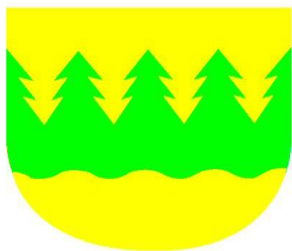


# Henkilöstöraportti 2015

Kainuun liitto



**Kainuun liitto**

## TIIVISTELMÄ

<b>1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE .....</b>	<b>3</b>
1.1 Palvelussuhteen luonne .....	3
1.2 Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain .....	4
1.3 Henkilöstön määrä henkilötyövuosina .....	4
1.4 Sukupuolijakauma .....	5
1.5 Henkilöstön ikärakenne .....	5
1.6 Eläkkeelle siirtyminen .....	6
1.7 Palvelussuhteen kesto .....	6
1.8 Verotuskunta .....	6
1.9 Arviointia .....	7
<b>2. TYÖAIKA JA TYÖPANOS .....</b>	<b>7</b>
<b>3. POISSAOLOT .....</b>	<b>8</b>
3.1 Poissaolot työpäivinä .....	8
3.2 Arviointia .....	8
<b>4. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET .....</b>	<b>9</b>
4.1 Henkilöstökustannukset .....	9
<b>5. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI .....</b>	<b>9</b>
5.1 Rekrytoinnit .....	9
<b>6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN .....</b>	<b>9</b>
6.1 Osaamisen kehittäminen .....	9
6.2 Henkilöstön täydennyskoulutus .....	9
<b>7. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI .....</b>	<b>10</b>
7.1 Työhyvinvointi .....	10
7.2 Työterveyspalvelut .....	10

## TIIVISTELMÄ

### Henkilöstövoimavarat

Vuoden 2015 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 2014, mikä oli Kainuun liiton toinen toimintavuosi hallintokokeilun päätyttyä v. 2012.

### Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2015 lopussa Kainuun liiton palvelussuhteiden määrä oli 22, joka oli 7 palvelussuhdetta vähemmän kuin vuoden 2014 lopussa, johtuen määräaikaisista työsuhteista. Vakinaisten palvelussuhteiden määrä oli 91,0 % ja määräaikaisen palvelussuhteiden määrä 9,0 % kaikista palvelussuhteista. Liiton henkilöstöstä naisia oli 59,0 % ja miehiä 41,0 %. Eläkkeelle siirtyi vuoden 2015 aikana yksi henkilö.

### Henkilöstön osaaminen

Vuoden 2015 aikana henkilöstön osaamisen kehittämisen koulutuskustannuksiin (koulutuskustannukset eivät sisällä palkkauskustannuksia) käytettiin n. 4 213 euroa ja yhteensä 18 työpäivää. Osaamisen kehittämiseen käytettiin 0,2 % koko liiton henkilöstömenoista. On kuitenkin otettava huomioon, että osa normaaleina virkamatkoina tehtävistä poissaoloista sisältää myös koulutukseksi katsottavia osioita.

### Henkilöstön terveys ja työkyky

Sairauspoissaoloja kertyi keskimäärin 3,2 työpäivää henkilöä kohden. Sairauspoissaolot vähenivät vuoteen 2014 verrattuna. Työtapaturmia vuoden 2015 aikana oli kaksi.

### Henkilöstön työajan käyttö

Tehty työaika vuonna 2015 oli 81,8 % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta, jossa muutosta vuoden 2014 lukuun 80,6 oli nousua 1,2 %:a (v. 2012 Kainuun maakunta –kuntayhtymän aikana 72,5 %).

### Henkilöstökulut

Maksetut palkat ja palkkiot olivat vuonna 2015 yhteensä 1 561 052 euroa, jossa on 8,6 % vähenystä vuoteen 2014. Työhyvinvointiin panostettiin sekä välittöminä että välillisinä kustannuksina. Välittöminä kustannuksina käytettiin henkilöstöetuuksiin 5 500 euroa. Välillisinä kustannuksia on vaikea arvioida. Työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat yhteensä noin 16 483 euroa.

