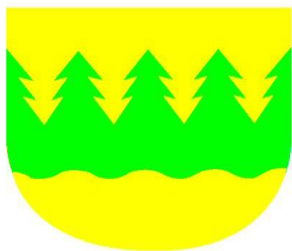


# Henkilöstöraportti 2013 Kainuun liitto



**Kainuun liitto**

**JOHDANTO**

<b>1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE .....</b>	<b>4</b>
1.1 Palvelussuhteen luonne .....	4
1.2 Henkilöstön palvelussuhteet tulosalueittain .....	5
1.4 Henkilöstön määrä sopimusaloittain .....	5
1.6 Henkilöstön määrä henkilötyövuosina .....	6
1.7 Sukupuolijakauma .....	6
1.8 Henkilöstön ikärakenne .....	7
1.9 Eläkkeelle siirtyminen .....	7
1.10 Palvelussuhteen kesto .....	8
1.12 Verotuskunta .....	8
1.13 Arviointia .....	8
<b>2. TYÖAIKA JA TYÖPANOS .....</b>	<b>9</b>
<b>3. POISSAOLOT .....</b>	<b>10</b>
3.1 Poissaolot työpäivinä .....	10
3.2 Sairauspoissaolot .....	10
3.3 Poissaolojen palkkakustannukset .....	11
3.4 Arviointia .....	12
<b>4. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET .....</b>	<b>12</b>
4.1 Henkilöstökustannukset .....	12
<b>5. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI .....</b>	<b>12</b>
5.1 Maakunnallinen sijaispalveluyksikkö .....	12
<b>6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN .....</b>	<b>12</b>
6.1 Osaamisen kehittäminen .....	12
6.2 Henkilöstön täydennyskoulutus .....	13
<b>7. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI .....</b>	<b>13</b>
7.1 Työhyvinvointi .....	13
7.2 Työterveyspalvelut .....	14
8.1 Yhteistoimintajärjestelmä .....	15
8.2 Neuvottelujärjestelmä .....	15
8.3 Työsuojelun yhteistoiminta .....	15
<b>9. HENKILÖSTÖRAPORTIN HYÖDYNTÄMINEN .....</b>	<b>16</b>
9.1 Yhteistoimintamenettely .....	16
9.2 Hallitus ja valtuusto .....	16
9.3 Työpaikkakokoukset .....	16
9.4 Henkilöstöraportin hyödyntäminen kehittämistyössä .....	16
<b>10. TUNNUSLUKUJEN SELITYKSET .....</b>	<b>17</b>

Kuvio 1. Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2013	5
Kuvio 2. Palvelussuhteen luonne sukupuolen mukaan	5
Kuvio 3. Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain 31.12.2013	6
Kuvio 4. Henkilöstön määrä sopimusaloittain 31.12.2013	6
Kuvio 5. Henkilöstön sukupuoli vastuualueittain 31.12.2013	7
Kuvio 6. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2013	8
Kuvio 7. Henkilöstön palvelussuhteen kesto 31.12.2013	9
Kuvio 8. Vuosilomien ja eri poissaolosyiden keskinäiset osuudet v. 2013	11
Kuvio 9. Sairauspäivät henkilöä kohti työpäivinä vastuualueittain v. 2013	12
Kuvio 10. Sairauspoissaolojen kappalemäärä keston mukaan v. 2013	12
Taulukko 1. Henkilöstö henkilötyövuosina (HTV 2) v. 2013	7
Taulukko 2. Tehdyn työajan osuus teoreettisesta työajasta v. 2013	7
Taulukko 3. Henkilöstön keski-ikä vastuualueittain 31.12.2013	8
Taulukko 4. Henkilöstön verotuskunta 31.12.2013	9
Taulukko 5. Henkilötyövuodet (HTV 1) ja tehty työaika - koko henkilöstö v. 2013	10
Taulukko 6. Poissaolot työpäivinä v. 2013	11
Taulukko 7. Poissaolojen välittömät kustannukset vastuualueittain v. 2013 (ei sisällä sairaus- ja vuosiloman ajalta maksettuja haittatyökorvauksia)	12
Taulukko 8. Henkilöstökustannukset v. 2013	13
Taulukko 9. Tehdyn työtunnin hinta v. 2013	13
Taulukko 10. Kainuun liiton henkilöstön täydennyskoulutuspäivien yhteismäärä vastuualueittain sekä täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin henkilöä kohti v. 2013	14
Taulukko 11. Kainuun liiton käyttämät työterveyspalvelut v. 2013, työterveyshuollossa käynnit	15
Taulukko 12. Kainuun liiton käyttämät työterveyspalvelut v. 2013, työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät	15
Taulukko 13. Työtapaturmat ja ammattitaudit v. 2013	16

## JOHDANTO

### Henkilöstövoimavarat

Vuoden 2013 henkilöstöraportin tunnusluvut antavat liiton henkilöstövoimavarojen tilanteesta kokonaisnäkemyksen, jonka perusteella henkilöstön tilaa voidaan arvioida ja suunnata kehittämistoimenpiteitä henkilöstöstrategian painopistealueille organisaation eri tasoilla. Vuoden 2013 tunnuslukuihin osaltaan vaikuttavat poikkeuksellinen muutostilanne, kun Kainuun liiton toiminta itsenäisenä kuntayhtymänä jälleen käynnistyi.

### Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2013 lopussa Kainuun liiton palvelussuhteiden määrä oli 27, joka oli 3 palvelussuhdetta vähemmän kuin vuoden 2004 lopussa, jolloin edellisen Kainuun liiton toiminta päättyi ja liitto sulautui Kainuun hallintokokeilulain myötä perustettuun Kainuun maakunta -kuntayhtymään. Vakinaisten palvelussuhteiden määrä oli 74,9 % ja määräaikaisen palvelussuhteiden määrä 26,1 % kaikista palvelussuhteista. Liiton henkilöstöstä naisia oli 59,3 % ja miehiä 40,7 %. Eläkkeelle siirtyi vuoden 2013 aikana yhteensä 1 henkilö.

### Henkilöstön osaaminen

Vuoden 2013 aikana henkilöstön osaamisen kehittämisen koulutuskustannuksiin (koulutuskustannukset eivät sisällä palkkauskustannuksia) käytettiin n. 11 675 euroa ja yhteensä 19 työpäivää. Osaamisen kehittämiseen käytettiin 0,73 % koko liiton henkilöstömenoista.

### Henkilöstön terveys ja työkyky

Sairauspoissaoloja kertyi keskimäärin 2,37 työpäivää henkilöä kohden. Kun vertailukohteeksi otetaan Kainuun maakunta – kuntayhtymän suunnittelu ja kehittäminen – tulosalue, niin sairauspoissaolot vähenivät edellisestä vuodesta 5,48 työpäivää henkilöä kohden. Sairauspoissaolojen välittömät palkkakustannukset olivat vuoden 2013 aikana 8 514 euroa. Työtapaturmia vuoden 2013 aikana ei ollut yhtään. Sairauspäivät vähenivät vuoteen 2012 verrattuna 126 päivällä.

