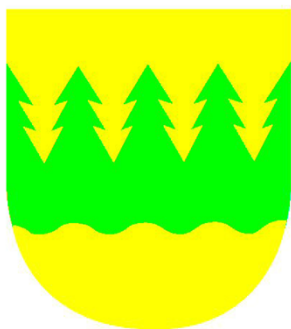


Erillisliite nro: 1 Asia nro: 6
Tarkastuslautakunta 29.03.2018 § xx
Maakuntahallitus 18.03.2019 § 43

Henkilöstöraportti 2018 Kainuun liitto



Kainuun liitto

SISÄLLYSLUETTELO

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 2018 henkilöstöraportin tunnusluvut antavat liiton henkilöstövoimavarojen tilanteesta kokonaisnäkemyksen, jonka perusteella henkilöstön tilaa voidaan arvioida ja suunnata kehittämistoimenpiteitä henkilöstöstrategian painopistealueille organisaation eri tasoilla. Lukuja voidaan verrata hyvin vuoteen 2017 tiettyjen tunnuslukujen osalta. Pieni henkilöstömäärä voi kuitenkin esimerkiksi aiheuttaa joissain luvuissa suuria eroja edelliseen vuoteen verrattuna.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2018 lopussa Kainuun liiton palvelussuhteiden määrä oli 27, joka oli yksi palvelussuhde enemmän kuin vuoden 2017 lopussa. Vakinaisten palvelussuhteiden määrä oli 66,67 % ja määräaikaisen palvelussuhteiden määrä 33,33 % kaikista palvelussuhteista. Liiton henkilöstöstä naisia oli 17 ja miehiä 10. Eläkkeelle siirtyi vuoden 2018 aikana yksi henkilö.

Henkilöstön osaaminen

Vuoden 2018 aikana henkilöstön osaamisen kehittämisen koulutuskustannuksiin (koulutuskustannukset eivät sisällä palkkauskustannuksia) käytettiin 5 490 euroa. Osaamisen kehittämiseen käytettiin 0,32 % koko liiton henkilöstömenoista. Osa normaaleina virkamatkoina tehtävistä poissaoloista sisältää myös koulutukseksi katsottavia osioita.

Henkilöstön terveys ja työkyky

Sairauspoissaolopäiviä kertyi yhteensä 95 työpäivää. Vuonna 2018 sairauspoissaolopäivät vähentyivät vuoteen 2017 verrattuna (yhteensä 123 sairauspoissaolopäivää vuonna 2017). Vuoden 2018 aikana ei sattunut yhtään työtapaturmaa.

Henkilöstökulut

Henkilöstökulut olivat vuonna 2018 yhteensä 1 716 984 euroa, jossa on 0,89 % lisäystä vuoteen 2017. Henkilöstökuluista palkat ja palkkiot olivat yhteensä 1 400 929 euroa. Työhyvinvointiin panostettiin sekä välittöminä että välillisinä kustannuksina. Välittöminä kustannuksina käytettiin henkilöstöetuuksiin 2 000 euroa. Välillisiä kustannuksia on vaikea arvioida. Työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat yhteensä noin 23 293 euroa.

