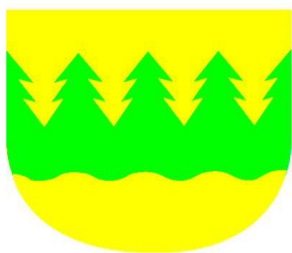


Henkilöstöraportti 2014 Kainuun liitto



Kainuun liitto

TIIVISTELMÄ

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	4
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
2. TYÖAIKA JA TYÖPANOS	9
3. POISSAOLOT	10
3.1 Poissaolot työpäivinä	10
3.2 Sairauspoissaolot	10
3.3 Poissaolojen palkkakustannukset	11
3.4 Arviointia	12
4. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	12
4.1 Henkilöstökustannukset	12
5. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI	12
5.1 Maakunnallinen sijaispalveluyksikkö	12
6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	12
6.1 Osaamisen kehittäminen	12
6.2 Henkilöstön täydennyskoulutus	13
7. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI	13
7.1 Työhyvinvointi	13
7.2 Työterveyspalvelut	14
8.1 Yhteistoimintajärjestelmä	15
8.2 Neuvottelujärjestelmä	15
8.3 Työsuojelun yhteistoiminta	15
9. HENKILÖSTÖRAPORTIN HYÖDYNTÄMINEN	16
9.1 Yhteistoimintamenettely	16
9.2 Hallitus ja valtuusto	16
9.3 Työpaikkakokoukset	16
9.4 Henkilöstöraportin hyödyntäminen kehittämistyössä	16
10. TUNNUSLUKUJEN SELITYKSET	17

Kuvio 1. Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2014	5
Kuvio 2. Palvelussuhteen luonne sukupuolen mukaan	5
Kuvio 3. Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain 31.12.2014	6
Kuvio 4. Henkilöstön määrä sopimusaloittain 31.12.2014	6
Kuvio 5. Henkilöstön sukupuoli vastuualueittain 31.12.2014	7
Kuvio 6. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2014	8
Kuvio 7. Henkilöstön palvelussuhteen kesto 31.12.2014	9
Kuvio 8. Vuosilomien ja eri poissaolosyiden keskinäiset osuudet v. 2014	11
Kuvio 9. Sairauspäivät henkilöä kohti työpäivinä vastuualueittain v. 2014	12
Kuvio 10. Sairauspoissaolojen kappalemäärä keston mukaan v. 2014	12
Taulukko 1. Henkilöstö henkilötyövuosina (HTV 2) v. 2014	7
Taulukko 2. Tehdyn työajan osuus teoreettisesta työajasta v. 2014	7
Taulukko 3. Henkilöstön keski-ikä vastuualueittain 31.12.2014	8
Taulukko 4. Henkilöstön verotuskunta 31.12.2014	9
Taulukko 5. Henkilötyövuodet (HTV 1) ja tehty työaika - koko henkilöstö v. 2014	10
Taulukko 6. Poissaolot työpäivinä v. 2014	11
Taulukko 7. Poissaolojen välittömät kustannukset vastuualueittain v. 2014 (ei sisällä sairaus- ja vuosiloman ajalta maksettuja haittatyökorvauksia)	12
Taulukko 8. Henkilöstökustannukset v. 2014	13
Taulukko 9. Tehdyn työtunnin hinta v. 2014	13
Taulukko 10. Kainuun liiton henkilöstön täydennyskoulutuspäivien yhteismäärä vastuualueittain sekä täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin henkilöä kohti v. 2014	14
Taulukko 11. Kainuun liiton käyttämät työterveyspalvelut v. 2014, työterveyshuollossa käynnit	15
Taulukko 12. Kainuun liiton käyttämät työterveyspalvelut v. 2014, työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät	15
Taulukko 13. Työtapaturmat ja ammattitaudit v. 2014	16

TIIVISTELMÄ

Henkilöstövoimavarat

Vuoden 2014 henkilöstöraportin tunnusluvut antavat liiton henkilöstövoimavarojen tilanteesta kokonaisnäkemyksen, jonka perusteella henkilöstön tilaa voidaan arvioida ja suunnata kehittämistoimenpiteitä henkilöstöstrategian painopistealueille organisaation eri tasoilla. Lukuja voidaan nyt verrata vuoteen 2013, mikä oli Kainuun liiton ensimmäinen toimintavuosi hallintokokeilun päätyttyä v. 2012.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2014 lopussa Kainuun liiton palvelussuhteiden määrä oli 29, joka oli 2 palvelussuhdetta enemmän kuin vuoden 2013 lopussa, johtuen määräaikaisista työsuhteista. Vakinaisten palvelussuhteiden määrä oli 69,0 % ja määräaikaisen palvelussuhteiden määrä 31,0 % kaikista palvelussuhteista. Liiton henkilöstöstä naisia oli 58,6 % ja miehiä 41,4 %. Eläkkeelle ei siirtynyt vuoden 2014 aikana yhteensä ketään

Henkilöstön osaaminen

Vuoden 2014 aikana henkilöstön osaamisen kehittämisen koulutuskustannuksiin (koulutuskustannukset eivät sisällä palkkauskustannuksia) käytettiin n. 17 968 euroa ja yhteensä 21 työpäivää. Osaamisen kehittämiseen käytettiin 0,1 % koko liiton henkilöstömenoista.