### Henkilöstön työajan käyttö

Tehty työaika vuonna 2013 oli 84,3 % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta, jossa muutosta Kainuun maakunta – kuntayhtymän vuoden 2012 lukuun 72,5 % oli nousua 11,8 %:a.

### Henkilöstökulut

Maksetut palkat ja palkkiot olivat vuonna 2013 yhteensä 1 585 399 euroa, josta kaikkien poissaolojen palkkakustannukset olivat yhteensä noin 218 179 euroa. Työhyvinvointiin panostettiin sekä välittöminä että välillisinä kustannuksina. Välittöminä kustannuksina käytettiin henkilöstöetuuksiin 1 350 euroa. Välillisinä kustannuksia on vaikea arvioida. Työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat yhteensä noin 15 453 euroa.

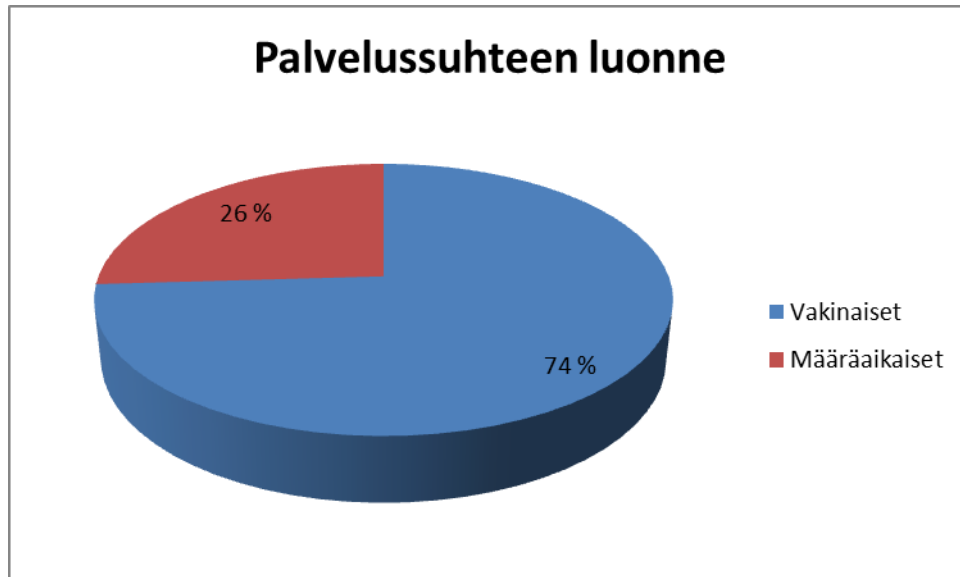
Harri Turkulainen  
hallintopäällikkö

# 1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

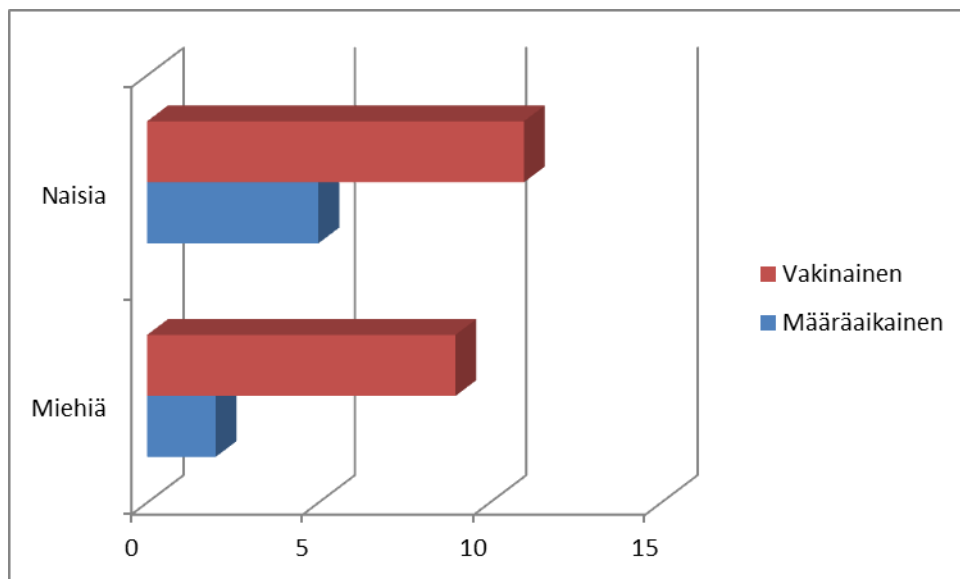
## 1.1 Palvelussuhteen luonne

Kainuun liitossa voimassaolevia palvelussuhteita oli 31.12.2013

- yhteensä 27, joista
- toistaiseksi voimassa olevia (vakinaisia) 20, (74,0 %) ja
- määräaikaisia 7, (26,0 %)



Kuvio 1. Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2013

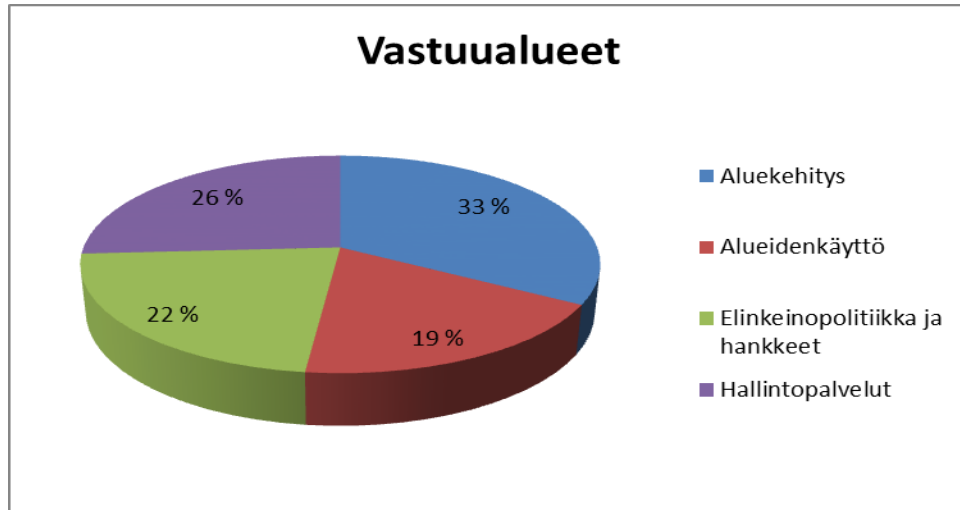


Kuvio 2. Palvelussuhteen luonne sukupuolen mukaan 31.12.2013

## 1.2 Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain

Palvelussuhdemäärältään vastuualueet olivat

- aluekehitys 9 (33,3 %)
- alueidenkäyttö 5 (18,5 %)
- elinkeinopolitiikka ja hankkeet 6 (22,2 %)
- hallintopalvelut 7 (25,9 %)



