssä suoriutumisen arvioinnin perusteella. Työhyvinvointiin mainittiin kuuluvan myös työkierron mahdollisuudet ja työelämäjaksot oman osaamisen kehittäjänä.

Työvälaineiden ja –olosuhteiden osalta esitettiin paljon kommentteja. Niissä korostuivat ajantasaisten välineiden merkitys sekä työergonomialle että tehokkuudelle. Tilojen yleiseen siisteyteen ja viihtyvyyteen viitattiin lukuisia kertoja.

Työhyvinvoinnin kannalta toimivan arjen merkitys on selviö. Yhteiset tapahtumat koetaan tärkeiksi sekä yhteisöllisyyttä tukevinä että virkistävinä elementteinä.

Kuntayhtymässä on käytössä Smartum-liikunta- ja kulttuurisetelit. Jokainen päätoiminen työntekijä voi hakea 50 euron arvoisen setelinipun vuosittain. Henkilöstön työssäjaksamisen tukemiseen korona aikana jaettiin ylimääräiset 100 euron arvoiset Smartum liikunta- ja kulttuurisetelit.

Henkilöstön kevät- ja syys kuntokampanjat 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 annetaan Smartum-seteleitä.

Keväällä toteutettiin Kevätpörräys kampanja ja syksyllä Liikkeelle -kampanja (Saku ry:n). Molemmissa kampanjoissa henkilökunnan tiimit keräsivät liikuntaminuutteja ja hyvän olon tekoja. Koronapandemian vuoksi vuonna 2021 kuntoremonttia tai Saku ry:n valtakunnallista liikunnan kilpailutoimintaa ei järjestetty.

Suurimmassa osassa toimipisteistä henkilöstöllä on mahdollista hyödyntää liikunta- ja/tai kuntosalivuoroja. Liikkuva Amis voittaa hankkeella hankittuja liikuntavälineitä ja urheilukelloja on mahdollista lainata ja hyödyntää vapaa-ajalla. Henkilöstön on mahdollista kokeilla myös ekologista liikkumisvaihtoa, kuten sähköpyöriä ja sähköfatbike -pyöriä.

JEDUn www-sivuilla otettiin käyttöön hyvinvoinnin vuosikello, johon merkitään opiskelijoiden ja henkilöstön liikuntaan ja hyvinvointiin liittyvät yleiset tapahtumat. Jokaisessa toimipisteessä toimii hyvinvointijaokset, joissa mukana aktiivista henkilöstöä ja opiskelijoita. Hyvinvointijaokset suunnittelevat ja toteuttavat liikuntaan ja hyvinvointiin liittyviä tapahtuvia toimipisteissä.

Haapajärven toimipisteen virkistysiltat vietettiin 10.11.2021 Kotirannassa Pihtiputaan mökillä.

Haapavedellä oli elokuussa koulutuspäivän yhteydessä Buustin pihajumppa. Hyvinvointivirtaa viikolla oli yhteisesti ohjelmaa opiskelijoille ja henkilöstölle, Buustin järjestämä zumba ja Noralla Hyvinvointipolku.

Kalajoen toimipisteessä matkailualan opiskelijat järjestivät Hyvinvointi virtaa viikolla liikuntapäivän. Toinen puoli porukasta meni maastopyöräilemään ja toinen puoli Hyvinvointia metsästä -juttuun. Syksyllä oli pari



Piippolan henkilöstöä kävi pelaamassa paintballia Korkatissa.

kertaa yhteinen aamuvoimistelu koulun pihalla henkilöstöllä ja yhteinen illanvietto ennen joulua; keilausta, pakuhuonetta, ruokailua, saunailua, yhdessä oloa.

Opetushenkilöstö Nivalasta vietti virkistyspäivää elokuun alussa Sievissä Maasydänjärvellä. Aamukahvin jälkeen Kelpiltä Eeva-Maria Fränti piti luennon aktiivista menettelmistä ja veti luennon jälkeen liikuntatuokion ulkona. Ruokailun jälkeen oli patikointiretki Huuhankalliolla ja vielä ennen paluuta oli iltapäiväkahvit.