Kajaanissa 12.03.2019

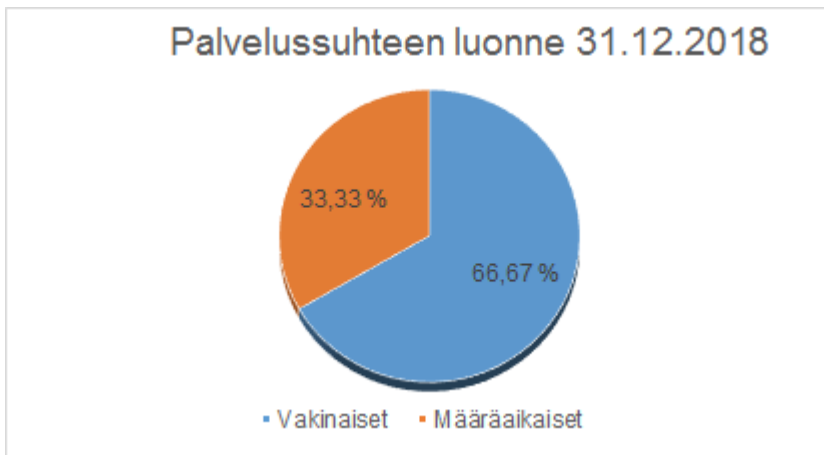
Paula Halonen
hallintopäällikkö

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

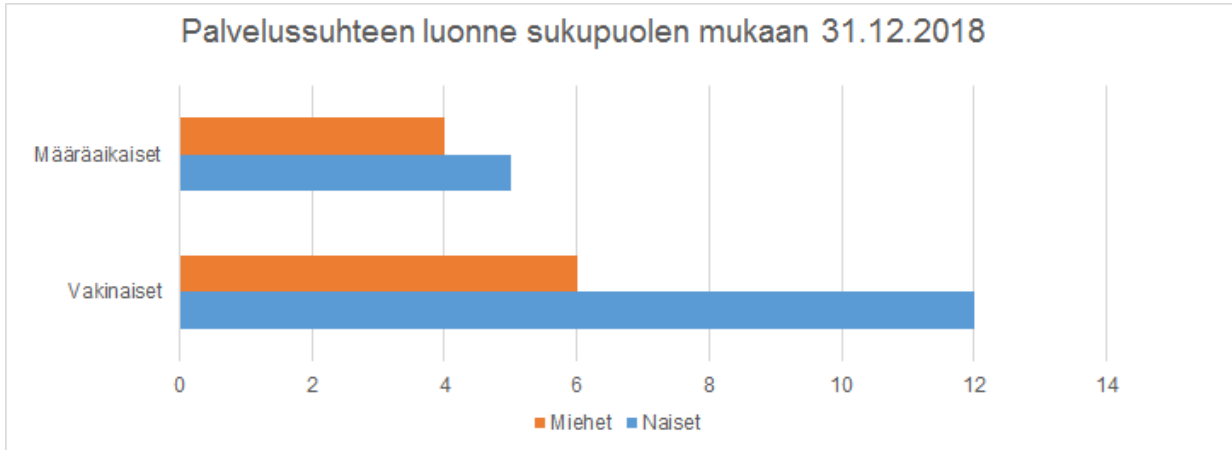
1.1 Palvelussuhteen luonne

Kainuun liitossa voimassaolevia palvelussuhteita oli 31.12.2018

- yhteensä 27, joista
- toistaiseksi voimassa olevia (vakinaisia) 18, (66,67 %) ja
- määräaikaisia 9, (33,33 %)



Kuvio 1. Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2018

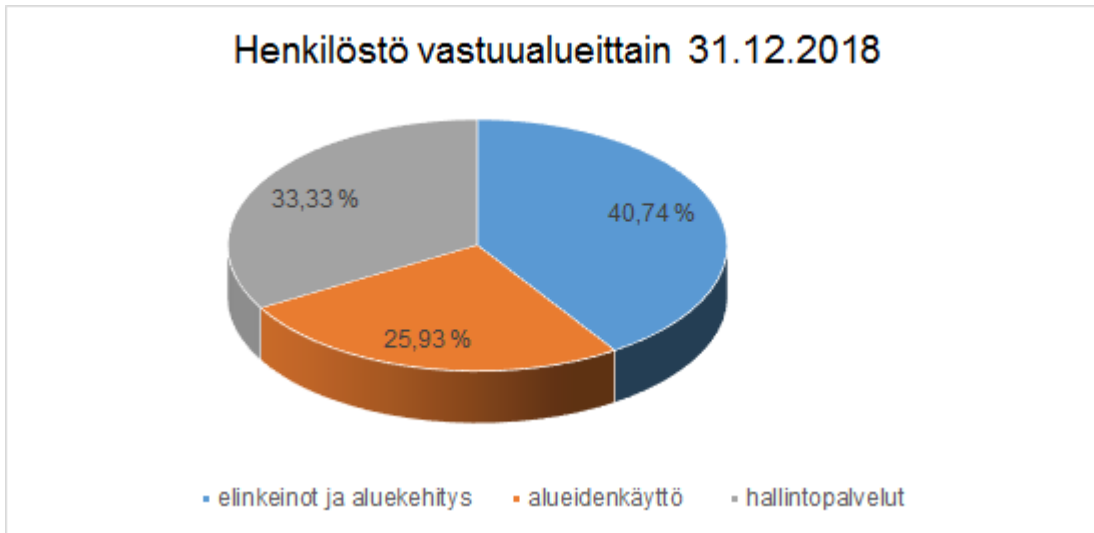


Kuvio 2. Palvelussuhteen luonne sukupuolen mukaan 31.12.2018

1.2 Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain

Palvelussuhdemäärältään vastuualueet olivat

- elinkeinot ja aluekehitys 11 (40,74 %)
- alueidenkäyttö 7 (25,93 %)
- hallintopalvelut 9 (33,33 %)