Henkilöstön terveys ja työkyky

Sairauspoissaoloja kertyi keskimäärin 5,1 työpäivää henkilöä kohden. Sairauspoissaolot lisääntyivät vuoteen 2013 verrattuna ja syynä oli pari pitkäaikaisempaa sairauslomaa. Työtapaturmia vuoden 2014 aikana ei ollut yhtään. Sairauspäivät kasvoivat vuoteen 2012 verrattuna 84 päivällä.

Henkilöstön työajan käyttö

Tehty työaika vuonna 2014 oli 80,6 % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta, jossa muutosta vuoden 2013 lukuun 84,3 oli vähennystä 3,7 %:a (v. 2012 Kainuun maakunta –kuntayhtymän aikana 72,5 %).

Henkilöstökulut

Maksetut palkat ja palkkiot olivat vuonna 2014 yhteensä 1 708 350 euroa. Työhyvinvointiin panostettiin sekä välittöminä että välillisinä kustannuksina. Välittöminä kustannuksina käytettiin henkilöstöetuuksiin 2 700 euroa. Välillisinä kustannuksia on vaikea arvioida. Työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat yhteensä noin 18 143 euroa.

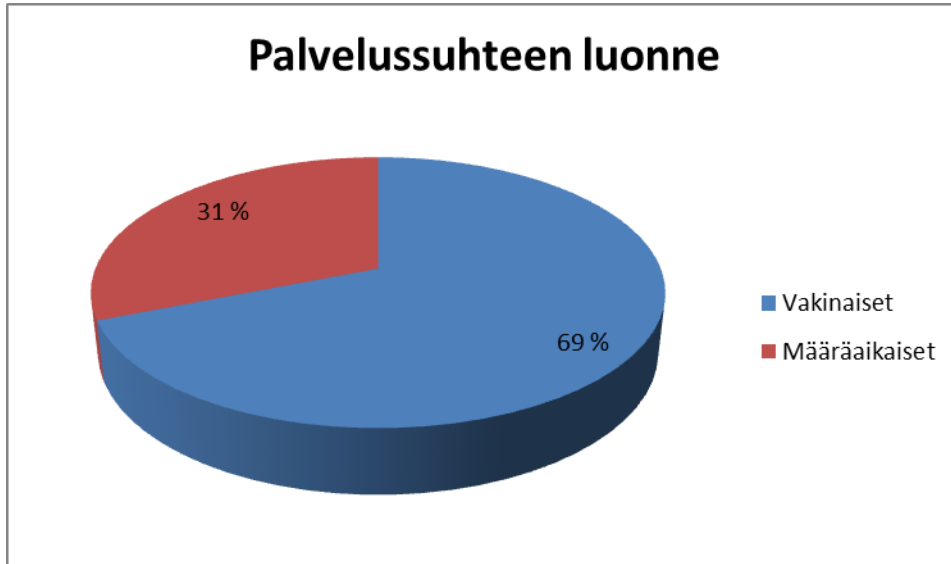
Harri Turkulainen
hallintopäällikkö

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

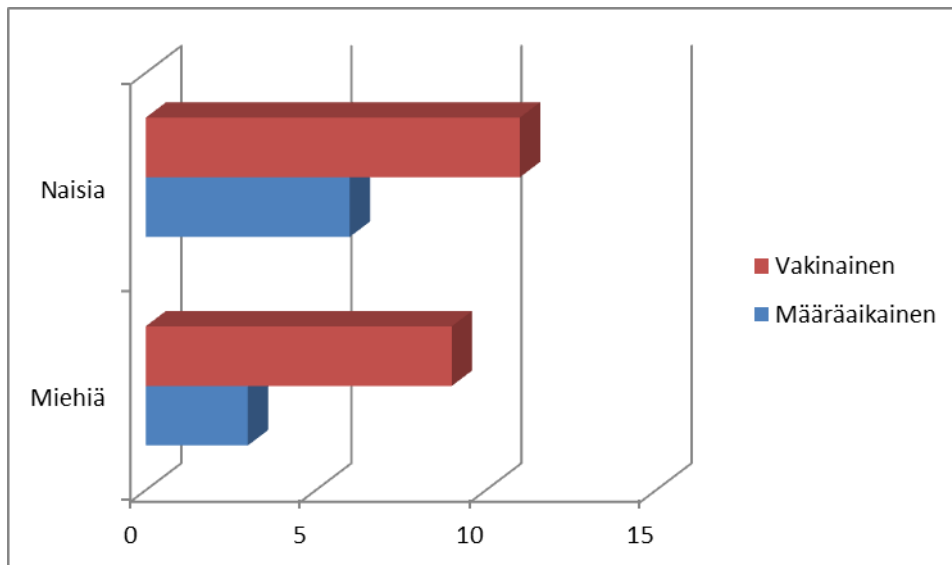
1.1 Palvelussuhteen luonne

Kainuun liitossa voimassaolevia palvelussuhteita oli 31.12.2014

- yhteensä 29, joista
- toistaiseksi voimassa olevia (vakinaisia) 20, (69,0 %) ja
- määräaikaisia 9, (31,0 %)



