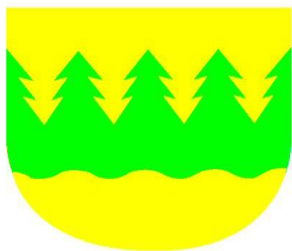


Henkilöstöraportti 2016

Kainuun liitto



Kainuun liitto

TIIVISTELMÄ

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	3
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	7
1.9 Arviointia	7
2. TYÖAIKA JA TYÖPANOS	8
3. POISSAOLOT	9
3.1 Poissaolot työpäivinä	9
3.2 Arviointia	9
4. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	10
4.1 Henkilöstökustannukset	10
5. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI	10
5.1 Rekrytoinnit	10
6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	10
6.1 Osaamisen kehittäminen	10
6.2 Henkilöstön täydennyskoulutus	10
7. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI	11
7.1 Työhyvinvointi	11
7.2 Työterveyspalvelut	11

TIIVISTELMÄ

Henkilöstövoimavarat

Vuoden 2016 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 hyvin vuoteen 2015 tiettyjen tunnuslukujen osalta, mikä oli Kainuun liiton kolmas toimintavuosi hallintokokeilun päätyttyä v. 2012. Pieni henkilöstömäärä voi kuitenkin esimerkiksi aiheuttaa joissain luvuissa suuria eroja edelliseen vuoteen verrattuna.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2016 lopussa Kainuun liiton palvelussuhteiden määrä oli 23, joka oli yksi palvelussuhde enemmän kuin vuoden 2015 lopussa. Vakinaisten palvelussuhteiden määrä oli 87 % ja määräaikaisen palvelussuhteiden määrä 13 % kaikista palvelussuhteista. Liiton henkilöstöstä naisia oli 56,5 % ja miehiä 43,4 %. Eläkkeelle siirtyi vuoden 2016 aikana yksi henkilö.

Henkilöstön osaaminen

Vuoden 2016 aikana henkilöstön osaamisen kehittämisen koulutuskustannuksiin (koulutuskustannukset eivät sisällä palkkauskustannuksia) käytettiin n. 11 033 euroa ja yhteensä 26 työpäivää. Osaamisen kehittämiseen käytettiin 0,7 % koko liiton henkilöstömenoista, missä oli yli 2,5-kertainen kasvu edelliseen vuoteen verrattuna. On kuitenkin otettava huomioon, että osa normaaleina virkamatkoina tehtävistä poissaoloista sisältää myös koulutukseksi katsottavia osioita ja ne luvut eivät sisälly edellisiin.

Henkilöstön terveys ja työkyky

Sairauspoissaoloja kertyi keskimäärin 2,7 työpäivää henkilöä kohden. Sairauspoissaolot vähenivät vuoteen 2015 verrattuna. Työtapaturmia vuoden 2015 aikana ei tapahtunut. Terveysprosentti eli yhtään henkilöä ei ollut sairaana oli keskimääräisestä henkilöluvusta 23 viime vuoden aikana 65 %.

Henkilöstön työajan käyttö

Tehty työaika vuonna 2016 oli 84,6 % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta, jossa muutosta vuoden 2015 lukuun 83,8 oli nousua 0,8 %:a (v. 2012 Kainuun maakunta –kuntayhtymän aikana 72,5 %).

Henkilöstökulut

Maksetut palkat ja palkkiot olivat vuonna 2016 yhteensä 1 471 185 euroa, jossa on 5,8 % vähenystä vuoteen 2015. Työhyvinvointiin panostettiin sekä välittöminä että välillisinä kustannuksina. Välittöminä kustannuksina käytettiin henkilöstöetuuksiin 3 297 euroa. Välillisiä kustannuksia on vaikea arvioida. Työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat yhteensä noin 14 182 euroa.

