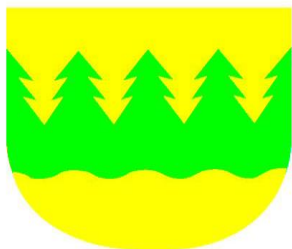


Henkilöstöraportti 2017

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 täydennys- ym. koulutus	10
7. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI	11
7.1 Työhyvinvointi	11
7.2 Työterveyspalvelut	11

TIIVISTELMÄ

Henkilöstövoimavarat

Vuoden 2017 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 2016 tiettyjen tunnuslukujen osalta, mikä oli Kainuun liiton neljäs toimintavuosi hallintokokeilun päätyttyä v. 2012. Pieni henkilöstömäärä voi kuitenkin esimerkiksi aiheuttaa joissain luvuissa suuria eroja edelliseen vuoteen verrattuna.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2017 lopussa Kainuun liiton palvelussuhteiden määrä oli 26, joka oli kolme palvelussuhdetta enemmän kuin vuoden 2016 lopussa. Vakinaisten palvelussuhteiden määrä oli 73 % ja määräaikaisen palvelussuhteiden määrä 27 % kaikista palvelussuhteista. Liiton henkilöstöstä naisia oli 17 ja miehiä 9. Eläkkeelle siirtyi vuoden 2017 aikana yksi henkilö.

Henkilöstön osaaminen

Vuoden 2017 aikana henkilöstön osaamisen kehittämisen koulutuskustannuksiin (koulutuskustannukset eivät sisällä palkkauskustannuksia) käytettiin n. 4 506,12 euroa ja yhteensä 10 työpäivää. Osaamisen kehittämiseen käytettiin 0,3 % koko liiton henkilöstömennoista. 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

Sairauspoissaolopäiviä kertyi yhteensä 123 työpäivää. Vuonna 2017 sairauspoissaolopäivät lisääntyivät vuoteen 2016 verrattuna (v. 2016 yht. 61 sairauspoissaolopäivää). Vuoden 2017 aikana sattui yksi työtaturma.

Henkilöstökulut

Maksetut palkat ja palkkiot olivat vuonna 2017 yhteensä 1 701 837 euroa, jossa on 15,7 % lisäystä vuoteen 2016. Lisäys johtuu maakuntauudistukseen liittyvistä henkilöstökrytoinneista ja muista henkilöstöjärjestelyistä. Työhyvinvointiin panostettiin sekä välittöminä että välillisinä kustannuksina. Välittöminä kustannuksina käytettiin henkilöstöetuuksiin 2600 euroa. Välillisiä kustannuksia on vaikea arvioida. Työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat yhteensä noin 16 131,23 euroa.

