

HENKILÖSTÖ- KERTOMUS 2024



SISÄLLYS

1. JOHDANTO	3
2. KESKEISET TUNNUSLUVUT	4
2.1 Henkilöstön määrä	4
2.2 Henkilöstön ikäjakauma	8
3. STRATEGISTEN PAINOPISTEALUEIDEN TOTEUTUMINEN HENKILÖSTÖSTRATEGIAN NÄKÖKULMASTA	9
3.1 Työyhteisötaidot ja johtaminen	9
3.2 Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen sekä henkilöstötuloslaskelma	10
3.3 Henkilöstön koulutusaste	12
3.4 Opetushenkilöstön asetuksen mukainen kelpoisuus	13
3.5 Henkilöstön rekrytointi ja vaihtuvuus	14
4. TYÖKYKY JA SITÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA	18
4.1 Varhaisen tuen malli ja henkilöstön eläköityminen	18
4.2 Poissaolot	18
4.2.1. Terveysperusteiset poissaolot	19
4.2.2. Kaikki poissaolot	20
5. YHTEISTOIMINNAN JA TYÖSUOJELUN TOTEUTUMINEN	20
6. HENKILÖSTÖEDUT JA VIRKISTYSTOIMINTA	21
7. YHTEENVETO	23
LIITE 1 Henkilöstötuloslaskelma	24

1. JOHDANTO

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä on tyypillinen asiantuntijaorganisaatio, jonka osaava henkilöstö on sen tärkein menestystekijä. Henkilöstökertomus pohjautuu henkilöstö- ja hyvinvointistrategiaan ja siinä esitettyihin tavoitteisiin.

Perinteisesti organisaation henkilöstöraportointi on jäsennetty määrä- ja kustannustietoina. Henkilöstö nähdään organisaation voimavarana ja investointina. Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa koulutuskuntayhtymän strategiatyötä. Henkilöstökertomukseen kerättyjä tietoja onkin syytä seurata ennakoivasti. Henkilöstöön liittyvän tiedon hyödyntämisessä suunta onkin toteavasta ja reagoivasta tarkastelusta kohti ennakoivaa tiedon hyödyntämistä.

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

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

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

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

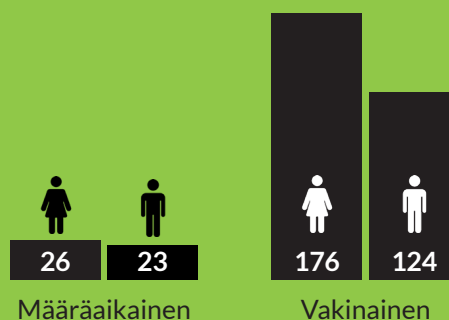
2. KESKEISET TUNNUSLUVUT

2.1 Henkilöstön määrä

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

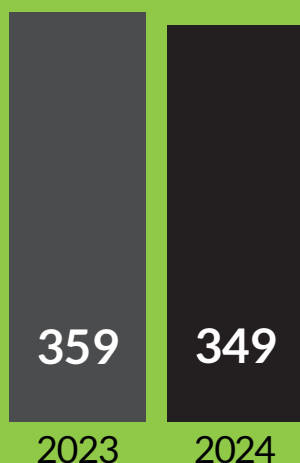
Koko henkilöstön määrästä vakinaisia kokoaikaisia henkilöitä on 77 %. Vakinaisia henkilöitä on kaikkiaan 86 % henkilöstöstä. Osa-aikaisista henkilöistä naisia on 80 %. Koko henkilöstöstä naisten osuus on 58 %.

Henkilöstö palvelusuhteen lajin ja sukupuolen mukaan 31.12.2025



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

Henkilöstön kokonaismäärä

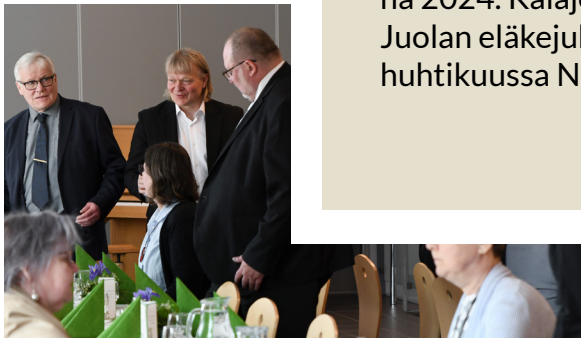


Kuntayhtymän henkilöstön kokonaismäärä vuonna 2024 on vähentynyt edellisestä vuodesta 10 henkilöllä. Sekä vakinaisten että määräaikaisten määrä on vähentynyt. Eläkkeelle siirtyi vuoden 2024 aikana 10 henkilöä.