Kuvio 3. Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain 31.12.2013

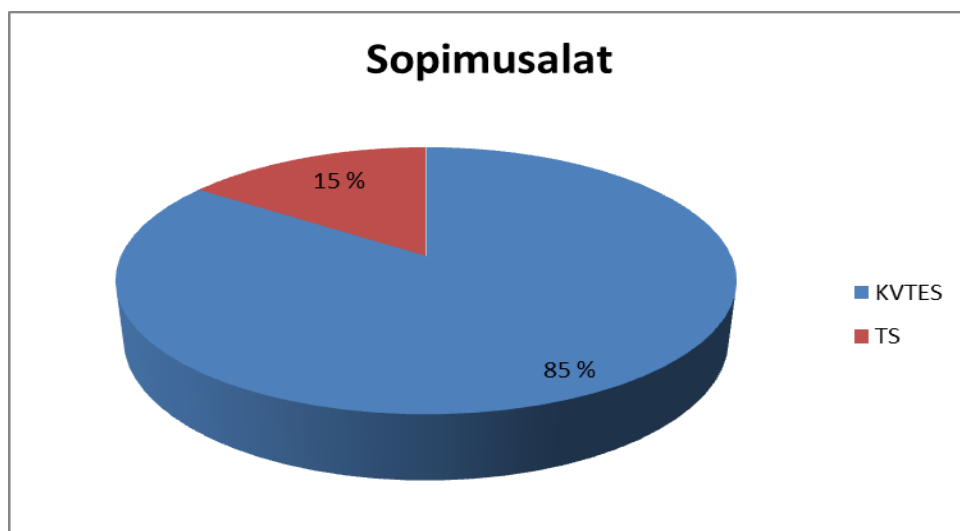
Määräaikaisista palvelussuhteista neljä oli aluekehityksessä, yksi alueidenkäytössä, yksi elinkeinopolitiikka ja hankkeissa sekä yksi hallintopalveluissa.

## 1.3 Henkilöstön määrä sopimusaloittain

Seuraavassa kuviossa on esitetty henkilöstön lukumäärät sopimusaloittain.

Koko henkilöstöstä oli

- KVTES:n piirissä oli 23 henkilöä (85,2 %),
- Teknisten sopimuksessa 4 henkilöä (14,8 %)



Kuvio 4. Henkilöstön määrä sopimusaloittain 31.12.2013

## 1.4 Henkilöstön määrä henkilötyövuosina

Henkilötyövuotta käytetään yleisesti kuvaamaan työpanosta henkilöiden lukumäärän lisäksi. Osan vuotta voimassa olleet tai osa-aikaiset palvelussuhteet lasketaan henkilötyövuosien kautta vuosi-työntekijöiksi.

	Henkilötyövuodet (kpv:t)	Keskeytykset	HTV 2	Tehty työaika (tunnit/jakaja)
<b>Koko henkilöstö</b>	25,34	0,56	24,78	21,37

**Taulukko 1. Henkilöstö henkilötyövuosina (HTV 2) v. 2013**

Tehty työaika = Teoreettinen työaika vähennettynä poissaoloilla ja jaettuna työaikajärjestelmän mukaisella jakajalla

Vuosi	HTV 1	Tehty työaika	%-osuus
2013	25,34	21,37	84,3 %

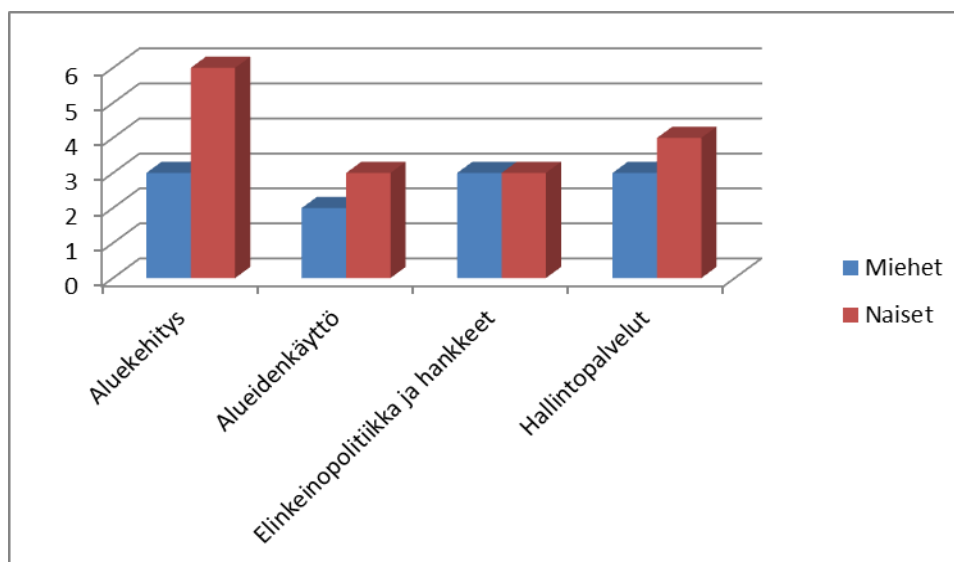
**Taulukko 2. Tehdyn työajan osuus teoreettisesta työajasta v. 2013**

Henkilötyövuosi HTV 2 = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aikaprosentti/100). Tunnusluku kuvaa parhaiten erilaisia henkilöstökustannuksia henkilötyövuotta kohti.

Henkilötyövuosi HTV 2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aikaprosentti/100)

## 1.5 Sukupuolijakauma

- Henkilöstöstä naisia oli 16, (59,3 %) ja miehiä oli 11, (40,7 %)