Kuvio 3. Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain 31.12.2018

Määräaikaisista palvelussuhteista kolme oli hallintopalveluissa, kolme elinkeinot ja aluekehityksessä sekä kolme 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 vuosityöntekijöiksi.

	Henkilötyövuodet (kpv:t)	Keskeytykset	HTV 2	Tehty työaika (tunnit/jakaja)
2018	24,85	0,00	24,73	21,28
2017	26,09	0,00	25,72	22,21

Taulukko 1. Henkilöstö henkilötyövuosina (HTV 2) v. 2018

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

Vuosi	HTV 2	Tehty työaika	%-osuus
2018	24,85	21,28	85,6 %
2017	26,09	22,21	85,1 %

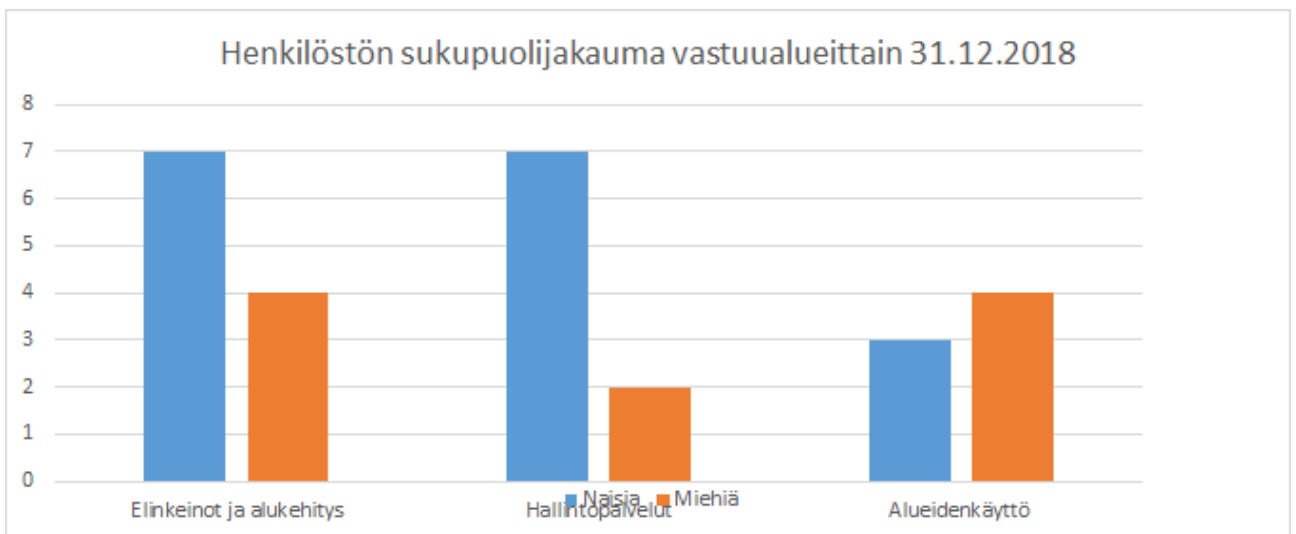
Taulukko 2. Tehdyn työajan osuus teoreettisesta työajasta v. 2018

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 (62,96 %) ja miehiä oli 10 (37,04 %).