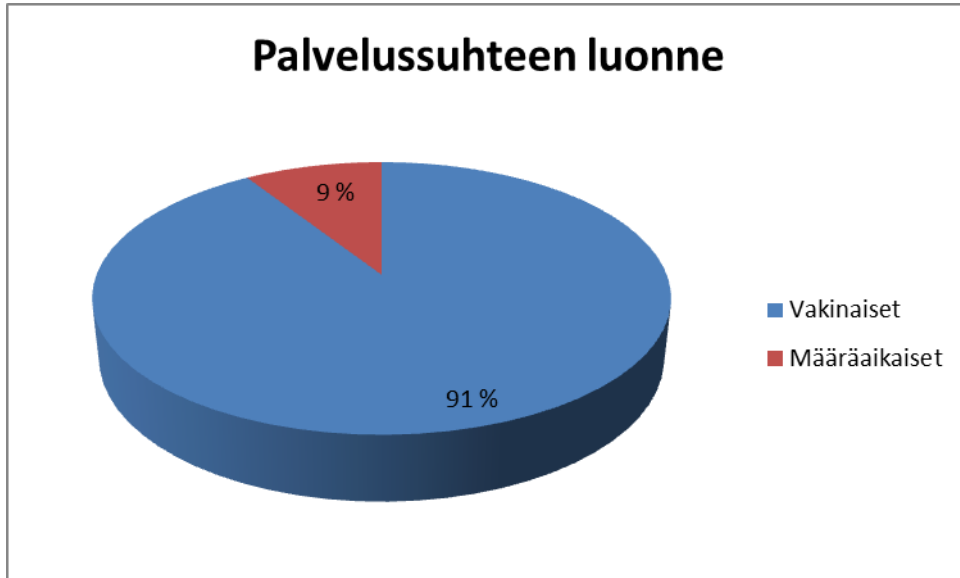
Harri Turkulainen  
hallintopäällikkö

# 1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

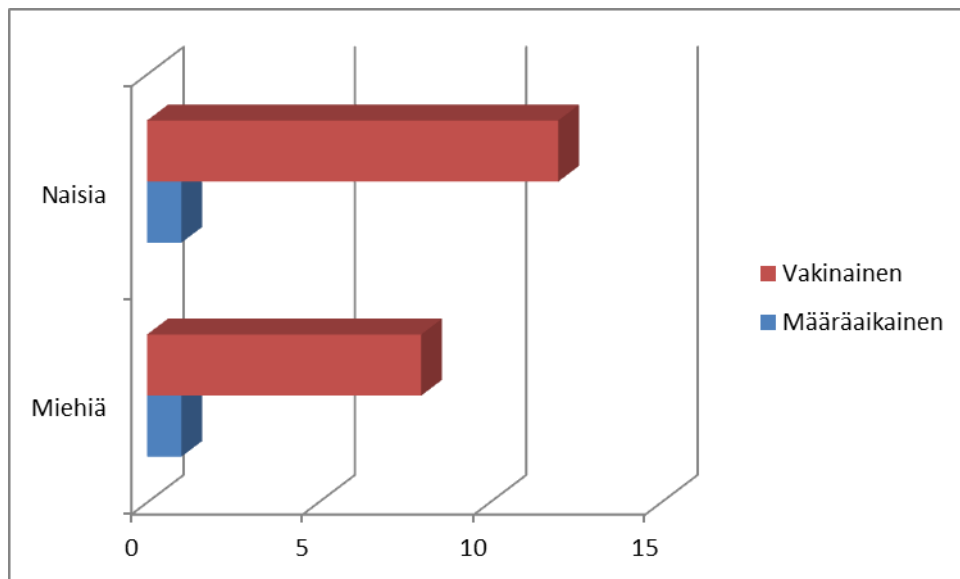
## 1.1 Palvelussuhteen luonne

Kainuun liitossa voimassaolevia palvelussuhteita oli 31.12.2015

- yhteensä 22, joista
- toistaiseksi voimassa olevia (vakinaisia) 20, (91,0 %) ja
- määräaikaisia 2, (9,0 %)