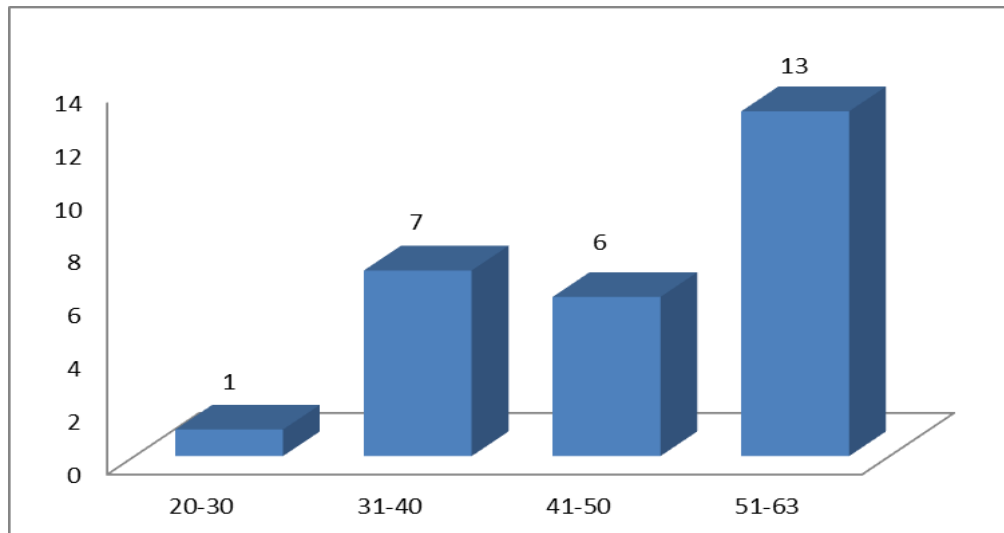
**Kuvio 5. Henkilöstön sukupuoli vastuualueittain 31.12.2013**

## 1.6 Henkilöstön ikärakenne

- Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2013 oli Kainuun liitossa 48,4 vuotta, naisten keski-ikä oli 46,6 vuotta ja miesten keski-ikä 50,9 vuotta.

Vastuualue	Keski-ikä
Aluekehitys	44,2
Alueidenkäyttö	46,6
Elinkeinopolitiikka ja hankkeet	51,5
Hallintopalvelut	52,3

Taulukko 3. Henkilöstön keski-ikä vastuualueittain 31.12.2013



Kuvio 6. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2013

## 1.7 Eläkkeelle siirtyminen

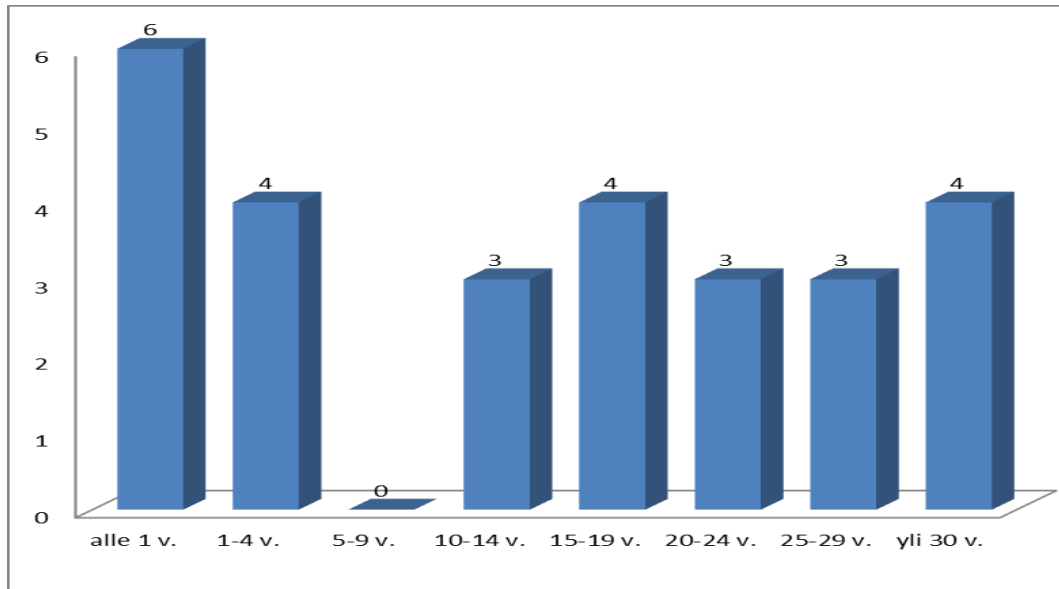
Vuonna 2013 jäi eläkkeelle yksi sellainen liiton palveluksessa oleva henkilö, jolla oli voimassaoleva palvelussuhde.

Vuoden 2005 alusta voimaan tulleen eläkelainsäädännön muutoksen myötä kukin voi valita vanhuuseläkeikänsä 63 - 68 vuoden väliltä. Tämän vuoksi eläköitymisen tarkka ennustaminen ei ole mahdollista.



## 1.8 Palvelussuhteen kesto

- Kainuun liiton palvelukseen siirtynyt vakinainen henkilökunta oli ollut Kainuun kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa keskimäärin 19,4 vuotta. Koko henkilökunnan osalta keskiarvo on 15,5 vuotta.



Kuvio 7. Henkilöstön palvelussuhteen kesto 31.12.2013

## 1.9 Verotuskunta

Eniten veronmaksajia oli Kajaanissa (77,8 %), seuraavaksi eniten Sotkamossa (14,8 %) ja Puolankalla (3,7 %). Kainuun ulkopuolelle veronsa maksavia oli 3,7 %.

Verotuskunta	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	% henkilöstöstä
Kajaani	16	5	21	77,8 %
Puolanka	1		1	3,7 %
Sotkamo	3	1	4	14,8 %
Muut kunnat		1	1	3,7 %

Taulukko 4. Henkilöstön verotuskunta 31.12.2013

## 1.10 Arviointia

- Liiton palveluksessa olevan vakinaisen (74,0 %) henkilökunnan suhde oli pienempi ja vastaavasti määräaikaisen (26,0 %) henkilökunnan suhde oli suurempi kuin kunta-alan keskiarvot (v. 2012 kunta-alan henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan: vakinaisia 76,3 %, määräaikaisia 22,1 %, työllistettyjä 1,6 %).
- Vakinainen henkilökunta oli ollut Kainuun kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa pitkään keskimäärin 19,4 vuotta.
- Koko henkilökunnan keski-ikä Kainuun liitossa (48,4 vuotta) oli suurempi kuin kunta-alalla keskimääräin (v. 2012 46,0 vuotta).

## 2. TYÖAIKA JA TYÖPANOS

Työpanos saadaan seuraavalla laskentakaavalla: kalenterivuoden päivät vähennettynä lauantaille, sunnuntaille ja työaikaa lyhentävillä arkipyhillä = teoreettinen säännöllinen vuosityöaika, josta vähennetään vuosilomapäivät, palkalliset ja palkattomat poissaolot = tehty säännöllinen vuosityöaika. Työpanokseen sisältyvät harjoittelijoiden ja oppisopimussuhteisten palvelussuhteiden palveluksessa olopäivät.

- Vuonna 2013 tehtiin yhteensä 25,34 henkilötyövuotta (HTV 1= kaikki palvelussuhteet muutettuna täysiksi työvuosiksi).
- Kun kaikki poissaolot vähennettiin pois henkilötyövuosista, tehdyksi työajaksi jäi 21,37 työvuotta (84,3 % teoreettisesta työajasta).

