



JEDU

Jokilaaksojen
koulutuskuntayhtymä

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2020



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 Henkilöstön johtaminen ja esimiestyö	7
3.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja henkilöstötuloslaskelma	9
3.3 Henkilöstön rekrytointi ja perehdyttäminen	11
3.4 Henkilöstön työhyvinvointi ja työturvallisuus	12
3.5 Yhteistoiminnan ja työsuojelun toteutuminen	14
3.6 Varhaisen tuen malli ja henkilöstön eläköityminen	14
3.7 Epidemian vaikutus henkilöstöön	17
4. Henkilöstön kehittämistoiminta ja koulutukset	18
4.1 Henkilöstökoulutuksen suunnittelu, osallistuminen ja arviointi	18
4.2 Henkilöstön koulutusaste	23
4.3 Opetushenkilöstön asetuksen mukainen kelpoisuus	25
5. Työkykyä ylläpitävä toiminta	26
5.1 Henkilöstön työkuuntoisuus, työssä jaksaminen ja työtyytyväisyys	28
6. Yhteenveto	29
Liite 1 TOB kyselyn tulokset vuodelta 2019	30
Liite 2 Henkilöstötuloslaskelma	31
Liite 3 Poissaolot JEDUssa vuonna 2020	32



JEDU

Jokilaaksojen
koulutus-
kuntayhtymä

1. Johdanto

Tämä henkilöstökertomus on yhteenvetoa Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän yhdeksännen toimintavuoden henkilöstön kehittämiseen ja osaamisen uudistamiseen sekä henkilöstöpääomaan liittyvistä asioista. Henkilöstökertomus pohjautuu koulutuskuntayhtymän henkilöstö- ja hyvinvointistrategiaan vuosille 2018–2020 ja sisältö noudattelee sen painopistealueita.

Strategiset painopisteet on jaoteltu henkilöstöstrategiassa seuraaviin alakohtiin:

1. Henkilöstön johtaminen ja esimiestyö
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 tammi-kuussa 2020. TOB -kyselyn tulosten pohjalta jokainen toimipiste ja tukipalvelut esimiehittään laativat kehittämishdotukset keväällä 2020, joiden toteutumaa on käsitelty tarkemmin luvussa kolme.

Henkilöstökertomus on osa kuntayhtymän itsearviointia. Vuoden 2020 aikana kuntayhtymä on osallistunut kansallisiin oppimistulosten arviointeihin. Kuntayhtymä osallistui seuraaviin kansallisiin Koulutuksen arviointikeskuksen (KARVI) järjestämiin arviointeihin: Yksilöllisten opintopolkujen toteutuminen ammatillisessa koulutuksessa ja opiskelijoiden kasvu aktiivisiksi ja kriittisiksi kansalaisiksi toisella asteella. Syksyllä 2020 tehtiin johdon katselmukset kuudessa toimipisteessä. Haapajärven osalta katselmus siirtyi vuodelle 2021.



Piippolan koulutusjohtaja Hannele Siekkinen siirtyi ansaitulle eläkkeelle kesäkuussa 2020.

2. Keskeiset tunnusluvut

JEDUn henkilöstö 31.12.2020	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä 2020	Kaikki yhteensä 2019	Kaikki yhteensä 2018	Kaikki yhteensä 2017	Kaikki yhteensä 2016	Kaikki yhteensä 2015	Kaikki yhteensä 2014
Määräaikainen	19	17	36	31	21	26	48	60	107
Kokoaikainen	18	10	28	25	14	20	39	45	84
Osa-aikainen	1	7	8	6	7	6	9	15	23
Vakinainen	125	172	297	301	311	330	398	414	414
Kokoaikainen	121	153	274	277	283	288	344	361	366
Osa-aikainen	4	19	23	24	28	42	54	53	48
Kaikki yhteensä	144	189	333	332	332	356	446	474	521

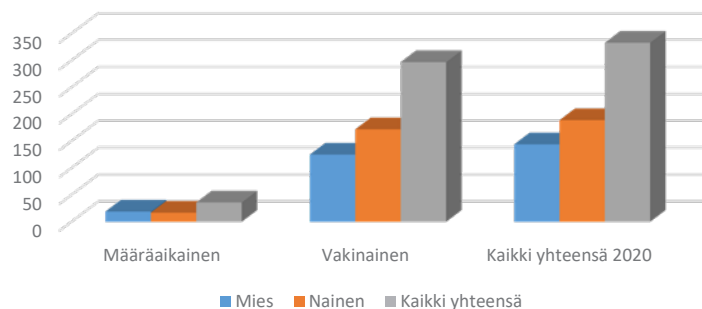
2.1 Henkilöstön määrä

Kuntayhtymän henkilöstömäärä oli 31.12.2020 yhteensä 333 henkilöä. Määrään on laskettu päätoiminen henkilöstö mainittuna päivänä ja laskentaperusteena on ollut työpaikkojen määrä. Koko henkilöstön määrässä vakinaisia kokoaikaisia henkilöitä on 82 %. Vakinaisia henkilöitä on kaikkiaan 89 % henkilöstöstä. Osa-aikaisista henkilöistä naisia on 84 %. Koko henkilöstöstä naisten osuus on 58 %.

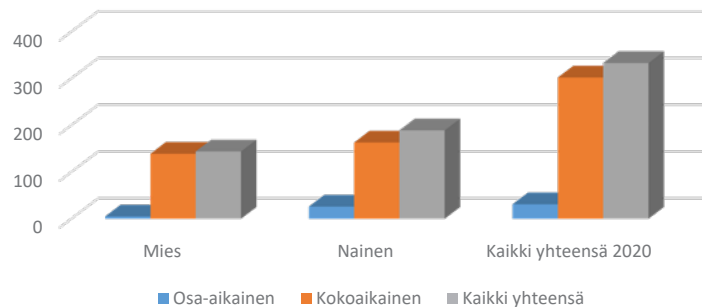
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	2020
Yhtymäpalvelut	64
vakinaiset	63
määräaikaiset	1
Yhteiset palvelut	34
vakinaiset	31
määräaikaiset	3
Koulutuskeskus JEDU	
Haapajärvi	23
vakinaiset	19
määräaikaiset	4
Haapavesi	38
vakinaiset	35
määräaikaiset	3
Kalajoki	21
vakinaiset	18
määräaikaiset	3
Nivala	66
vakinaiset	56
määräaikaiset	10
Oulainen	34
vakinaiset	30
määräaikaiset	4
Piippola	11
vakinaiset	8
määräaikaiset	3
Vankilaopetus	14
vakinaiset	14
määräaikaiset	
Ylivieska	28
vakinaiset	23
määräaikaiset	5
Henkilöstön lukumäärä yhteensä	333
vakinaiset	297 89 %
määräaikaiset	36 11 %

Kuntayhtymän henkilöstön kokonaismäärä vuonna 2020 on lisääntynyt edellisestä vuodesta yhdellä. Määräaikaisen henkilöstön osuus on hiukan lisääntynyt. Muutos johtuu henkilöstön ikärakenteesta johtuvasta poistumasta ja siihen liittyvästä pätevän henkilöstön saatavuudesta tietyille erityisaloille, varautumisesta opiskelijamäärän laskuun sekä väliaikaisista rahoitusmuutoksista. Eläkkeelle siirtyi vuoden 2020 aikana 17 henkilöä.

Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan jaoteltuna 31.12.2020



Henkilöstö työajan mukaan jaoteltuna 31.12.2020



Vuosityöntekijöiden määrä tarkoittaa kuntayhtymässä vuoden aikana työskennelleiden henkilöiden määrää ja sisältää myös sijaiset ja muut lyhytaikaiset työntekijät. Jokainen yksittäinen henkilö on laskettu tilastoon vain kerran. Kuntayhtymä ei käytä vuokratyöntekijöitä. Vuoden aikana työskennelleiden määrä kuntayhtymässä on hiukan laskenut edellisestä vuodesta.

Vakinaiset ja määräaikaiset työntekijät vuoden 2020 aikana	Määräaikainen	Vakinainen	Kaikki yhteensä	Vaki- tuisten %-osuus kokonais- määrästä	Vuosi- työntekijöiden määrä 2020	Vuosityöntekijöiden määrä 2019	Vuosityöntekijöiden määrä 2018	Vuosityöntekijöiden määrä 2017	Vuosityöntekijöiden määrä 2016	Vuosityöntekijöiden määrä 2015
Haapajärvi	14	24	38	63 %	38	36	36	52	73	84
Haapavesi	17	37	54	69 %	54	54	64	79	102	112
Kalajoki	7	18	25	72 %	25	26	25	43	62	74
Nivala	24	62	86	72 %	86	80	86	109	149	177
Oulainen	15	32	47	68 %	47	47	50	66	98	114
Piippola	20	11	31	35 %	31	24	33	71	85	84
Vankilaopetus	2	15	17	88 %	17	18	16	*		
Ylivieska	12	23	35	66 %	35	39	36	51	62	71
Yhteiset palvelut	4	35	39	90 %	39	47	24	**		
Yhtymäpalvelut	8	81	89	91 %	89	93	94	107	40	59
Kaikki yhteensä	123	338	461	73 %	461	464	464	578	671	775

* sis. Piippolan tilastoihin ennen vuotta 2018

** sis. Yhtymäpalvelujen ja toimipisteiden tilastoihin ennen vuotta 2018

2.2 Henkilöstö tehtäväalueittain ja henkilöstön ikäjakauma

Opettajien osuus henkilöstöstä on lisääntynyt vuoteen 2019 verrattuna. Opetushenkilöstön sukupuolijakauma vaihtelee toimipisteiden koulutusalojen mukaisesti. Oulaisissa koulutukset painottuvat sosiaali- ja terveysalalle sekä ravintola- catering, puhtaus- ja kiinteistöpalvelualoille, jotka ovat perinteisesti naisvaltaisia aloja. Myös Ylivieskassa suurin osa koulutuksesta on sosiaali- ja terveysalalla. Nivalan toimipisteessä koulutukset ovat tekniikkapainotteisia ja siellä opettajista 71 % on miehiä.

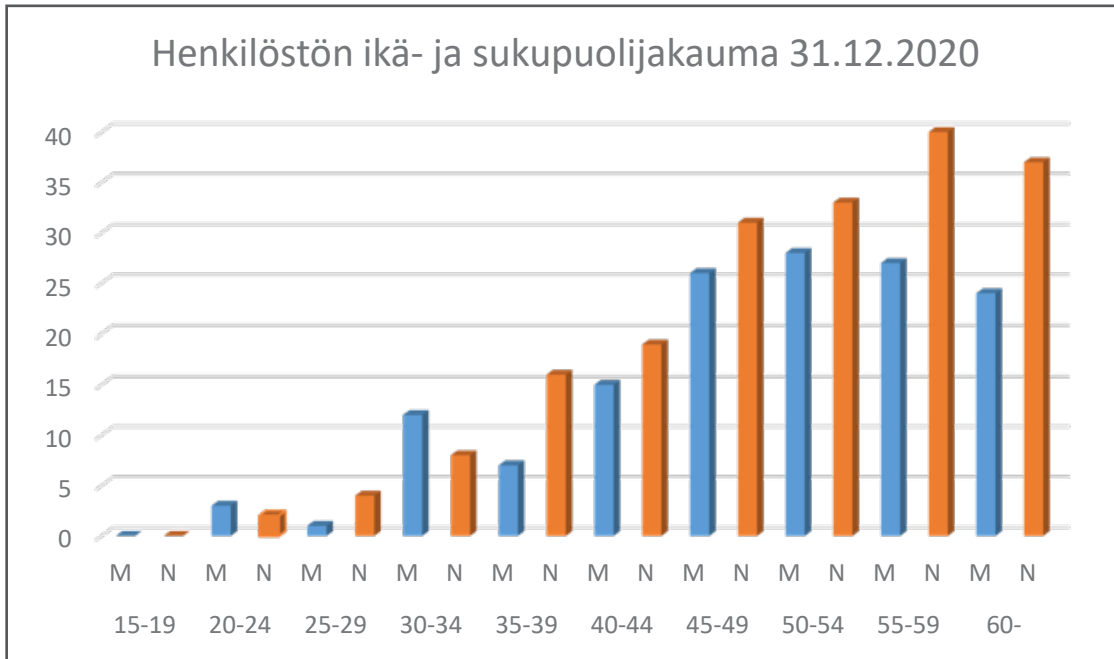
Henkilöstön iän keskiarvo on hiukan laskenut ja on 49,8 vuotta. Suurin yksittäinen ikäryhmä on 55-59 vuotiaat, joita on 67 henkilöä.

Kaikkiaan yli 50-vuotiaita kuntayhtymässä on 189 henkilöä. Heidän osuutensa on 57 % henkilöstöstä.

Opetushenkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2020	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä 2020
Haapajärvi	9	9	18
Haapavesi	13	15	28
Kalajoki	13	5	18
Nivala	40	16	56
Oulainen	4	30	34
Piippola	2	7	9
Vankilaopetus	6	8	14
Ylivieska	7	20	27
Yhteiset palvelut	2	8	10
Kaikki yhteensä 2020	96	118	217
Kaikki yhteensä 2019	94	113	207

Henkilöstön iän keskiarvo 31.12.2020	Mies	Nainen	Keskiarvo 2020	Keskiarvo 2019	Keskiarvo 2018	Keskiarvo 2017	Keskiarvo 2016	Keskiarvo 2015	Keskiarvo 2014
Haapajärvi	48,2	49,7	48,9	50,0	48,2	49,5	50,3	49,4	48,1
Haapavesi	47,1	50,3	48,8	53,2	53,3	52,9	49,9	50	48,6
Kalajoki	47,9	50,2	48,6	48,4	49,4	49,5	48,4	47,1	46,9
Nivala	50,6	50,4	50,5	51,4	50,8	50,5	49,9	49,4	49,6
Oulainen	49,3	49,1	49,1	49,7	48,8	50,4	49,7	48,3	49
Piippola	51,0	52,3	51,9	55,7	53,3	52,5	51,1	50,3	49,2
Vankilaopetus	54,8	54,6	54,7	54,3	53,2	sis. aiemmin Piippolan lukuihin			
Ylivieska	41,5	52,3	49,2	49,4	48,9	49,7	49,9	50,2	49,9
Yhteiset palvelut	51,0	51,9	51,7	51,0	51,6	sis. aiemmin yhtymäpalvelujen tai toimipisteiden lukuihin			
Yhtymäpalvelut	50,4	47,8	48,6	50,0	50,4	49,6	47,1	47,5	47,5
Kaikki yhteensä	49,4	50,2	49,8	50,7	50,7	50,7	49,7	49,1	48,4

Ikäryhmät	15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
2014	0	0	2	3	4	9	11	20	28	24	31	35	39	48	28	67	39	54	34	45
2015	1	0	2	3	2	8	7	16	20	24	29	34	38	36	30	56	35	59	33	41
2016	0	0	0	2	3	5	9	9	14	25	31	26	34	40	31	57	34	56	32	38
2017	0	0	0	1	0	4	4	6	10	18	27	18	25	33	28	45	28	51	24	34
2018	0	0	1	1	0	2	4	7	8	13	24	23	28	25	24	38	27	51	22	34
2019	0	0	3	2	1	4	7	5	8	11	19	22	27	27	24	32	28	51	24	37
2020	0	0	3	2	1	4	12	8	7	16	15	19	26	31	28	33	27	40	24	37



3. Strategisten painopistealuiden toteutuminen henkilöstöstrategian näkökulmasta

Tässä luvussa tarkastellaan henkilöstöstrategian strategisia painopistealueita, jotka on jaoteltu henkilöstöjohtamiseen ja esimiestyöhön, henkilöstön osaamisen kehittämiseen, henkilöstön rekrytointiin ja perehdyttämiseen sekä henkilöstön työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen.