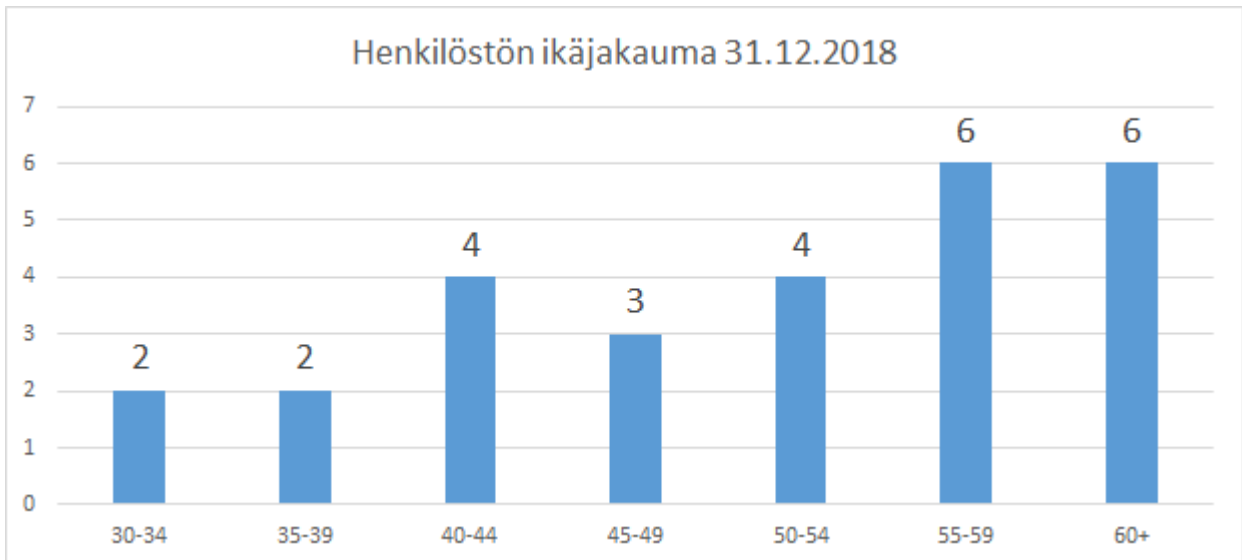
Kuvio 4. Henkilöstön sukupuoli vastualueittain 31.12.2018

1.5 Henkilöstön ikärakenne

- Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2018 oli Kainuun liitossa 49,85 vuotta (49,20 v. vuonna 2017), naisten keski-ikä oli 47,69 vuotta ja miesten keski-ikä 53,30 vuotta.

Vastuualue	Keski-ikä
Elinkeinot ja aluekehitys	49,13
Alueidenkäyttö	54,75
Hallintopalvelut	54,80

Taulukko 3. Henkilöstön keski-ikä vastualueittain 31.12.2018



Kuvio 5. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2018

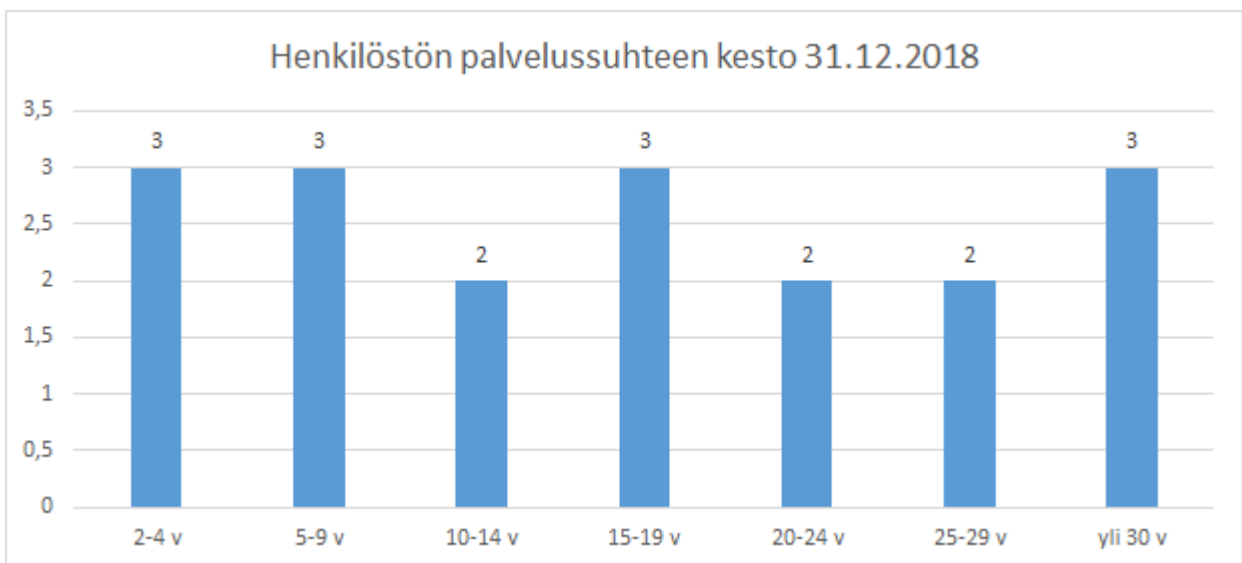
1.6 Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2018 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 17,0 vuotta.