ERKKI JUOLAN eläkejuhlat

JEDUssa ja Haapaveden ammattiopistossa neljännesvuosisadan työskennellyt Erkki Juola siirtyi eläkkeelle rehtorin virasta vuonna 2024. Kalajokilaislähtöisen Juolan eläkejuhlat järjestettiin huhtikuussa Nivalan yksikössä.



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

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

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

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

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

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

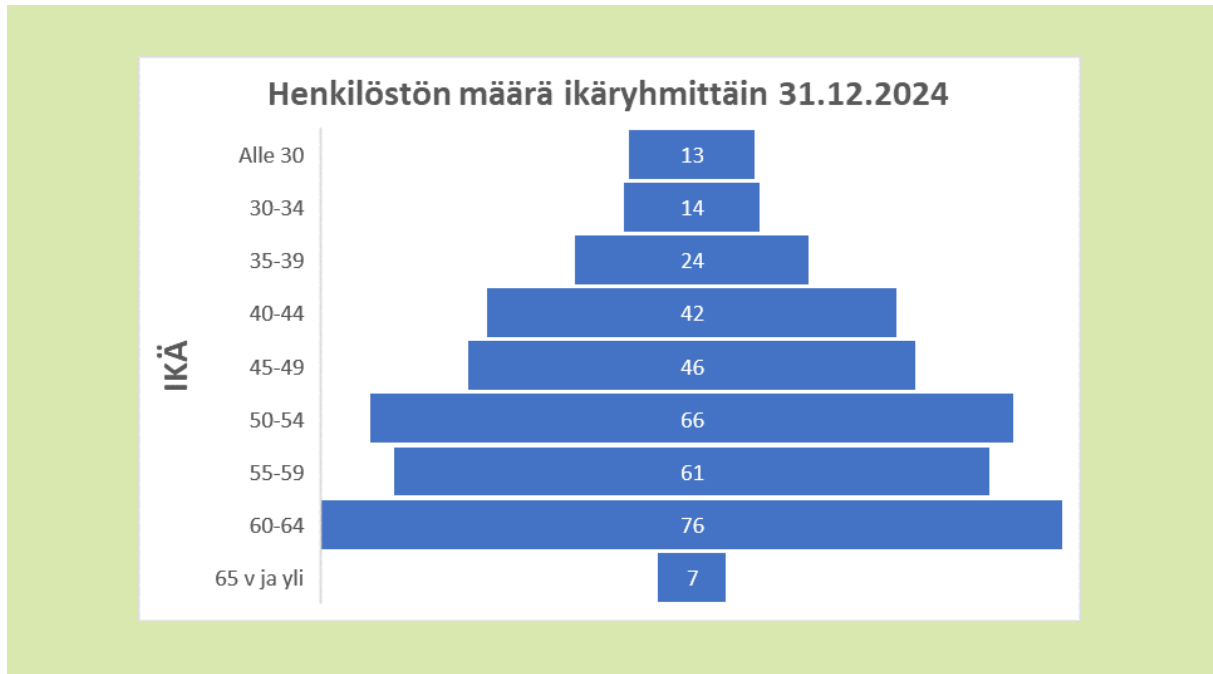
Vakinaiset ja määräaikaiset työntekijät vuoden 2024 aikana	Määräaikainen	Vakinainen	Kaikki yhteensä	Vakituisten %-osuus kokonaismäärästä	Vuosityöntekijöiden määrä 2024	Vuosityöntekijöiden määrä 2023	Vuosityöntekijöiden määrä 2022	Vuosityöntekijöiden määrä 2021	Vuosityöntekijöiden määrä 2020
Haapajärvi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

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

2.2 Henkilöstön ikäjakauma

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

31.12.2024 yli 50-vuotiaita kuntayhtymässä oli 210 henkilöä (v. 2023 217, v. 2022 204, v. 2021 189). Heidän osuutensa on 60 % henkilöstöstä (v. 2023 60 %, v. 2022 59 %, v. 2021 56 %).



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

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

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

3. STRATEGISTEN PAINOPISTE- ALUEIDEN 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.

Työolobarometrikysely eli TOB-kyselystä luovuttiin vuonna 2023 ja sen sijaan toteutettiin Kuntien eläkevakuutuksen työhyvinvointikysely. Työhyvinvointikysely toteutetaan kerran vuodessa. KEVAN kyselyllä on mahdollisuus verrata työhyvinvointitietoa vastaaviin koulutuksen järjestäjiin.

3.1 Työyhteisötaidot ja johtaminen

Voimassa olevassa henkilöstö- ja hyvinvointistrategiassa 2024–2026 tavoitteet ja toimenpiteet ovat alla olevassa taulukossa.

Tavoitteet/Tulos

Johtaminen tukee tavoitteiden saavuttamista ja prosessien sujuvuutta. Johtaminen ja esihenkilötyö on osaavaa, innostavaa ja kannustavaa.