3.1 Henkilöstön johtaminen ja esimiestyö

Voimassa olevassa henkilöstö- ja hyvinvointistrategiassa 2018–2020 johtamiseen ja esimiestyöhön on asetettu tavoitteiksi toimiva työyhteisö, koulutetut esimiehet ja muutosten hallittu johtaminen.

Tavoitteet	Keinot	Mittarit, arviointi
Toimiva työyhteisö	Työyhteisötaitojen kehittäminen Alaisten huomioiminen ja molempuolinen palautteenanto Yhteistyön lisääminen	Kehityskeskustelujen määrä TOB-kysely
Koulutetut esimiehet	Yhteiset johtamiskoulutukset Kohdennetut johtamisvalmennukset esimiehille Henkilökohtaisten johtamisominaisuuksien kehittäminen	Koulutustilasto
Muutosten hallittu johtaminen	Avoin tiedottaminen Esimiesten kouluttaminen	TOB-kysely, Palautteet henkilöstöltä Esimiestyö ja tiedottaminen –alueiden osalta
Toimenpiteitä Lähivuosina järjestetään esimiestehtävissä toimiville kokonaisvaltaiseen johtamiseen ja ihmisten kohtaamiseen liittyvää koulutusta.		



Pääläluottamusmies Keijo Kivioja, koulutusjohtajat Jyrki Saarela ja Arto Huuskonen kukitettiin pyöreiden syntymäpäivävuosien kunniaksi elokuussa 2020.



Palkkasihteeri Vesa Kumpumäen ja tietohallintopäällikkö Matti Taipaleen eläkekahveja ja uutiin syyskuussa Nivalassa.

Kaikki esimiehet ovat osallistuneet Jyväskylän ammatikorkeakoulun ammatillisen opettajakorkeakoulun järjestämään keväällä 2019 alkaneeseen esimiesvalmennukseen. Keväällä 2020 järjestettiin kaksi lähipäivää ja kesällä kouluttajat olivat mukana JEDUn strategiapäivässä. Elokuussa toteutui yksi lähipäivä ja loppuvuoden osalta valmennukset siirrettiin helmikuulle 2021 koronapandemian vuoksi.

Valmennukset painottuvat yhteisen toimintakulttuurin ja -tapojen rakentamiseen, työyhteisön tulevaisuustyön rakentamiseen yhteisönä sekä ME JEDUssa -ajattelun vahvistumiseen. Näkökulmana on positiivinen johtajuus ja yhteisöllinen johtaminen.

Työolobarometri (TOB -kysely) toteutettiin tammi-helmikuun vaihteessa 2020 koskien vuotta 2019. Tulosten pohjalta jokainen toimipiste ja tukipalvelut tekivät kehittämissuunnitelman, johon valitsivat 3 – 5 keskeistä kehittämiskohdetta. Kehittämissuunnitelmat on käsitelty toukokuussa 2020 hallituksessa.

Keskeisinä toimenpiteinä on ollut perehdyttämiseen panostaminen, optimaalisen kuormituksen keventäminen ja tiedonkulun tehostaminen. Elokuussa 2020 järjestettiin kaikille vuoden aikana JEDUssa aloittaneille henkilöille kuntayhtymätasoinen perehdytyspäivä Nivalassa. TEAMS on otettu laajasti käyttöön henkilöstökokouk-

sisä ja pienempien työryhmien tapaamisissa. Koulutusjohtajia ja -päälliköitä on osallistettu ja vaikutusmahdollisuuksia lisätty strategisten toimenpiteiden kehittämisessä ja hankeideoiden tuottamisessa.

Yhteenvedon toimenpiteiden toimenpiteiden toteutuksesta vuoden 2020 lopussa on lisätty JEDUn intraan, toiminnan arviointi ja tulokset -sivustolle. Koulutuskeskus JEDUn toimipistekohtaisten tulosten lisäksi yhteenvedosta löytyvät myös yhteisten palveluiden ja yhtymäpalveluiden tulokset.

Syksyllä 2020 johtoryhmä suoritti katselmukset kuu- dessa toimipisteessä. Haapajärven osalta katselmus toteutettiin tammikuussa 2021. Vankiloiden osalta katselmuksia ei suoritettu. Katselmuksissa arvioitiin toiminnan toteutusta ja siihen osallistuivat toimipisteiden esimiehet ja henkilöstön edustajia. Painopisteinä olivat pedagogisten linjausten ja vuosityöajan toteutuminen sekä tilojen käyttöaste. Lisäksi molemmista teemoista osallistujilta kysyttiin kehittämissideoita. Pedagogisten linjausten kehittämissideat on käsitelty alkuvuodesta 2021 esimiesten kanssa ja sieltä nousevia asioita hyödynnetään pedagogisten linjausten suunnittelutyössä.

3.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja henkilöstötuloslaskelma

Tavoitteet	Keinot	Mittarit, arviointi
Henkilöstön osaaminen ja ammatitaito vastaavat kuntayhtymän osaamistarvetta	Erilaiset kehittämishankkeet Eri alojen täsmäkoulutukset Kehityskeskusteluissa kartoitettava osaamistarve	Koulutuspäivien määrä Työelämäjaksojen määrä Koulutusmäärärahojen käyttö
Pedagogisiin menetelmiin ja osaamisperusteisuuteen liittyvän osaamisen lisääminen	Koulutus, työnkierto	Koulutuspäivien määrä
Toimenpiteitä Kehityskeskustelut suorittaa vuosittain lähiesimies. Keskustelujen yhteydessä laaditaan jokaiselle tavoitteet ja kehityssuunnitelma seuraavalle vuodelle.		

Kehityskeskustelujen toteutuminen 2020

Kehityskeskustelut 2020		Määrä	Toteutus -%
Haapajärvi	Koulutusjohtaja	20	100
Haapavesi	Koulutuspäällikkö	37	100
Kalajoki	Koulutusjohtaja	20	100
Nivala	Koulutusjohtaja	25	100
	Koulutuspäällikkö	20	100
	Koulutuspäällikkö	17	100
Oulainen	Koulutusjohtaja	17	100
	Koulutuspäällikkö	15	100
Siikalatva	Koulutusjohtaja	10	100
Vankilakoulutus	Koulutusjohtaja	13	100
Ylivieska	Koulutusjohtaja	27	100
Yhteiset palvelut	Vararehtori (hallinto)	11	100
	Vararehtori (yhteiset palvelut)	11	100
	Koulutusjohtaja	1	100
	Markkinointi- ja viestintäpäällikkö	1	100
	Opiskelijahallintopäällikkö	20	100
Yhtymäpalvelut	Hallituksen puheenjohtaja	1	100
	Kuntayhtymän johtaja	5	100
	Hallinto- ja talousjohtaja	12	100
	Tietohallintopäällikkö	9	100
	Ravitsemis- ja laitoshuoltopäällikkö	31	100
	Kiinteistöpäällikkö	9	100
Yhteensä		332	100

*Tilastosta on poistettu pitkällä virkavapaalla olevat henkilöt.



Esimiesvalmennus jatkui Haapavedellä JAMKin kouluttajien ohjauksessa.

Henkilöstötuloslaskelma (liite 2) on koulutuskuntayhtymän tuloslaskelman tilien rakennetta myötäilevä malli. Henkilöstötuloslaskelma pohjautuu kuntayhtymän ulkoiseen tuloslaskelmaan. Henkilöstökulut kokonaisuutena olivat 19,4 miljoonaa euroa. Henkilöstön osaamisen uudistamiseen käytettiin vuonna 2020 kaikkiaan 532 157 euroa. Kehittämismittarin tavoitetta ei saavutettu vaan toteutuma jäi 2,7 %:iin. Vuonna 2019 kehittämismittarin tulokseksi tuli 2,8 %.

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

Henkilöstön ammatillisen osaamisen uudistamiseen liittyvät palkkakustannukset on koottu koulutuspäivien perusteella ESS-tietokantaohjelmasta. Jokaisen koulutukseen osallistuvan tulee itse ilmoittaa koulutuspäivät ESS-ohjelmaan, josta ne vuoden vaihteessa kootaan yhdeksi tilastoksi. Tilastoon on huomioitu myös koti- ja ulkomaan työelämäjaksot ja niistä kertyneet työpäivät. Tilasto tarkistetaan vielä henkilöittäin ennen lopullista yhteenvetoa. Tarkistukset vievät aikaa, mutta samalla ne edesauttavat varmistamaan todellista panostusta henkilöstön kehittämiseen. Kuntayhtymässä on järjestetty paljon verkon kautta toteutuneita koulutuksia henkilöstölle vuoden 2020 aikana.

Henkilöstön osaamisen uudistaminen 2020 (Ilman TYKY-toimintaa)	Henkilöstömenot	Muut menot El sis. ALV	ALV	Yhteensä
Haapajärvi	9 450	3 762	78	13 290
Haapavesi	55 196	11 022	1 848	68 067
Kalajoki	28 566	11 561	2 641	42 768
Nivala	84 507	11 467	1 766	97 740
Oulainen	89 058	4 668	873	94 599
Piippola	16 980	5 287	893	23 160
Vankilakoulutus	19 216	2 949	-	22 165
Ylivieska	26 157	1 805	317	28 279
Yhteiset palvelut	41 781	11 798	1 333	54 912
Yhtymäpalvelut	30 387	18 751	3 789	52 928
Työelämäjaksot (kotimaa)	34 250	-	-	34 250
Työelämäjaksot (ulkomaa)	-	-	-	-
Kaikki yhteensä	435 548	83 069	13 540	532 157

Taulukossa näkyy kuntayhtymän koko henkilöstön ammatillisen osaamisen uudistamiseen liittyvät kustannukset.

3.3 Henkilöstön rekrytointi ja perehdyttäminen

Tavoitteet	Keinot	Mittari, arviointi
Henkilöstön määrä ja rakenne on mitoitettu opiskelijamäärän ja tarjottavien koulutusten mukaisesti	Henkilöstömitoitus	Opiskelijamäärä/henkilöstö
Tytyväinen henkilöstö	Hyvä perehdyttäminen Mahdollisuus kehittyä työtehtävissään Mielekkäät työtehtävät	Henkilöstöpalaute, TOB Henkilöstön vaihtuvuus
Laadukas rekrytointi	Omien rekrytointivalmiuksien kehittäminen	Rekrytoitu henkilöstö suoriutuu tehtävistään Opiskelijapalaute
Toimenpiteitä Tiedotamme sisäisesti kaikista työkierto- ja tehtävien vaihtomahdollisuuksista koulutuskuntayhtymässä ja kannustamme henkilöstöä hakeutumaan näihin tehtäviin.		

Henkilöstöhankinta toteutetaan sähköisen Kuntarekry -palvelun kautta. Vuoden 2020 aikana Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä oli 66 tehtävää avoinna. Hakijoita eri tehtäviin oli vuoden aikana 574 henkilöä eli keskimäärin 8,7 hakijaa tehtävää kohden. Henkilön palkkaamiseen johti 63 rekrytointia.

3.4 Henkilöstön työhyvinvointi ja työturvallisuus

Tavoitteet	Keinot	Mittari, arviointi
Kuntayhtymän henkilöstö on työkykyistä	Toimiva työterveyshuolto Omaehtoisen liikunnan tukeminen Säännölliset terveystarkastukset Kuntoutustoiminta Kuntayhtymän yhteiset kuntoremonttikurssit Toiminta varhaisen tuen mallin mukaisesti	Sairauspoissaolot (pvä/hlö, kpl/yli 30/60/90 pvä) Keskimääräinen eläkeikä Virkistystoiminnan määrä/ rahat Osa-aikaeläkkeiden määrä Kuntoremontteihin osallistuneiden palautteet Työterveyshuollon vuosiseuranta
Tyytyväinen ja henkisesti hyvinvoiva henkilöstö	Kehityskeskustelut Mahdollisuus kehittyä työssä Henkilöstön osallistumismahdollisuudet päätöksenteon valmistelussa	Henkilöstöpalaute (kysely) Henkilöstökertomus ja puolivuotiskatsaus Kehityskeskustelujen toteutuminen 100 %
Toimenpiteitä Kuntayhtymä tarjoaa henkilöstölle viiden vuorokauden kuntoremontteja. Vuosittain toteutetaan vähintään yksi ryhmäkurssi. Kuntayhtymä tarjoaa henkilöstölle kulttuuriseteleitä fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin tukemiseen. Kuntayhtymän yhteistyötoimikunta toimii myös henkilöstöjaoksena, jossa on tarvittaessa mukana työterveyshuollon edustajia. Henkilöstöjaos suunnittelee ja toimeenpanee henkilöstön työkuuntoisuuteen, työssä jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen liittyviä toimenpiteitä.		

Kuntayhtymän henkilöstölle tarjottiin mahdollisuutta saada ilmainen influenssarokotus työterveyshuollossa. Henkilöstön kehittämisohjelman toimenpiteisiin on kirjattu että selvitetään tarpeita työnohjauksellisiin toimiin ja selvityksen perusteella käynnistetään työnohjaustoiminta. Vankilaopetuksessa tehtiin hankintasopimus työnohjauksesta joulukuussa 2019, toteutus oli vuoden 2020 aikana. Työnohjausta järjestettiin myös Ylivieskassa. Koronapandemian vuoksi kuntoremonttia ei järjestetty.



Jokaisessa toimipisteessä tarjottiin Hyvinvointi virtaa -viikolla aamupuuro henkilöstölle sekä opiskelijoille.



Hyvinvointi virtaa – rentoutusta Ylivieskassa.



Hyvinvointi virtaa – Unelmien työpäivän
viettoa Kalajoella

3.5 Yhteistoiminnan ja työsuojelun toteutuminen

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän edustuksellinen yhteistoiminta toteutetaan yhteistyötoimikunnassa. Yhteistyötoimikuntaan kuuluvat pääluottamusmiehet ja työnantajan edustajat. Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n pääluottamusmiehenä toimii Keijo Kivioja. Julkisalan unioni JAU ry:n JHL:n pääluottamusmiehenä toimii Marjo Salonurmi ja varalla Harri Saastamoinen. Työnantajan edustajiksi on nimetty kuntayhtymän johtaja, vararehtorit ja hallinto- ja talousjohtaja. Sihteerinä toimii palvelussuhdevastaava.