Kuvio 1. Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2014

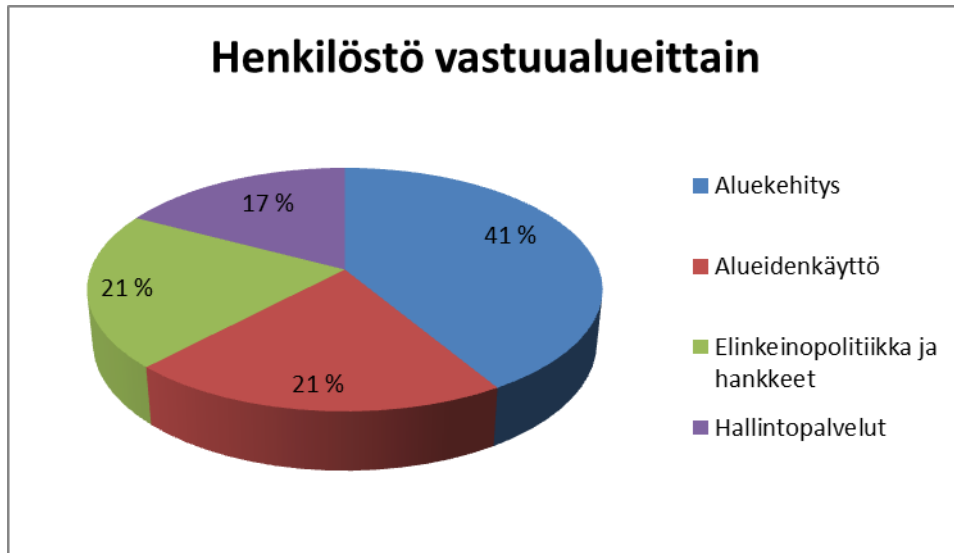


Kuvio 2. Palvelussuhteen luonne sukupuolen mukaan 31.12.2014

1.2 Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain

Palvelussuhdemäärältään vastuualueet olivat

- aluekehitys 12 (41,4 %)
- alueidenkäyttö 6 (20,7 %)
- elinkeinopolitiikka ja hankkeet 6 (20,7 %)
- hallintopalvelut 5 (17,2 %)



Kuvio 3. Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain 31.12.2014

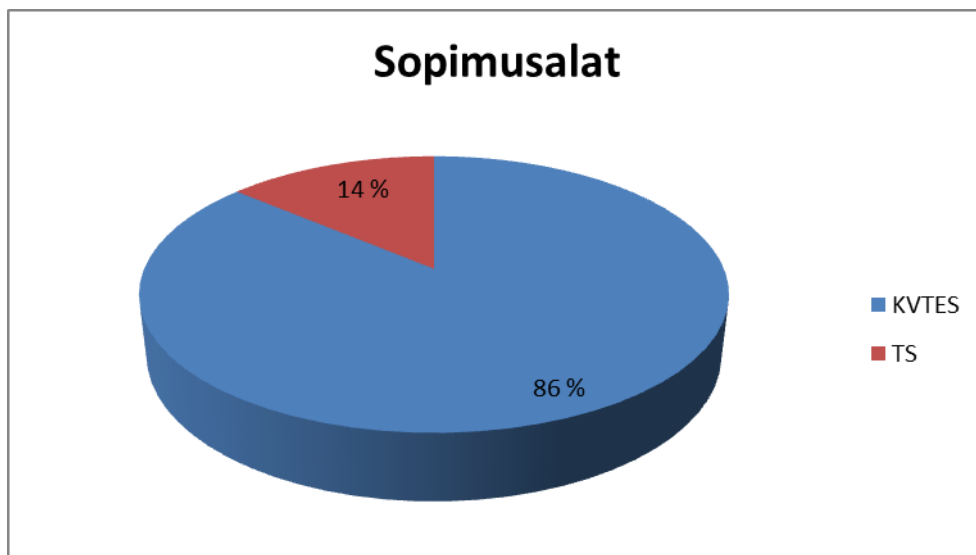
Määräaikaisista palvelussuhteista neljä oli aluekehityksessä, yksi alueidenkäytössä, yksi elinkeinopolitiikka ja hankkeissa sekä yksi hallintopalveluissa.