Mittari, arviointi

Kehityskeskustelujen määrä
KEVAN työhyvinvointikyselyn tulokset
sekä esihenkilökyselyn tulokset
Koulutuspäivät/esihenkilö/vuosi

Toimenpiteitä

Esihenkilöille tullaan järjestämään koulutusta ja valmennusta oman jatkuvan esihenkilötyön kehittämiseksi. Valmennuksen tavoitteena on muutosjohtaminen ja muutosprosessi, jolla kehitetään osaamista kohti tulevaa organisaatiomuutoksen jalkauttamista sekä uutta alakohontaista toimialaorganisaatiota. Esihenkilötyössä korostetaan valmentavaa työtettä ja positiivisen johtamisen kulttuuria sekä poisoppimista vanhoista toimintatavoista.

Esihenkilötyöhön liittyy avoimuus ja vuorovaikutteinen työote omissa työyhteisössään, avoimella tiedonkululla varmistetaan henkilöstön osallisuus ja mahdollisuus olla aktiivinen työyhteisön jäsen. Esihenkilöt antavat raamit toiminnalle ja tukevat toimintojen toteuttamista arjessa. Esihenkilön tulee jalkauttaa prosessit niin, että henkilöstö ymmärtää omassa toiminnassaan arjen tekemisen tärkeyden ja merkityksen. Arjessa tapahtuvaa ovat keskustelu, kuuntelu, läsnäolo ja osallistaminen. Jokaisen esihenkilön tulee kehittää osaamistaan ja seurata koulutusalojen kehittymistä.

Joulukuussa 2023 toteutetun Kuntien eläkevakuutuksen työhyvinvointikyselyn keskiarvo oli 3,65 pistettä (max. 5 pistettä). Mitattavien osa-alueiden välillä oli vaihtelua. Kyselyn osa-alueista parhaat pisteet saivat ”Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri” 4,2 pistettä, ” Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti” 4,1 pistettä ja 4 pisteellä ”Olen selvillä työyksikköni tavoitteista”, ”Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi” ja ”Esihenkilöni on innostava ja kannustava”.

Sen sijaan heikoimmat 2,9 pistettä saivat ” Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen” ja ”Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan” sekä 3,2 pisteellä ”Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisessä”.

Työhyvinvointikyselyä ja esihenkilökyselyä ei vuonna 2024 toteutettu.

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

3.2 Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen sekä henkilöstötuloslaskelma

Tavoitteet/Tulos

Kuntayhtymässä on riittävästi oikeanlaista osaamista nyt ja tulevaisuudessa.

Mittari, arviointi

Koulutuspäivien määrä/vuosi Työelämäjaksojen määrä/vuosi Käydyt kehityskeskustelut
Osaamisen kehittämishankkeiden määrä
Henkilöstökyselyn tulokset Opiskelijakyselyn tulokset Henkilöstökertomuksen osaamisen kehittämismittarit

Toimenpiteitä

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

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

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

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

Henkilöstön ulkomaan liikkuvuusjaksoja toteutui vuonna 2024 yhteensä 31 kappaletta ja jaksosten pituudet olivat 3–15 päivää. Jaksot toteutuivat pääosin Erasmus+-hankkeiden rahoituksella. Kuntayhtymän omalla rahoituksella toteutui 10 liikkuvuutta. Liikkuvuusjaksojen aikana henkilöstö on oppinut uusia opetus- ja työelämäyhteistyö menetelmiä ja tutustunut ammatillisen koulutuksen toimintatapoihin kohdemaassa. Liikkuvuusjaksot toteutuivat Alankomaihin, Espanjaan, Irlantiin, Italiaan, Ranskaan ja Saksaan.

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

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

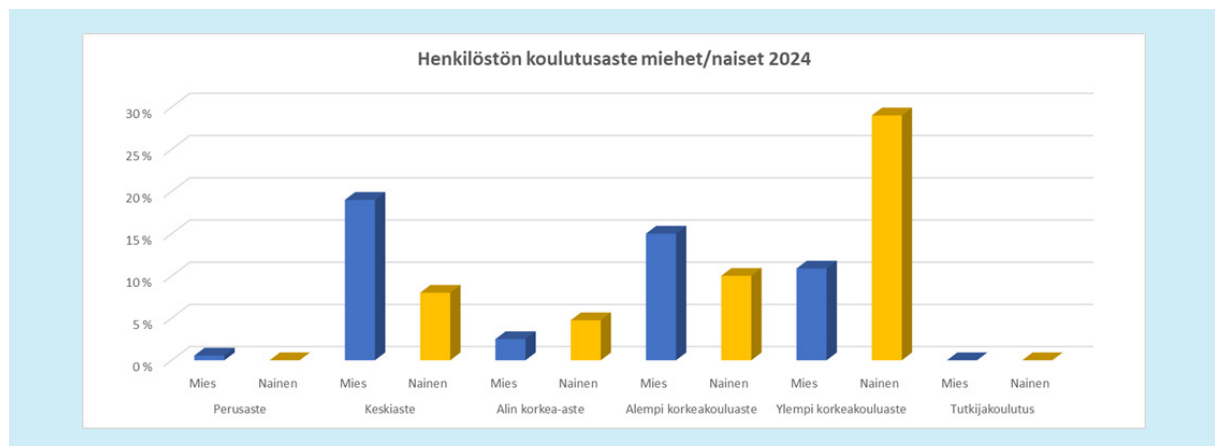
Kehityskeskustelut 2024		Määrä	Toteutumis - %
Haapajärvi	Koulutusjohtaja	23	100 %
Haapavesi	Koulutusjohtaja	17	100 %
	Koulutuspäällikkö	11	100 %
Kalajoki	Koulutusjohtaja	18	100 %
Nivala	Koulutusjohtaja	32	100 %
	Koulutuspäällikkö	16	100 %
	Koulutuspäällikkö	23	100 %
Oulainen	Koulutusjohtaja	20	100 %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