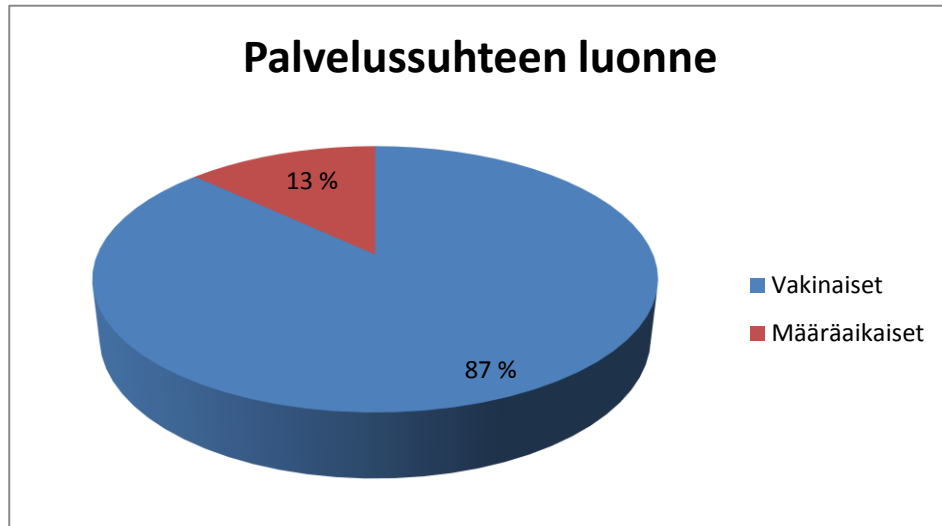
Harri Turkulainen
hallintopäällikkö

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

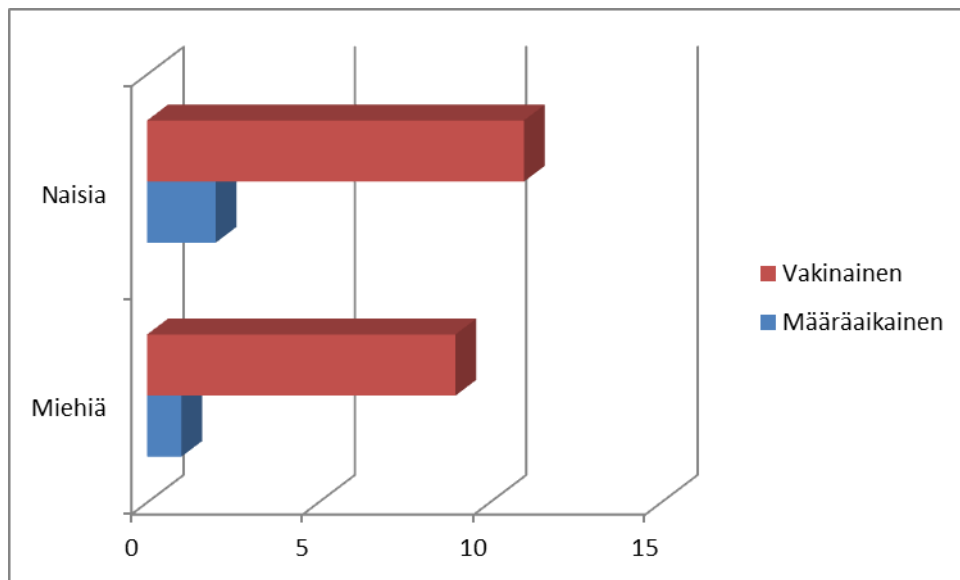
1.1 Palvelussuhteen luonne

Kainuun liitossa voimassaolevia palvelussuhteita oli 31.12.2016

- yhteensä 23, joista
- toistaiseksi voimassa olevia (vakinaisia) 20, (87,0 %) ja
- määräaikaisia 3, (13,0 %)