Oulaisissa henkilöstö osallistui yhdessä opiskelijoiden kanssa Unelmien liikuntapäivä- tapahtumaan Kalajoella. Kuntotiellä oli erilaisia aktiviteetteja Hyvinvointi virtaa viikolla mm. venyttelyä, rentoutusta sekä luovan tilan työpaja.

Piippolan toimipisteen henkilökunta kävi Korkatissa taistelemassa värikuulasotaa elokuussa. Osa henkilökunnasta kävi Suomen keskipisteellä Piippolassa lumikenkäilemässä. Yhden marraskuun henkilöstökokouksen aiheena olikin jooga eli tuntia oli vetämässä paikallinen joogaopettaja.

Ylivieskassa oli opiskelijoiden ja henkilöstön yhteisiä hyvinvointi luentoja esim. keväällä Totti Karpelan luento hyvinvoinnista ja kriisajoista selviytymisestä sekä loka-kuussa lääketieteen tohtori ja liikuntalääketieteen eri-



Opiskelijahallinnon henkilöstö Kalajoella.

koislääkäri Harri Helajärven luento hyvinvoinnista. Syyskuussa oli mahdollista tutustua frisbeegolf lajiin. Keplin kouluttajat järjestivät marraskuussa Uutta buugia työpa-

Ravitsemistyöntekijät kävivät loppukeväästä virkistyspäivänä melomassa Kalajoen Siipojoella ja laitoshuoltajat kävivät Haapaveden Villa Korkatin tyhy-päivällä kokeilemassa mm. jousiammuntaa, aistirataa ja villasukkasuunnistusta.

Opiskelijahallinnon henkilöstö vietti kehittämis- ja virkistyspäivän Kalajoella. Yhteisten palvelujen henkilöstö kävi ruokailemassa kesä- ja joulukuussa kehittämispäivän lomassa.

Kuntayhtymän taloushallinnon väki vietti erilaista työpäivää syksyllä Ylivieskassa. Aamupäivällä käsiteltiin yhteisiä asioita ja tutustuttiin Ylivieskan toimipisteeseen ja ruokailliin yhdessä ja käytiin tutustumassa Ylivieskan uuteen kirkkoon.

Kuntayhtymässä työskenteli vuoden 2021 lopussa 67 työntekijää, joiden ikä on vähintään 60 vuotta. Taulukoon on eritelty henkilöstöryhmittäin 65 vuoden ikään tulevien henkilöiden määrä viiden vuoden aikana. Se on 20 % henkilöstön määrästä (336 henkilöä 31.12.2021).

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä							
ELÄKÖITYVÄT AMMATTIALOITTAIN 2021-2025, tilanne 31.12.2021							
65 vuoden ikään	0 vuotta	1 vuotta	2 vuotta	3 vuotta	4 vuotta	5 vuotta	Yht.
Muu tukipalvelus	1	2	6	5	9	7	30
Opettajat/koulutusjohtajat ja -päälliköt	1	3	8	8	8	9	37
Yhteensä henkilöitä	2	5	14	13	17	16	67

Vuoden 2021 lopussa kartoitetun tilanteen mukaan viiden vuoden sisällä 96 henkilöä tulee 63 vuoden ikään. Se on 29 % henkilöstön määrästä (336 henkilöä 31.12.2021).

Opetuksesta jäi vuoden 2021 aikana eläkkeelle yhteensä viisi henkilöä ja tukipalveluista kolme henkilöä. Keskimääräinen ikä jäädä vanhuuseläkkeelle on 64 vuotta. Kuntayhtymän henkilöstöstä ei kukaan jäänyt työkyvyttömyyseläkkeelle.