*Tilastosta on poistettu pitkällä virkavapaalla olevat henkilöt.

3.3 Henkilöstön koulutusaste

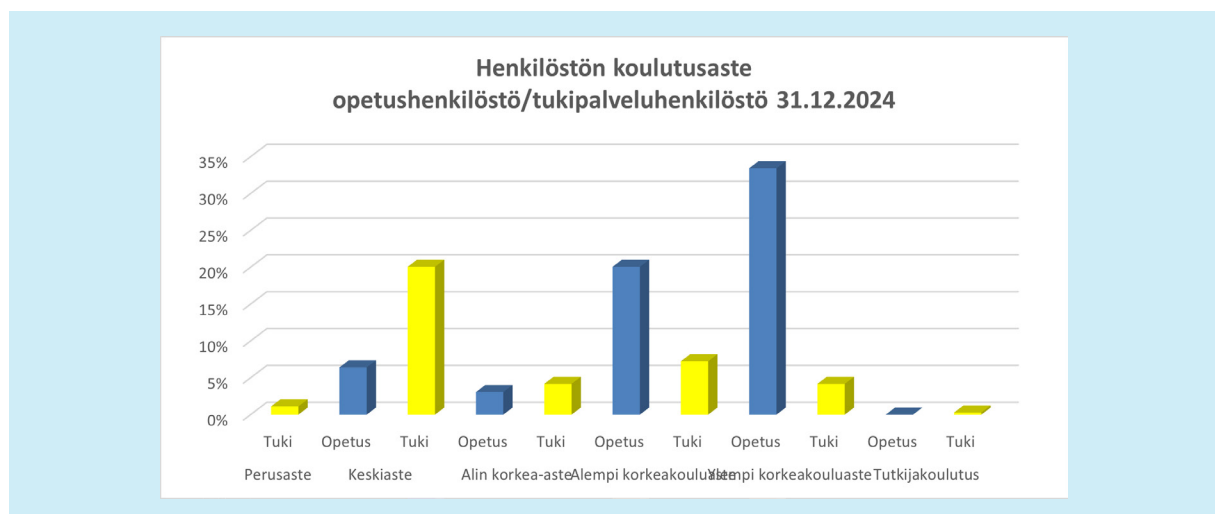
Henkilöstön koulutusaste miehet–naiset –näkökulmasta

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



Henkilöstön koulutusrakenteen kuvauksissa on käytetty Tilastokeskuksen koulutusrakennejaottelua. Keskiasteen koulutuksiksi luetaan esimerkiksi ylioppilastutkinnot ja ammatilliset perustutkinnot. Mm. teknikon, 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 ylemmät korkeakoulututkinnot ja ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot. Tutkijakoulutusasteeseen luetaan lisensiaatin ja tohtorintutkinnot. Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän henkilöstöstä 65 prosentilla on korkeakoulututkinto.

Henkilöstön koulutusaste tukihenkilöstö–opetushenkilöstö –näkökulmasta



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

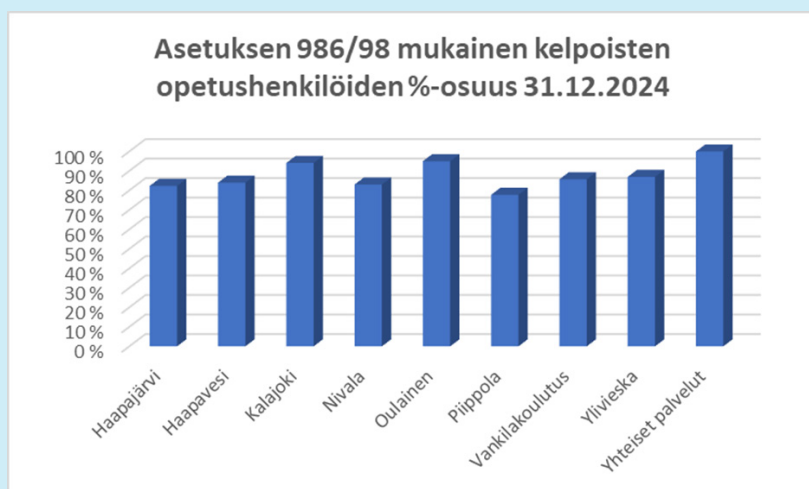
3.4 Opetushenkilöstön asetuksen mukainen kelpoisuus