Kuvio 1. Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2016

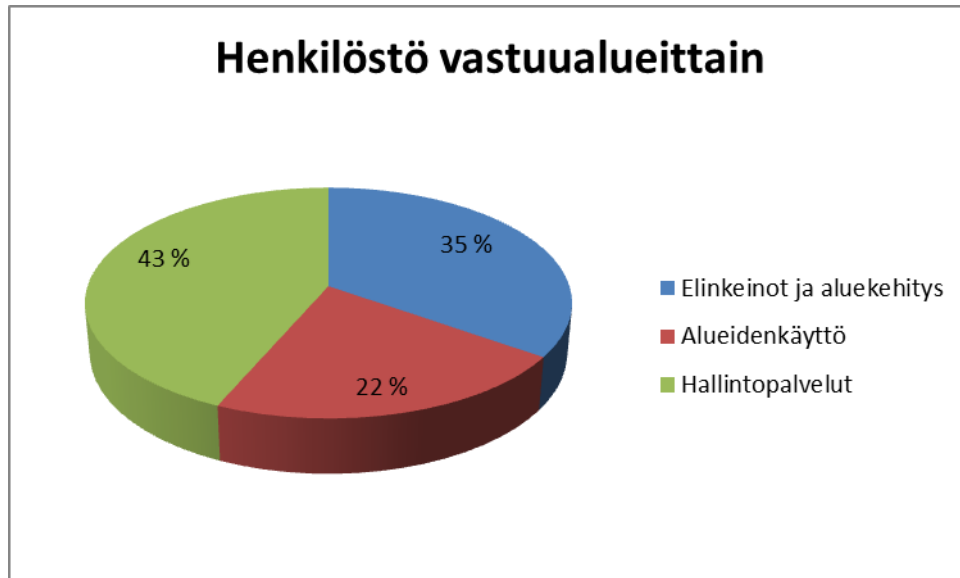


Kuvio 2. Palvelussuhteen luonne sukupuolen mukaan 31.12.2016

1.2 Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain

Palvelussuhdemäärältään vastuualueet olivat

- elinkeinot ja aluekehitys 8 (34,8 %)
- alueidenkäyttö 5 (21,7 %)
- hallintopalvelut 10 (43,5 %)



Kuvio 3. Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain 31.12.2016

Määräaikaisista palvelussuhteista kaksi oli hallintopalveluissa 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)
2016	22,63	0,00	24,64	19,15
2015	24,83	0,60	24,23	20,31

Taulukko 1. Henkilöstö henkilötyövuosina (HTV 2) v. 2016

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

Vuosi	HTV 2	Tehty työaika	%-osuus
2016	22,64	19,15	84,6 %
2015	24,23	20,31	83,8 %
2014	26,62	22,19	83,3 %

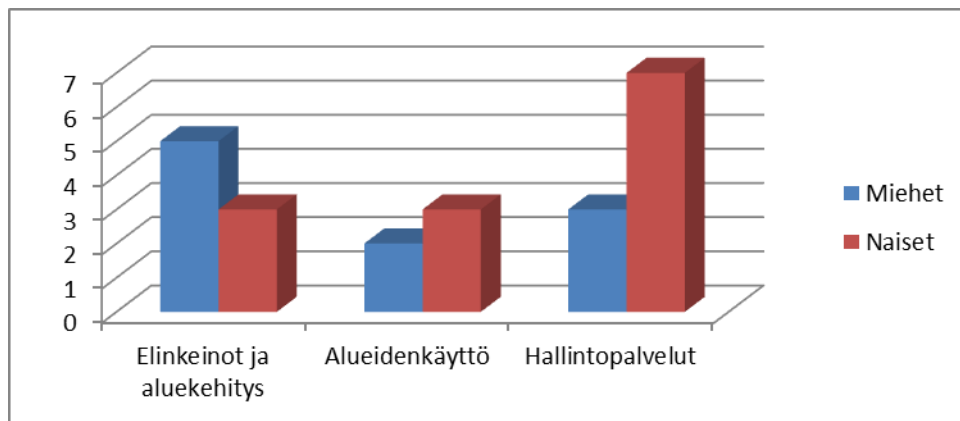
Taulukko 2. Tehdyn työajan osuus teoreettisesta työajasta v. 2016

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, (56,5 %) ja miehiä oli 10, (43,5 %)