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

Yhteistyötoimikunta kokoontui kymmenen kertaa. Vuosittain toistuvien lakisääteisten asioiden lisäksi toimikunta seurasi epidemiasta johtuvien lomautusten toteutusta kevään ja kesän aikana. Syksyllä kokoonnuttiin valmistelemaan opettajien vuosityöajassa lukuvuosisijärjestelmästä kalenterivuosisijärjestelmään siirtymistä 1.1.2022 alkaen.

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 ja sisäilmatyöryhmän toimintaohje.

Kuntayhtymän työsuojelupäällikkönä toimii vararehtori Erkki Juola. Opetushenkilöstön työsuojeluvaltuutettuina toimivat Hannu Haikara (1. vara Juha Eskola). Tukihenkilöstön työsuojeluvaltuutettu on Veijo Hietala. Työsuojelukokouksia oli viisi.

Työterveyshuolto teki työpaikkatarkastuksia Nivalassa kolme, Piippolassa ja Haapavedellä. Työsuojelupiiri teki tarkastuksen Haapajärvellä molemmissa yksiköissä sekä yhden valvontakäynnin.

If Vahinkovakuutus Oyj:n vakuutustilaston mukaan työtapaturmia vuonna 2020 sattui henkilöstölle 25 kappaletta, joista työmatkatapaturmia oli kahdeksan. Vaikka tapaturmien määrä on hiukan lisääntynyt edellisestä vuodesta (vuonna 2019 21/3, mutta niistä johtuvat sairauslomat ovat huomattavasti vähentyneet. Tapaturman vuoksi jäätiin sairauslomalle vain kuusi kertaa. Tapaturmista johtuvista poissaoloista 67 % oli 0-3 päivää kestäviä. Vahingot olivat lieviä. Suurin osa oli raajojen viilto- ja ruhjevammoja sekä liukastumisia. Sairauspoissaolojen kokonaismäärästä tapaturmien osuus on n. 1,82 %.

Pohjola yhtiöiden turvallisuushavaintojen ilmoittamisjärjestelmä vaihtui vuoden 2020 alusta vakuutusyhtiön vaihtuessa Vakuutusyhtiö IF:n hankkiman Työturvallisuuskeskuksen Turva Arvi palveluun. Palo - ja

pelastussuunnitelmat ovat yhtenäistetty pilvipalveluun. Henkilöstön ensiapuvalmiutta on lisätty ja siihen on kiinnitetty huomiota. Tilanne ensiapuvalmiuksien osalta on parantunut. Syksyllä 2019 selvitettiin yhteistä mobiilipohjaista hälytys- ja viestintä järjestelmää. Hälytysjärjestelmä otettiin lopullisesti käyttöön vuoden vaihteessa.

Työterveyslaitos on laatinut sisäilmaongelmien ratkaisemiseksi toimintamallin, jossa sisäilmaongelmaa käsitellään moniammatillisessa sisäilmatyöryhmässä. Kuntayhtymän johtaja nimesi 13.3.2020 kuntayhtymään mallin mukaisen sisäilmatyöryhmä, joka on kokoontunut vuoden 2020 aikana kahdesti. Työryhmän puheenjohtajana toimii kiinteistöpäällikkö Mikko Heittokangas. Jäseniä ovat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut, ao. toimipisteen koulutusjohtaja 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.

3.6 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. Työterveyshuollon toiminnasta vuonna 2020 on tehty yhteenveto. Suunnitelluista toimenpiteistä työpaikkakäynnit ovat toteutuneet. Työterveyslaitoksen ohjeiden mukaisesti työterveyshuolto on pidättäytynyt korona pandemiakauden aikana käynneistä työpaikoilla ja kii-reettömiä työterveystarkastuksia on siirtynyt lähitulevaisuuteen. 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 palvelussuhdevastaavan kanssa. Työterveyslääkäri, esimies ja palvelussuhdevastaava osallistuvat kolmikantaneuvotteluun, jossa kartoitetaan työntekijän tilannetta ja päätetään jatkotoimenpiteistä.

Työterveyspalvelujen käyttö 2020	Terveystalo Oy	TTH Kallio	TTH Selänne	JEDU yht. 2020	2019	2018	2017	2016
Työpaikkakäyntejä	2	8	1	11	11	17	17	21
Terveystarkastuksia	71	126	29	226	178	144	314	171
Sairaanhoitokäyntejä	870	290	54	1 214	547	512	848	782
Työkykyä ylläpitävää toimintaa, tietojen antamista ja ohjausta	57	14	17	88	75	53	15	46
Kolmikantaneuvotteluja	3	4	2	9	8	14	8	16
Tietojen antamista ja ohjausta	*	*	*	0	191	199	275	87
Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteet		1	2	3	17	11	3	2
Psykologin konsultaatiot	17			17	0	0	9	6

*Yhdistetty 2020 alkaen työkykyä ylläpitävään toimintaan

Taulukossa on henkilöstön asiakaskäyntien työterveyshuollossa aihealueittain jaoteltuna. Vierellä ovat vertailut vuosista 2016–2019. Työpaikkakäyntejä tehdään pääsääntöisesti viiden vuoden välein eri osastoilla tai kun on tapahtunut muutoksia.

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

Työterveyshuollon kustannukset ovat laskeneet, kun taas käyntimäärät ovat lisääntyneet. Samanaikainen kustannusalentuma palvelujen käytön lisääntymisen kanssa selittyy epidemian aiheuttamasta erilaisten sähköisten työterveyspalvelujen käytön lisääntymisestä. Henkilökontakteja vaativat tapaamiset on mahdollisuuksien mukaan toteutettu etäyhteydellä tai siirretty myöhempään ajankohtaan tartuntavaaran vuoksi.

Työterveyshuollon kustannukset	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Haapajärvi	11 421,14€	17 101,00€	16 847,35€	12 588,54€	17 746,03€	24 408,16	27 441,65€	17 533,83€	17 118,64€
Haapavesi	18 801,08€	16 915,14€	23 617,19€	40 241,83€	19 979,12€	28 031,40€	33 612,71€	30 578,51€	37 003,02€
Kalajoki	8 518,38€	11 651,38€	10 396,09€	15 381,65€	16 624,24€	15 571,44€	14 201,53€	11 882,77€	23 812,86€
Nivala	24 468,28€	23 709,93€	17 251,10€	25 832,22€	27 065,45€	27 023,89€	41 659,88€	42 511,77€	29 688,58€
Oulainen	12 335,99€	20 675,40€	17 012,13€	18 402,13€	27 045,98€	24 606,81€	32 035,71€	23 264,69€	25 086,38€
Piippola	7 180,21€	9 488,97€	8 589,38€	23 385,61€	19 959,87€	21 233,56€	16 739,67€	23 039,39€	14 760,68€
Vankilakoulutus	8 166,38€	8 849,00€	9 301,56€	*kustannukset sisältyivät aiemmin Piippolan toimipisteen kuluihin					
Ylivieska	14 131,77€	13 431,80€	10 253,68€	10 299,80€	8 484,37€	11 699,40€	10 477,76€	8 288,52€	10 395,65€
Yhtymäpalvelut ja yhteiset palvelut	32 348,28€	38 489,78€	32 640,79€	8 825,88€	7 465,29€	7 206,79€	7 653,82€	5 442,15€	4 271,92€
Yhteensä	137 371,51€	160 312,40€	145 909,27€	154 957,66€	144 370,35€	159 781,45€	183 822,73€	162 797,23€	162 517,83€

*organisaatorakenne muuttui 1.1.2018

Kuntayhtymän palveluksesta jäi eläkkeelle vuoden 2020 aikana 17 henkilöä. Se vastaa 5,1 % 31.12.2020 palveluksessa olleesta henkilöstöstä. Kaikkiaan eläkkeelle on siirtynyt neljän vuoden aikana 59 henkilöä.

Alla olevissa taulukoissa ovat poissaolot keston ja sukupuolen mukaan vuosina 2017–2020. Sairauspoissaolojen kokonaismäärä on vähentynyt lähes puolella johtuen siirtymisestä etäopetukseen koronaepidemian vuoksi. Vuonna 2020 sairauspoissaoloja oli yhteensä 1668 päivää ja tapaturmista johtuvia poissaoloja 31 päivää. Suurin osa henkilöstöstä sairasti alle kolme päivää. Sekä pitkien että lyhyiden sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt. Keskimääräinen sairauspoissaolon kesto oli 9,9 päivää. Miesten keskimääräinen sairauspoissaolon pituus oli 10,1 päivää ja naisten osalta 9,8 päivää. Sairauspoissaolojen määrä oli koko henkilöstön määrään suhteutettuna keskimäärin 5 päivää henkilöä kohden vuoden 2020 aikana. Vastaavat luvut ovat vuodelta 2017 7,7 päivää, 2018 9,7 päivää ja 2019 9,7 päivää henkilöä kohden.

Poissaolot 2017	Mies			Nainen			Yhteensä	
Poissaolon kesto	Henkilöt	Sairauspoissaolot yht.	% osuus kaikista luokista	Henkilöt	Sairauspoissaolot yht.	%-osuus kaikista luokista	Henkilöt yht.	Sairauspoissaolot yht.
1-3 päivää	43	121	16 %	96	304	15 %	139	425
4-14 päivää	16	164	22 %	39	338	17 %	55	502
15-60 päivää	7	242	33 %	15	472	24 %	22	714
61-185 päivää	2	209	28 %	6	672	34 %	8	881
186-365 päivää			0 %	1	212	11 %	1	212
Kaikki yhteensä	68	736	100 %	157	1998	100 %	225	2734
Yksilöllisten hetujen määrä	54			111			165	

Poissaolot 2018	Mies			Nainen			Yhteensä	
Poissaolon kesto	Henkilöt	Sairauspoissaolot yht.	% osuus kaikista luokista	Henkilöt	Sairauspoissaolot yht.	%-osuus kaikista luokista	Henkilöt yht.	Sairauspoissaolot yht.
1-3 päivää	41	131	14,40 %	85	292	12,59 %	126	423
4-14 päivää	23	193	21,21 %	41	388	16,73 %	64	581
15-60 päivää	8	242	26,59 %	31	1109	47,82 %	39	1351
61-185 päivää	3	344	37,80 %	5	530	22,85 %	8	874
186-365 päivää	0	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0	0
Kaikki yhteensä	54	910	100,00 %	106	2319	100,00 %	160	3229

* Taulukossa on yksilölliset henkilötunnukset. Osa henkilötunnuksista voi olla useammassa kuin yhdessä ryhmässä.

Poissaolot 2019	Mies			Nainen			Yhteensä	
Poissaolon kesto	Sairastumiskerrat	Sairauspoissaolot yht. pv	% osuus kaikista luokista	Sairastumiskerrat	Sairauspoissaolot yht. pv	%-osuus kaikista luokista	Sairastumiskerrat yht.	Sairauspoissaolot yht. pv
1-3 päivää	88	163	22,00 %	159	274	11,06 %	247	437
4-14 päivää	7	208	28,07 %	38	1207	48,70 %	45	1415
15-60 päivää	0	0	0,00 %	1	214	8,64 %	1	214
61-185 päivää	31	219	29,55 %	67	521	21,03 %	98	740
186-365 päivää	1	151	20,38 %	4	262	10,57 %	5	413
Kaikki yhteensä	127	741	100,00 %	269	2478	100,00%	396	3219

* Taulukossa on yksilölliset henkilötunnukset. Osa henkilötunnuksista voi olla useammassa kuin yhdessä ryhmässä.

Sairastaneet henkilöt	71	10,44	Sairauden keston kerkiarvo	114	21,74	Sairauden keston kerkiarvo	185	17,40
-----------------------	----	-------	----------------------------	-----	-------	----------------------------	-----	-------



Hallituksen puheenjohtaja Päivi Karikumpu kukitettiin syntymäpäivän johdosta 28.5.2020



Hallituksen jäsenen Jukka Lehtosaaren vuosipäiväonnittelut 23.9.2020

Poissaolot 2020	Mies			Nainen			Yhteensä	
Poissaolon kesto	Sairastu- miskerrat	Sairauspois- saolot yht. pv	% osuus kaikista luokista	Sairastu- miskerrat	Sairauspois- saolot yht. pv	%-osuus kaikista luokista	Sairastu- miskerrat yht.	Sairauspois- saolot yht. pv
1-3 päivää	51	97	17,48 %	161	319	28,66 %	212	416
4-14 päivää	29	202	36,40 %	47	295	26,50%	76	497
15-60 päivää	7	195	35,14 %	17	438	39,35 %	24	633
61-185 päivää	1	61	10,99 %	1	61	5,48 %	2	122
186-365 päivää			0,00 %			0,00 %		
Kaikki yhteensä	88	555	100,00 %	226	1113	100,00%	314	1668
* Taulukossa on yksilölliset henkilötunnukset. Osa henkilötunnuksista voi olla useammassa kuin yhdessä ryhmässä.								
Sairastaneet henkilöt	55	10,09	Sairauden keston kerkiarvo	114	9,76	Sairauden keston kerkiarvo	169	9,87

Vuosien 2017, 2018, 2019 ja 2020 henkilömäärät on ilmoitettu sekä henkilöinä että yksilöllisten henkilötunnusten määrinä.

Liitteessä 3 olevaan taulukkoon on koottu henkilöstön poissaolot tyypeittäin. Taulukossa on jaoteltu tukihenkilöstön ja opetushenkilöstön poissaolot erikseen. Kaikkiaan poissaoloja oli 7487 päivää, joihin sisältyy palkattomat virka- ja työvapaat, palkalliset virkavapaat, vanhempainlomat, opintovapaat, hoitovapaat, lomautukset ja eläkelaitoksen kuntoutukset. Kaiken kaikkiaan vuoden 2020 aikana poissaoloja kertyi 8051, joihin sisältyvät myös toisen vakanssin hoito kuntayhtymässä tai toisen työnantajan palveluksessa.

3.7 Epidemian vaikutus henkilöstöön

Valtioneuvoston 16.3. tekemän linjauksen mukaisesti Koulutuskeskus JEDUn oppilaitosten tilat suljettiin ja lähiopetus niissä keskeytettiin. Lähiopetuksen sijaan ammatillisen koulutuksen opetus ja ohjaus järjestettiin mahdollisimman laajalti vaihtoehtoisilla tavoilla, muun muassa etäopiskelua, erilaisia digitaalisia oppimisympäristöjä ja -ratkaisuja sekä tarvittaessa itsenäistä opiskelua hyödyntäen. Näin ollen Koulutuskeskus JEDUn tukihenkilöstön tarve väheni. Tukihenkilöstöä siirtyi mahdollisuuksien mukaan muihin tehtäviin, ylityöpaalle, vuosilomalle ja palkattomalle vapaalle.

Etäopetuksen yhä jatkuessa työsopimussuhteista tukihenkilöstöä lomautettiin 3,6 henkilötyövuoden verran joko kokoaikaisesti tai osittain. Lomautukset koskivat 43 eri henkilöä ja niiden taloudellinen vaikutus oli 85 273 euroa.