Toiminta- ja taloussuunnitelman 2024–2026 on tavoite:

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

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

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



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

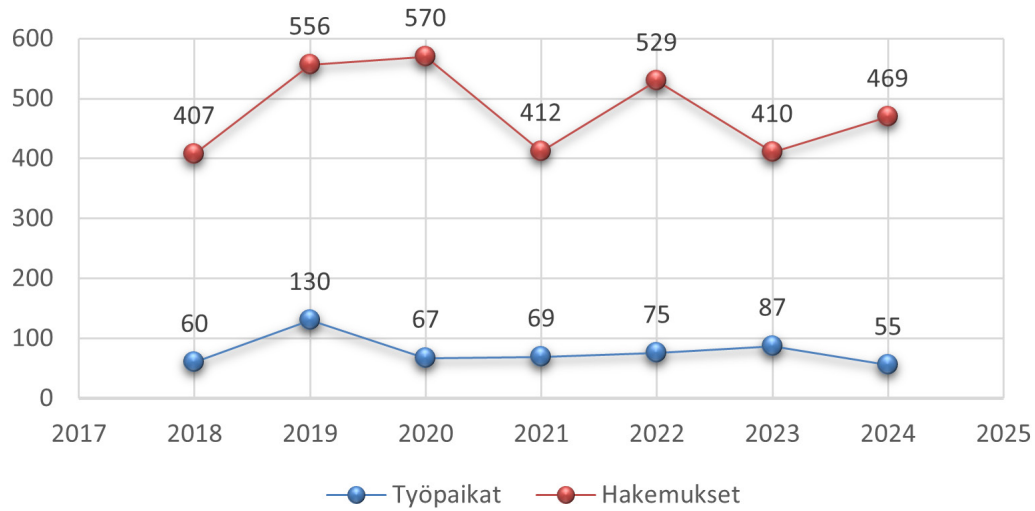
3.5 Henkilöstön rekrytointi ja vaihtuvuus

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

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

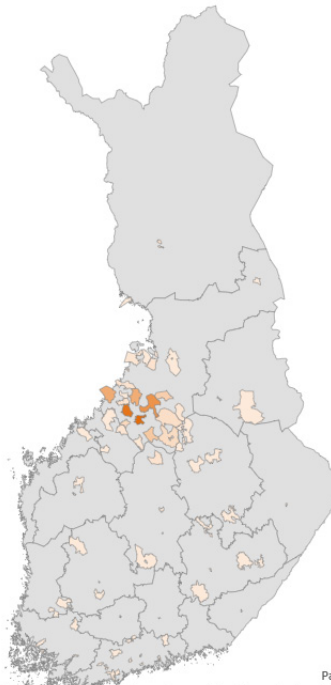
Henkilöstöhankinta toteutetaan sähköisen Kuntarekry-palvelun kautta. Vuoden 2024 aikana Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä oli 55 tehtävää avoinna (vuoden 2023 aikana 87). Hakijoita eri tehtäviin oli vuoden aikana 469 henkilöä (vuonna 2023 410) eli keskimäärin 8,53 hakijaa (vuonna 2023 4,71) tehtävää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