6. Yhteenveto

Tämä henkilöstökertomus on Jokilaaksojen koulutus-kuntayhtymän 10. toimintavuoden yhteenvetoa erityisesti henkilöstöön liittyvistä keskeisistä tunnusluvuista, strategisten painopistealueiden toteutumisesta, kehittämistoiminnasta, henkilöstökoulutuksista sekä työkykyä ylläpitävästä toiminnasta vuoden 2021 aikana.

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän henkilöstömäärä oli 31.12.2021 yhteensä 336 henkilöä. Henkilöstömäärä nousi kolmella työntekijällä viime vuoteen verrattuna. Eläkkeelle on siirtynyt 8 henkilöä. Koko henkilöstön määrästä vakinaisia kokoaikaisia henkilöitä oli 81 %. Osa-aikatyössä oli yhteensä 33. Osa-aikatyössä olevista henkilöistä naisia on 82 % ja miehiä 18 %.

Henkilöstön iän keskiarvo vuoden lopulla oli 50,2 vuotta. Suurinta ikäryhmää edustaa 55–59-vuotiaat, joihin vuonna 2021 kuului 65 työntekijää. Yli 60-vuotiaita oli 67 työntekijää. Kaikkiaan kuntayhtymässä yli 50-vuotiaita on 189 henkilöä eli heidän osuutensa on 56,3 % henkilöstöstä. Kuntayhtymän opetushenkilöstön sukupuolirakenne on lähes tasapainossa. Naisia on 110 ja miehiä 102. Toimipisteittäin sukupuolijakauma vaihtelee jonkin verran. Henkilöstöstä 65 prosentilla on korkeakoulututkinto. Koko opetushenkilöstön määrästä (212 henkilöä) asetuksen mukainen kelpoisuus on 198 henkilöllä. Kuntayhtymän asettama tavoitetaso 95 % alitettiin, toteutumaksi tuli 93 %.

Kuntayhtymässä henkilöstölle järjestetyt koulutukset ovat pääosin toteutuneet verkon kautta vuoden 2021 aikana. Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen ovat keskeisiä työhyvinvointiin ja sitä kautta toiminnan tulokseen vaikuttavia asioita. Kuntayhtymän strategiassa on asetettu tavoitteeksi, että vähintään 4 % henkilöstömenoista käytetään henkilöstön osaamisen uudistamiseen liittyviin toimenpiteisiin. Kehittämismittari jäi 2,7 %iin. Kehityskeskustelujen toteutumaksi tuli 100 % eli strategiaan asetettu tavoite saavutettiin.

Esimiesvalmennuksen teemana on ollut tulevaisuutta tekemään yhteisellä johtamisella.

Syksyn koulutuksessa tarkasteltiin esimiehen roolia sekä työhyvinvoinnin tukemisen mahdollisuuksia työyhteisöllisesti. Lisäksi aloitettiin JEDUn strategisten painotusten viemistä käytännön tasolle huomioiden tulevaisuuden osaamisen haasteet ja osaamistarpeet. Pitkäkestoisen koulutuskokonaisuuden tavoitteena on vahvistaa ME JEDUssa –ajattelua. Näkökulmana on positiivinen johtajuus ja yhteisöllinen johtaminen. Valmennukset jatkuvat vuonna 2022.

Henkilöstön työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä kartoitettiin vuoden 2021 osalta tammikuussa 2022 tehdyllä kyselyllä. Kysely lähetettiin sähköpostilla 386 henkilölle

ja kyselyyn vastasi 273 henkilöä eli 70,7 % henkilöstöstä. Kysely jakaantui kuuteen osa-alueeseen: kuntayhtymän johtaminen, lähiesimiestyö, toimintakulttuuri, osaaminen, työkyky ja voimavarat ja prosessit.

