



Kainuun liitto

Henkilöstöraportti 2019

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 2019 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 2018 tiettyjen tunnuslukujen osalta. Pieni henkilöstömäärä voi kuitenkin esimerkiksi aiheuttaa joissain luvuissa suuria eroja edelliseen vuoteen verrattuna.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2019 lopussa Kainuun liiton palvelussuhteiden määrä oli 27, joka oli saman verran kuin vuoden 2018 lopussa. Vakinaisten palvelussuhteiden määrä oli (18) 66,67 % ja määräaikaisen palvelussuhteiden määrä (9) 33,33 % kaikista palvelussuhteista. Liiton henkilöstöstä naisia oli 17 ja miehiä 10. Eläkkeelle siirtyi vuoden 2019 aikana yksi henkilö.

Henkilöstön osaaminen

Vuoden 2019 aikana henkilöstön osaamisen kehittämisen koulutuskustannuksiin (koulutuskustannukset eivät sisällä palkkauskustannuksia) käytettiin noin 7 468 euroa. Osaamisen kehittämiseen käytettiin 0,42 % koko liiton henkilöstömenoista. Osa normaaleina virkamatkoina tehtävistä poissaoloista sisältää myös koulutukseksi katsottavia osioita.

Henkilöstön terveys ja työkyky

Sairauspoissaolopäiviä kertyi yhteensä 161 työpäivää. Vuonna 2019 sairauspoissaolopäivät lisääntyivät vuoteen 2018 verrattuna (yhteensä 95 sairauspoissaolopäivää vuonna 2018). Vuoden 2019 aikana ei sattunut yhtään työtapaturmaa.

Henkilöstökulut

Henkilöstökulut olivat vuonna 2019 yhteensä noin 1 766 794 euroa, jossa on 2,90 % lisäystä vuoteen 2018. Henkilöstökuluista palkat ja palkkiot olivat yhteensä noin 1 468 980 euroa. Työhyvinvointiin panostettiin sekä välittöminä että välillisinä kustannuksina. Välittöminä kustannuksina käytettiin henkilöstöetuuksiin 2 200 euroa. Välillisiä kustannuksia on vaikea arvioida. Työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat yhteensä noin 17 762 euroa.