1.3 Henkilöstön määrä sopimusaloittain

Seuraavassa kuviossa on esitetty henkilöstön lukumäärät sopimusaloittain.

Koko henkilöstöstä oli

- KVTES:n piirissä oli 25 henkilöä (86,2 %),
- Teknisten sopimuksessa 4 henkilöä (13,8 %)



Kuvio 4. Henkilöstön määrä sopimusaloittain 31.12.2014

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)
Koko henkilöstö	27,53	0,91	26,62	22,19

Taulukko 1. Henkilöstö henkilötyövuosina (HTV 2) v. 2014

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

Vuosi	HTV 2	Tehty työaika	%-osuus
2014	26,62	22,19	83,3 %
2013	25,34	21,37	84,3 %

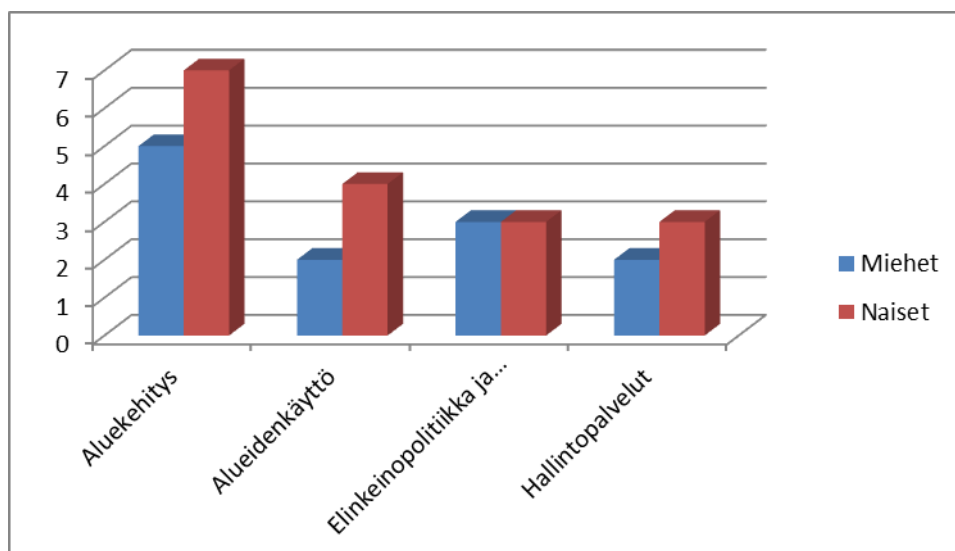
Taulukko 2. Tehdyn työajan osuus teoreettisesta työajasta v. 2014

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 17, (58,6 %) ja miehiä oli 12, (41,4 %)



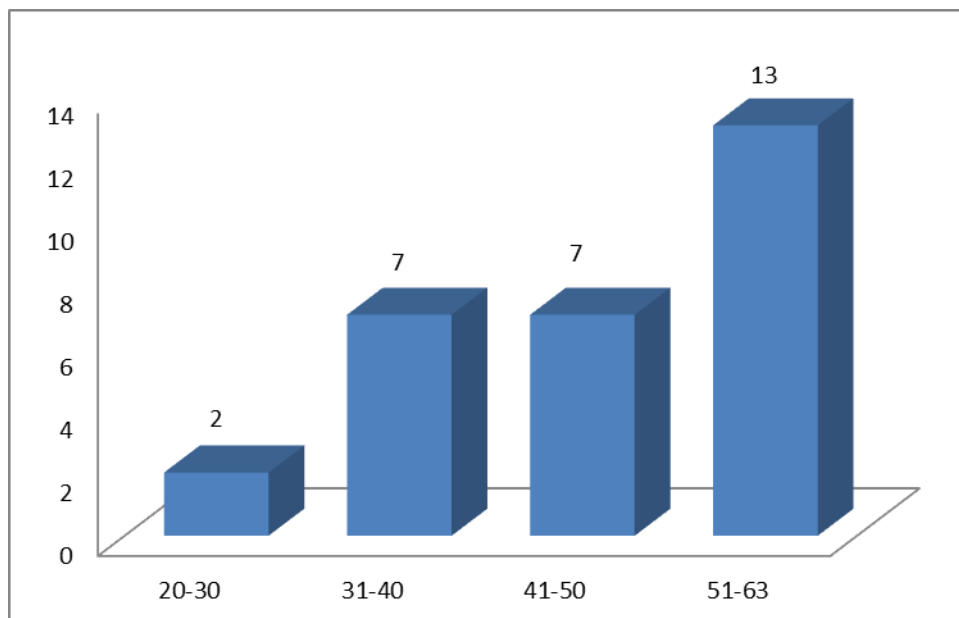
Kuvio 5. Henkilöstön sukupuoli vastuualueittain 31.12.2014

1.6 Henkilöstön ikärakenne

- Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2014 oli Kainuun liitossa 47,6 vuotta, naisten keski-ikä oli 45,5 vuotta ja miesten keski-ikä 49,5 vuotta.