Kuvio 1. Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2015

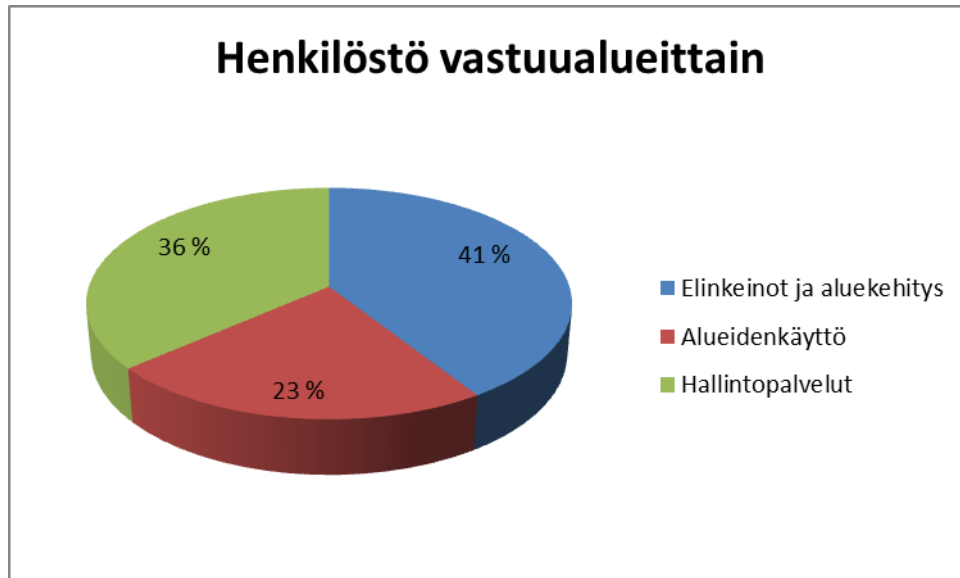


Kuvio 2. Palvelussuhteen luonne sukupuolen mukaan 31.12.2015

## 1.2 Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain

Palvelussuhdemäärältään vastuualueet olivat

- elinkeinot ja aluekehitys 9 (40,9 %)
- alueidenkäyttö 5 (22,7 %)
- hallintopalvelut 8 (36,4 %)



Kuvio 3. Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain 31.12.2015

Määräaikaisista palvelussuhteista yksi oli elinkeinot ja aluekehityksessä sekä yksi alueidenkäytössä.

## 1.3 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)
2015	24,83	0,60	24,23	20,31
2014	27,53	0,91	26,62	22,19

Taulukko 1. Henkilöstö henkilötyövuosina (HTV 2) v. 2015

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

Vuosi	HTV 2	Tehty työaika	%-osuus
2015	24,23	20,31	83,8 %
2014	26,62	22,19	83,3 %
2013	25,34	21,37	84,3 %

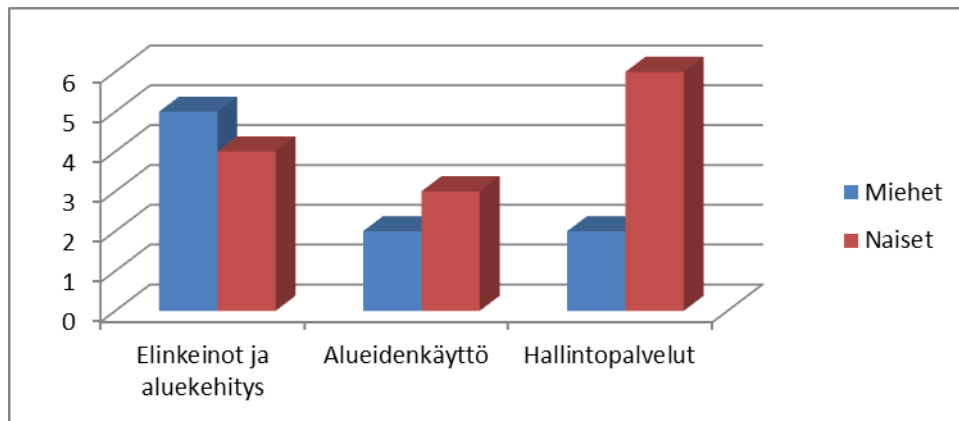
Taulukko 2. Tehdyn työajan osuus teoreettisesta työajasta v. 2015