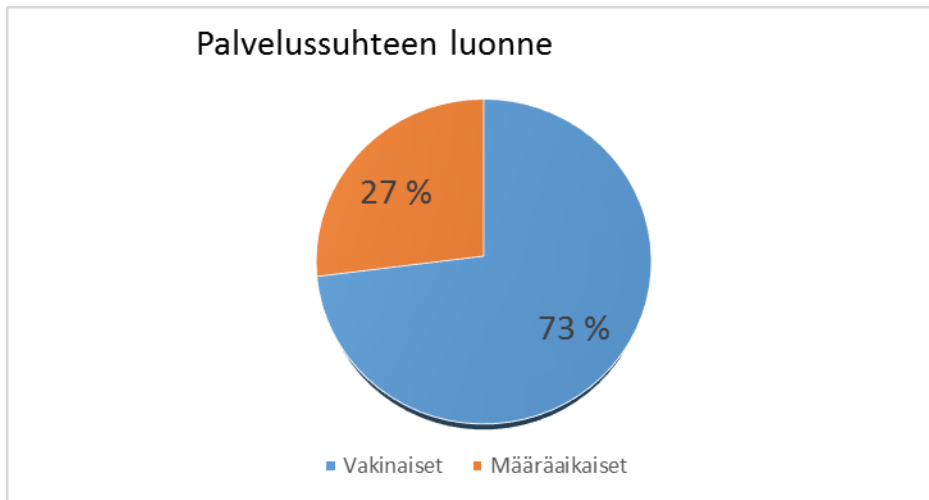
Paula Halonen
hallintopäällikkö

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

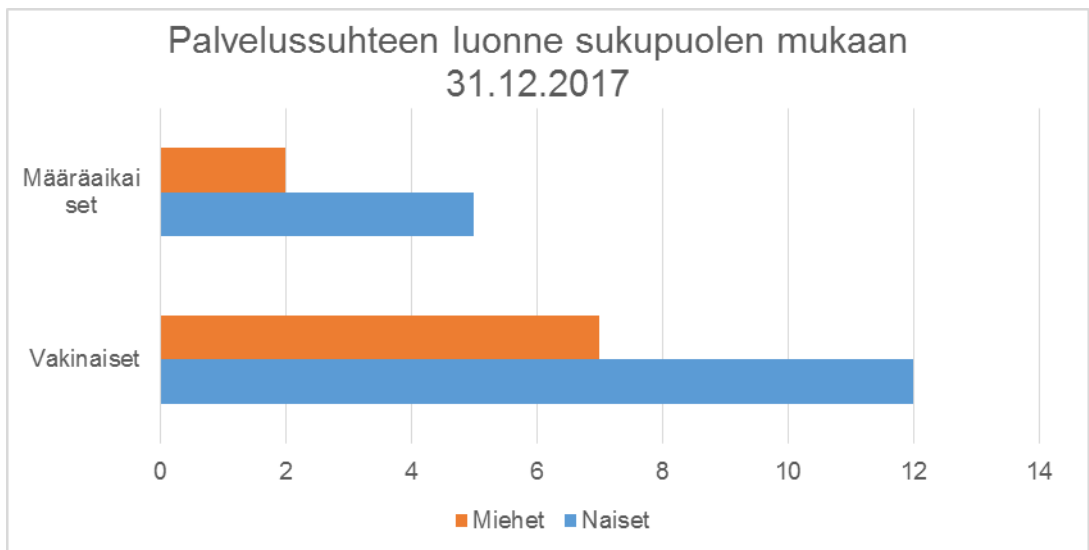
1.1 Palvelussuhteen luonne

Kainuun liitossa voimassaolevia palvelussuhteita oli 31.12.2017

- yhteensä 26, joista
- toistaiseksi voimassa olevia (vakinaisia) 19, (73 %) ja
- määräaikaisia 7, (27 %)



Kuvio 1. Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2017



Kuvio 2. Palvelussuhteen luonne sukupuolen mukaan 31.12.2017

1.2 Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain

Palvelussuhdemäärältään vastuualueet olivat

- elinkeinot ja aluekehitys 11 (44 %)
- alueidenkäyttö 5 (20 %)
- hallintopalvelut 9 (36 %)



Kuvio 3. Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain 31.12.2017

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)
2017	26,09	0,00	25,72	22,21
2016	22,63	0,00	22,64	19,15

Taulukko 1. Henkilöstö henkilötyövuosina (HTV 2) v. 2017

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

Vuosi	HTV 2	Tehty työaika	%-osuus
2017	22,21	26,09	85,1 %
2016	22,64	19,15	84,6 %
2015	24,23	20,31	83,8 %

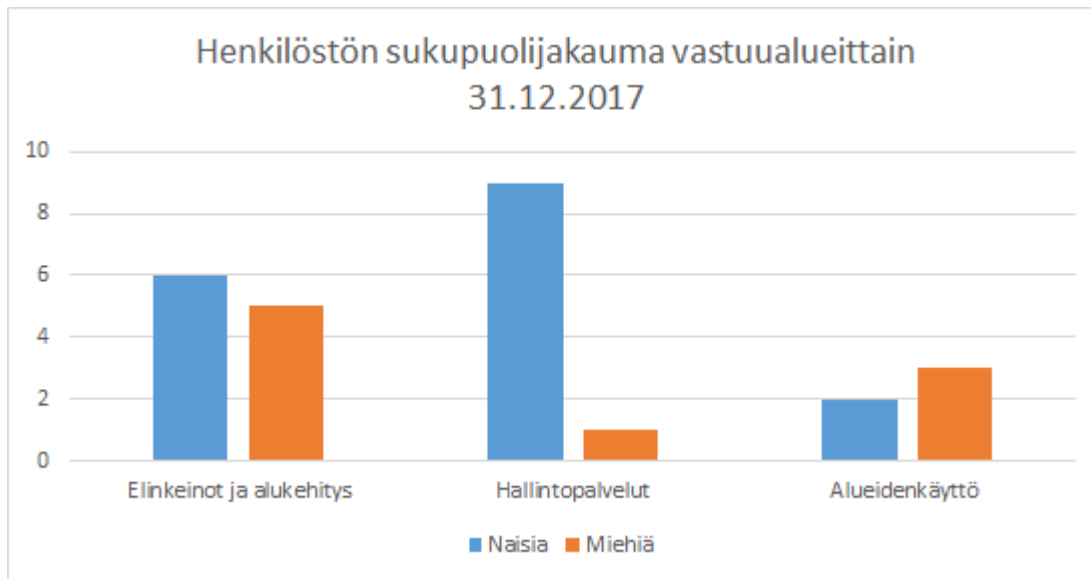
Taulukko 2. Tehdyn työajan osuus teoreettisesta työajasta v. 2017