Vastuualue	Keski-ikä
Aluekehitys	44,4
Alueidenkäyttö	44,8
Elinkeinopolitiikka ja hankkeet	52,5
Hallintopalvelut	51,8

Taulukko 3. Henkilöstön keski-ikä vastuualueittain 31.12.2014



Kuvio 6. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2014

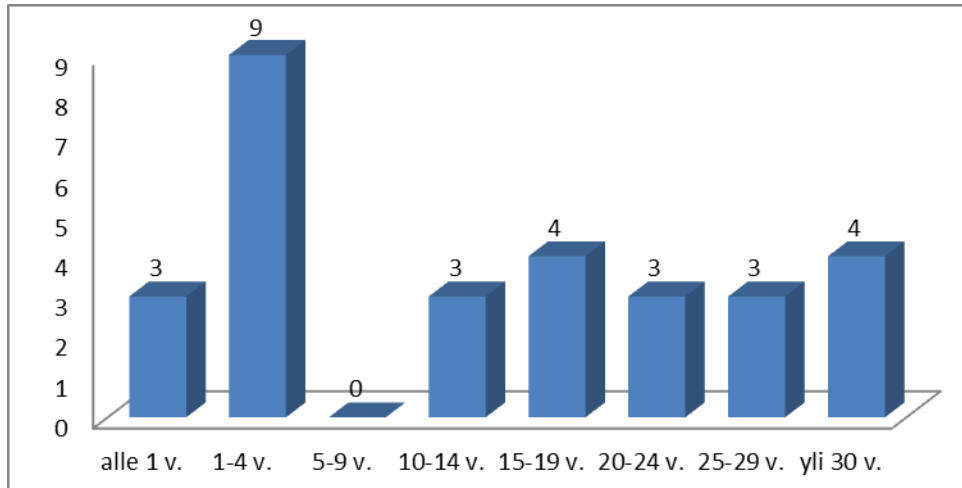
1.7 Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2014 ei jäänyt eläkkeelle yhtään Kainuun liiton palveluksessa olevaa henkilöä.

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 18,9 vuotta. Koko henkilökunnan osalta keskiarvo on 14,3 vuotta.



Kuvio 7. Henkilöstön palvelussuhteen kesto 31.12.2014

1.9 Verotuskunta

Eniten veronmaksajia oli Kajaanissa (72,4 %), seuraavaksi eniten Sotkamossa (13,7 %) ja Puolankalla sekä Hyrynsalmella molemmissa (3,4 %). Kainuun ulkopuolelle veronsa maksavia oli 6,4 %.

Verotuskunta	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	% henkilöstöstä
Kajaani	16	5	21	72,4 %
Puolanka	1		1	3,4 %
Sotkamo	3	1	4	13,7 %
Hyrynsalmi		1	1	3,4 %
Muut kunnat		2	2	6,8 %

Taulukko 4. Henkilöstön verotuskunta 31.12.2014

1.10 Arviointia

- Liiton palveluksessa olevan vakinaisen (69,0 %) henkilökunnan suhde oli pienempi ja vastaavasti määräaikaisen (31,0 %) 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 18,9 vuotta. keskimääräisen palvelusajan pituus pieneni vuodesta 2013 0,5 vuotta muutaman määräaikaisen työntekijän johdosta.
- Koko henkilökunnan keski-ikä Kainuun liitossa (47,6 vuotta) oli korkeampi kuin kunta-alalla keskimääräin (v. 2014 45,7 vuotta), mutta pienempi kuin vuonna 2013 (48,4 vuotta).

2. TYÖAIKA JA TYÖPANOS

Työpanos saadaan seuraavalla laskentakaavalla: kalenterivuoden päivät vähennettynä lauantailla, sunnuntailla 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 2014 tehtiin yhteensä 27,53 henkilötyövuotta (HTV 1= kaikki palvelussuhteet muutettuna täysiksi työvuosiksi).
- Kun kaikki poissaolot vähennettiin pois henkilötyövuosista, tehdyksi työajaksi jäi 22,19 työvuotta (80,6 % teoreettisesta työajasta).