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

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

## 1.4 Sukupuolijakauma

- Henkilöstöstä naisia oli 13, (59,0 %) ja miehiä oli 9, (41,0 %)



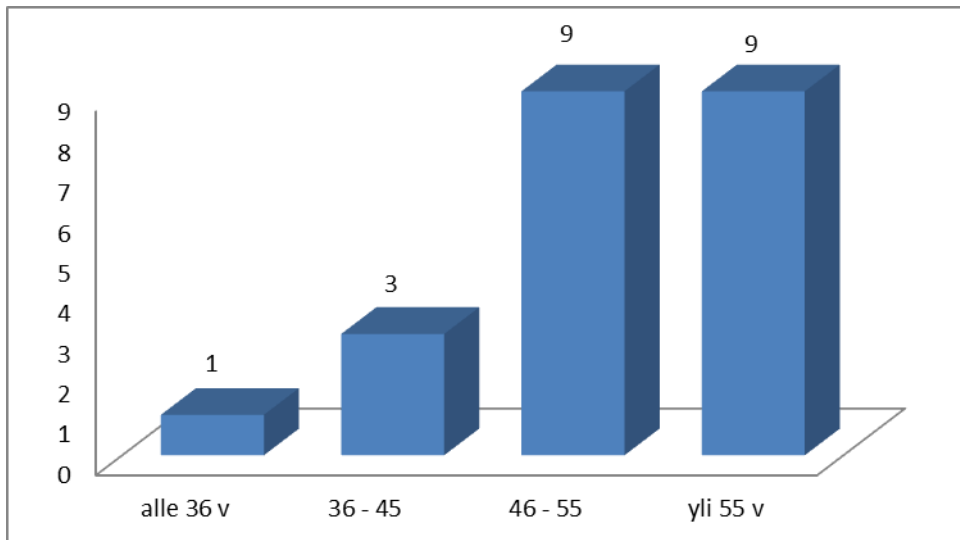
Kuvio 5. Henkilöstön sukupuoli vastuualueittain 31.12.2015

## 1.5 Henkilöstön ikärakenne

- Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2015 oli Kainuun liitossa 52,0 vuotta, naisten keski-ikä oli 47,4 vuotta ja miesten keski-ikä 52,9 vuotta.

Vastuualue	Keski-ikä
Elinkeinot ja aluekehitys	52,2
Alueidenkäyttö	48,6
Hallintopalvelut	53,9

Taulukko 3. Henkilöstön keski-ikä vastuualueittain 31.12.2015



**Kuvio 6. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2015**

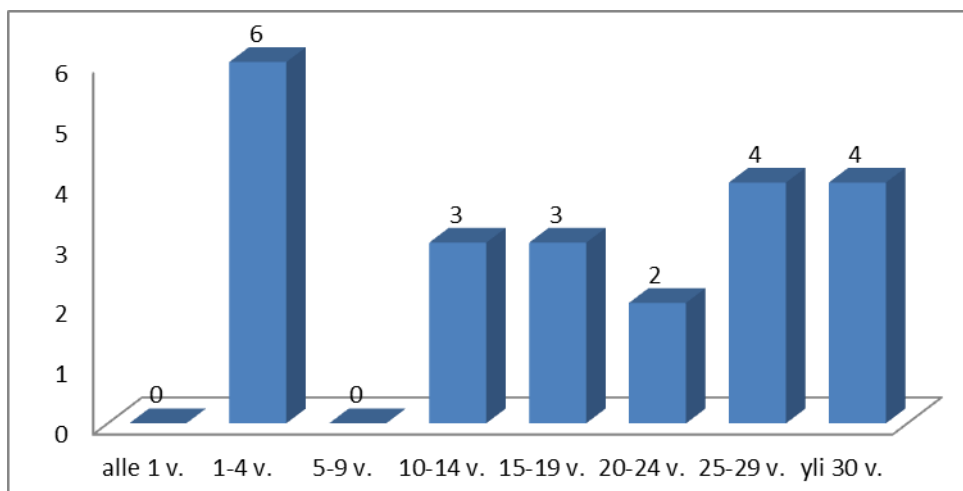
### 1.6 Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2015 jäi eläkkeelle yksi Kainuun liiton palveluksessa oleva henkilö.