Kaikessa johtamisessa sekä toiminnassa nousivat vahvasti esille tasapuolisen ja oikeudenmukaisen toiminnan periaatteen tärkeys. Yhteisten toimintatapojen noudattamisen tulee koskea kaikkia. Eri toimipisteiden ja koulutusalojen välillä arvioitiin jossain määrin olevan vielä erilaisia toimintakulttuureita, jotka tulivat esille useissa vastauksissa.

Keväällä toteutettiin Kevätpörräys kampanja ja syksyllä Liikkeelle -kampanja (Saku ry:n). Molemmissa kampanjoissa henkilökunnan tiimit keräsivät liikuntaminuutteja ja hyvän olon tekoja. Koronapandemian vuoksi vuonna 2021 kuntoremonttia tai Saku ry:n valtakunnallista liikunnan kilpailutoimintaa ei järjestetty. Liikkuva Amis voittaa hankkeella hankittuja liikuntavälineitä ja urheilukelloja on mahdollista lainata ja hyödyntää vapaa-ajalla. Henkilöstön on mahdollista kokeilla myös ekologista liikkumisvaihtoa, kuten sähköpyörä ja sähköfatbike -pyörä.

Kuntayhtymässä on edelleen käytössä Smartum-liikunta- ja kulttuurisetelit. Jokainen päätoiminen työntekijä voi hakea 50 euron arvoisen setelinipun vuosittain. Henkilöstön työssäjaksamisen tukemiseen korona aikana jaettiin ylimääräiset 100 euron arvoiset Smartum liikunta- ja kulttuurisetelit.

Tammikuussa toteutetun TOB –kyselyn tulokset osoittavat, että erilaiset yhteiset tapahtumat ja tyhy- ja virkistyspäivät koettiin merkityksellisiksi.

Sairauspoissaolojen kokonaismäärä on lisääntynyt edellisestä vuodesta ollen silti varsin kohtuullinen verrattuna edeltäviin vuosiin. Nousu johtuu osittain siirtymisestä etäopetuksesta lähiopetukseen. Sairauspoissaolojen määrä oli 7,2 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden.

Vuosi 2021 on ollut toinen koronapandemiavuosi. Olemme joutuneet muokkaamaan ja järjestelemään toimintojamme useita kertoja vuoden aikana. Toisaalta etäkokouksiin on jo totuttu ja ne tulevat jäämään osaksi normaalia toimintaamme jatkossa.

Lämmin kiitos henkilöstölle näiden muutosten keskellä jaksamisesta. Yhdessä olemme enemmän! Tartu hetkeen - Carpe Diem!

”Se lisääntyy, mihin keskityt. Keskity siis hyvään.”

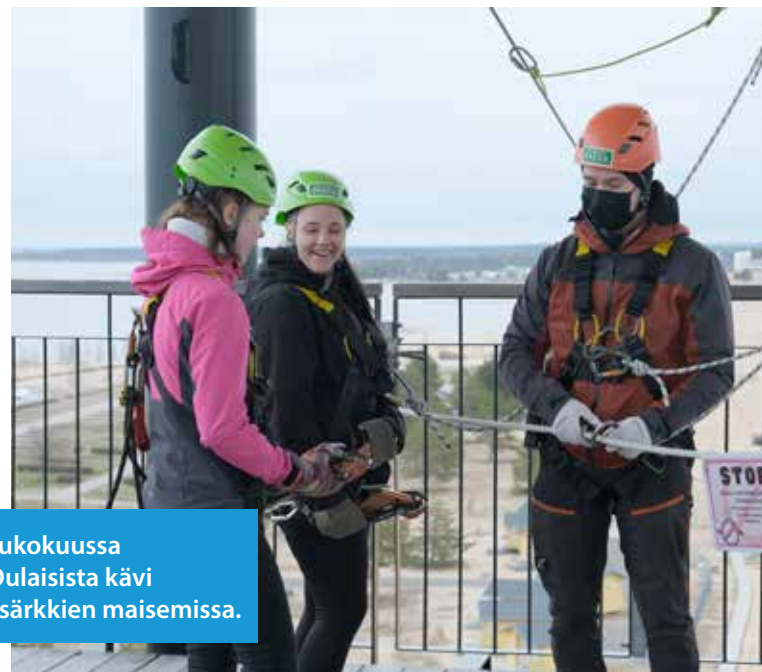
— Pieni positiivinen ajatus lily.fi



Unelmien liikuntapäivänä toukokuussa Kalajoella Roimelan Ville vetreytti henkilökuntaa aamujumpassa.