	Henkilötyövuodet 2014	Tehty työaika	%:ia
Kainuun liitto	27,53	22,19	80,6

Taulukko 5. Henkilötyövuodet (HTV 1) ja tehty työaika – koko henkilöstö v. 2014

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

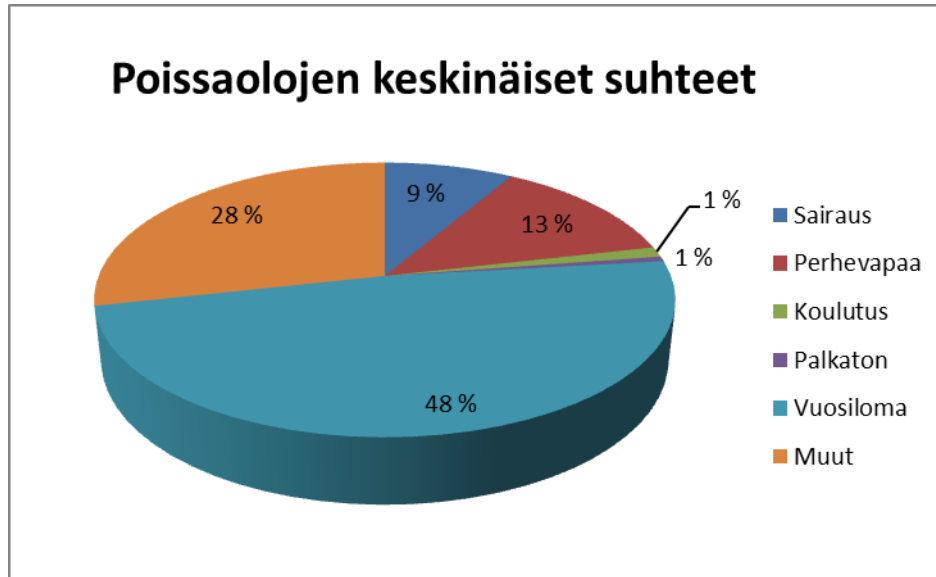
Poissaolopäivät on esitetty taulukossa 6 työpäivinä. Sairauslomissa eivät ole mukana tapaturmat (joita Kainuun liitossa ei ollut yhtään) ja kuntoutustuet. Perhevapaisiin sisältyvät äitiysvapaa, erityisäitiysvapaa, isyysvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa.

3.1 Poissaolot työpäivinä

- eri syistä tapahtuneita poissaoloja kertyi kaikkiaan 1 742 työpäivää (vuonna 2013 1 524).
- vuosilomiin kului 842 työpäivää (vuonna 2013 783).
- sairauslomia oli yhteensä 148 työpäivää (vuonna 2013 64).
- sarake ”Muu poissaolo” sisältää lähinnä virka- ja työmatkat sekä työaikavapaat. On huomioitava, että maakuntajohtaja sekä kolme vastualuepäällikköä eivät tarvitse virkamatkamääräystä kotimaan matkoille, joten ne puuttuvat tästä tilastoinnista.

Vastuualue	Sairaus	Työtapat.	Perhevap.	Koulutus	Yks./pnen	Yks./pton	Vuosil.	Muu	Yhteensä
Aluekehitys	30		5	18		8	282	254	597
Alueidenkäyttö	73		220				160	106	559
Elink. ja hanke	18					2	194	76	290
Hallinto	27			3			206	60	296
Yhteensä	148	0	225	21	0	10	842	496	1742