4. Henkilöstön kehittämistoiminta ja koulutukset vuonna 2020

4.1 Henkilöstökoulutuksen suunnittelu, osallistuminen ja arviointi

Tavoitteet	Keinot	Arviointi
Henkilöstökoulutus vastaa kuntayhtymän toiminnan kehittämisen tarpeisiin	Johtoryhmässä sovitaan yhteisistä koulutuspäivien sisällöistä ja teemoista. Koulutuskeskus JEDUn yhteiset palvelut ovat keskeisessä roolissa koulutusten suunnittelu- ja valmistelutyössä.	Koulutuksiin osallistuneiden palautteet
Vähintään viisi (5) koulutuspäivää/hlö	Kuntayhtymä järjestää monipuolisesti opetusta tukevia koulutuskokonaisuuksia alueella	Koulutuspäivien määrä
Toimenpiteitä Työnantaja tukee opiskelua ja kouluttautumista. Kuntayhtymä jatkaa esimiesten ja henkilöstön muutoksesta selviämiseen liittyviä koulutuksia ja tukee henkilöstöä muutostilanteessa. Kehityskeskusteluissa käydään läpi henkilökohtaiset toiveet ja tarpeet suhteessa omiin työtehtäviin. Jokaiselle työntekijälle laaditaan kehityskeskustelujen yhteydessä kehityssuunnitelma, johon kirjataan tavoitteet seuraavalle vuodelle.		

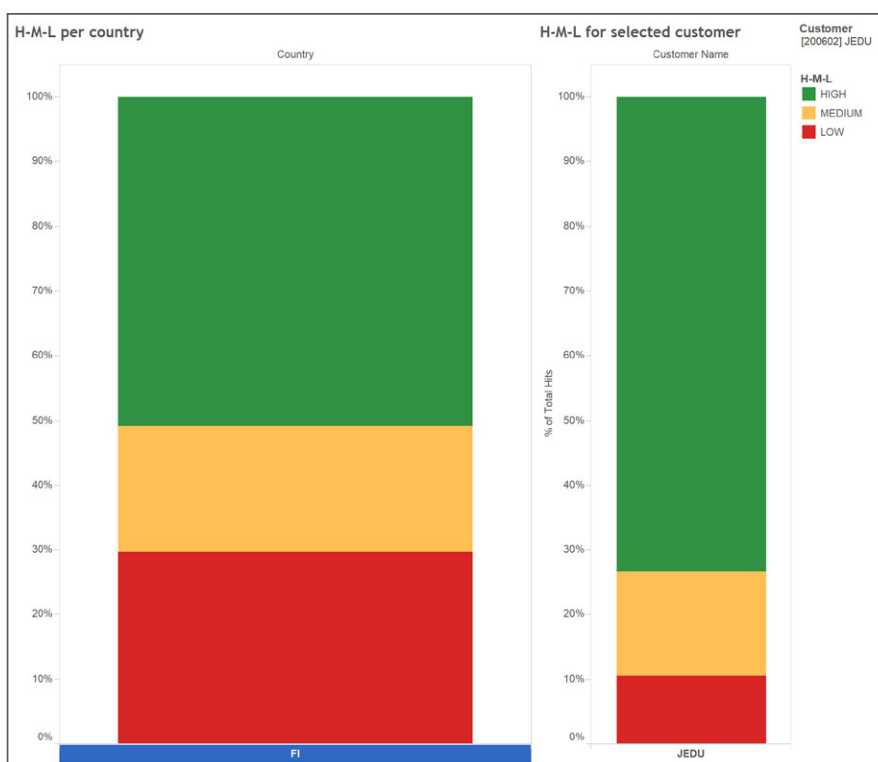
Esimiehille on järjestetty vuoden 2020 aikana tarvelähtöisesti henkilökohtaista ohjausta matalalla kynnyksellä työjärjestysten ja vuosityösuunnitelmien laadintaan liittyen. Koronavirusepidemia on tehostanut jo aiemmin käytössä olleita digitaalisia menetelmiä ja laskenut kynnystä nopeille tuki- ja ohjaustoimille mahdollisimman pian tarpeen havaitsemisen jälkeen.

Vuoden 2020 aikana JEDUssa lisättiin ohjevideoiden hyödyntämistä eri asiakasryhmien palvelemiseksi. Videoiden avulla voidaan reagoida nopeasti erilaisiin, nopeasti muuttuviin tukitarpeisiin, tarvittaessa yksilöllisillä ohjeratkaisuillakin.

etäopetusta ja -ohjausta. Lisäksi on tehty lyhyitä opetusvideoita eri sovellusten käytöstä (Teams, Itslearning, Zoom) Itslearningin opettajan työkalupakkiin.

Suomen itslearning on tehnyt vertailun oppimisympäristön käytöstä vuoden 2020 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.

Strategiarahoitus 2018 ja 2019 -hankkeet ovat mahdollistaneet laaja-alaisen lisäkoulutusten toteuttamisen JEDUssa. Painopisteenä strategiarahoitus 2018 -hankkeessa on ollut verkko-opetuksen kehittäminen ja kurssien tekeminen ItsLearning verkko-oppimisympäristöön. Verkko-opetuksen osa-aikainen koordinaattori on jatkanut verkko-opetuksen kehittämistä, ohjeistusta ja neuvontaa yhdessä pedagogisten tukiohjaajien kanssa. Korona-aika lisäsi monipuolista neuvonnantarvetta opiskelun siirtyessä etäopiskeluun. Syksyllä 2020 toteutettiin seitsemän noin tunnin mittaista sovel-lutuskoulutusta Teamsin kautta tukemaan Itslearning- ohjausta,





Haapaveden metalliosastolle saatiin elokuussa uusi CNC-jyrsinkone, jonka käyttöä Juha Sarjalle, Lauri Hankkilalle ja opiskelijalle on opastamassa Mikko Harjula Makrumilta.

Osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelma- koulutukseen osallistui keväällä 2020 kolme koulutuspäällikköä ja suunnittelija. Kesällä päivitettiin kaikki osaamisen arvioinnin toteutus suunnitelmat sekä tehtiin suunnitelmat TELMAan ja VALMAan. Vaativan erityisen tuen (30 op) -koulutuksen sai päätökseen 3 opettajaa. Konica Minolta Accurio Print- tuotantolaitteen värinhallinta ja käyttökoulutukseen Piippolan toimipisteessä osallistui keväällä 3 henkilöä.

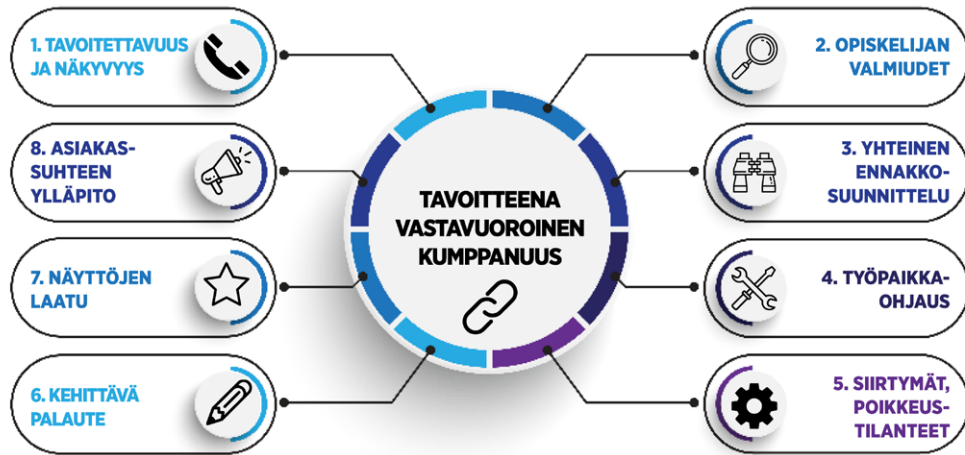
Strategiarahoitus 2019 -hankkeessa järjestettiin vuoden 2020 alkupuolella toimipisteittäin työpaikkaohjaajakoulutukset JEDUn opetus- ja ohjaushenkilöstölle. Syksyllä Kalajoella ja Haapavedellä järjestettiin Teamsin kautta yritysten ja JEDUn keittiö-, puhtaanapito- ja kiinteistöhenkilöstölle työpaikkaohjaajakoulutusta. Vertaisvalmentajakoulutukseen osallistui syksyllä 11 henkilöä.

Erityisen tuen työryhmä yhdessä osa-aikaisen erityisen tuen koordinaattorin kanssa on luonut ja päivittänyt erityisen tuen suunnitelman, oppaita ja ohjeistuksia sekä näihin liittyviä lomakkeita.

Joka toimipisteessä toteutettiin KOSKI-kävely, jonka tarkoituksena oli lisätä opettajien ymmärrystä HOKS-kirjaamisen vaikutuksesta opiskelijoiden etuuksiin ja Koulutuskeskus JEDUn rahoituksiin. KOSKI-palvelu on valtakunnallinen OPH:n ylläpitämä tietovaranto, joka sisältää opiskelijoiden opiskeluoikeuksien tiedot, yksittäiset opintosuoritukset ja suoritettut tutkinnot. Näiden suoritteiden pohjalta lasketaan koulutuksen järjestäjien saama rahoitus KOSKI-palvelusta.

Uusille työntekijöille järjestettiin oppi- ja koulutussopimusten perehdytyskoulutus Teamsin kautta syksyllä. Oppimisympäristöjen kehittämiseen hankittuja välineitä (mm. verkkoneuvottelu ympäristö Piippolassa, dokumenttikamerat, videotykit- ja kamerat, 3D lasit, iPadit, John Deere pöytäsimulaattori) ja sovelluksia (mm. Jetcam-oppilaitoslisenssi ohutlevykoneiden ohjelmointiin ja cam- ohjelmistojen ja tietokoneiden päivittämiseen, Grafis-kaavaohjelmallisenssit) otettiin enenevässä määrin käyttöön opetuksessa huomioiden korona-ajan muuttuneet tarpeet. Matkailualalle hankittua traktori-mönkijää hyödynnettiin vähälumisena talvena. Ceepos- kassajärjestelmän uusiminen yhtenäisti toimipisteiden käytäntöjä ja nykyaikaisti catering-, hius- ja kauneudenhoitoalojen opetusta. Haapajärven toimipisteeseen hankittiin biokaasupullot, jotka mahdollistavat suuremman määrän biokaasun tankkaamisen nykyiseen verrattuna. Suunnitteilla on paikallisesti tarjottava tutkinnon osa, jonka sisältönä on autojen muuttaminen biokaasukäyttöiseksi.

Strategiarahoitus 2020 -hankkeessa keskitytään erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden opiskeluvalmiuksien tukemiseen. Erityisen tuen työryhmä (7 opettajaa) valmisti erilaisia oppaita, joiden avulla erityisen tuen tukitoimista ja käytänteistä voidaan kertoa opiskelijalle/ huoltajalle, opettajalle ja työelämälle. Osa-aikainen erityisen tuen koordinaattori aloitti toimipisteissä perehdyttämisen mm. Erityisen tuen opetuksen ja ohjaamisen -oppaaseen ja kartoitti erityisen tuen tarpeita ja käytänteitä. Työ jatkuu vuoden 2021 aikana.

KRIITTISET PISTEET TYÖELÄMÄN NÄKÖKULMASTA

Näin parannamme palvelua!
Työelämässä oppimisen palveluprosessi

Kriittisten pisteiden kehittämisideoita on toteutettu johtoryhmän/ esimiesten toimenpide -päätösten pohjalta. JEDUn yhteisessä koulutuspäivässä 1.6.2020 vararehtori kävi läpi kriittisten pisteiden näkökulmia ja JEDUn painopistealueiden osalta toteutuneita toimenpiteitä. Aamupäivän näkökulma oli työelämäyhteistyön kehittäminen.

JAMKin järjestämään 3 op laajuiseen "Hoksaatko avartaa ajatuksiasi erityisestä tuesta"-koulutukseen osallistui opetushenkilöstöä sekä keittiö- ja puhtaanapidon henkilöstöä yhteensä 37 henkilöä. Koulutukset toteutettiin webinaareina, yksi ryhmä keväällä ja toinen syksyllä 2020. Koulutuksessa oli mukana sitä tukihenkilöstöä, jotka ohjaavat työssään erityisen tuen tarpeen opiskelijoita.

Loppusyksystä 2020 toteutui Uudistavat oppimiskäytännöt ammatillisen osaamisen hankkimisessa (3 op) myös webinaarina. Koulutuksessa kehitettiin yhdessä uudenlaisia oppimisympäristöjä ja oppimiskäytännöksi positiivisen pedagogiikan ja valmennuksen keinoin.

Henkilöstön ammatillisen osaamisen uudistamiseen liittyen alla olevassa tilastossa ovat vuoden 2020 toteutuneet henkilöstön koulutuspäivät.

Tilastoon ei ole huomioitu kotimaan eikä ulkomaan työelämäjaksoja. Kotimaan työelämäjaksoja toteutui 137 päivää. Ulkomaan jaksoja ei toteutunut koronapandemian vuoksi lainkaan vuoden 2020 aikana.

Henkilöstön koulutuspäivät 2020	Hallinto	Opetus	Tuki	Kaikki yhteensä
Haapajärvi	5	28	15	48
Haapavesi	10	206	28	244
Kalajoki	6	109	9	124
Nivala	23	325	17	365
Oulainen	19	355		374
Siikalatva	5	65	5	74
Vankilakoulutus	7	75		82
Yhteiset palvelut	27	63	178	268
Yhtymäpalvelut	22		214	236
Ylivieska	7	103	1	111
Kaikki yhteensä	129	1330	467	1926

Osaaminen virtaa Jokilaaksoissa -hanke mahdollisti edelleen työelämäjaksoja, joille osallistui 12 eri koulutusalojen opettajaa. Koronaepidemia vaikutti työelämäjaksoihin niin, että osa niistä peruuntui kokonaan. Eniten vaikutus näkyi sosiaali- ja terveysalalla, koska opetushenkilöstö ei voinut mennä sellaisiin työpaikkoihin, joissa olisi ollut suuri riski altistua tartunnalle.

Koulutusala	Päivää
Sähkö- ja automaatiotekniikka	19
Hotelli-, ravintola- ja catering-ala	62
Rakennus- ja puuala	15
Yhteiskuntatieteelliset aineet, erityisopetus	20
Sosiaali- ja terveysala	21
Kaikki yhteensä	137

Jaksojen pituudet vaihtelivat tarpeen mukaan neljästä päivästä kuukauteen. Osallistumiset painottuivat eniten hotelli-, ravintola- ja catering-alalle, lisäksi työelämäjaksoilla oli opettajia sähkö- ja automaatiotekniikka-, sosiaali- ja terveys- sekä rakennus- ja puualalta. Yhden opettajan jakso keskittyi erityistä tukea tarvitsevien koulutuksen kehittämiseen

Työelämäjaksojen ansiosta opetushenkilöstön pedagoginen ja ammatillinen osaaminen kehittyivät vastaamaan paremmin tämän päivän työelämän tarpeita, ja työelämän edustajat saivat tietoa sekä ammatillisen koulutuksen tilanteesta että reformin koulutukseen tuomista muutoksista. Myös työpaikkaohjaajien pedagoginen osaaminen opiskelijoiden ohjauksessa ja arvioinnissa sekä opiskelijoiden ammatillisen osaamisen kehittymisenä parantui. Työpaikoilta ja opettajilta saadun palautteen perusteella työelämäjaksot koettiin molemmin puolin tarpeelliseksi.