Kuvio 6. Henkilöstön palvelussuhteen kesto 31.12.2018

1.8 Verotuskunta

Eniten veronmaksajia oli Kajaanissa (70,37 %), seuraavaksi eniten Sotkamossa (18,52 %), muissa kunnissa (7,41 %) ja sitten Puolangalla (3,70 %).

Verotuskunta	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	% henkilöstöstä
Hyrynsalmi	-	-	-	
Kajaani	14	5	19	70,37 %
Puolanka	1	-	1	3,70 %
Sotkamo	3	2	5	18,52 %
Muut kunnat	-	2	2	7,41 %

Taulukko 4. Henkilöstön verotuskunta 31.12.2018

1.9 Arviointia

- Kainuun liiton palveluksessa olevan vakinaisen (66,67 %) henkilökunnan suhde oli määräaikaiseen (33,33 %) henkilökuntaan verrattuna pienempi kuin kunta-alan keskiarvot (esim. vuonna 2017 kunta-alan henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan: vakinaisia 88 % ja määräaikaisia 12 %).
- Vakainainen henkilökunta on ollut Kainuun kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa pitkään keskimäärin noin 17 vuotta.
- Koko henkilökunnan keski-ikä Kainuun liitossa (49,85 vuotta) oli matalampi kuin kunta-alalla keskimäärin (52,8 vuotta vuonna 2017). Vertailulukuina käytetty vuoden 2017 lukuja.

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 2018 tehtiin yhteensä 24,85 henkilötyövuotta (HTV 1= kaikki palvelussuhteet muutettuna täysiksi työvuosiksi).
- Kun kaikki poissaolot vähennettiin pois henkilötyövuosista, tehdyksi työajaksi jäi 21,28 työvuotta (85,6 % teoreettisesta työajasta).

	Henkilötyövuodet 2017	Tehty työaika	%:ia
Kainuun liitto	24,85	21,28	85,6

Taulukko 5. Henkilötyövuodet (HTV 1) ja tehty työaika – koko henkilöstö v. 2018

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.

3.1 Poissaolot työpäivinä

- eri syistä tapahtuneita poissaoloja kertyi kaikkiaan 1 356 työpäivää (1 495 vuonna 2017).
- vuosilomiin kului 787 työpäivää (793 vuonna 2017).
- sairauslomia oli yhteensä 95 työpäivää (123 vuonna 2017).
- sarake ”Muu poissaolo” sisältää lähinnä virka- ja työmatkat sekä työaikavapaat. On huomioitava, 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	64	0	10	0	265	17	371	0	727
Alueidenkäyttö	20	0	7	0	71	0	144	0	242
Hallintopalvelut	11	0	0	0	100	4	272	0	387
Yhteensä	95	0	17	0	436	21	787	0	1 356

Taulukko 6. Poissaolot työpäivinä v. 2018

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 2018	Sairauspäivät 2018	Sairausloman kesto kalenteripäivää/ tapaturma 2018
Tapaturmat	0	0	0
Työmatkatapaturmat	0	0	0
Ammattitaudit	0	0	0
Yhteensä	0	0	0

Taulukko 7. Työtapaturmat ja ammattitaudit v. 2018

Kainuun liitossa ei tapahtunut yhtään työtapaturmaa vuonna 2018.

3.2 Arviointia

- Poissaolot ovat vähentyneet vuonna 2018 (1 356 työpäivää) verrattuna vuoteen 2017 (1 495 työpäivää).
- Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 95 päivää vuonna 2018. Sairauspoissaolopäivät vähentyivät vuodesta 2017, jolloin sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 123 päivää.

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-olokustannukset	%
Yhteensä	1 716 984,09	1 229 718,39	600,69	0,00	45 774,86	124 778,98	316 111,17	243 901,00	19,83

Taulukko 8. Henkilöstökustannukset v. 2018

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

5. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI

5.1 Rekrytoinnit

Kainuun liittoon rekrytoitiin vuoden 2018 aikana yksi henkilö toistaiseksi voimassa olevaan tehtävään sekä viisi henkilöä määräaikaisiin tehtäviin.