Unelmien liikuntapäivänä toukokuussa opiskelijoita ja henkilöstöä Oulaisista kävi liikkumassa Kalajoen Hiekkasärkkien maisemissa.



Piippolassa henkilöstö heittäytyi Halloween-tunnelmaan.





JEDU oli mukana syyskuussa järjestettävillä Proforest-messuilla Kalajoella. Isot koneet oli messujen vetonaula.



LIITE 1 Henkilöstötuloslaskelma

HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA (ulkoinen)		
1.1. - 31.12.2021	2021	2020
TOIMINTATUOTOT YHTEENSÄ	33 635 017	34 030 063
TOIMINTAKULUT		
Henkilöstökulut		
Opetushenkilöstön palkat	-11 356 201	-11 038 912
Muun henkilöstön palkat	-4 481 137	-4 418 839
Kokouspalkkiot	-33 105	-24 699
Ansionmenetykskorvaukset	-4 603	-3 940
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-91 811	78 914
Luontaisedut	-4 751	-4 391
Sairausvakuutuskorvaukset	66 411	34 540
Tapaturmakorvaukset	1 452	12 175
Muut kansaneläkelaitoksen korvaukset	18 609	5 678
Palkat ja palkkiot yhteensä	-15 885 136	-15 359 474
KuEL eläkemaksu	-2 748 165	-2 649 910
KuEL työkyv.maksut, varhe	0	0
KuEL elämenoperusteinen	-887 264	-859 357
Varhe-maksut	0	0
Eläkekulut yhteensä	-3 635 429	-3 509 267
Kansaneläke- ja sair.vak.maksut	-241 104	-206 416
Työttömyysvakuutusmaksut	-234 035	-252 363
Tapaturmavakuutusmaksut	-78 202	-67 724
Jaksotetut sosiaalivakuutusmaksut	19 423	16 073
Muut henkilösivukulut yhteensä	-533 919	-510 430
Henkilöstömenot yhteensä	-20 054 484	-19 379 172
Muut toimintamenot	-10 194 015	-9 873 291
TOIMINTAKULUT YHTEENSÄ	-30 248 499	-29 252 463
TOIMINTAKATE	3 386 518	4 777 601
Rahoitustuotot ja -kulut	-31 072	393
VUOSIKATE	3 355 446	4 777 994
Poistot ja arvonalentumiset	-4 166 019	-5 018 692
Satunnaiset tuotot	0	0
Satunnaiset kulut	0	0
TILIKAUDEN TULOS	-810 572	-240 698
Poistoeron lis. (-) tai väh.(+)	-180 181	512 949
Varausten lis. (-) tai väh. (+)	1 150 000	0
TILIKAUDEN YLIJÄÄMÄ	159 247	272 250