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 17 (65 %) ja miehiä oli 9 (35 %)



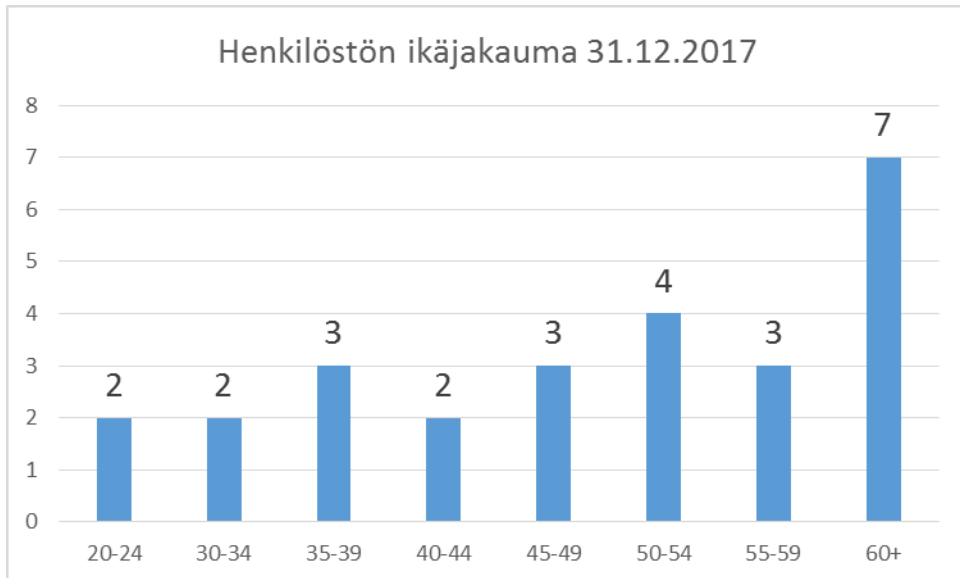
Kuvio 4. Henkilöstön sukupuoli vastualueittain 31.12.2017

1.5 Henkilöstön ikärakenne

- Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2017 oli Kainuun liitossa 49,20 vuotta (v. 2016 se oli 51,5 v., v. 2015 se oli 52,0 v.), naisten keski-ikä oli 45,56 vuotta ja miesten keski-ikä 55,67 vuotta.

Vastuualue	Keski-ikä
Elinkeinot ja aluekehitys	50,00
Alueidenkäyttö	53,75
Hallintopalvelut	54,70

Taulukko 3. Henkilöstön keski-ikä vastualueittain 31.12.2017



Kuvio 5. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2017

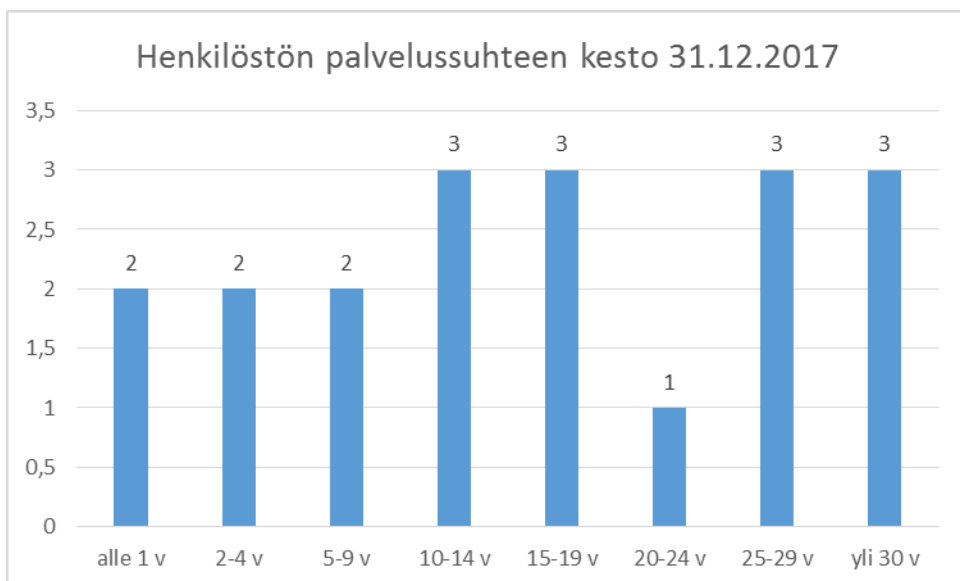
1.6 Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2017 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 17,2 vuotta.