	Henkilötyövuodet 2013	Tehty työaika	%:ia
Kainuun liitto	25,34	21,37	84,3

**Taulukko 5. Henkilötyövuodet (HTV 1) ja tehty työaika – koko henkilöstö v. 2013**

Henkilötyövuosi HTV 1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aikaprosentti/100)

Tehty työaika = Teoreettinen työaika vähennettynä poissaoloilla ja jaettuna työaikajärjestelmän mukaisella jakajalla

Tehty työaika % = Tehty työaika %:na teoreettisesta työajasta

### 3. POISSAOLOT

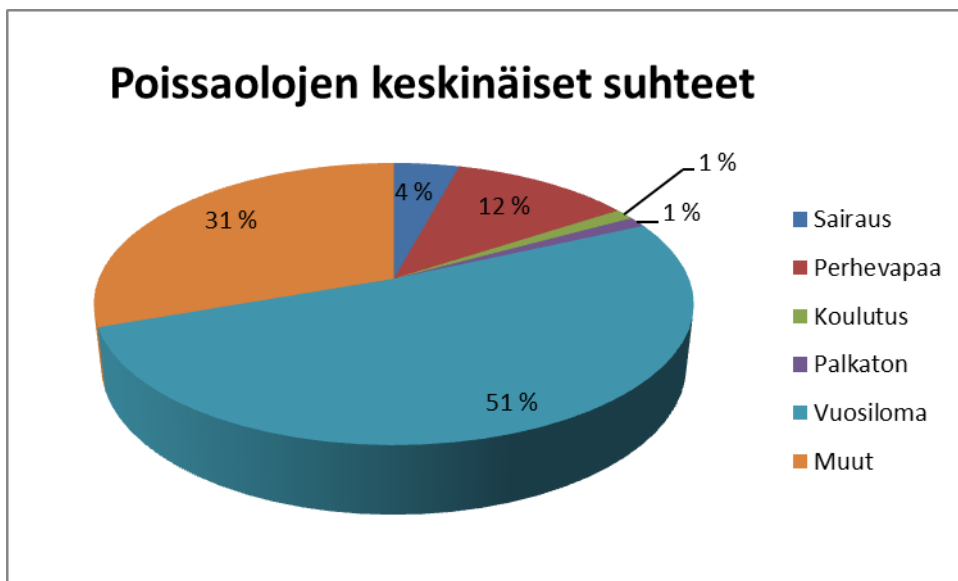
Poissaolopäivät on esitetty taulukossa 6 työpäivinä. Sairauslomissa eivät ole mukana tapaturmat ja kuntoutustuet. Perhevapaisiin sisältyvät äitiysvapaa, erityisäitiysvapaa, isyysvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa.

#### 3.1 Poissaolot työpäivinä

- eri syistä tapahtuneita poissaoloja kertyi kaikkiaan 1 524 työpäivää
- vuosilomiin kului 783 työpäivää.
- sairauslomia oli yhteensä 64 työpäivää
- sarake ”Muu poissaolo” sisältää lähinnä virka- ja työmatkat

Vastuualue	Sairaus	Työtapat.	Perhevap.	Koulutus	Yks./pnen	Yks./pton	Vuosil.	Muu	Yhteensä
Aluekehitys	18	0	169	7		17	216	159	586
Alueidenkäyttö	22		7	5			154	122	310
Elink. ja hanke	14					1	172	86	273
Hallinto	10	0	0	7		0	241	97	355
<b>Yhteensä</b>	<b>64</b>	<b>0</b>	<b>176</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>783</b>	<b>464</b>	<b>1524</b>

Taulukko 6. Poissaolot työpäivinä v. 2013

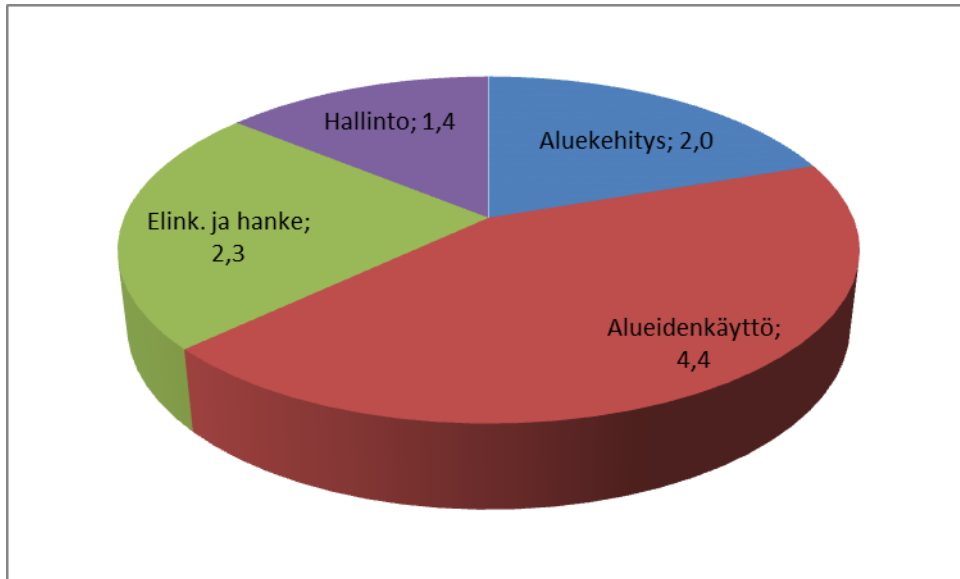


Kuvio 8. Vuosilomien ja eri poissaolosyiden keskinäiset osuudet v. 2013

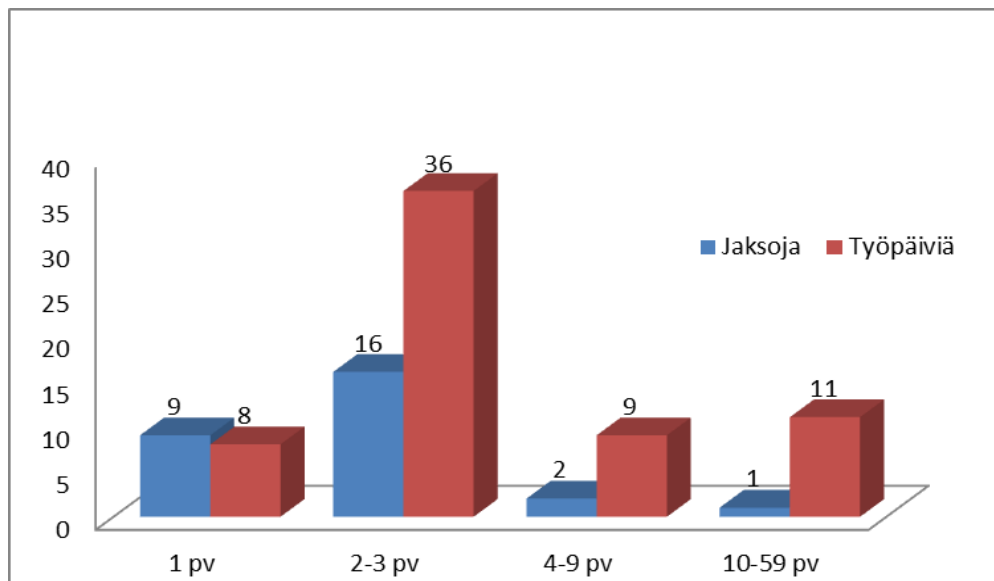
#### 3.2 Sairauspoissaolot

Vastuualueiden sairauspäivät henkilöä kohti työpäivinä vuonna 2013 olivat:

- aluekehitys 2,0 pv
- alueidenkäyttö 4,4 pv
- elinkeinopolitiikka ja hankkeet 2,3 pv
- hallintopalvelut 1,4 pv



Kuvio 9. Sairauspäivät henkilöä kohti työpäivinä vastuualueittain v. 2013



Kuvio 10. Sairauspoissaolojen kappalemäärät keston mukaan v. 2013

### 3.3 Poissaolojen palkkakustannukset

- Vuosilomat mukaan lukien poissaolojen palkkakustannukset olivat yhteensä 359 101 € eli 22,0 % palkkakustannuksista.
- Sairauslomien aikaiset palkkakustannukset olivat noin 8 500 €.

	Sairausloma	Työtapa-turma	Perhe-vapaa	Koulutus	Vuosiloma	Muut va-paat
<b>Yhteensä</b>	8 514	0	7 684	1 883	117 944	90 224

**Taulukko 7. Poissaolojen välittömät kustannukset v. 2013****3.4 Arviointia**

- Sairauspoissaoloja oli 2,4 työpäivää / henkilö.
- Kunta-alan työolobarometrin 2012 mukaan kuntasektorilla sairauspoissaolojen määrä 8,4 työpäivää / henkilö.

**4. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET****4.1 Henkilöstökustannukset**

	Raha-palkka	Vars. kk-palkk.	Lisä- ja ylityöt	Työaika-korv.	Lomarahaa, -korvaus	Muut kust.	Poissa-olokust.	%
<b>Yhteensä</b>	1 258 950	929 735	0	0		111 036	218 179	17,3 %

**Taulukko 8. Henkilöstökustannukset v. 2013**

% = poissaolokustannusten osuus rahapalkasta

	Tehty työaika htv	Rahapalkka	Työtunti/€
<b>Yhteensä</b>	21,37	1 258 949	32,37 €

**Taulukko 9. Tehdyn työtunnin hinta v. 2013**

Sosiaalikulunnuksia ei ole huomioitu laskelmassa. Laskelmassa on käytetty jakajana toimistotyöajan mukaista vuosituntimäärää (v. 2013 1820 tuntia).

**5. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI****5.1 Rekrytoinnit**

Kainuun liittoon rekrytoitiin vuoden 2013 aikana kuusi henkilöä - kaksi toistaiseksi voimassa oleviin virkasuhteisiin ja neljä määräaikaisiin projektitehtäviin.

Rekrytointikanavana olivat liiton omat nettisivut, työvoimahallinnon mol-sivusto sekä lehti-ilmoitukset eri sanomalehdissä tarpeen mukaan.

**6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN****6.1 Osaamisen kehittäminen**

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on tärkeä osa organisaation palvelu- ja henkilöstöstrategiaa. Osaamisen kehittäminen tapahtuu strategian mukaisesti arvioiden millaista osaamista organisaatiossamme on tällä hetkellä ja millaista osaamista toiminta vaatii nyt ja tulevaisuudessa. Osaamisen arviointi ja kehittämisen tarpeiden kartoitus tapahtuvat pääsääntöisesti kehityskeskustelujen yhteydessä. Organisaatiossamme (ml. Kainuun maakunta – kuntayhtymän aika) on käytetty sähköistä kehityskeskustelua vuodesta 2011 lähtien.

## 6.2 Henkilöstön täydennyskoulutus

Koulutusseurannasta saatujen tietojen mukaan liiton täydennyskoulutuksiin käytettiin yhteensä 19 työpäivää vuoden 2013 aikana.

Täydennyskoulutuksen tarve vaihtelee vuosittain. Tarvetta arvioidaan henkilöstön peruskoulutuksen, työn vaativuuden, toimenkuvan ja siinä tapahtuvien muutosten perusteella. Vuoden 2013 täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin koulutuksessa ollutta henkilöä kohden vaihteli 1-3 päivään keskiarvon ollessa 2,3 päivää.

Liiton täydennyskoulutukseen budjetoitiin vuodelle 2013 yhteensä 24 000 euroa. Koulutuskustannukset olivat 11 675 euroa, joista ulkoisen koulutuksen osuus oli 11 675 euroa. Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen osallistuneiden koulutusajan palkkoja. Täydennyskoulutuskustannukset olivat n. 0,5 % henkilöstömenoista.

	Koulutuspäivät	Koulutuspäiviä keskimäärin/henkilö
Aluekehitys	7	1,4
Alueidenkäyttö	5	2,5
Elinkeinopolitiikka ja hankkeet	0	0
Hallintopalvelut	7	2,3
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>19</b>	<b>2,3</b>

**Taulukko 10. Kainuun liiton henkilöstön täydennyskoulutuspäivien yhteismäärä vastuualueittain sekä täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin henkilöä kohden v. 2013.**

Koko Kainuun liitossa henkilöstön koulutuksiin käytettiin yhteensä 19 työpäivää. Tämä on yksi päivä vähemmän kuin vuonna 2012 suunnittelu ja kehittäminen -tulosalueella. Täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin henkilöä kohden oli 2,3. Koulutuskustannukset olivat kirjanpidon mukaan n. 11 675 euroa, joka on n. 7,3 % henkilöstömenoista.

Vaade henkilöstön osaamisen kehittämisestä korostuu erityisesti muutostilanteissa. Uusien toimintatapojen, prosessien ja menetelmien vuoksi tarvitaan uudenlaista osaamista. Organisaation on huolehdittava siitä, että sillä on oppimis- ja kehittymiskykyinen henkilöstö myös tulevaisuudessa. Osaamisen kehittäminen on myös organisaation vetovoimatekijä.

## 7. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

### 7.1 Työhyvinvointi

Kainuun liitossa ei suoritettu työhyvinvointikyselyä vuonna 2013. Johtoryhmä teki päätöksen työhyvinvointikyselyn siirtämisestä resurssipulan vuoksi. Resurssipula johtui uuden organisaation suunnittelun vaatimasta resurssitarpeesta.