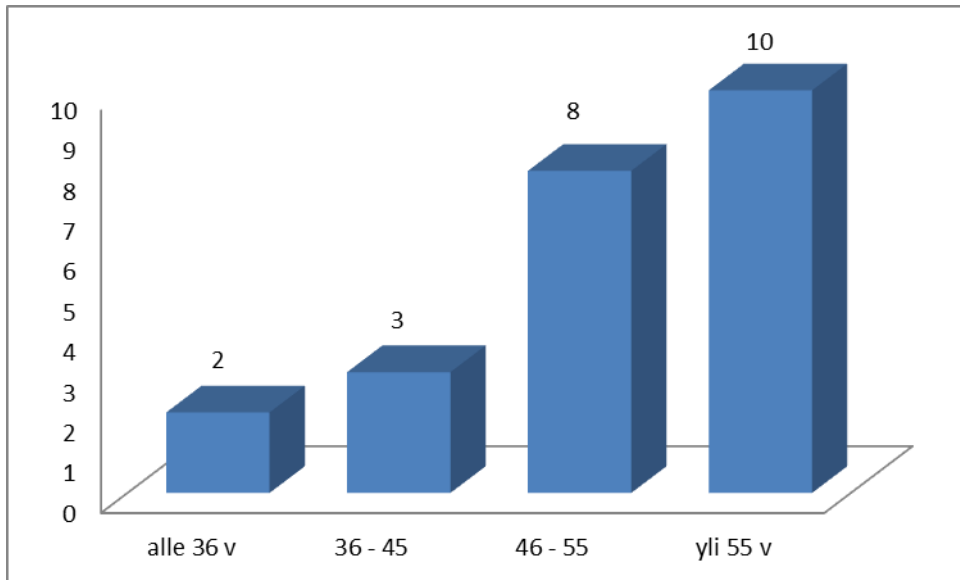
Kuvio 5. Henkilöstön sukupuoli vastualueittain 31.12.2016

1.5 Henkilöstön ikärakenne

- Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2016 oli Kainuun liitossa 51,5 vuotta (v. 2015 se oli 52,0 v.), naisten keski-ikä oli 49,3 vuotta ja miesten keski-ikä 54,4 vuotta.

Vastuualue	Keski-ikä
Elinkeinot ja aluekehitys	51,9
Alueidenkäyttö	49,6
Hallintopalvelut	52,2

Taulukko 3. Henkilöstön keski-ikä vastualueittain 31.12.2016



Kuvio 6. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2016

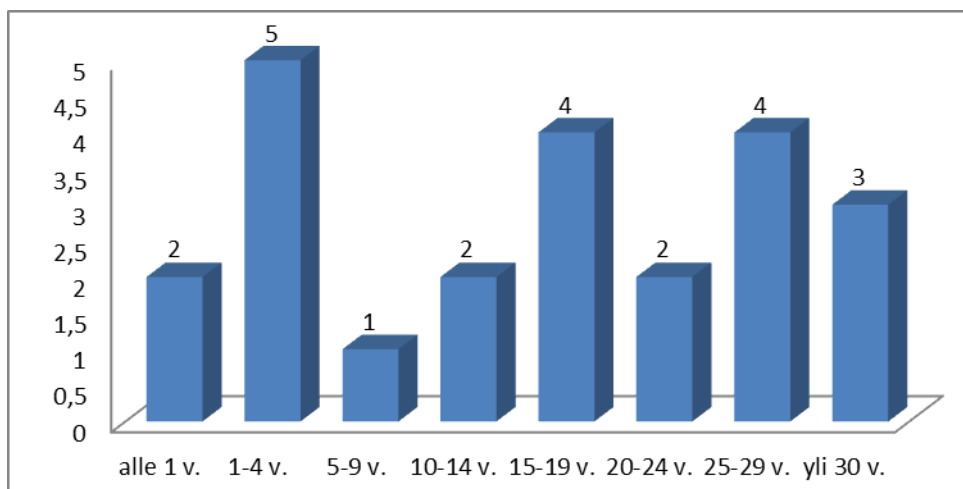
1.6 Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2016 jäi eläkkeelle yksi Kainuun liiton palveluksessa ollut 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 19,9 vuotta. Koko henkilökunnan osalta keskiarvo on 17,5 vuotta.



Kuvio 7. Henkilöstön palvelussuhteen kesto 31.12.2016

1.8 Verotuskunta

Eniten veronmaksajia oli Kajaanissa (69,7 %), seuraavaksi eniten Sotkamossa (17,4 %) ja sitten Puolangalla sekä Hyrynsalmella (molemmissa 4,3 %). Kainuun ulkopuolelle veronsa maksavia oli yksi.