Kuvio 7. Henkilöstön palvelussuhteen kesto 31.12.2017

1.8 Verotuskunta

Eniten veronmaksajia oli Kajaanissa (73,1 %), seuraavaksi eniten Sotkamossa (19,2 %) ja sitten Puolangalla sekä Hyrynsalmella (molemmissa 3,85 %).

Verotuskunta	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	% henkilöstöstä
Hyrynsalmi	1	-	1	3,85 %
Kajaani	16	3	19	73,1 %
Puolanka	1	-	1	3,85 %
Sotkamo	3	2	5	19,2 %
Muut kunnat	-	-	-	

Taulukko 4. Henkilöstön verotuskunta 31.12.2017

1.9 Arviointia

- Liiton palveluksessa olevan vakinaisen (73 %) henkilökunnan suhde oli määräaikaiseen (27 %) henkilökuntaan verrattuna pienempi kuin kunta-alan keskiarvot (esim. v. 2016 kunta-alan henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan: vakinaisia 88 % ja määräaikaisia 12 %).
- Vakainainen henkilökunta on ollut Kainuun kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa pitkään keskimäärin noin 20 vuotta.
- Koko henkilökunnan keski-ikä Kainuun liitossa (49,20 vuotta) oli matalampi kuin kunta-alalla keskimäärin (52,8 vuotta v. 2016).

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 2017 tehtiin yhteensä 26,09 henkilötyövuotta (HTV 1= kaikki palvelussuhteet muutettuna täysiksi työvuosiksi).
- Kun kaikki poissaolot vähennettiin pois henkilötyövuosista, tehdyksi työajaksi jäi 22,21 työvuotta (85,1 % teoreettisesta työajasta).

	Henkilötyövuodet 2017	Tehty työaika	%:ia
Kainuun liitto	26,09	22,21	85,1

Taulukko 5. Henkilötyövuodet (HTV 1) ja tehty työaika – koko henkilöstö v. 2017

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 oli yksi) ja kuntoutustuet.

3.1 Poissaolot työpäivinä

- eri syistä tapahtuneita poissaoloja kertyi kaikkiaan 1 495 työpäivää (vuonna 2016 1 238).
- vuosilomiin kului 793 työpäivää (vuonna 2016 786).
- sairauslomia oli yhteensä 123 työpäivää (vuonna 2016 61 ja v. 2015 80 kpl).
- sarake ”Muu poissaolo” sisältää lähinnä virka- ja työmatkat sekä työaikavapaat. On huomioidava, että maakuntajohtaja sekä kaksi vastuualuepäällikköä eivät tarvitse virkamatkamääräystä kotimaan matkoille, joten ne puuttuvat tästä tilastoinnista.

	Sairauslomat	Työtapat.	Perhevap.	Koulutus	Yks./pnen	Yks./pton	Vuosilom.	Muu	Yhteensä
Elinkeinot ja aluekehitys	15	0	7	5	259	88	361	0	735
Alueidenkäyttö	76	0	0	0	76	0	141	0	293
Hallintopalvelut	32	0	5	5	126	8	291	0	467
Yhteensä	123	0	12	10	461	96	793	0	1 495

Taulukko 6. Poissaolot työpäivinä v. 2017

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 2017	Sairauspäivät 2017	Sairausloman kesto kalenteripäivää/ tapaturma 2017
Tapaturmat	0	0	0
Työmatkatapaturmat	1	0	0
Ammattitaudit	0	0	0
Yhteensä	0	0	0

Taulukko 7. Työtapatuomat ja ammattitaudit v. 2017

Kainuun liitossa tapahtui yksi pieni työtaturma vuonna 2017.

3.2 Arviointia

- Poissaolot ovat lisääntyneet vuonna 2017 (1 495 työpäivää) verrattuna vuoteen 2016 (1 238 työpäivää).
- Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 123 päivää. Sairauspoissaolopäivät lisääntyivät vuodesta 2016.

4. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

4.1 Henkilöstökustannukset

	Rahapalkka, kokonaismenot	Vars. kk-palkat	Lisä- ja ylityöt	Työaika- korv.	Lomaraha- korvaus	Palkat ja palkkiot	Henkilöstö- sivukulut	Poissa- olokustan- nukset	%
Yhteensä	1 701 836,93	1 267 425,70	0,00	0,00	49 135,07	72 628,27	312 647,89	244 073,00	19,28

Taulukko 8. Henkilöstökustannukset v. 2017

% = poissaolokustannusten % -osuus on laskettu varsinaisista kk-palkoista.

5. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI

5.1 Rekrytoinnit

Kainuun liittoon rekrytoitiin vuoden 2017 aikana kaksi henkilöä toistaiseksi voimassa olevaan tehtävään sekä kaksi henkilöä määräaikaisiin tehtäviin.

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) käytettiin sähköistä kehityskeskustelua vuosina 2011 – 2015. Vuonna 2016 kehityskeskusteluja varten otettiin käyttöön omiin tarpeisiin muokattu lomake, jota ei tallennettu sähköiseen järjestelmään. Tämän lomakkeen käyttöä kehityskeskusteluissa jatkettiin vuonna 2017.

6.2 Henkilöstön täydennys- ym. koulutus

eTyöpöydän kautta koulutusseurannasta saatujen tietojen mukaan liiton täydennys- ym. koulutuksiin käytettiin yhteensä 10 työpäivää vuoden 2017 aikana (26 pv v. 2016). Täydennyskoulutuksiin hakeuduttiin myös normaalien virka-/työmatkahakemusten kautta silloin kuin ne olivat seminaarityyppisiä ilman erillistä osallistumismaksua tapahtuvia tilaisuuksia.

Täydennyskoulutuksen tarve vaihtelee vuosittain. Tarvetta arvioidaan henkilöstön peruskoulutuksen, työn vaativuuden, toimenkuvan ja siinä tapahtuvien muutosten perusteella. Vuoden 2017 täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin koulutuksessa ollutta henkilöä kohden vaihteli 1-3 päivään.

Liiton täydennys- ym. koulutukseen budjetoitiin vuodelle 2017 yhteensä 11 500 euroa. Koulutuskustannukset olivat 4 506,12 euroa (v. 2016 11 033 €). Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen osallistuneiden koulutusajan palkkoja. Täydennys- ym. koulutuskustannukset olivat n. 0,3 % (v. 2016 0,75 %) kaikista henkilöstömenoista.

	Koulutuspäivät	Koulutuspäiviä keskimäärin/henkilö
Elinkeinot ja aluekehitys	5	0,55
Alueidenkäyttö		
Hallintopalvelut	5	0,45
Kaikki yhteensä	10	0,20

Taulukko 9. Kainuun liiton henkilöstön täydennyskoulutuspäivien yhteismäärä vastuualueittain sekä täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin henkilöä kohden v. 2017.

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 on suoritettu TYHY & Tuottavuus –kehittämishankkeeseen liittyvä henkilöstön työhyvinvointikartoitus. Työhyvinvointikartoituksen suoritti KoulutusAvain Oy. KoulutusAvain Oy esitteli loppukartoituksen tulokset Kainuun liiton henkilöstökokouksessa 22.11.2017. Tulosten 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.

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. Keväästä 2017 lähtien Kainuun liiton työterveyshuollon palvelut on toteuttanut Mehiläinen.

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	5 (3)	7 (5)	14
➤ Muu terveydenhoito	2	2 (2)	
Työpaikkakäynti (KL I)			
Sairaanhoito (KL II) kpl			
➤ Vastaanottokäynnit	73 (81)	14 (7)	31 (29)

Taulukko 10. Kainuun liiton käyttämät työterveyspalvelut v. 2017, työterveyshuollossa käynnit (suluissa vuoden 2016 käynnit)

Työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät	v. 2017 päivinä	%
Lääkärien kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	95 (27)	100 %
Hoitajien kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	0	0 %
Lääkärien ja hoitajien kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	95 (27)	100 %
Kaikki sairauspoissaolot työpäivinä yhteensä		
(Kajaanin Lääkärikeskus Oy:n) Mehiläinen Kajaani osuus sairauspoissaolopäivistä		

Taulukko 11. Kainuun liiton käyttämät työterveyspalvelut v. 2017, työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät (suluissa vuoden 2016 päivät)

Kainuun liiton henkilöstön työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat vuonna 2017 yhteensä noin 16 131,23 € (14 182 € v. 2016).