Taulukko 6. Poissaolot työpäivinä v. 2014

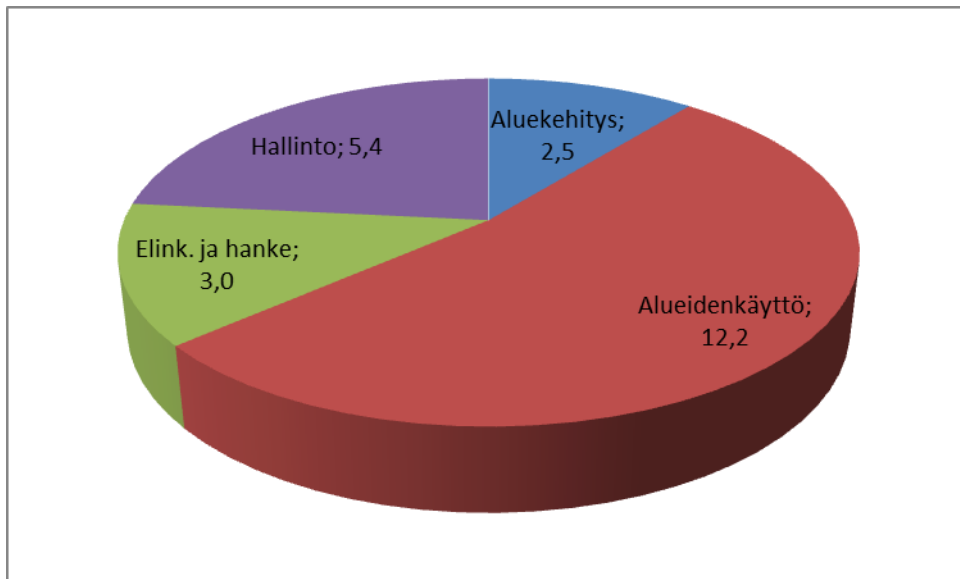


Kuvio 8. Vuosilomien ja eri poissaolosyiden keskinäiset osuudet v. 2014

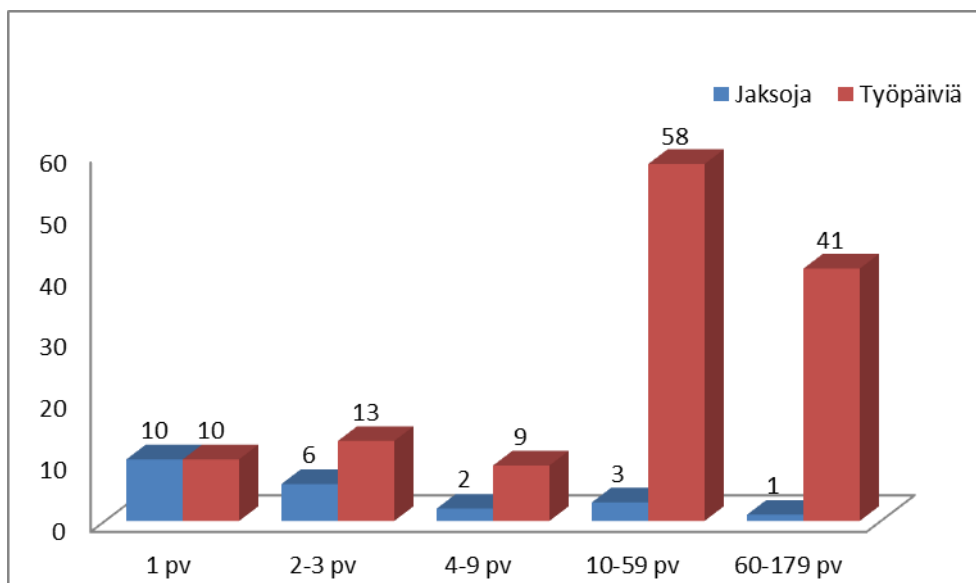
3.2 Sairauspoissaolot

Vastualueiden sairauspäivät henkilöä kohti työpäivinä vuonna 2014 olivat:

- aluekehitys 2,5 pv (v. 2013 2,0)
- alueidenkäyttö 12,2 pv (v. 2013 4,4)
- elinkeinopolitiikka ja hankkeet 3,0 pv (v. 2013 2,3)
- hallintopalvelut 5,4 pv (v. 2013 1,4)



Kuvio 9. Sairauspäivät henkilöä kohti työpäivinä vastuualueittain v. 2014



Kuvio 10. Sairauspoissaolojen kappalemäärät keston mukaan v. 2014

3.3 Poissaolojen palkkakustannukset

- Vuosilomat mukaan lukien poissaolojen palkkakustannukset olivat yhteensä 247 939 € eli 20,1 % palkkakustannuksista.
- Sairauslomien aikaiset palkkakustannukset olivat noin 15 702 €.

	Sairausloma	Työtapaturma	Perhe-vapaa	Koulutus	Vuosiloma	Muut va-paat
Yhteensä	15 702	0	9 966	2 218	133 438	86 615

Taulukko 7. Poissaolojen välittömät kustannukset v. 2014

3.4 Arviointia

- Sairauspoissaoloja oli 5,1 työpäivää / henkilö. Kohonnutta lukua selittää pari pitempi aikais- ta sairauslomaa, jotka pienessä työyhteisössä vaikuttavat keskiarvoon merkittävästi.
- Kunta-alan työolobarometrin 2013 mukaan kuntasektorilla sairauspoissaolojen määrä oli 9,1 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.	%
Yhteensä	1 627 022	1 228 386	0	0	62 727	87 970	247 939	15,2 %

Taulukko 8. Henkilöstökustannukset v. 2014

% = poissaolokustannusten osuus rahapalkasta

	Tehty työaika htv	Rahapalkka	Työtunti/€
Yhteensä	22,19	1 363 496	33,76 €

Taulukko 9. Tehdyn työtunnin hinta v. 2014

Sosiaalikulunnuksia ei ole huomioitu laskelmassa. Laskelmassa on käytetty jakajana toimisto-työajan mukaista vuosituntimäärää (v. 2014 1820 tuntia).

5. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI

5.1 Rekrytoinnit

Kainuun liittoon rekrytoitiin vuoden 2014 aikana yksi henkilö toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen.

Rekrytointikanavina 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

ETyöpöydän kautta koulutusseurannasta saatujen tietojen mukaan liiton täydennyskoulutuksiin käytettiin yhteensä 21 työpäivää vuoden 2014 aikana (19 pv v. 2013).

Täydennyskoulutuksen tarve vaihtelee vuosittain. Tarvetta arvioidaan henkilöstön peruskoulutuksen, työn vaativuuden, toimenkuvan ja siinä tapahtuvien muutosten perusteella. Vuoden 2014 täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin koulutuksessa ollutta henkilöä kohden vaihteli 1-3 päivään.