Työpaikkojen ja hakemusten kehitys

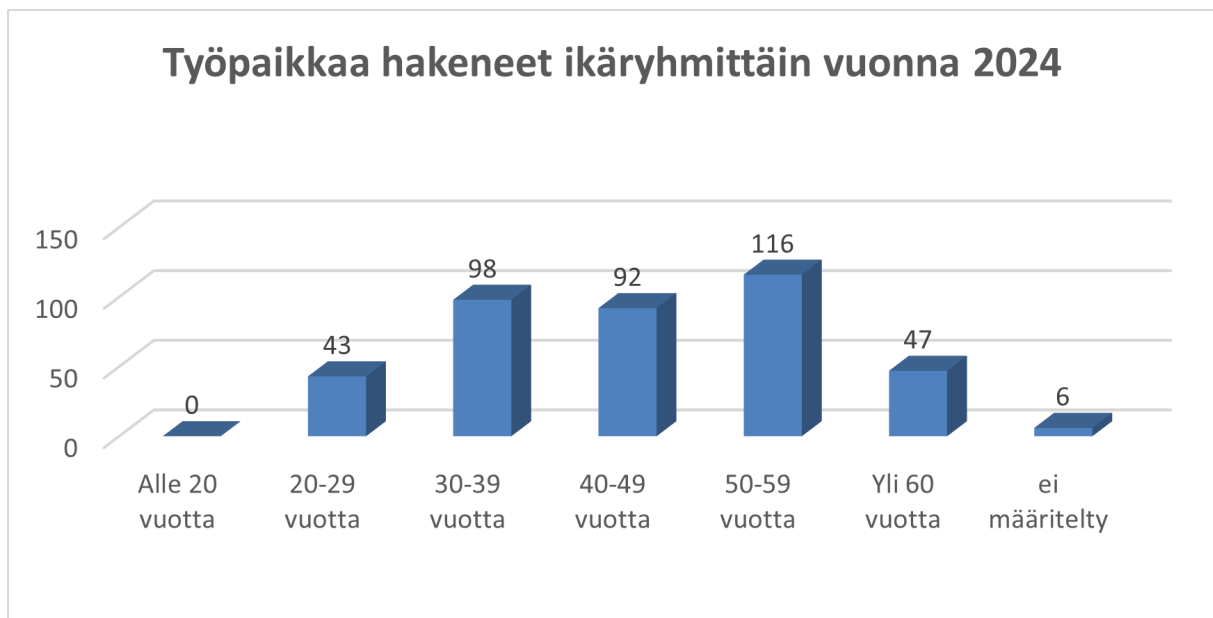
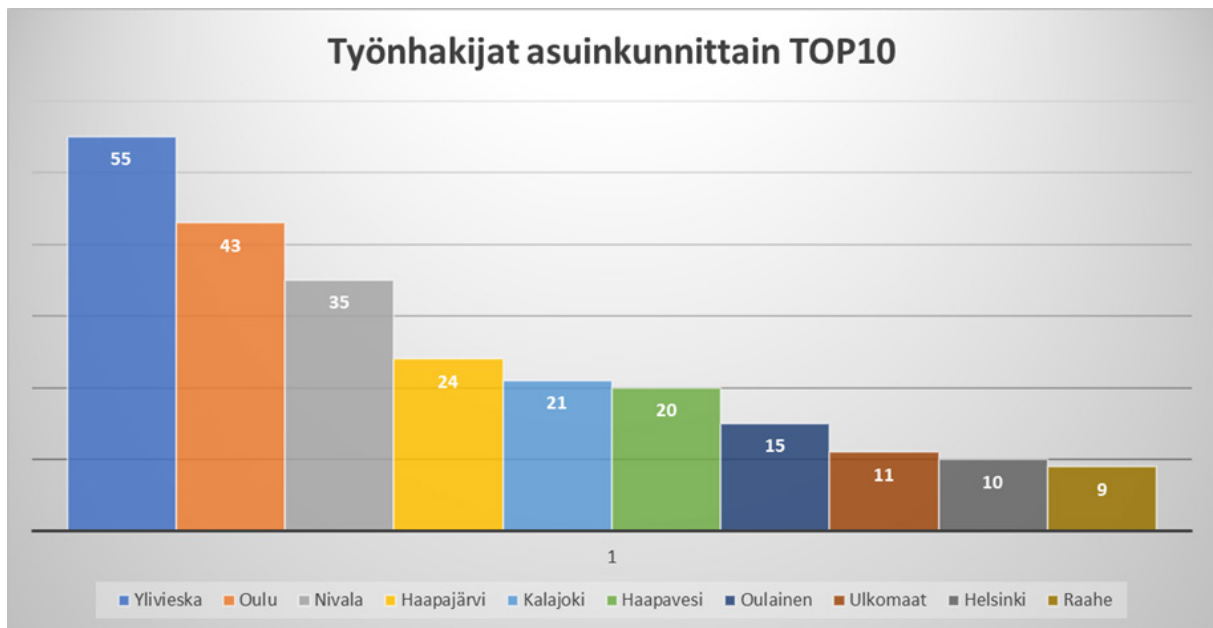


JEDUn työpaikkaa hakeneet asuinkunnittain vuonna 2024

Määrä
1 58



Palvelun tarjoaa Bing
© Microsoft, Microsoft Crowdsourced Enrichments, OpenStreetMap, TomTom



Kuntayhtymän henkilöstölle tarjottiin mahdollisuutta ilmaiseen influenssarokotukseen työterveyshuollossa.

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



JEDU järjesti joulukuussa Ylivieskan Centrialla Kohtaantoto-foorumin, jossa teemana oli työntekijöiden ja työnantajien kohtaantoon liittyvät haasteet. Puhujina oli JEDUn oman henkilökunnan lisäksi ulkopuolisia asiantuntijoita.



Ylivieskassa maaliskuun viimeinen viikonloppu oli tapahtumantäyteinen, kun Kotona-messut ja Ryskypäivät keräsivät vetivät paljon väkeä paikalle, vaikka sää ei ulkoilmatapahtumaa tällä kertaa suosinut.