Opiskelijahallintopalvelujen opinto- ja toimistosihteerit ovat osallistuneet vuoden 2020 aikana Opetushallituksen ja KELAn järjestämiin koulutuksiin, jotka on toteutettu verkon välityksellä. Koulutuksiin osallistuminen on ollut etätömahdollisuuksien johdosta joustavaa ja helppoa. Lisäksi tiimillä oli syksyllä 2020 oma yhteinen koulutus- ja kehittämispäivä Kalajoella.

Kaksi taloussihteeriä ja johdon sihteeri ovat osallistuneet tiedon- ja asiakirjahallintoon liittyviin koulutuksiin. Koulutuspäivien ohjelmassa oli lainsäädännöstä tietosuoja-, hallinto-, tiedonhallinta-, julkisuus- ja arkistolaki.

Lisäksi perehdyttiin Lean-ajatteluun asiakirjahallinnon prosessien ohjauksessa.

Palkkasihteeri on suorittanut vuoden mittaisen palkka- ja henkilöstöhallinnon koulutusohjelman. Palvelussuhdevastaava on ollut hallinnollisiin tehtäviin ja ohjelmistoihin liittyvässä täydennyskoulutuksessa.

Taloussihteerit ovat kouluttautuneet kirjanpidon osalta mm. Opetushallituksen kustannusten tiedonkeruun ja automaattisen talousraportoinnin osaamiseen. Kirjanpidon osalta on osallistuttu sekä kirjanpitäjien neuvottelupäivään että ammatillisen koulutuksen tilinpäätöspäivään.

Yrittäjyyskasvatuksen strategian toiminnallistaminen -hankkeessa on järjestetty koulutuksia JEDUn opettajille. Alkuvuodesta 2020 toteutui tiimiopettavalmennus iltapäivät paikkakunnittain Teamsin kautta. Hankkeen aikana on perustettu eri alojen opettajista koostuva yrittäjyystiimi. Jokaiselle paikkakunnalle on laadittu yrittäjyyden vuosikello, jonka mukaan yrittäjyystiimin jäsenet pitävät yllä yrittäjyyskasvatuksen tapahtumia ja toimia vuosittain. Yrittäjyystiimin tehtävänä on jatkaa hankkeessa saavutettuja tavoitteita käytännössä omalla toimipaikkakunnallaan sekä jatkaa yhteistä toimintaa ja yhteydenpitoa paikkakuntien välillä.

Työelämäpalveluiden itsearviointipäivään 26.2.2020 osallistuivat kaikki esimiehet, työelämäkoordinaattorit, yrityspalveluvastaava, yhteisten palvelujen suunnittelija ja Jokiedun edustaja. Itsearviointipäivän tavoitteena oli tarkastella työelämäpalveluiden tila ja työelämäpalveluiden järjestämiseen vaikuttavat ammatillisen koulutuksen lainsäädännön muutokset sekä ammatillisen koulutuksen reformin asettamat vaatimukset. JEDUn koulutustarkastajat ovat eläköityneet ja työelämäyhteistyön toimintamallia on rakennettu yrityspalveluvastavan ja koulutusala-kohtaisten työelämäkoordinaattorien toiminnalle. Päivän aikana käsiteltiin työelämäpalveluiden toimintaa koskevan ennakkokyselyn tulokset ja linjattiin keinot tilanteen parantamiseksi. Tavoitteena on kehittää toimintaa saatujen kokemusten perusteella edelleen siten, että JEDU järjestää ja toteuttaa itse 65 prosenttia oppisopimuskoulutuksesta.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (KARVI) toteutti vuoden 2020 aikana useita oppimistulosten arviointia ja teema -arviointia. Yksilöllisten opintopolkujen toteutuminen ammatillisessa koulutuksessa - erityinen tuki -arviointi aloitettiin joulukuussa 2020 ja sitä jatke-

taan alkuvuoden 2021 aikana. Koulutusjärjestelmän kyky vastata äkillisiin rakennemuutoksiin –arviointi toteutettiin loppuvuoden 2020 aikana. Opiskelijoiden kasvu aktiivisiksi ja kriittisiksi kansalaisiksi toisella asteella –arviointi toteutettiin joulukuun 2020 aikana. Poikkeuksellisten opetusjärjestelyiden vaikutukset tassa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen –arviointi toteutettiin syksyn 2020 aikana. Ammatillisten perustutkintojen oppimistulosten arvioinnit toteutettiin logistiikan ja sosiaali- ja terveysalan perustutkinnoissa. Arviointeihin liittyvät arviointiraportit löytyvät JEDUn intrasta KARVIN oppimistulosten arviointi- ja teema –arviointi –kansioista.

Koulutuskeskus JEDUssa aloitettiin 5S –toiminta Haapavedellä, Kalajoella ja Nivalassa syksyllä 2020. 5S –menetelmän avulla luodaan siisteyttä ja järjestystä työtiloihin ja työympäristöihin. Toimipisteiden henkilöstölle on pidetty 5S –menetelmän esittely-tilaisuudet syksyllä aikana ja kerrottu toiminnan etenemisestä ja vaiheistuksesta toimipisteiden osalta. Esimiesten kanssa on kierretty työsalit Haapavedellä ja Kalajoella ja otettu ennen –valokuvat. Haapaveden ja Kalajoen esimiehet ovat valinneet koulutusalaakohtaiset henkilöt 5S –toiminnan vastuuhenkilöiksi omalla koulutusosalalla ja omissa koulutustiloissa. Käytettävien tilojen pohjapiirustukset ja käytettävissä olevat layout –kuvat on koottu JEDUn kiinteistöpäällikön kanssa ja tallennettu 5S –toimintaa varten perustetulle TEAMS –sivustolle. Henkilökunnan edustajat ovat kokeneet 5S -toiminnan tärkeänä toteuttamisen arvoisena toimintana. Toimitilojen alustavat järjestelyt ja siivoukset on aloitettu loppuvuoden aikana. 5S –toimintaa toteutetaan yhteistyössä Laatusampo 7 –hankkeen hanketoimijoiden kanssa.

Laatusampo 7 –hanketta toteutettiin yhteistyössä Pohjois-Suomalaisten ammatillisen koulutuksen järjestäjien kanssa Laatusampo –verkostossa. Verkosto on toiminut aktiivisesti seitsemän vuoden ajan. Hankkeen koordinaattorina toimii Koulutuskuntayhtymä OSAO. Kaksivuotisen hankkeen tavoitteena on rakentaa ja kehittää JEDUn laatukulttuuria ja laatujärjestelmää sekä kuvata laadunhallinnan kokonaisuutta JEDUn sisäiseen intraan. Hankkeen aikana päivitettiin Primuksessa sijaitseva työpaikkarekisteri yhteistyössä opiskelijahallinnon ja strategiahankkeiden toimijoiden kanssa. Hankkeessa toteutettiin JEDUn sisäinen vertaisarviointi kone- ja tuotantotekniikan koulutusosalalla tammikuussa 2020.

Parasta Johtamista –hankkeessa laadittiin suunnitelma pedagogisen johtamisen toimintamallista JEDUssa. Hankkeen tavoitteena oli kehittää opetustilanteiden pedagogista johtamista. Pedagoginen johtaminen on koulutusorganisaatiossa tapahtuvaa arjen toimintaa, jonka tavoitteena on laadukas opetus- ja ohjaustoiminta sekä hyvinvoiva työyhteisö.

JEDU on kehittänyt kansainvälistä toimintaa ja toteuttanut opiskelija- ja henkilökuntaliikkuvuutta suunnitelmallisesti. Rahoitusta haetaan vuosittain Erasmus+ ohjelmasta ja muista EU-ohjelmista. Syksyllä 2020 valmisteltiin JEDUn koko uuden EU- ja ERASMUS+ ohjelmakauden kattava kansainvälisyysstrategia ja Erasmus+ suunnitelma vuosille 2021–2027.

Syksyn 2020 aikana haettiin uudelle ohjelmakaudelle kohdistuvaa ERASMUS+ akkreditointia. Akkreditoinnin tavoitteena on vahvistaa ammatillista osaamista ja työkokemusta kansainvälisessä toimintaympäristössä, yritystoiminnassa ja työelämässä.

Tavoitteena on kehittää koulutuksen ja työelämän yhteistyötä sekä opetus- ja muun henkilöstön verkostoitumista KV-yhteistyökumppaneiden kanssa. Liikkuvuusjakson suunnittelun ja toteutuksen aikana henkilöstö saa uusia ideoita oman työnsä kehittämiseen tulevaisuudessa ja koko organisaatio ja tulevat opiskelijat hyötyvät.

Vuoden 2020 aikana Opetushallitus järjesti useita webinaareja laadun kehittämiseen, johtamisen ja kansainväliseen toimintaan liittyen.

Sisäistä tiedonkulkua on kehitetty vuoden mittaisella intranetin uudistusprojektilla. Intranetin sisällön uudelleen järjestämisellä ja tiedon esittämisellä uusin keinoin pyritään parantamaan tiedon löydettävyyttä ja viestinnän avoimuutta. Intranetin uudistustyö tuli valmiiksi joulukuussa ja henkilöstölle uusi intranet julkaistiin tammikuussa henkilöstön koulutuspäivillä. Tietohallinnossa pidettiin kahtena päivänä koko tietohallinnon tiimille confluence-koulutusta liittyen tiedonhallintamallin dokumenttien tekemiseen.

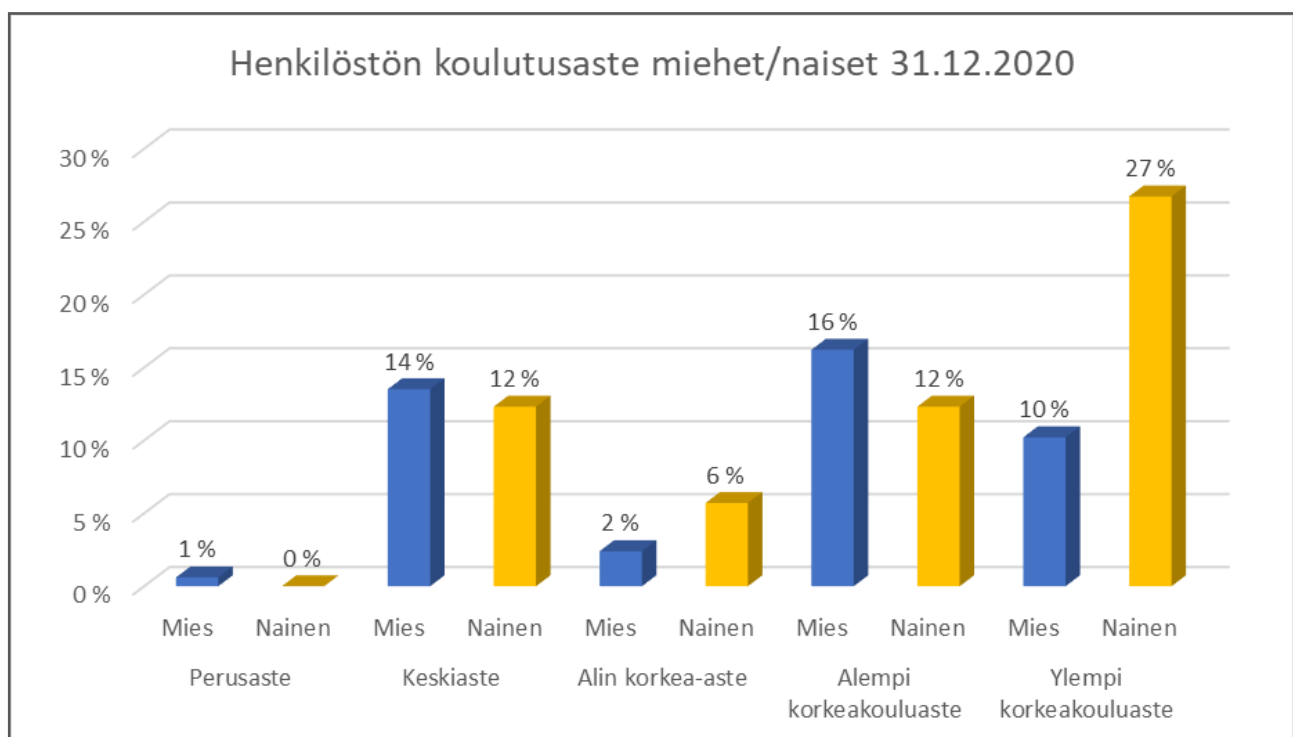
4.2 Henkilöstön koulutusaste

Henkilöstön koulutusaste miehet – naiset näkökulmasta

Henkilöstön koulutusaste miehet/naiset 2020	Perusaste		Keskiaste		Alin korkea-aste		Alempi korkeakouluaste		Ylempi korkeakouluaste		Kaikki yhteensä
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	
Haapajärvi			2	1			7	2	4	7	23
Haapavesi			8	4	1	3	6	4	3	9	38
Kalajoki			4				8	4	3	2	21
Nivala			15	5	3	2	24	6	5	6	66
Oulainen					1			6	3	24	34
Piippola			2					3	1	5	11
Vankilakoulutus							1	3	5	5	14
Ylivieska			2	1			3	2	3	17	28
Yhteiset palvelut				1	1	9	2	7	5	9	34
Yhtymäpalvelut	2		12	29	2	5	3	4	2	5	64
Kaikki yhteensä	2	0	45	41	8	19	54	41	34	89	333
%-osuus koko henkilöstöstä	1 %	0 %	14 %	12 %	2 %	6 %	16 %	12 %	10 %	27 %	100 %

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

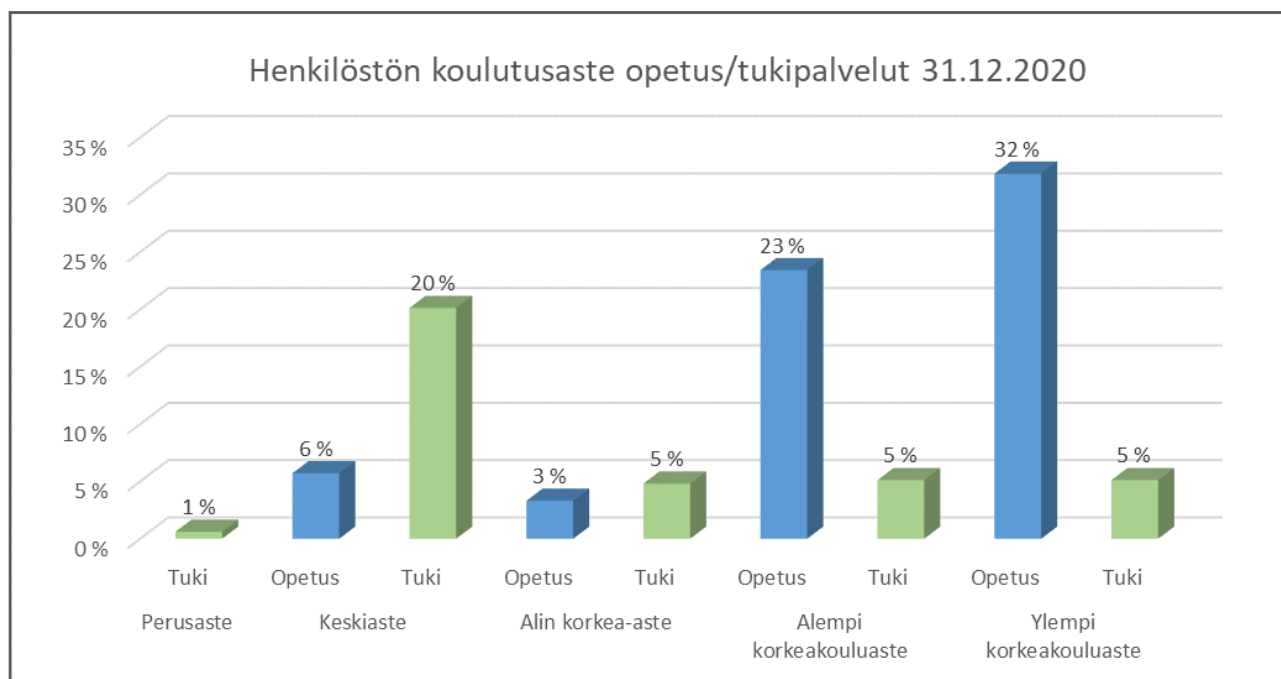
Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän henkilöstöstä 65 prosentilla on korkeakoulututkinto.