Verotuskunta	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	% henkilöstöstä
Hyrynsalmi	1	-	1	4,3 %
Kajaani	15	1	16	69,7 %
Puolanka	1	-	1	4,3 %
Sotkamo	3	1	4	17,4 %
Muut kunnat	-	1	1	4,3 %

Taulukko 4. Henkilöstön verotuskunta 31.12.2016

1.9 Arviointia

- Liiton palveluksessa olevan vakinaisen (87 %) henkilökunnan suhde oli määräaikaiseen (13 %) henkilökuntaan verrattuna suurempi kuin kunta-alan keskiarvot (v. 2015 kunta-alan henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan: vakinaisia 79 % ja määräaikaisia 21 %).
- Vakainainen henkilökunta on ollut Kainuun kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa pitkään keskimäärin noin 20 vuotta. Keskimääräisen palvelusajan pituus koko henkilöstön osalta laski vuodesta 2015 noin 1,5 vuotta, koska vuoden aikana eläköityi pitkäaikainen työntekijä ja vastaavasti rekrytoitiin kaksi määräaikaista työntekijää.
- Koko henkilökunnan keski-ikä Kainuun liitossa (51,5 vuotta) oli korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin (v. 2015 45,8 vuotta), mutta laski hieman vuodesta 2015 (52,0 vuotta).

2. TYÖAIKA JA TYÖPANOS

Työpanos saadaan seuraavalla laskentakaavalla: kalenterivuoden päivät vähennettynä lauantaille, 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 2016 tehtiin yhteensä 22,63 henkilötyövuotta (HTV 1= kaikki palvelussuhteet muutettuna täysiksi työvuosiksi).
- Kun kaikki poissaolot vähennettiin pois henkilötyövuosista, tehdyksi työajaksi jäi 19,15 työvuotta (84,6 % teoreettisesta työajasta).

	Henkilötyövuodet 2015	Tehty työaika	%:ia
Kainuun liitto	22,63	19,15	84,6

Taulukko 5. Henkilötyövuodet (HTV 1) ja tehty työaika – koko henkilöstö v. 2016

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 1 238 työpäivää (vuonna 2015 1 363).
- vuosilomiin kului 786 työpäivää (vuonna 2015 890).
- sairauslomia oli yhteensä 61 työpäivää (vuonna 2015 80 ja v. 2014 148 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	54	0	0	6	0	2	337	172	571
Alueidenkäyttö	6	0	0	5	0	12	177	70	270
Hallintopalvelut	1	0	0	15	0	1	272	108	397
	61	0	0	26	0	15	786	350	1238

Taulukko 6. Poissaolot työpäivinä v. 2016

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 2016	Sairauspäivät 2016	Sairausloman kesto kalenteripäivää/ tapaturma 2016
Tapaturmat	0	0	0
Työmatkatapaturmat	0	0	0
Ammattitaudit	0	0	0
Yhteensä	0	0	0

Taulukko 13. Työtapaturmat ja ammattitaudit v. 2016

Kainuun liitossa ei tapahtunut työtapaturmia vuonna 2016.

3.2 Arviointia

- Sairauspoissaoloja oli keskimäärin 2,7 työpäivää / henkilö. Sairauspoissaolot vähenivät
vuodesta 2015.
- KT:n tilaston mukaan vuonna 2015 kunta-alan keskimääräiset sairauspoissaolot olivat 16,5
työpäivää / henkilö.
- Terveysprosentti vuonna 2016 oli 65 %. Eli henkilökuntamäärästä (23 henkilöä) viime vuo-
den aikana yhtään sairauspäivää ei ollut 65 %:lla heistä.

4. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

4.1 Henkilöstökustannukset

	Raha-palkka	Vars. kk-palkk.	Lisä- ja ylityöt	Työaika-korv.	Lomaraha-korvaus	Muut kust.	Poissa-olokust.	%
Yhteensä	1 453 274	1 062 187	1 011	0	59 818	44 558	285 700	19,7 %

Taulukko 8. Henkilöstökustannukset v. 2016

% = poissaolokustannusten osuus rahapalkasta (vuonna 2015 14,9 %)

5. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI

5.1 Rekrytoinnit

Kainuun liittoon rekrytoitiin vuoden 2016 aikana kaksi henkilöä toistaiseksi voimassa olevaan tehtävään (tehtävien vastaanotto siirtyi kuitenkin vuoden 2017 puolelle) sekä yksi määräaikaiseen tehtävään (~maakuntaudistus).