4. TYÖKYKY JA SITÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

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

Tavoitteet/Tulos

Tyytyväinen ja henkisesti hyvinvoiva henkilöstö on kuntayhtymän tärkein voimavara ja menestystekijä

Mittari, arviointi

Sairauspoissaolot (pvä/hlö, kpl/yli 30/60/90/150/230 pvä)
Keskimääräinen eläkeikä
Kuntoremontteihin osallistuneiden palautteet
Läheltäpiti-ilmoitukset ja tapaturmat
Vaarojen tunnistamiset ja riskien arvioinnit vuosittain
Työterveyshuollon vuosiseuranta

4.1 Varhaisen tuen malli ja henkilöstön eläköityminen

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

Työterveyshuollon toiminnassa on keskitytty myös määräaikaistarkastuksiin, osatyökykyisiin ja heidän työssä selviytymisen tukemiseen sekä akuutteihin asioihin.

Esihenkilöt saavat kuukausittain listan sairauslomista, jotka ylittävät varhaisen tuen mallin mukaisen 30 kalenteripäivän hälytysrajan kahden vuoden ajanjaksolla. Varhaisen tuen -mallin mukaisesti tietty kertymä sairauslomapäiviä vaatii toimenpiteitä (Sairausvakuutuslain luku 8 5a §:n mukainen 30-60-90-150-230 päivän sääntö). Esihenkilö sopii työterveyshuollon kanssa yhdessä tarvittavista toimenpiteistä keskusteltuaan asiasta palvelussuhdevastaavan kanssa. Työterveyslääkäri, esihenkilö ja palvelussuhdevastaava osallistuvat kolmikantaneuvotteluun, jossa kartoitetaan työntekijän tilannetta ja suunnitellaan jatkotoimenpiteitä. Neuvottelusta laaditaan muistio.

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

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

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

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

4.2 Poissaolot

4.2.1. Terveysperusteiset poissaolot

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

Taulukoissa ovat terveysperusteiset poissaolot keston mukaan jaoteltuina.

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

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

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

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

4.2.2. Kaikki poissaolot

Kaikkiaan poissaoloja oli 8551 päivää, joihin sisältyy terveysperusteiset poissaolot, palkattomat virka- ja työvapaat, palkalliset virkavapaat, raskausvapaat, vanhempainvapaat, opintovapaat, hoitovapaat, lomautukset ja eläkelaitoksen kuntoutukset. Kun em. poissaoloihin lisätään toisen vakanssin hoito omassa kuntayhtymässä tai toisen työnantajan palveluksessa, kaikkiaan vuoden 2024 aikana poissaolopäiviä kertyi 11 464 päivää. Poissaolojen määrä lisääntyi 32 %:lla verrattuna edelliseen vuoteen. Sairauspoissaolojen määrä oli 3 092 päivää.

5. YHTEISTOIMINNAN JA TYÖSUOJELUN TOTEUTUMINEN

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän edustuksellinen yhteistoiminta toteutetaan yhteistyö-toimikunnassa. Yhteistyötoimikuntaan kuuluvat pääluottamusmiehet ja työnantajan edustajat. Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n pääluottamusmiehenä toimii Keijo Kivioja. Julkisan unioni JAU ry:n JHL:n pääluottamusmiehenä toimii Heli Hannula. Työnantajan edustajiksi on nimetty kuntayhtymän johtaja, rehtori, kehitysjohtaja ja hallinto- ja talousjohtaja. Sihteerinä toimii palvelussuhdevastaava.

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

Yhteistyötoimikunta kokoontui 11 kertaa vuonna 2024. Vuosittain toistuvien lakisääteisten asioiden lisäksi toimikunta käsitteli mm. työsuorituksen arviointijärjestelmän luontia ja toimeenpanoa, paikallisen järjestelyvaraerän ja kehittämisohjelmaerän jakamista, sairauspoissaolojen oimailmoituskäytäntöjä, rakenteellista ja toiminnallista uudistamista ja sähköautoissa käytettävien paikanusjärjestelmien vaikutusta henkilöstön tietosuojaan.

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

Kuntayhtymän työsuojelupäällikkönä toimii kiinteistöpäällikkö Mikko Heittokangas. Työsuojeluvaltuutettuina toimivat opetushenkilöstön edustajana Hannu Haikara (1. vara Juha Es-kola, 2. vara Anssi Tölli) ja tukihenkilöstön edustajana Veijo Hietala (1. vara Heli Hannula, 2. vara Tuula Pirttikangas). Työsuojelukokouksia oli viisi. Työsuojelutoimikunta ja sisäilmatyöryhmä kokoontuvat aina yhtä aikaa. Tavoitteena työryhmillä on kokoontua kuukausittain, mutta ennen kaikkea tarkoitus on kokoontua tarpeen mukaan joustavasti. Kokouksia ennen kokouspaikkakunnan henkilöstölle lähetettiin ennakkokysely, jolla kartoitettiin henkilöstön käsitystä yksikkönsä työsuojelun- ja sisäilman tilanteesta. Kyselyn tuloksia käsiteltiin tuoreeltaan paikkakunnittain olevissa kokouksissa.