Kainuun liitto edistää ja tukee työntekijöidensä työ- ja toimintakykyä monin tavoin, myös vapaaajalla tapahtuvaa toimintaa tuetaan. Esimerkkinä mainittakoon työterveyshuollon laajat palvelut, palkalliset aslak- ja tyk -kuntoutukset, palkallinen liikuntailtapäivä kaksi kertaa vuodessa, 10 kpl liikunta- ja kulttuuriseteleitä/työntekijä, tuki liikunnan ym. harrastamiseen.

Edellä mainittujen lisäksi Kainuun liitto mahdollistaa henkilöstönsä osallistumisen Kainuun soten vuosittain järjestämään työhyvinvointipäivään. Työhyvinvointipäivän teema vaihtuu vuosittain. Vuoden 2013 työhyvinvointipäivän (18.4.2013) teemana oli ” Haasteena terveellinen sisäilma”.

## 7.2 Työterveyspalvelut

Työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy ja hoito, sekä hyvinvoiva työyhteisö ja toimintakykyinen henkilöstö.

Kainuun liitto kilpailutti työterveyshuollon palvelut talvella 2013 ja päätti hankkia ne Kajaanin Lääkäripalvelu Oy:ltä. Tavoitteena on saada hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisia kustannustehokkaita palveluja henkilökunnallemme.

Kansaneläkelaitoksella on lähdetty siirtämään työterveyshuollon painopistettä nimenomaan ennaltaehkäisevän toiminnan suuntaan. Ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista maksetaan 60 %:n korvaus niille työnantajille, jotka ovat sopineet yhdessä työterveyshuollon kanssa työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteuttamisesta työpaikalla. Jos työkyvyn hallinnan toteuttamisesta ei sovita, Kansaneläkelaitoksen maksama korvaus ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista on 50 %.

Työkyvyn hallinnalla, seurannalla ja varhaisella tuella tarkoitetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhdessä sopimia työpaikan tarpeisiin perustuvia käytäntöjä, joiden avulla huolehditaan työntekijöiden työkyvyn edistämisestä ja työkyvyttömyyden ehkäisemisestä. Muuttuneet tavoitteet ja korvattavuuden muutokset on huomioitu myös työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa.

Työterveyshuollossa käynnit	Työterveyslääkäri	Työterveyshoitaja	Työterveysfysioterapeutti
Terveystarkastus (KL I) kpl			
➤ Terveystarkastukset	7	11	
➤ Muu terveydenhoito		5	11
Työpaikkakäynti (KL I)		1	3
Sairaanhoito (KL II) kpl			
➤ Vastaanottokäynnit		8	13

**Taulukko 11. Kainuun liiton käyttämät työterveyspalvelut v. 2013, työterveyshuollossa käynnit**

Työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät	v. 2013 päivinä	%
Lääkäreiden kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	20	87,0 %
Hoitajien kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	3	13,0 %
Lääkäreiden ja hoitajien kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	23	100,0 %
Kaikki sairauspoissaolot työpäivinä yhteensä	64	
Kajaanin Lääkärikeskus Oy:n osuus sairauspoissaolopäivistä		35,9 %

**Taulukko 12. Kainuun liiton käyttämät työterveyspalvelut v. 2013, työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät**

Kainuun liiton henkilöstön työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat vuonna 2013 yhteensä noin 15 453 euroa.

## 8. YHTEISTOIMINTA- JA NEUVOTTELUJÄRJESTELMÄ

### 8.1 Yhteistoimintajärjestelmä

Henkilöstön ja työnantajan väliseen yhteistoimintaan Kainuun liitossa sovelletaan lakia työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007).

Yhteistyötoimikunta kokoontui toimintavuoden aikana yhteensä kuusi kertaa. Yhteistoimintamenetelyssä käsiteltyjä keskeisiä asiakokonaisuuksia olivat työterveydenhuollon toimintasuunnitelma, henkilöstöetuudet ja liikuntailtapäivien järjestäminen sekä työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön valinta.

### 8.2 Neuvottelujärjestelmä

Kainuun liitossa ei ollut oman henkilöstönsä keskuudesta henkilöstöjärjestöjen edustajia, vaan Kainuun liitossa henkilöstöä edustivat neuvotteluissa Kainuun soten palveluksessa olevat henkilöstöjärjestöjen edustajat (JYTY, JUKO ja KTN).

Vuoden 2013 aikana paikallisesti sovittuja ja käsiteltyjä asioita olivat paikallisen järjestelyerän jakaminen sekä vuosien 2014 - 2017 työsuojeluorganisaatiota ja yhteistoimintaa koskevat sopimukset.

### 8.3 Työsuojelun yhteistoiminta

Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön muodostivat Kainuun liiton henkilöstö, työsuojeluvaltuutetut (sotesta), työsuojelupäällikkö (sotesta) sekä kolme henkilöstöjärjestöjen edustajaa (sotesta). Työsuojelun yhteistoimintaelin toimi yhdistettynä yhteistyötoimikuntaan.

Vaarojen tunnistamiseen on panostettava ja ennaltaehkäisyyn on mietittävä keinoja. Sisäilma-asioissa on ongelmia eniten. Vaarojen ja riskien arviointi on edelleen puutteellista. Lisäksi vaarojen ja riskien arvioinnin saattaminen tulevaisuudessa työväliseksi esimiehille työhön asettaa vaatimuksia työsuojelutyölle.

	Lukumäärä 2013	Sairauspäivät 2013	Sairausloman kesto kalenteripäivää/ tapaturma 2013
Tapaturmat	0	0	0
Työmatkatapaturmat	0	0	0
Ammattitaudit	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Taulukko 13. Työtapaturmat ja ammattitaudit v. 2013**

Kainuun liitossa ei tapahtunut yhtään työtapaturmaa tai diagnosoitua ammattitautia vuonna 2013.

Esimiesten työsuojelutietoisuuden lisääminen on omalta osaltansa vaikuttanut työtapaturmien lukumäärän vähenemiseen. Tapaturmien ennalta ehkäisyyn on edelleen panostettava, mm. turvavälinehankinnoilla, vaarojen tunnistamisen ja riskien arvioinnin sekä koulutuksen avulla.



## **9. HENKILÖSTÖRAPORTIN HYÖDYNTÄMINEN**

### **9.1 Yhteistoimintamenettely**

Henkilöstöraportin tiedot käsitellään Kainuun liiton henkilökuntakokouksessa ja sen kannanotot huomioidaan henkilöstöraportin tietojen perusteella toteutettavissa henkilöstöä koskevissa toimenpiteissä.

### **9.2 Maakuntahallitus ja maakuntavaltuusto**

Henkilöstöraportti käsitellään maakuntahallituksessa ja esitellään maakuntavaltuustossa. Henkilöstöraportti esitellään myös tarkastuslautakunnalle.