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

### 1.7 Palvelussuhteen kesto

- Kainuun liiton palvelukseen siirtynyt vakinainen henkilökunta oli ollut Kainuun kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa keskimäärin 20,7 vuotta. Koko henkilökunnan osalta keskiarvo on 18,6 vuotta.



**Kuvio 7. Henkilöstön palvelussuhteen kesto 31.12.2015**

### 1.8 Verotuskunta

Eniten veronmaksajia oli Kajaanissa (77,2 %), seuraavaksi eniten Sotkamossa (18,2 %) ja Puolangalla (4,5 %). Kainuun ulkopuolelle veronsa maksavia ei ollut.

Verotuskunta	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	% henkilöstöstä
Kajaani	16	1	17	77,3 %
Puolanka	1		1	4,5 %
Sotkamo	3	1	4	18,2 %
Muut kunnat	-	-	-	-

Taulukko 4. Henkilöstön verotuskunta 31.12.2015

## 1.9 Arviointia

- Liiton palveluksessa olevan vakinaisen (91,0 %) henkilökunnan suhde oli määräaikaisen (9,0 %) henkilökunnan suhteeseen verrattuna suurempi kuin kunta-alan keskiarvot (v. 2013 kunta-alan henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan: vakinaisia 78 %, määräaikaisia 22,1 %).
- Vakainainen henkilökunta oli ollut Kainuun kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa pitkään keskimäärin yli 20 vuotta. Keskimääräisen palvelusajan pituus koko henkilöstön osalta kasvoi vuodesta 2014 yli 4 vuotta, koska määräaikaisten työntekijöiden palvelussuhteita päättyi vuoden aikana.
- Koko henkilökunnan keski-ikä Kainuun liitossa (52,0 vuotta) oli korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin (v. 2014 45,7 vuotta) ja kasvoi vuodesta 2014 (48,4 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 2015 tehtiin yhteensä 24,83 henkilötyövuotta (HTV 1= kaikki palvelussuhteet muutettuna täysiksi työvuosiksi).
- Kun kaikki poissaolot vähennettiin pois henkilötyövuosista, tehdyksi työajaksi jäi 20,31 työvuotta (81,8 % teoreettisesta työajasta).

	Henkilötyövuodet 2015	Tehty työaika	%:ia
Kainuun liitto	24,83	20,31	81,8

Taulukko 5. Henkilötyövuodet (HTV 1) ja tehty työaika – koko henkilöstö v. 2015

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.

#### 3.1 Poissaolot työpäivinä

- eri syistä tapahtuneita poissaoloja kertyi kaikkiaan 1 363 työpäivää (vuonna 2014 1 742).
- vuosilomiin kului 890 työpäivää (vuonna 2014 842).
- sairauslomia oli yhteensä 80 työpäivää (vuonna 2014 148 ja v. 2013 64 kpl).
- sarake ”Muu poissaolo” sisältää lähinnä virka- ja työmatkat sekä työaikavapaat. On huomi-  
oitava, että maakuntajohtaja sekä kaksi vastuualuepäällikköä eivät tarvitse virkamatkamää-  
räystä kotimaan matkoille, joten ne puuttuvat tästä tilastoinnista.

	Sairaus	Työtapat.	Perhevap.	Koulutus	Yks./pnen	Yks./pton	Vuosil.	Muu	Yhteensä
Elinkeinot ja aluekehitys	26	0	0	0	0	2	475	190	693
Alueidenkäyttö	46	0	0	7	0	7	172	75	307
Hallintopalvelut	8	0	0	4	0	16	243	92	363
<b>Yhteensä</b>	<b>80</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>890</b>	<b>357</b>	<b>1363</b>

#### Taulukko 6. Poissaolot työpäivinä v. 2015

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 vaati-  
muksia työsuojelutyölle.

	Lukumäärä 2015	Sairauspäivät 2015	Sairausloman kesto kalenteripäivää/ tapaturma 2015
Tapaturmat	2	2	2
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. 2015

Kainuun liitossa tapahtui kaksi työtapaturmaa vuonna 2015.