LIITE 2 Poissaolot vuonna 2021

POISSAOLOT VUONNA 2021	Koulutus kunta-yhtymä		
	Opetus	Tuki	Yht.
50-, 60-vuotispäivä, vihkimispäivä ym.	9	7	16
Hoitovapaa (palkaton)	49	365	414
Isyysloma (palkaton)	0	7	7
Isyyssvapaa, palkallinen	21	1	22
Julkinen tehtävä (esim. kunnallinen luottamustoimi)	3	6	9
Kuntoutustuki / Määräaikainen työkyvyttömyys	0	304	304
Kuntoutus, muu palkaton	0	0	0
Lomautus	0	0	0
Luottamusmieskoulutus	0	0	0
Muu virkavapaus/työloma (palkaton)	28	405	433
Muut opinnot (palkaton)	3	0	3
Opintovapaa (palkaton)	659	229	888
Pakottavat perhesyyt	18	22	40
Reservin kertausharjoitus/väestönsuojelukoulutus	19	0	19
Sairausloma	1598	775	2373
Vapaa-ajan tapaturma	17	20	37
Työtapaturma ja työmatkatapaturma	11	0	11
Vanhempainloma	189	195	384
Vapautus virkatehtävien hoidosta, palkallinen	5	3	8
Yksityisasiat (palkaton)	66	233	299
Äitiysloma	127	128	255
Äkillisesti sairastuneen lapsen hoito	38	83	121
Kaikki yhteensä	2860	2783	5643
	Kaikki yhteensä		
	Opetus	Tuki	Yht.
Toisen vakanssin hoito (omassa koulutus kuntayhtymässä)	930	166	1096
Toisen vakanssin hoito (toisen työnantajan palveluksessa)	0	0	0
Kaikki yhteensä	930	166	1096



Lokakuussa esiteltiin Haapaveden koulutusaloja yläkoululaisille henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa yhdessä.





JEDU oli mukana marraskuussa Ylivieskassa järjestetyillä Rekry-messuilla



Markkinointia päästiin tekemään pitkästä ajasta myös kauppakeskuksissa ympäri JEDUn aluetta.

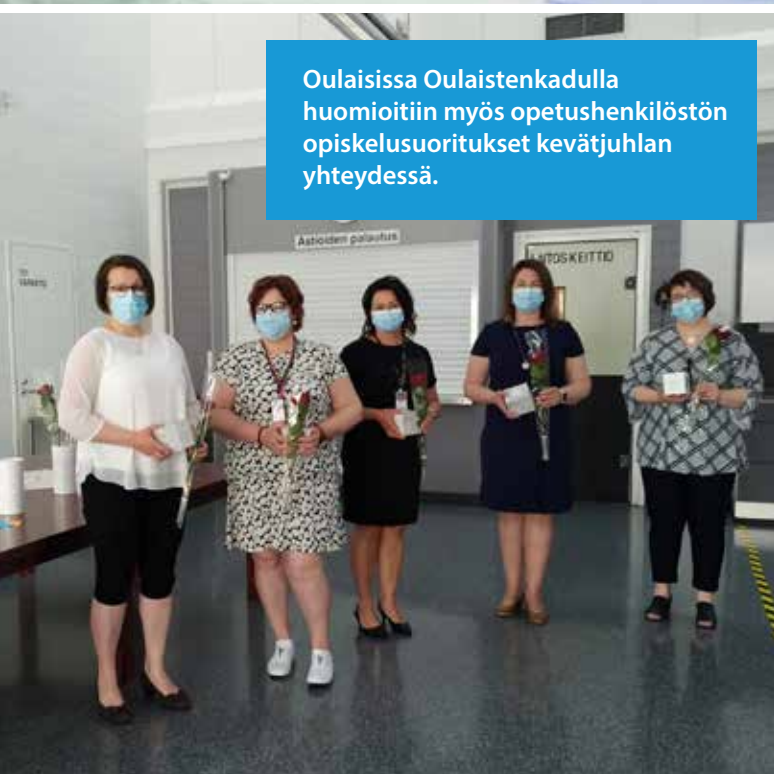
Tulevaisuuden osaamista ja hyvinvointia yksilöille ja yhteiskunnalle



Annika Pisano ohjaamassa lähihoitajaryhmää Ylivieskassa.



Kevätjuhla Oulaisissa Kosteenkadulla.



Oulaisissa Oulaistenkadulla huomioitiin myös opetushenkilöstön opiskelusuoritukset kevätjuhlan yhteydessä.



Yhtymähallitus kokoontui marraskuussa Nivalassa.