Rekrytointikanavina olivat liiton omat nettisivut, työvoimahallinnon mol.fi-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 2018.

6.2 Henkilöstön täydennys- ym. koulutus

Vuoden 2018 osalta eTyöpöydän raporttiin ei ole kirjautunut koulutuksiin osallistumisia, koska henkilöstö ei ole kirjannut niitä (10 pv vuonna 2017). Koulutuksellisiin tilaisuuksiin on kuitenkin osallistuttu myös virka-/työmatkahakemuksilla sekä ilman erillistä määräystä.

Täydennyskoulutuksen tarve vaihtelee vuosittain. Tarvetta arvioidaan henkilöstön peruskoulutuksen, työn vaatavuuden, toimenkuvan ja siinä tapahtuvien muutosten perusteella. Vuoden 2018 täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin koulutuksessa ollutta henkilöä kohden vaihteli 1-3 päivään.

Liiton täydennys- ym. koulutukseen budjetoitiin vuodelle 2018 yhteensä 12 600 euroa. Koulutuskustannukset olivat 5 490 euroa (4 506 euroa vuonna 2017). Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen osallistuneiden koulutusajan palkkoja. Täydennys- ym. koulutuskustannukset olivat n. 0,32 % (0,30 % vuonna 2017) kaikista henkilöstömenoista.

	Koulutuspäivät	Koulutuspäiviä keskimäärin/henkilö
Elinkeinot ja aluekehitys	0	0
Alueidenkäyttö	0	0
Hallintopalvelut	0	0
Kaikki yhteensä	0	0

Taulukko 9. Kainuun liiton henkilöstön täydennyskoulutuspäivien yhteismäärä vastuualueittain sekä täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin henkilöä kohden v. 2018.

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 kehittämiskykyinen henkilöstö myös tulevaisuudessa. Osaamisen kehittäminen on myös organisaation vetovoimatekijä.

7. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

7.1 Työhyvinvointi

Henkilökunnan sisäinen kehittämisspäivä järjestettiin 31.10.2018 Sokos Hotel Valjuksessa puolen päivän mittaisena tilaisuutena. Kehittämisspäivän tilaisuudessa käytiin läpi Kainuun liiton toiminnassa aikaisemmin esille tulleita ongelmia ja nykyhetken ongelmia. Tilaisuudessa mietittiin ongelmien ratkaisukeinoja ja sovittiin, että työstämistä ongelmien poistamiseksi jatketaan vuoden 2019 puolella. Lisäksi henkilöstölle järjestettiin virkistyspäivä marraskuussa 2018.

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. Kevästä 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
Terveystarkastukset (KL I) kpl			
➤ Terveystarkastukset	4 (5)	17 (7)	13 (14)
➤ Muu terveydenhoito	(2)	4 (2)	
Työpaikkakäynti (KL I)		1 (+ 1 rokotuskäynti)	8
Sairaanhoito (KL II) kpl			
➤ Vastaanottokäynnit	47 (73)	16 (14)	38 (31)

Taulukko 10. Kainuun liiton käyttämät työterveyspalvelut v. 2018, työterveyshuollossa käynnit (suluissa vuoden 2017 käynnit)

Työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät	v. 2018 päivinä	%
Lääkäreiden kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	46 (95)	78 %
Hoitajien kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	13	22 %
Lääkäreiden ja hoitajien kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	59 (95)	100 %
Kaikki sairauspoissaolot työpäivinä yhteensä		
(Kajaanin Lääkärikeskus Oy:n) Mehiläinen Kajaani osuus sairauspoissaolopäivistä		

Taulukko 11. Kainuun liiton käyttämät työterveyspalvelut v. 2018, työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät (suluissa vuoden 2017 päivät)

Kainuun liiton henkilöstön työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat vuonna 2018 yhteensä noin 23 293 euroa, mikä ei sisällä Kela korvauksen määrää (vrt. 16 131 euroa vuonna 2017, Kela korvauksen (5 490 euroa) osalta korjattu kustannusten määrää, kustannukset yhteensä 10 641 euroa vuonna 2017).