Kajaanissa 11.03.2020

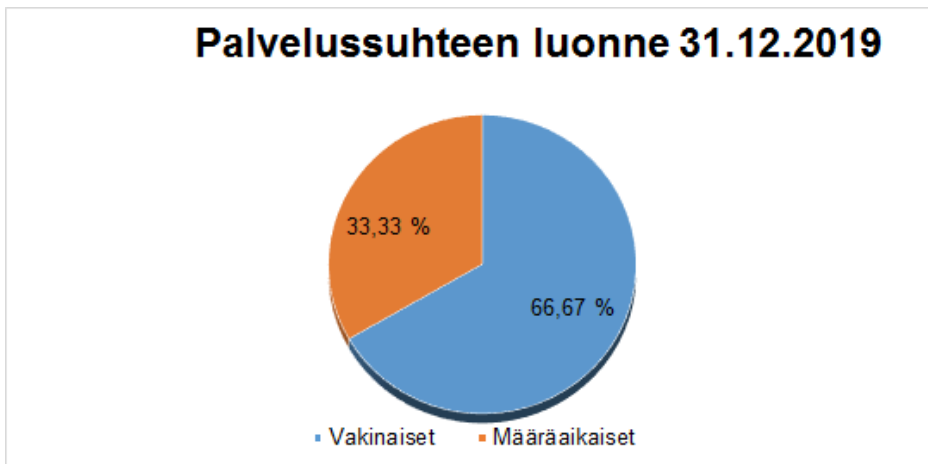
Paula Halonen
hallintojohtaja

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

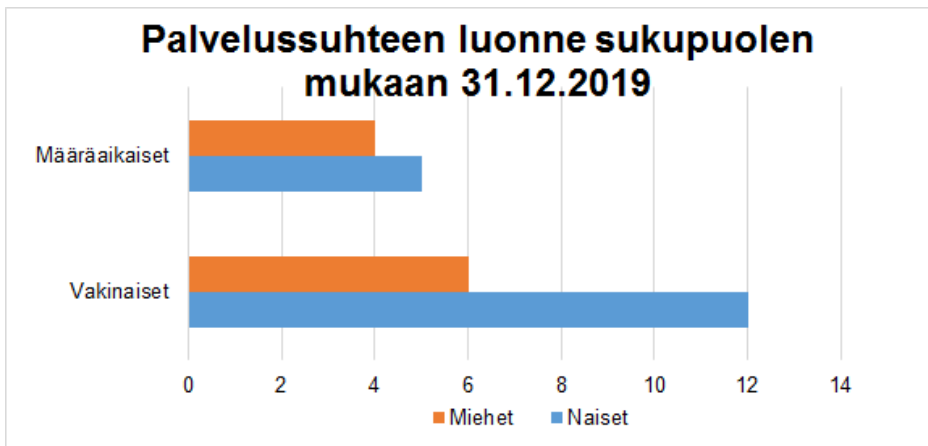
1.1 Palvelussuhteen luonne

Kainuun liitossa voimassaolevia palvelussuhteita oli 31.12.2019

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



Kuvio 1. Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2019

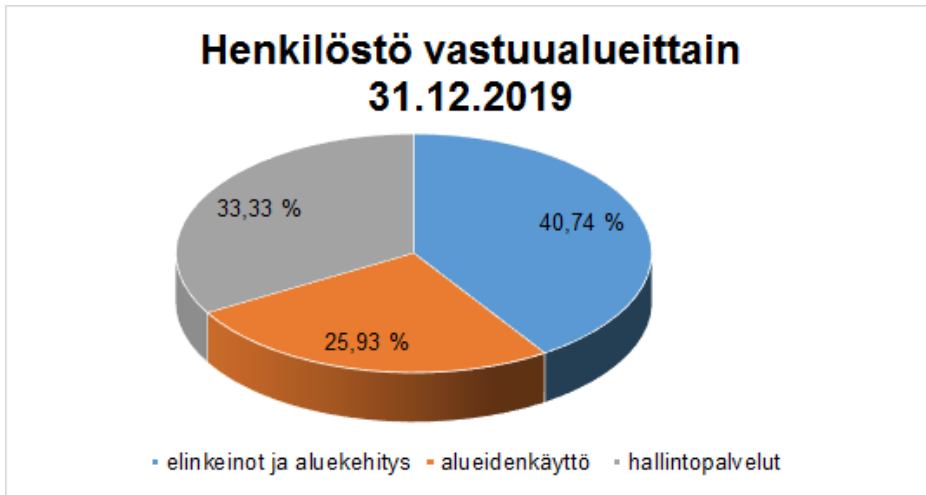


Kuvio 2. Palvelussuhteen luonne sukupuolen mukaan 31.12.2019

1.2 Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain

Palvelussuhdemäärältään vastuualueet olivat

- elinkeinot ja aluekehitys 10 (37,04 %)
- alueidenkäyttö 8 (29,63 %)
- hallintopalvelut 9 (33,33 %)



Kuvio 3. Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain 31.12.2019

Määräaikaisista palvelussuhteista kaksi oli hallintopalveluissa, kaksi elinkeinot ja aluekehityksessä sekä viisi 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)
2019	25,75	0,00	25,57	20,83
2018	24,85	0,00	24,73	21,28

Taulukko 1. Henkilöstö henkilötyövuosina (HTV 2) v. 2019

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

Vuosi	HTV 2	Tehty työaika	%-osuus
2019	25,57	20,83	81,5 %
2018	24,85	21,28	85,6 %

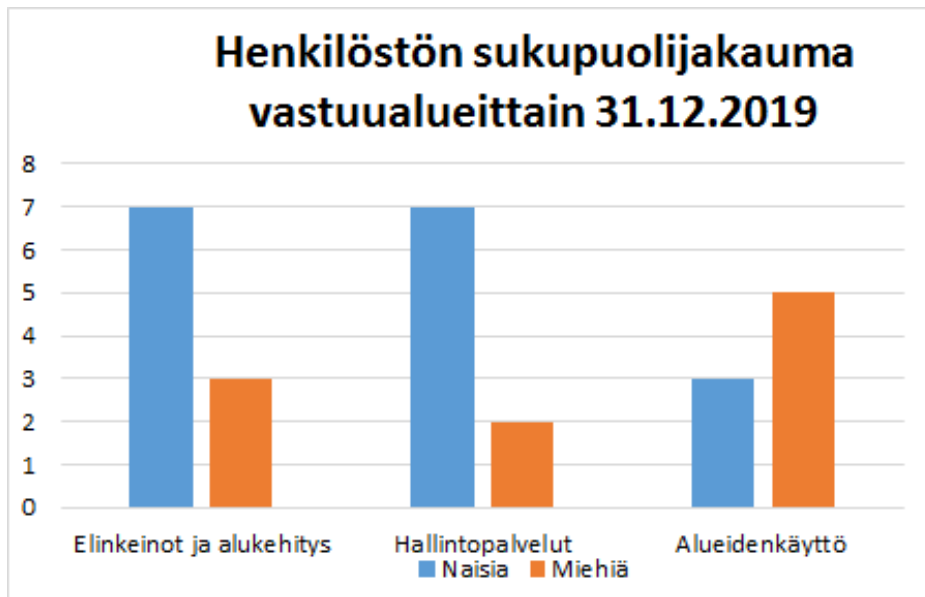
Taulukko 2. Tehdyn työajan osuus teoreettisesta työajasta v. 2019