Aluehallintovirasto tarkasti rakennustyömaan työturvallisuuden vuonna 2024 Nivalassa Vanhan Pirttirannantien omakotitalotyömaalla.

Kuntayhtymässä rakennusten sisäilma haastaa tilojen terveysturvallisen käytön. Oulaisissa Oulaistenkadun yksikkö poistettiin käytöstä kesällä 2024. Tämän yksikön opetus siirtyi puhtauspalvelualan osalta Oulaisiin Kuntotielle. Ravintola- ja catering-alan opetus siirtyi Oulaisiin Kosteenkadulle. Ylivieskassa Kuusitiellä on muutamia opetus- ja työtiloja jouduttu myös poistamaan käytöstä. Näiden osalta opetus on järjestetty jäljelle jääviin tiloihin uudelleen. Työterveyslaitos on laatinut sisäilmaongelmien ratkaisemiseksi toimintamallin, jossa sisäilmaongelmaa käsitellään moniammatillisessa sisäilmatyöryhmässä. Työsuojelupäällikkö on osallistunut AMKE:n (Ammatti-osaamisen kehittämisyhdistyksen) Turvis-verkoston tapaamisiin.

Verkoston toiminnan tavoitteena ovat oppilaitosturvallisuuden hyvien käytänteiden jakaminen ja tiedonvaihto, turvallisuusasioiden ajankohtainen seuraaminen yhdessä sekä turvallisuustyön käytännön uudet yhteistyömahdollisuudet.

If Vahinkovakuutus Oyj:n vakuutustilaston mukaan työtapaturmia vuonna 2024 sattui henkilöstölle 19 (vuonna 2023 21, vuonna 2022 16) kappaletta, joista työmatkatapaturmia oli kolme. Tapaturmien määrä on hiukan lasenut edellisestä vuodesta. Pääosin vahingot ovat lieviä. Suurin osa oli ruhjevammoja, sijoiltaan menoja ja haavoja.

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

6. HENKILÖSTÖEDUT JA VIRKISTYSTOIMINTA

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

Koulutuskuntayhtymä tarjoaa henkilöstölle 100 €:n arvoisen SmartumPlus-liikunta- ja kulttuurisekä hierontaedun. Smartum-edun saa vakituinen henkilöstö tai kun palvelusuhde kestää vähintään viisi kuukautta. Henkilöstön kevät- ja syyskuntokampanjat toteutettiin jokaisessa toimipisteessä. Kuntokampanjalla pyritään motivoimaan henkilöstöä harrastamaan liikuntaa vähintään 30 minuuttia päivässä, mielellään joka päivä. Liikuntaa harrastamalla ylläpidetään ja parannetaan omaa hyvinvointia. Palkintoina jaettiin Smartum-etuja. Keväällä toteutettiin Kevätpörräys-kampanja ja syksyllä Liikkeelle-kampanja (Saku ry:n). Molemmissa kampanjoissa henkilöstön tiimit keräsivät liikuntaminuutteja ja hyvän olon tekoja.

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

Suurimmassa osassa toimipisteistä henkilöstöllä on mahdollista hyödyntää liikunta- ja/tai kuntosalivuoroja. Erilaisilla Liikkuva opiskelu –hankkeilla hankittuja liikuntavälineitä ja urheilukelloja on mahdollista lainata ja hyödyntää vapaa-ajalla. Henkilöstön on mahdollista kokeilla myös ekologista liikkumisvaihtoja, kuten sähköpyöriä ja sähkö-fatbike-pyöriä. Jokaisessa toimipisteessä toimivat hyvinvointijaokset, joissa on mukana aktiivista henkilöstöä ja opiskelijoita. Hyvinvointijaokset suunnittelevat ja toteuttavat liikuntaan ja hyvinvointiin liittyviä tapahtuvia toimipisteissä.

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

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

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

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



Jedulaiset menestyivät vuoden aikana hienosti SAKU ry:n kisoissa. Mitaleja Jokilaaksoon tuli muun muassa pesäpallossa, lentopallossa, padelissa ja maastohiihdossa.



7. YHTEENVETO

Tämä henkilöstökertomus on Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän 13. toimintavuoden yhteen-vetoa erityisesti henkilöstöön liittyvistä keskeisistä tunnusluvuihin, strategisten painopistealuiden toteutumisesta, kehittämistoiminnasta, henkilöstökoulutuksista sekä työkykyä ylläpitävästä toiminnasta vuoden 2024 aikana.

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

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

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

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

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



LIITE 1 Henkilöstötuloslaskelma

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