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) käytettiin sähköistä kehityskeskustelua vuosina 2011 – 2015. Vuonna 2016 kehityskeskusteluja varten otettiin käyttöön omiin tarpeisiin muokattu lomake, jota ei tallennettu sähköiseen järjestelmään.

6.2 Henkilöstön täydennys- ym. koulutus

eTyöpöydän kautta koulutusseurannasta saatujen tietojen mukaan liiton täydennys- ym. koulutukseen käytettiin yhteensä 26 työpäivää vuoden 2016 aikana (11 pv v. 2015). Täydennyskoulutuksiin hakeuduttiin myös normaalien virka-/työmatkahakemusten kautta silloin kuin ne olivat seminaarityyppisiä ilman erillistä osallistumismaksua tapahtuvia tilaisuuksia. Lisäksi esim. syksyllä 2016 oli ½-1 pv mittaisia koulutuksia uuden extranet-työtilan käyttöönottoon, joihin ei tarvinnut hakea erillistä koulutusmääräystä.

Täydennyskoulutuksen tarve vaihtelee vuosittain. Tarvetta arvioidaan henkilöstön peruskoulutuksen, työn vaativuuden, toimenkuvan ja siinä tapahtuvien muutosten perusteella. Vuoden 2016 täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin koulutuksessa ollutta henkilöä kohden vaihteli 1-3 päivään.

Liiton täydennys- ym. koulutukseen budjetoitiin vuodelle 2016 yhteensä 17 300 euroa. Koulutuskustannukset olivat 11 033 euroa (v. 2015 4 213 €), joista ulkoisen koulutuksen osuus oli 11 033 euroa. Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen osallistuneiden koulutusajan palkkoja.

Täydennys- ym. koulutuskustannukset olivat n. 0,75 % (v. 2015 0,2 %) kaikista henkilöstömenoista.

	Koulutuspäivät	Koulutuspäiviä keskimäärin/henkilö
Elinkeinot ja aluekehitys	6	0,75
Alueidenkäyttö	5	1,0
Hallintopalvelut	15	1,5
Kaikki yhteensä	26	1,1

Taulukko 9. Kainuun liiton henkilöstön täydenniskoulutuspäivien yhteismäärä vastuualueittain sekä täydenniskoulutuspäivien määrä keskimäärin henkilöä kohden v. 2016.

Vaade henkilöstön osaamisen kehittämistä 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 vuoden aikana koko henkilökunnalle kaksi puolen päivän mittaista sisäisen kehittämisen päivää sekä yhden koko päivän mittaisen 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 työntekijöiden työkyvyn edistämisestä ja työkyvyttömyyden ehkäisemisestä. Muuttuneet tavoitteet ja korvattavuuden muutokset on huomioitu myös työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa.

Työterveyshuollossa käynnit	Työterveyslääkäri	Työterveyshoitaja	Työterveysfysioterapeutti
Terveystarkastukset (KL I) kpl			
➤ Terveystarkastukset	3 (9)	5 (5)	
➤ Muu terveydenhoito		2 (6)	
Työpaikkakäynti (KL I)			
Sairaanhoito (KL II) kpl			
➤ Vastaanottokäynnit	81 (101)	7 (3)	29 (33)

Taulukko 10. Kainuun liiton käyttämät työterveyspalvelut v. 2016, työterveyshuollossa käynnit (suluissa vuoden 2015 käynnit)

Työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät	v. 2016 päivinä	%
Lääkärien kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	27 (33)	100 %
Hoitajien kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	0	0 %
Lääkärien ja hoitajien kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	27 (33)	100 %
Kaikki sairauspoissaolot työpäivinä yhteensä	x (80)	
Kajaanin Lääkärikeskus Oy:n osuus sairauspoissaolopäivistä	27 (33)	41 %

Taulukko 11. Kainuun liiton käyttämät työterveyspalvelut v. 2016, työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät (suluissa vuoden 2015 päivät)

Kainuun liiton henkilöstön työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat vuonna 2016 yhteensä noin 14 182 euroa (16 483 € v. 2015).