#### 3.2 Arviointia

- Sairauspoissaoloja oli 3,2 työpäivää / henkilö. Sairauspoissaolot vähenivät merkittävästi  
vuodesta 2014.
- 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.	Lomaraha, -korvaus	Muut kust.	Poissa-olokust.	%
<b>Yhteensä</b>	1 522 757	1 143 980	0	0	74 282	77 894	226 601	14,9 %

**Taulukko 8. Henkilöstökustannukset v. 2015**

% = poissaolokustannusten osuus rahapalkasta (vuonna 2014 15,2 %)

	Tehty työaika htv	Rahapalkka	Työtunti/€
<b>Yhteensä</b>	20,31	1 193 642	32,29 €

**Taulukko 9. Tehdyn työtunnin hinta v. 2015**

Sosiaalikulunnuksia ei ole huomioitu laskelmassa. Laskelmassa on käytetty jakajana toimistotyöajan mukaista vuosituntimäärää (v. 2015 1820 tuntia).

## 5. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI

### 5.1 Rekrytoinnit

Kainuun liittoon oltiin rekrytoimassa vuoden 2015 aikana yksi henkilö toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, mutta maakuntahallitus keskeytti täyttöprosessin.

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

eTyöpöydän kautta koulutusseurannasta saatujen tietojen mukaan liiton täydennyskoulutuksiin käytettiin yhteensä 11 työpäivää vuoden 2015 aikana (21 pv v. 2014). Täydennyskoulutuksiin haekuduttiin myös normaalien virka-/työmatkahakemusten kautta.

Täydennyskoulutuksen tarve vaihtelee vuosittain. Tarvetta arvioidaan henkilöstön peruskoulutuksen, työn vaativuuden, toimenkuvan ja siinä tapahtuvien muutosten perusteella. Vuoden 2015 täy-

dennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin koulutuksessa ollutta henkilöä kohden vaihteli 1-3 päivään.

Liiton täydennyskoulutukseen budjetoitiin vuodelle 2015 yhteensä 25 600 euroa. Koulutuskustannukset olivat 4 213 euroa, joista ulkoisen koulutuksen osuus oli 4 213 euroa. Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen osallistuneiden koulutusajan palkkoja. Täydennyskoulutuskustannukset olivat n. 0,2 % kaikista henkilöstömenoista.

	Koulutuspäivät	Koulutuspäiviä keskimäärin/henkilö
Elinkeinot ja aluekehitys	0	0
Alueidenkäyttö	4	2
Hallintopalvelut	7	2,5
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>11</b>	<b>0,5</b>

**Taulukko 10. Kainuun liiton henkilöstön täydennyskoulutuspäivien yhteismäärä vastuualueittain sekä täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin henkilöä kohden v. 2015.**

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 2015. Johtoryhmä sekä henkilökuntakokous ovat käsitelleet 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.

Liitto järjesti myös 9.6.2015 koko henkilökunnalle sisäisen kehittämispäivän 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 työntekijöi-

den 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	9 (13)	5 (8)	9 (9)
➤ Muu terveydenhoito		6 (15)	
Työpaikkakäynti (KL I)	1 käynti (2)	1 käynti (2)	7 käyntiä (3)
Sairaanhoito (KL II) kpl			
➤ Vastaanottokäynnit	101 (116)	3 (16)	33 (13)

**Taulukko 11. Kainuun liiton käyttämät työterveyspalvelut v. 2015, työterveyshuollossa käynnit (suluissa vuoden 2014 käynnit)**

Työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät	v. 2015 päivinä	%
Lääkärien kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	33 (41)	100 %
Hoitajien kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	0	0 %
Lääkärien ja hoitajien kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	33 (41)	100 %
Kaikki sairauspoissaolot työpäivinä yhteensä	80 (148)	
Kajaanin Lääkärikeskus Oy:n osuus sairauspoissaolopäivistä	33 (80)	41 %

**Taulukko 12. Kainuun liiton käyttämät työterveyspalvelut v. 2015, työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät (suluissa vuoden 2014 päivät)**

Kainuun liiton henkilöstön työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat vuonna 2014 yhteensä noin 16 483 euroa (18 143 € v. 2014).