Henkilöstön koulutusaste tukihenkilöstö – opetushenkilöstö näkökulmasta

Henkilöstön koulutusaste opetus/tuki 2020	Perusaste	Keskiaste		Alin korkea-aste		Alempi korkeakouluaste		Ylempi korkeakoulutaste		Kaikki yhteensä
	Tuki	Opetus	Tuki	Opetus	Tuki	Opetus	Tuki	Opetus	Tuki	
Haapajärvi			3			7	2	11		23
Haapavesi		4	8	3	1	10		11	1	38
Kalajoki		2	2			11	1	5		21
Nivala		10	10	5		30		11		66
Oulainen				1		6		27		34
Piippola		1	1			2	1	6		11
Vankilakoulutus						4		10		14
Ylivieska		2	1			5		20		28
Yhteiset palvelut			1	2	8	3	6	5	9	34
Yhtymäpalvelut	2		41		7		7		7	64
Kaikki yhteensä	2	19	67	11	16	78	17	106	17	333
%-osuus koko henkilöstöstä	1 %	6 %	20 %	3 %	5 %	23 %	5 %	32 %	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.

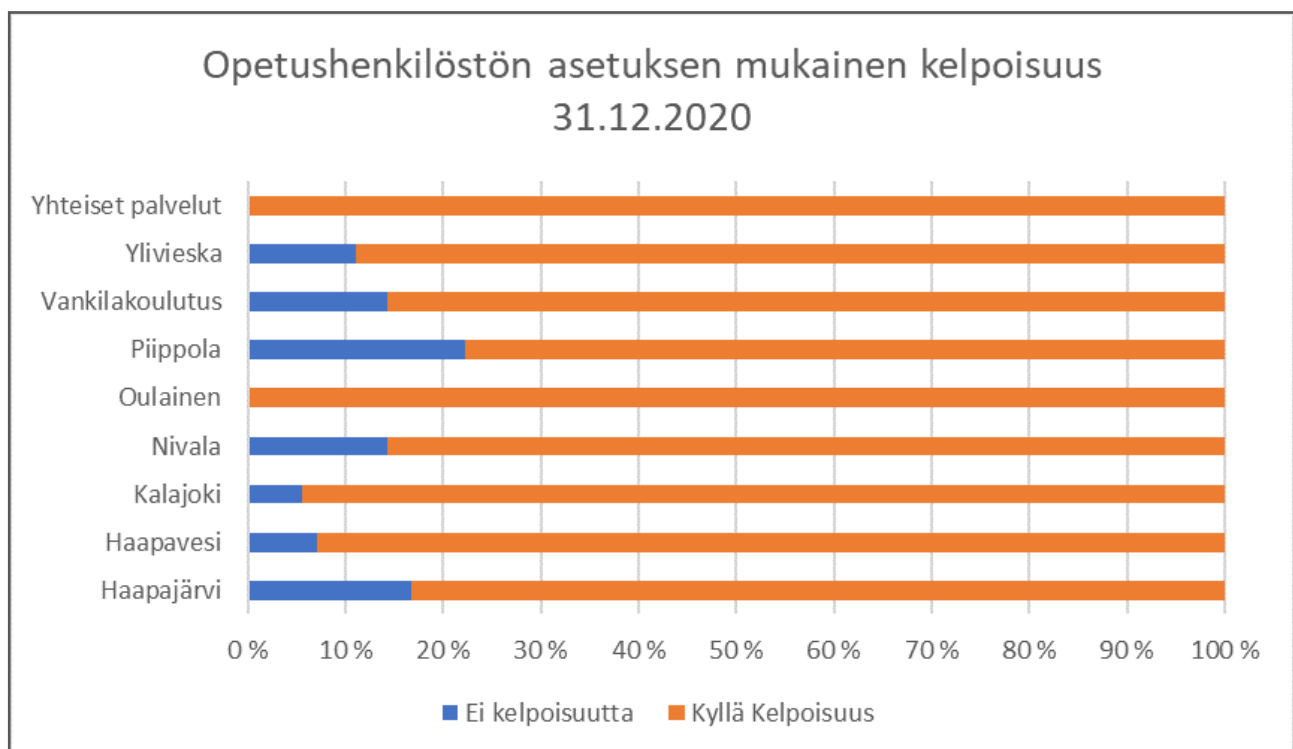


4.3 Opetushenkilöstön asetuksen mukainen kelpoisuus

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

Koko opetushenkilöstön määrästä (214 henkilöä) asetuksen mukainen kelpoisuus on 193 henkilöllä. Kuntayhtymän asettamasta tavoitetasosta jäätin hieman, toteutumaksi tuli 90 %.

Koko opetushenkilöstön asetuksen mukainen kelpoisuus 31.12.2020	Ei kelpoisuutta	Kyllä kelpoisuus	Kaikki yhteensä	Kelpoisten %-osuus 2020	Kelpoisten %-osuus 2019	Kelpoisten %-osuus 2018	Kelpoisten %-osuus 2017	Kelpoisten %-osuus 2016	Kelpoisten %-osuus 2015
Haapajärvi	3	15	18	83 %	100 %	94 %	95 %	88 %	88 %
Haapavesi	2	26	28	93 %	89 %	96 %	97 %	95 %	95 %
Kalajoki	1	17	18	94 %	94 %	93 %	94 %	90 %	83 %
Nivala	8	48	56	86 %	89 %	94 %	90 %	93 %	90 %
Oulainen		34	34	100 %	97 %	97 %	100 %	96 %	85 %
Piippola	2	7	9	78 %	89 %	75 %	90 %	86 %	83 %
Vankilakoulutus	2	12	14	86 %	87 %	86 %	*sisältyi aiempina vuosina Piippolan lukuihin		
Ylivieska	3	24	27	89 %	92 %	96 %	86 %	69 %	57 %
Yhteiset palvelut		10	10	100 %	100 %	100 %	* sisältyi aiempina vuosina toimipisteiden lukuihin		
Kaikki yhteensä	21	193	214	90 %	92 %	94 %	93 %	89 %	85 %





Piippolan henkilöstön virkistysiltapäivä 6.8.2020 Kortteisella.

5. Työkykyä ylläpitävä toiminta

Elokuussa 2019 käynnistyneelle Liikkuva AMIS voittaa hankkeelle haettiin käyttöajan pidennystä koronapandemian ja hallituksen linjausten vuoksi lokakuun 2020 loppuun saakka. Keväälle suunniteltuja toimintoja jäi toteuttamatta koulujen sulkeuduttua. Toimipisteet järjestivät syys-lokakuussa hyvinvointi ja liikuntatapahtumia ja hyvinvointitutor –koulutus järjestettiin Kalajoella yhdessä Kepli ry:n kanssa lokakuussa.

Liikkuva AMIS voittaa 2 –jatkohanke käynnistyi marraskuussa 2020. Hankkeella pyritään edelleen lisäämään liikumista ja aktiivisuutta opiskelupäivän aikana. Koulutuskeskus JEDUn toimipisteisiin perustettiin hyvinvointijaokset, jotka suunnittelevat ja toteuttavat hyvinvointitapahtumia. Henkilökunnalle järjestetään työpajoja arkipäivän aktivoimiseen ja jatketaan hyvinvointitutor-toimintaa. Urheilukelloja on hankittu lisää ja niiden avulla pyritään kannustamaan omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen. Kelloja voidaan hyödyntää opetuksessa ja kannustaa sekä opiskelijoita että henkilökuntaa seuraamaan omaa hyvinvointiaan. JEDUn henkilökunnalla on mahdollisuus hyödyntää Sportyplanneria oman liikunnan ja hyvinvoinnin seurantaan. Sportyplannerissa on valmiita ohjelmia: Terve selkä, kehonhuolto sekä erilaisia lihaskuntoharjoitusohjelmia. Myös taukoliikuntaan voi hyödyntää Sportyplannerin valmiita malleja.

2020 keväällä jouduttiin perumaan myös suurin osa SAKU ry:n liikunnan kilpailutoiminnan tapahtumista sekä henkilökunnalta, että opiskelijoilta. JEDU:n hen-

kilökunnan lentopallojoukkue ei valitettavasti päässyt näyttämään kykyään siten keväällä.

Keväällä 30.3.-31.5. hyödynnettiin henkilöstöliikunnassa SAKU ry:n tarjoamaa kampanjaa ”JEDUn kevätliikuntakampanja Kevätpörräys”. Tiimejä ilmoittautui 4 kpl ja 27 hlöä oli mukana aktiivisesti. Kaikkinensa liikuntaa tiimin jäsenille kertyi 101591 liikuntaminuuttia ja 1530 suorituskertaa. Suosituin liikkumismuoto oli hyötyliikunta, toiseksi suosituin kävely ja sauvakävely. Kolmanneksi suosituin liikkumismuoto oli keväällä pyöräily. ”Kampanjan tavoitteena oli liikkua aktiivisesti ja monipuolisesti, pilke silmäkulmassa. Vähintään 4 hengen tiimeissä lähdettiin yhdessä liikkumaan ja keräämään liikuntaminuutteja. Kaikki lajit olivat mukana kampanjassa, joten tyyli oli vapaa.”

Pyöräilykuntien verkoston tarjoamana JEDU sai osallistua myös sähköpyöräkokeiluun Liikkuva opiskelu toiminnan puitteissa. JEDU Kalajoen ja Haapaveden opiskelijat sekä henkilökunta osallistuivat pyöräilyluennoille, joihin liittyi myös sähköpyörän kokeilumahdollisuus. Innokkaimmat saivat sähköpyörän käyttöönsä viikon ajaksi. Kokeilijoita löytyi sekä henkilökunnasta että opiskelijoista.

Jokaisessa toimipisteessä järjestettiin liikunnallinen aamu- tai iltapäivä kevään/alkusyksyn aikana. Virkistyspäivässä tarjoiluna oli makkaraa kahvin kera. Nivalassa toukokuun lopun virkistyspäivään yhdistettiin ulkoalueen siivousta. Piippolan henkilökunnan virkistyspäivää vie-



JEDUn hiekkapesisjoukkue Saku ry:n syyskisoissa Kalajoella 5.-6.9.2020



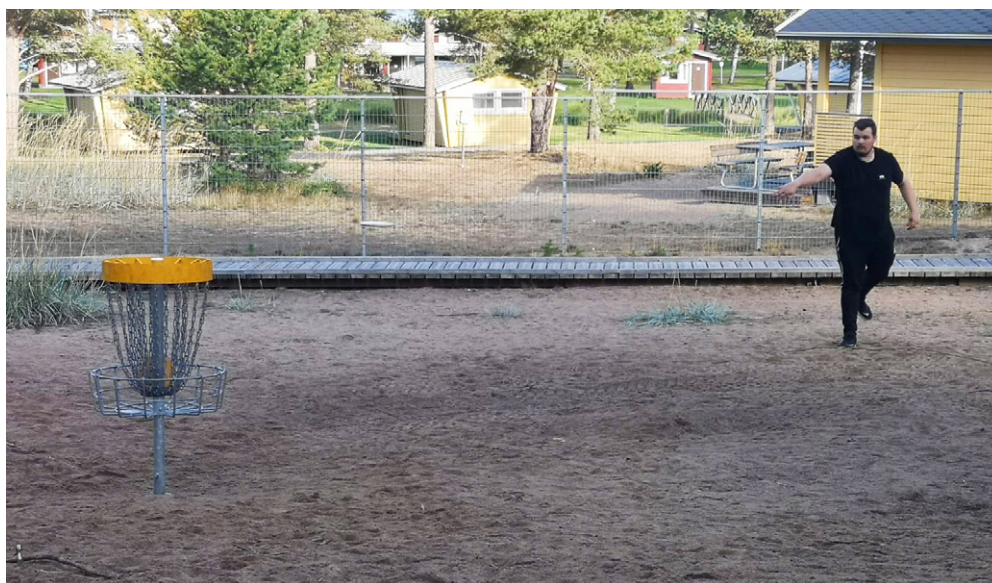
tettiin elokuun alussa Piippolan Kortteisella. Ohjelmassa oli melontaa ja samoilua metsässä. Haapajärvellä henkilöstö osallistui yhdessä opiskelijoiden kanssa liikuntailtapäivään syyskuussa. Ohjelmassa oli keilailua ja kunto-saliharjoittelua. Oulaisissa henkilöstön ja opiskelijoiden yhteistä virkistyspäivää vietettiin syyskuussa.

Syksyllä 2020 JEDU osallistui ammatillisen koulutuksen Hyvinvointi virtaa viikolle. Eri toimipisteissä oli pienimuotoisia liikunta- ja hyvinvointitapahtumia. Kaikille opiskelijoille ja henkilökunnalle tarjottiin ilmaiset aamupuurot. Erityisteemana oli "#Amistekeehyvää". Tähän liittyen mm. Kalajoen liikunta- ja hyvinvointimatkalupalvelujen ryhmä tarjosi JEDU Kalajoen henkilöstölle hyvinvointi-iltapäivät, jossa oli valittavaksi useampaa liikunnallista aktiviteettia ja rentoutusta.