Liiton täydennyskoulutukseen budjetoitiin vuodelle 2014 yhteensä 28 700 euroa. Koulutuskustannukset olivat 17 968 euroa, joista ulkoisen koulutuksen osuus oli 17 968 euroa. Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen osallistuneiden koulutusajan palkkoja. Täydennyskoulutuskustannukset olivat n. 0,1 % kaikista henkilöstömenoista.

	Koulutuspäivät	Koulutuspäiviä keskimäärin/henkilö
Aluekehitys	18	1,5
Alueidenkäyttö	0	0
Elinkeinopolitiikka ja hankkeet	0	0
Hallintopalvelut	3	0,6
Kaikki yhteensä	21	0,7

Taulukko 10. Kainuun liiton henkilöstön täydennyskoulutuspäivien yhteismäärä vastuualueittain sekä täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin henkilöä kohden v. 2014.

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 suoritettiin työhyvinvointikysely vuonna 2014. Johtoryhmä sekä henkilökuntakokous on käsitellyt kyselyn tulokset. Keskiarvo oli hyvä.

Kainuun liitto edistää ja tukee työntekijöidensä työ- ja toimintakykyä monin tavoin, myös vapaa-ajalla tapahtuvaa toimintaa tuetaan. Esimerkkinä mainittakoon työterveyshuollon laajat palvelut, palkalliset aslak- ja tyk -kuntoutukset, palkallinen liikuntailtapäivä kaksi kertaa vuodessa, 20 kpl liikunta- ja kulttuuriseteleitä/työntekijä, tuki liikunnan ym. harrastamiseen.

Edellä mainittujen lisäksi Kainuun liitto mahdollistaa henkilöstönsä osallistumisen Kainuun sotien vuosittain järjestämään työhyvinvointipäivään. Liitto järjesti myös 22.8.2014 koko henkilökunnalle sisäisen kehittämisspäivän Joutenlammella.

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 Lääkärikeskus 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
Terveydenhoito (KL I) kpl			
➤ Terveystarkastukset	13	8	9
➤ Muu terveydenhoito		15	
Työpaikkakäynti (KL I)	2 käyntiä	2 käyntiä	3 käyntiä
Sairaanhoito (KL II) kpl			
➤ Vastaanottokäynnit	116	16	13

Taulukko 11. Kainuun liiton käyttämät työterveyspalvelut v. 2014, työterveyshuollossa käynnit

Työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät	v. 2014 päivinä	%
Lääkäreiden kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	41	100 %
Hoitajien kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	0	0 %
Lääkäreiden ja hoitajien kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	41	100 %
Kaikki sairauspoissaolot työpäivinä yhteensä	148	
Kajaanin Lääkärikeskus Oy:n osuus sairauspoissaolopäivistä		28 %

Taulukko 12. Kainuun liiton käyttämät työterveyspalvelut v. 2014, työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät

Kainuun liiton henkilöstön työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat vuonna 2014 yhteensä noin 18 143 euroa (15 453 € v. 2013).

8. YHTEISTOIMINTA- JA NEUVOTTELUJÄRJESTELMÄ

8.1 Yhteistoimintajärjestelmä

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

Yhteistyötoimikuntana toimii liiton henkilökuntakokous, johon kaikilla on oikeus osallistua. Henkilökuntakokouksia pidettiin toimintavuoden aikana yhteensä 11 kertaa. Yhteistoimintamenettelyssä käsiteltyjä keskeisiä asiakokonaisuuksia olivat henkilöstöraportti, henkilöstöetuudet ja liikuntailtapäivien järjestäminen, liiton tilinpäätös ja talousarvioesitys sekä työterveyshuollon palvelut.

8.2 Neuvottelujärjestelmä

Kainuun liitossa ei ole oman henkilöstönsä keskuudessa henkilöstöjärjestöjen edustajia, vaan Kainuun liitossa henkilöstöä edustavat tarvittaessa neuvotteluissa Kainuun soten palveluksessa olevat henkilöstöjärjestöjen edustajat (JYTY, JUKO ja KTN).

Vuoden 2014 aikana ei ollut tarpeen käyttää ulkopuolisia henkilöstöjärjestöjen edustajia

8.3 Työsuojelun yhteistoiminta

Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön muodostivat Kainuun liiton henkilöstö, liiton työsuojeluvallatutut (valittu 11.12.2013) sekä liiton työsuojelupäällikkö (hallintopäällikkö o.v.o).

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 työvälineeksi esimiehille työhön asettaa vaatimuksia työsuojelutyölle.

	Lukumäärä 2014	Sairauspäivät 2014	Sairausloman kesto kalenteripäivää/ tapaturma 2014
Tapaturmat	0	0	0
Työmatkatapaturmat	0	0	0
Ammattitaudit	0	0	0
Yhteensä	0	0	0

Taulukko 13. Työtapaturmat ja ammattitaudit v. 2014

Kainuun liitossa ei tapahtunut yhtään työtapaturmaa tai diagnosoitua ammattitautia vuonna 2014.

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 avoimena 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