### **9.3 Työpaikkakokoukset**

Henkilöstöraportti laitetaan Kaimaan sekä liiton internet -sivuille ja sen keskeinen sisältö on käsiteltävä työpaikkakokouksessa esimiehen johdolla koko työyhteisön henkilöstön kanssa.

### **9.4 Henkilöstöraportin hyödyntäminen kehittämistyössä**

Henkilöstöraportin tietoja käytetään liiton strategisen johtamisen, ohjauksen ja kehittämisen tukena. Tavoitteena on ennen kaikkea tarjota organisaation johdolle riittävän kattava ja selkeä tietopohja päätöksenteon tueksi.

Toinen keskeinen tavoite on työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoimintamenettelyssä määrittellä yhteinen arvio henkilöstön tilasta.

## 10. TUNNUSLUKUJEN SELITYKSET

### 1) HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

- **Palvelussuhteen luonne**
  - toistaiseksi voimassa olevien palvelussuhteiden lukumäärä (ns. vakinaiset)
  - määräaikaisten palvelussuhteiden lukumäärä
- **Päätoimisuus**
  - kokoaikaisten palvelussuhteiden lukumäärä
- **Henkilötyövuosi, sisältää harjoittelijoiden ja oppisopimussuhteisten palvelussuhteiden palveluksessa olopäivät**
  - henkilötyövuosi HTV1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aikaprosentti/100)
  - henkilötyövuosi HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aikaprosentti/100)
- **Henkilöstön lukumäärä sopimusaloittain tai kuukausipalkkaiset / tuntipalkkaiset sekä muutos (%) edelliseen vuoteen.**
- **Ikä**
  - ikä lasketaan kertomusvuoden ja syntymävuoden erotuksena kokonaislukuna eri organisaatioissa
  - keski-ikä lasketaan yhdellä desimaalilla
  - ikäprofiili ryhmiteltynä viiden vuoden välein: alle 20 v, 20–24 v, 25–29 v, 30–34 v, 35–39 v, 40–44 v, 45–49 v, 50–54 v, 55–59 v ja 60 +
  - **keski-ikä**
- **Eläkkeelle siirtyminen**
  - kertomusvuonna eläkkeelle siirtyneiden lukumäärä ammattiryhmittäin
  - vanhuuseläkkeelle siirtyvien määrät kunkin henkilön henkilökohtaisen vanhuuseläkeiän mukaan.
- **Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen pituus omalla työnantajalla/työhistoria (Kainuun kuntien ja kuntayhtymien palvelu)**
  - henkilöstön lukumäärä palveluksessaolovuosien mukaan ryhmiteltynä: alle 2 vuotta, 2–4 vuotta, 5–9 vuotta, 10–14 vuotta, 15–19 vuotta, 20–24 vuotta, 25–29 vuotta, yli 30 vuotta
  - keskiarvo vuosina (1 desimaali)

### 2) TYÖAIKA JA TYÖPANOS

- **Tehty työpanos / Vuosityöaika, sisältää harjoittelijoiden ja oppisopimussuhteisten palvelussuhteiden palveluksessa olopäivät**
  - kalenterivuoden päivät vähennettynä lauantailta, sunnuntailla ja työaika lyhentävillä arkipyhillä = teoreettinen säännöllinen vuosityöaika, josta vähennetään vuosilomapäivät, palkalliset ja palkattomat poissaolot = tehty säännöllinen vuosityöaika.

### 3) POISSAOLOT

- **Palkalliset ja palkattomat poissaolot voidaan eritellä tarkemminkin tässä laskelmassa poissaolon syyn mukaan, esimerkiksi:**
  - sairauslomat
  - työtapaturmat ja ammattitaudit
  - perhevapaat (äitiys-, isyys-, vanhempainvapaa, hoitovapaa, tilapäinen hoitovapaa)
  - muut poissaolot
- **Muut palkalliset ja palkattomat poissaolot sisältävät mm:**
  - ves/tes-perusteiset tai muut lakisääteiset poissaolot
  - muut poissaolot
- **Sairaudesta tai tapaturmasta johtuvia poissaoloja voidaan seurata joko arkipäivinä, kalenteripäivinä, työpäivinä tai tunteina.**
- **Poissaoloprosentti voidaan laskea eri poissaololajeista kaavalla:**
  - poissaoloaika / teoreettinen säännöllinen vuosityöaika x 100 (HTV 1)
- **Sairauspoissaolot**
  - vuoden aikana kertyneet palkalliset, osapalkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot työpäivinä
  - sairauspoissaoloprosentti.
- **Poissaolojen palkkakustannukset**
  - palkat sairaus- ja työtapaturmapoissaoloajalta
  - palkat perhevapailta
  - palkat koulutus- ja vuosiloma-ajalta
  - muut virkavapaan tai työloman ajalta maksetut palkat

#### 4) PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

- Tehtävien vaativuuden arvioinnin perusteet ja arvioinnin toteuttaminen kunnassa
- Vuoden aikana maksetut palkat eriteltyinä;
  - varsinainen kuukausipalkka,
  - lisä- ja ylityöt,
  - työaikakorvaukset,
  - lomarahakorvaukset,
  - muut kustannukset
- Poissaolokustannukset
- Em. palkat yhteensä euroina sekä % -muutos edelliseen vuoteen.

#### 5) HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI

- Henkilöstön rekrytointi
  - vuoden aikana rekrytoitun henkilöstön määrä ammattiryhmittäin
  - hakemusten määrä avoimna olevaa työpaikkaa kohden
  - varahenkilöstön laskutetut työtunnit henkilötyövuosina
  - määräaikaisen henkilöstön työsopimusten määrä

#### 6) OSAAMINEN, SEN KEHITTÄMINEN JA JOHTAMINEN

- Henkilöstön täydennyskoulutus
  - sosiaali- ja terveystoimialan henkilöstön täydennyskoulutuspäivien määrä
  - kuntayhtymän henkilöstön täydennyskoulutuspäivien määrä
  - kokonaiskoulutuskustannukset ja koulutukseen käytetty aika

#### 7) TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

- Työhyvinvointi
  - sairauspoissaolojen hallinta ja tavoitteet
- Työterveyspalvelut
  - liiton käyttämät terveyspalvelut; työterveyshuollossa käynnit ja työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät
- Työtaturmasta johtuvat poissaolot = työtaturmat, työmatkataturmat, ammattitaudit
  - poissaolotapausten lukumäärä
  - poissaoloaika yhteensä ja/tai keskimääräinen poissaoloaika/henkilö

#### 8) YHTEISTOIMINTA – JA NEUVOTTELUJÄRJESTELMÄ

- Yhteistoiminta
  - yhteistyötoimikunnan kokousten lukumäärä
  - luottamusmiesten lukumäärä
  - työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön lukumäärä
  - merkittävimmät käsitellyt asiat ja toimenpiteet