Henkilöstön SAKU ry:n syyskiset järjestettiin Kalajoella 5.-6.9. Henkilökuntaa oli mukana sekä järjestelyissä että itse kilpailuissa. Mitaleita tuli hiekkapesiksestä, beach volleysta, frisbeegolfista, maastojuoksusta, saappaanheitosta sekä SAKU-cooperista.

Kuntayhtymässä on käytössä Smartum-liikunta- ja kulttuurisetelit. 50 euron arvoisen setelinipun voi hakea jokainen päätoiminen työntekijä vuosittain. Henkilöstön kevät- ja syyskuntokampanjat toteutettiin jokaisessa toimipisteessä. Kuntokampanjalla pyritään motivoimaan henkilöstöä harrastamaan liikuntaa vähintään 30 minuuttia päivässä, mielellään joka päivä. Liikuntaa harrastamalla ylläpidetään ja parannetaan omaa hyvinvointia. Kampanjoiden arvonnat suoritettiin touko- ja joulukuussa. Palkintoina annetaan Smartum-seteleitä. Vuonna 2020 kuntoremonttia ei järjestetty koronapandemian vuoksi.

Lasse Sarja osallistui Saku ry:n syyskisoissa frisbeegolfiin.



5.1 Henkilöstön työkyntoisuus, työssä jaksaminen ja työtyytyväisyys

Tavoite	Tavoitetaso	Mittari
Sairaslomien määrä vähenee, työssä jaksetaan pitempään		Henkilöstöpalaute ja tilasto

Kuntayhtymässä työskenteli vuoden 2020 lopussa 61 työntekijää, joiden ikä on vähintään 60 vuotta. Vuoden 2020 lopussa kartoitetun tilanteen mukaan viiden vuoden sisällä 77 henkilöä tulee 63 vuoden ikään. Taulukkoon on eritelty henkilöstöryhmittäin 63 vuoden ikään tulevien henkilöiden määrä viiden vuoden aikana. Se on 23 % vakinaisen henkilöstön määrästä (333 henkilöä).

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä ELÄKÖITYVÄT AMMATTIALOITTAIN 2020-2024, tilanne 31.12.2020							
63 vuoden ikään	0 vuotta	1 vuotta	2 vuotta	3 vuotta	4 vuotta	5 vuotta	
Muu tukipalvelus	5	7	5	9	4	2	32
Opettajat/koulutusjohtajat ja -päälliköt	9	8	9	9	5	5	45
Yhteensä henkilöitä	14	15	14	18	9	7	77

Opetuksesta jäi vuoden 2020 aikana eläkkeelle yhteensä yhdeksän henkilöä ja tukipalveluista kahdeksan henkilöä.



Markus Pahkala ja Jussi Fors
Kalajoella Saku ry:n syyskisoissa
syyskuussa 2020.

6. Yhteenveto

Tämä henkilöstökertomus on Jokilaaksojen koulutus-kuntayhtymän yhdeksännen toimintavuoden yhteen-vetoa erityisesti henkilöstöön liittyvistä keskeisistä tunnusluvuista, strategisten painopistealueiden toteutumisesta, kehittämistoiminnasta, henkilöstökoulutuksesta sekä työkykyä ylläpitävästä toiminnasta vuoden 2020 aikana.

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän henkilöstömäärä oli 31.12.2020 yhteensä 333 henkilöä. Henkilöstömäärä ei ole kolmen viime vuoden aikana muuttunut. Eläkkeelle on siirtynyt 42 henkilöä. Koko henkilöstön määrästä vakinaisia kokoaikaisia henkilöitä oli 82 %. Osa-aikatyössä oli yhteensä 31. Osa-aikatyössä olevista henkilöistä naisia on 84 % ja miehiä 16 %.

Henkilöstön iän keskiarvo vuoden lopulla oli 49,8 vuotta. Suurinta ikäryhmää edustaa 55 – 59 -vuotiaat, joihin vuonna 2020 kuului 69 työntekijää. Yli 60-vuotiaita oli 61 työntekijää. Kaikkiaan kuntayhtymässä yli 50-vuotiaita on 189 henkilöä eli heidän osuutensa on 56,7 % henkilöstöstä. Kuntayhtymän opetushenkilöstön sukupuoli-rakenne on lähes tasapainossa. Naisia on 113 ja miehiä 94. Toimipisteittäin sukupuolijakauma vaihtelee jonkin verran.

Henkilöstöstä 65 prosentilla on korkeakoulututkinto. Koko opetushenkilöstön määrästä (214 henkilöä) ase-tuksen mukainen kelpoisuus on 193 henkilöllä. Kuntayhtymän asettama tavoitetaso 95 % alitettiin, toteutu-maksi tuli 90 %.

Kuntayhtymässä on järjestetty paljon verkon kautta to-teutuneita koulutuksia henkilöstölle vuoden 2020 aika-na.

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 % henkilöstömenosta käytetään henkilös-tön osaamisen uudistamiseen liittyviin toimenpiteisiin. Kehittämismittari jäi 2,7 %iin.

Kehityskeskustelujen toteutumaksi tuli 100 % eli strate-giaan asetettu tavoite saavutettiin.

Esimiesvalmennukset painottuivat vuoden 2020 aikana yhteisen toimintakulttuurin ja -tapojen rakentamiseen, työyhteisön tulevaisuustyön rakentamiseen yhteisönä sekä ME JEDUssa –ajattelun vahvistumiseen. Näkökul-mana on positiivinen johtajuus ja yhteisöllinen johtami-nen. Valmennukset jatkuvat vuonna 2021.

Syksyllä 2020 johtoryhmä suoritti katselmukset kuudes-sa toimipisteessä. Haapajärven osalta katselmus toteu-

tettiin tammikuussa 2021. Katselmuksissa arvioitiin toi-minnan toteutusta ja siihen osallistuivat toimipisteiden esimiehet ja henkilöstön edustajia. Painopisteinä olivat pedagogisten linjausten ja vuosityöajan toteutuminen sekä tilojen käyttöaste.

Elokuussa 2019 käynnistyneelle Liikkuva AMIS voittaa hankkeelle haettiin käyttöajan pidennystä koronapan-demian ja hallituksen linjausten vuoksi lokakuun 2020 loppuun saakka. Keväälle suunniteltuja toimintoja jäi toteuttamatta koulujen sulkeuduttua. Toimipisteet jär-jestivät syys-lokakuussa hyvinvointi ja liikuntatapahtu-mia ja hyvinvointitutor –koulutus järjestettiin Kalajoella yhdessä Kepli ry:n kanssa lokakuussa.

Keväällä 2020 jouduttiin perumaan myös suurin osa SAKU ry:n liikunnan kilpailutoiminnan tapahtumista sekä henkilökunnalta, että opiskelijoilta.

Smartum-setelit ovat edelleen käytössä. Sairauspois-saolojen kokonaismäärä on vähentynyt lähes puolella johtuen siirtymisestä etäopetukseen koronapandemian vuoksi. Sairauspoissaolojen määrä oli koko henkilöstön määrään suhteutettuna keskimäärin 5 päivää henkilöä kohden vuoden 2020 aikana.

Vuosi 2020 on ollut monella tavoin erityinen ja erilai-nen. Olemme joutuneet muokkaamaan ja muuttamaan toimintojamme useita kertoja vuoden aikana korona-pandemian vuoksi. Lämmin kiitos henkilöstölle näiden muutosten keskellä jaksamisesta. Yhdessä olemme enemmän!

”Eteenpäin pääsemisen salaisuus on aloittaminen.

Aloittamisen salaisuus on ylivoimaisten tehtävien pilkkominen pienemmiksi ja hallittaviksi tehtäviksi ja aloittaminen ensimmäisestä.”

— Mark Twain, kirjailija



Haapavedellä vietettiin pienimuotoisia valmistujaisia marraskuussa 2020. Opinto-ohjaaja Paula Jaakkonen-Tanskala ja puualan opettaja Juha Tuomaala onnittelemassa opiskelijaa.



Antti Marjoniemen eläkekahveja juotiin Nivalassa.



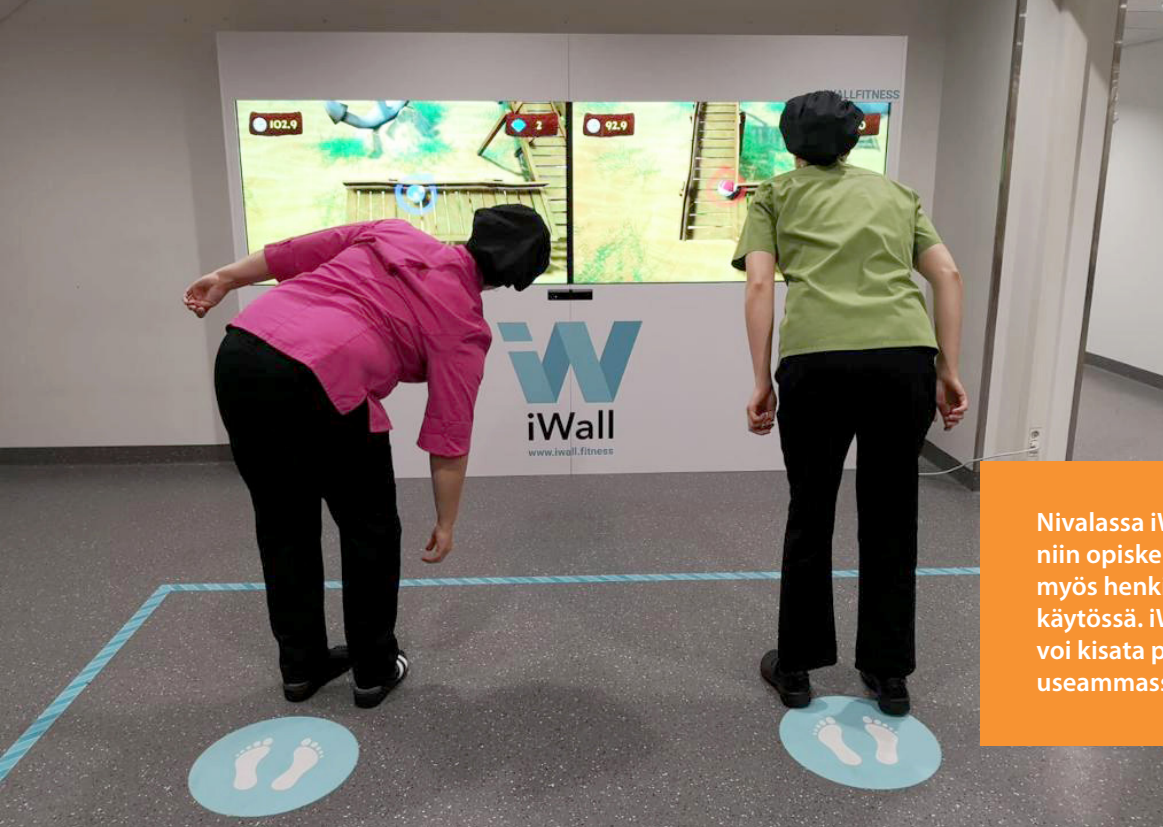
Nivalan keittön väkivietti JEDU Pro -palkinnon lunastusreissua Kalajoen maisemissa.



Keijo Kiviojaa muistettiin syntymäpäivien johdosta.



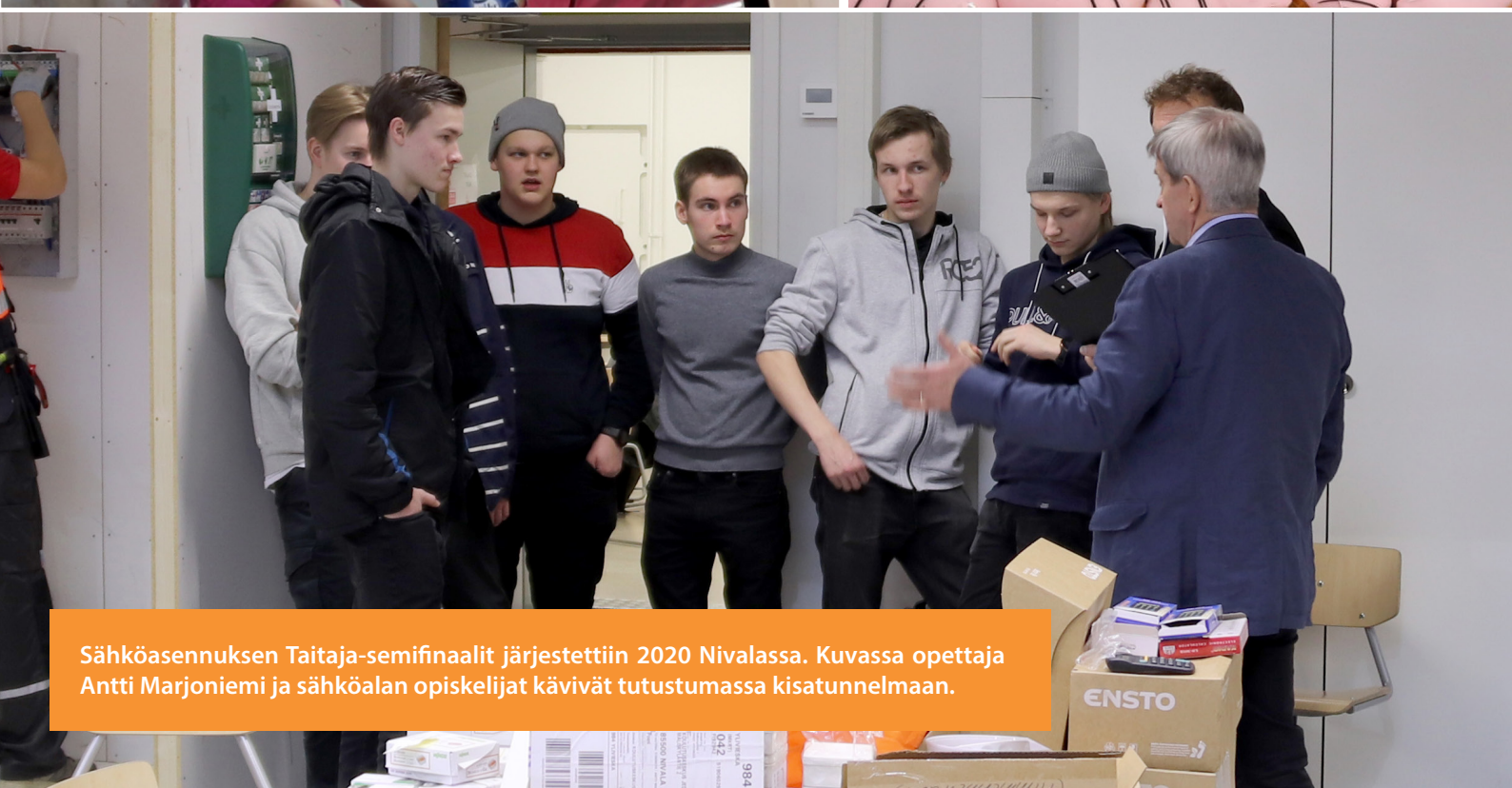
Nivalassa erilainen koulupäivä 27.5.2020 - pihan haravointia ja makkaran paistoa.



Nivalassa iWall on ollut niin opiskelijoiden kuin myös henkilökunnan käytössä. iWallin edessä voi kisata parin kanssa useammassa eri lajissa.



Nivalan keittiöllä riittää hymyä ja säpinää.



Sähköasennuksen Taitaja-semifinaalit järjestettiin 2020 Nivalassa. Kuvassa opettaja Antti Marjoniemi ja sähköalan opiskelijat kävivät tutustumassa kisatunnelmaan.

LIITE 1 TOB kyselyn tulokset vuodelta 2019

2019	Haapajärvi	Haapavesi	Kalajokki Piippola	Nivala	Oulainen	Ylivieska	Vankila	Yhteiset palvelut	Yhtymä- palvelut	JEDU keskiarvo 2019	JEDU keskiarvo 2017	JEDU keskiarvo 2015	JEDU keskiarvo 2014	JEDU keskiarvo 2013
1. Työn kehittävyys														
Minulla on mahdollisuus toimia itsenäisesti työssäni	4,08	3,58	3,87	4,03	4	3,82	4,73	4,47	4,32	4,15	3,95	4,12	4,19	4,15
Minulla on mahdollisuus olla mukana omaa työtäni koskevia muutoksia suunniteltaessa	3,17	3	3,47	3,36	3,8	3,12	3,91	3,76	3,49	3,48	3,02	3,28	3,34	3,49
Minulla on mahdollisuus kehittää itselleni ominaisia kykyjä työssäni	3,5	3,42	3,53	3,23	3,9	3,47	4,45	3,85	3,63	3,62	3,41	3,58	3,69	3,70
Uusien ideoiden kehittelyyn käytetään aikaa työaikukössäni	2,42	2,63	3,2	2,72	3	2,53	3,64	3,35	3,15	3	2,5	2,80	2,92	2,97
2. Esimiestyö														
Esimieheni huolehtii työntekijöistä	3,17	2,74	3,07	3,62	3,6	3,35	4,82	4,09	4,03	3,7	3,17	3,28	3,35	3,44
Olen tyytyväinen työyksikköni johtamistapaan	2,92	2,47	3,13	3,82	3,25	3,06	4,82	4,24	4,20	3,72	3,27	3,36	3,47	3,40
Koen esimieheni toimintatavat oikeudenmukaisiksi	3,17	3,05	3,53	3,82	3,7	3,18	4,73	4,12	4,12	3,81	3,37	3,41	3,43	3,53
Olen tyytyväinen lähimmäiltä esimieheltäni saamaani tukeen ja ohjaukseen	3,33	2,79	3,47	3,67	3,8	3,71	4,73	4,03	4,2	3,83	3,39	3,55	3,57	3,65
Olen tyytyväinen nykyiseen työöhöni	3,5	4,16	3,6	3,62	3,95	3,71	4,36	4,18	4,19	3,96	3,65	3,8	3,95	4,00
3. Ergonomia														
Työssäni esiintyy ergonomisia ongelmia työmenetelmissä, nostamisissa, jne.	3,67	3,47	4	3,79	4,25	4	4,18	4,18	3,68	3,88	3,81	3,8	3,83	3,95
Työssäni esiintyy ergonomisia ongelmia työvälineissä, tiloissa, jne.	3,25	2,84	3,67	3,51	3,7	3,47	3,91	3,91	3,73	3,61	3,5	3,55	3,46	3,67
4. Optimaalinen kuormitus														
Pidän työvälineitäni kohtuuttomana	3,50	3,11	2,93	3,21	3,1	3,18	3,82	3,44	3,64	3,37	3,15	3,34	3,43	3,42
Tunnen olevani yllärasittunut	3	3,26	2,87	3,13	3,1	3,41	3,73	3,47	3,8	3,4	3,21	3,35	3,40	3,47
Selviydyn työtehtävistäni yleensä normaalin työajan puitteissa	3,58	3,42	2,4	3,28	2,8	2,88	3,82	3,59	3,8	3,38	3,19	3,28	3,34	3,30
5. Työtyyty														
Osaamiseni riittää nykyisten työtehtävien hoitamiseen	4,00	4,26	3,93	4	4,2	4,18	4,73	4,29	4,41	4,24	4,13	4,13	4,16	4,23
Koen jaksavani työssäni hyvin	3,33	3,74	3	3,46	3,45	3,76	4	4,06	3,81	3,68	3,44	3,57	3,75	3,83
Työtykseni työn fyysisiin vaatimuksiin nähden on	3,83	3,95	3,87	4,08	4,15	4,35	4,27	4,53	4,14	4,16	4,16	4,17	4,24	4,22
Työtykseni työn henkisiin vaatimuksiin nähden on	3,67	3,84	3,47	3,79	3,9	4	4,18	4,35	4	3,96	3,89	3,93	3,99	4,00
6. Tiedonkulku ja vuorovaikutus														
Koen työyksikköni ilmapiirin hyväksi	3,08	3,68	3,8	3,74	3,7	3,06	4,18	3,91	3,85	3,73	3,23	3,46	3,55	3,60
Yhteistyö työyksikköni eri ammattiryhmien välillä on sujuvaa	3,25	3,42	3,73	3,64	3,45	3,24	3,45	3,82	3,53	3,56	3,37	3,55	3,48	3,65
Työyksikköni huolehditaan uusien tehtävien perehdyttämisestä	2,67	2,37	2,73	2,74	2,95	2,41	3,91	3,26	3,51	3,04	2,76	2,91	3,02	2,97
Työyksikköni saa palautetta onnistumisista	2,83	2,63	3,27	2,82	3,8	3,35	4,09	3,50	3,51	3,31	2,86	3,1	3,06	3,18
Tietoa jaetaan työyksikköni sisällä	3,08	2,58	3,07	3,44	3,3	2,88	4,36	3,71	3,51	3,38	3,12	3,23	3,22	3,42
Pidämme toisemme ajan tasalla työyksikkösamme	3,25	3,37	3,27	3,59	3,35	2,76	4,18	3,76	3,56	3,5	3,27	3,34	3,30	3,47
Olen selvillä työyksikköni tavoitteista	3,42	3,32	3,47	3,62	3,45	3,18	4,45	3,82	3,86	3,67	3,28	3,51	3,54	3,63
Julkittuudet arvot ovat sopuoinnussa todellisen toiminnan kanssa	2,25	2,58	2,87	2,51	2,6	2,41	4,18	3,24	3,19	2,9	2,47	2,92	3,11	3,09
Olen tyytyväinen kuntayhtymän johtamistapaan	1,75	2,79	2,33	2,49	2,45	2	3,45	2,76	3,17	2,7	2,21	2,74	3,14	3,22
Tilainten ulkopuoliset välttämät														
Viimeisen vuoden aikana olen saanut ammatillatoani kehittävää koulutusta	3,50	3,47	3,27	3,05	4	3,35	4,55	3,76	2,95	3,39	3,09	3,27	3,53	3,49
Työpaikallani ilmenee henkistä väkivaltaa ja kiusaamista	3,58	3,63	4,4	3,95	4,1	3,24	3,91	4,03	4,41	4,03	3,83	3,76	3,76	3,95
Olen kokenut väkivaltaista käyttäytymistä tai sen uhkaa työssäni	4,58	3,68	4,47	4,28	4,55	4,47	3,45	4,44	4,68	4,39	4,37	4,37	4,36	4,41
Työtyösuojelun paikkaan ja muihin työsuhte-etuihin	3,25	3,16	2,47	3,05	3,7	3,71	3,73	3,82	2,97	3,27	2,98	3,29	3,35	3,32
Kyselyn vastaantallia	26	35	31	63	31	25	14	46	77	348	359	481	535	578
Kyselyyn vastanneita	12	19	15	40	20	17	11	34	60	228	254	343	381	402
vastausprosentti	46 %	54 %	48 %	63 %	65 %	68 %	79 %	74 %	78 %	66 %	71 %	71 %	71 %	70 %

LIITE 2 Henkilöstötuloslaskelma

HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA (ulkoinen)		
1.1. - 31.12.2020	2020	2019
TOIMINTATUOTOT YHTEENSÄ	34 030 063	32 955 765
TOIMINTAKULUT		
Henkilöstökulut		
Opetushenkilöstön palkat	-11 038 912	-10 791 845
Muun henkilöstön palkat	-4 418 839	-4 486 466
Kokouspalkkiot	-24 699	-26 119
Ansionmenetyskorvaukset	-3 940	-4 168
Jaksotetut palkat ja palkkiot	78 914	230 579
Luontaisedut	-4 391	-5 724
Sairausvakuutuskorvaukset	34 540	113 499
Tapaturmakorvaukset	12 175	8 475
Muut kansaneläkelaitoksen korvaukset	5 678	
Palkat ja palkkiot yhteensä	-15 359 474	-14 961 768
KuEL eläkemaksu	-2 649 910	-2 503 446
KuEL työkyv.maksut, varhe	0	-128 812
KuEL elämenoperusteinen	-859 357	-826 159
Varhe-maksut	0	4 761
Eläkekulut yhteensä	-3 509 267	-3 453 656
Kansaneläke- ja sair.vak.maksut	-206 416	-117 076
Työttömyysvakuutusmaksut	-252 363	-317 124
Tapaturmavakuutusmaksut	-67 724	-141 852
Jaksotetut sosiaalivakuutusmaksut	16 073	47 525
Muut henkilösivukulut yhteensä	-510 430	-528 527
Henkilöstömenot yhteensä	-19 379 172	-18 943 950
Muut toimintamenot	-9 873 291	-10 875 286
TOIMINTAKULUT YHTEENSÄ	-29 252 463	-29 819 237
TOIMINTAKATE	4 777 601	3 136 528
Rahoitustuotot ja -kulut	393	13 550
VUOSIKATE	4 777 994	3 150 078
Poistot ja arvonalentumiset	-5 018 692	-3 528 078
Satunnaiset tuotot	0	0
Satunnaiset kulut	0	0
TILIKAUDEN TULOS	-240 698	-378 000
Poistoeron lis. (-) tai väh.(+)	512 949	390 855
Varausten lis. (-) tai väh. (+)	0	0
TILIKAUDEN YLIJÄÄMÄ	272 250	12 855

LIITE 3 POISSAOLOT JEDUSSA VUONNA 2020

POISSAOLOT VUONNA 2020		Koulutuskeskus JEDU HAAPAJÄRVI			Koulutuskeskus JEDU HAAPAVESI			Koulutuskeskus JEDU KALAJOKI			Koulutuskeskus JEDU NIVALA			Koulutuskeskus JEDU OULAINEN			Koulutuskeskus JEDU PIIPPOLA			Koulutuskeskus JEDU VANKILA			Koulutuskeskus JEDU YLVIESKA			Yhteiset palvelut			Yhtymäpalvelut			Yhtymäpalvelut ravitsemis- ja laitoshuolto			Koulutuskunta-yhtymä		
Opetus	Tuki	Yht.	Opetus	Tuki	Yht.	Opetus	Tuki	Yht.	Opetus	Tuki	Yht.	Opetus	Tuki	Yht.	Opetus	Tuki	Yht.	Opetus	Tuki	Yht.	Opetus	Tuki	Yht.	Opetus	Tuki	Yht.	Opetus	Tuki	Yht.	Opetus	Tuki	Yht.	Opetus	Tuki	Yht.		
50-60-vuotispäivä, viikkimispäivä ym.	1	1	2	1	3				6	6	12	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Hoitovapaa (palkaton)									366	357	723																										
Isäysvapaa (palkaton)																																					
Isäysvapaa, palkallinen																																					
Julkisen tehtävä (esim. kunnallinen luottamusmies)																																					
Kuntoutus / Määräaikainen työsuhde	239			2	1	3			3			152																									
Kuntoutus, muu palkaton																																					
Lomautus																																					
Luottamusmieskoulutus																																					
Muu virkavapaa/vuoloma (palkaton)																																					
Muut opintot (palkaton)																																					
Opintovapaa (palkaton)	2								306	306	569	1	1	569	275	6	281		124	124		365	365	1	67		121	121	123	1342	495	1837					
Pakottavat perhesyyt	7	3	10						18	3	21								1	1	2						9	9	26	20	46						
Reservin kertausharjoitus/ylestön suojelukoulutus	4								3	3										0							7	7	7	7	14						
Sairausloma	48	7	55	132	56	188	29	4	33	259	38	297	124	12	14	26	151		291	1	292	17	107	124		144	144										
Työtapaturma ja työmatkatapaturma	24								3	3			2	2													2	2									
Vanhempainloma	132	159	291								9	9																									
Vapaus virkatehtävien hoidosta, palkallinen	1			1							2	2						2	2							3	3										
Yksityisasiat (palkaton)	21			3	2	5			1	1	17															10	10										
Alityö	128	30	158																																		
Akiliisesti sairastuneen lapsen hoito	1			3					2	1	3	20	1	1	1	1	1	4	4						2	2	2	2									
Kaikki yhteensä	583	224	807	158	195	353	31	66	97	999	652	1651	850	0	850	289	64	353	156	0	425	2	427	90	298	388	0	590	590	0	1815	1815	3581	3906	7487		

	Koulutuskeskus JEDU HAAPAJÄRVI			Koulutuskeskus JEDU HAAPAVESI			Koulutuskeskus JEDU KALAJOKI			Koulutuskeskus JEDU NIVALA			Koulutuskeskus JEDU OULAINEN			Koulutuskeskus JEDU PIIPPOLA			Koulutuskeskus JEDU VANKILA			Koulutuskeskus JEDU YLVIESKA			Yhteiset palvelut			Yhtymäpalvelut			Yhtymäpalvelut ravitsemis- ja laitoshuolto			Kaikki yhteensä			
	Opetus	Tuki	Yht.	Opetus	Tuki	Yht.	Opetus	Tuki	Yht.	Opetus	Tuki	Yht.	Opetus	Tuki	Yht.	Opetus	Tuki	Yht.	Opetus	Tuki	Yht.	Opetus	Tuki	Yht.	Opetus	Tuki	Yht.	Opetus	Tuki	Yht.	Opetus	Tuki	Yht.	Opetus	Tuki	Yht.	
	88	88	176	290	290	580																															
Toisen valanssin hoito (omassa koulutuslaitoksessa)																																					
Toisen valanssin hoito (toisen työnantajan palveluksessa)																																					
Kaikki yhteensä	0	88	88	290	0	290	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	36	29	65	0	0	0	0	0	0	326	117	443		



Haapajärven kaupan alan velhot roolissaan syyskuussa ysispäivillä.



Uusien JEDULAisten
perehdytystilaisuus
Nivalassa 5.8.2020.

Valtuuston kokous striimattiin 26.5.2020 Nivalasta.





Meeri Rajala Kalajoella Saku ry:n syyskisoissa.



OAMK Highway yhteistyösopimus allekirjoitettiin JEDUn ja OAMKin välillä Nivalassa marraskuussa 2020.



Jatkuvan oppimisen koordinaattori Pia Kangas ja kansanedustaja Mikko Kinnunen vierailulla 28.10.2020