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 sukupuolijakauma vastuualueittain 31.12.2019

1.5 Henkilöstön ikärakenne

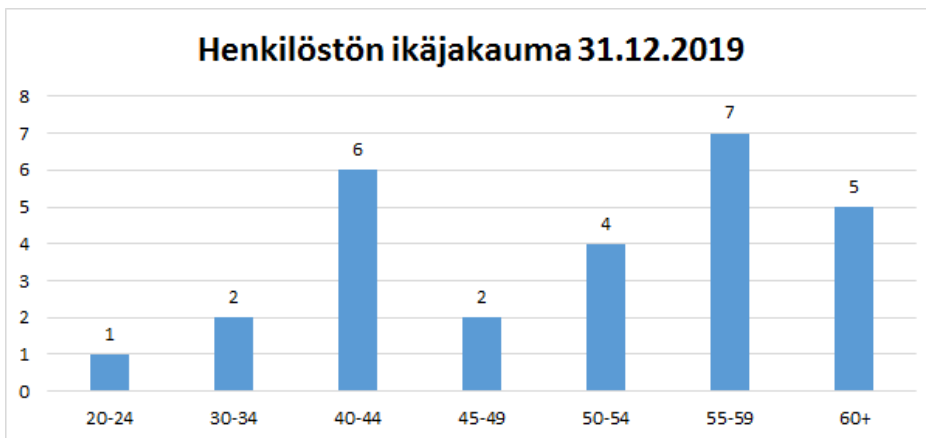
- Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2019 oli Kainuun liitossa 50,38 vuotta (49,85 v. vuonna 2018), naisten keski-ikä oli 48,76 vuotta ja miesten keski-ikä 53,44 vuotta.

Vastuualue	Keski-ikä
Elinkeinot ja aluekehitys	50,13
Alueidenkäyttö	51,67
Hallintopalvelut	57,17

Taulukko 3. Henkilöstön keski-ikä vastuualueittain 31.12.2019



Kuvio 5. Henkilöstön keski-ikä vastualueittain 31.12.2019



Kuvio 6. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2019

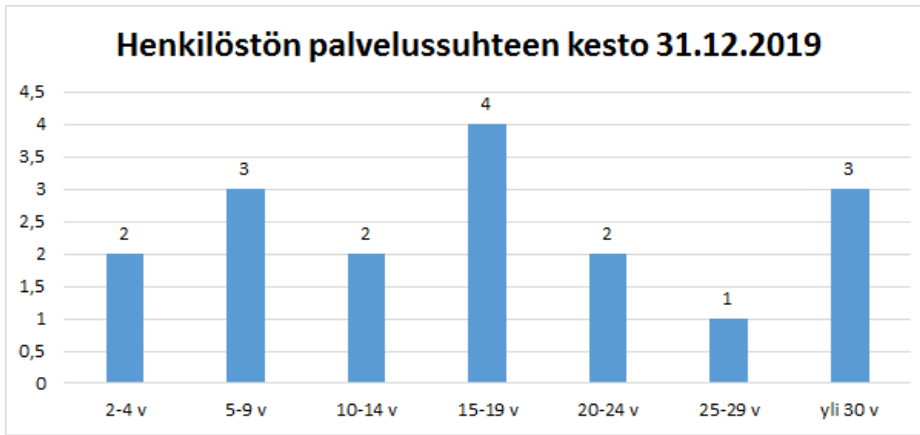
1.6 Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2019 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 7. Henkilöstön palvelussuhteen kesto 31.12.2019

1.8 Verotuskunta

Eniten veronmaksajia oli Kajaanissa (62,96 %), seuraavaksi eniten Sotkamossa (18,52 %), muissa kunnissa (14,82 %) ja sitten Puolangalla (3,70 %).

Verotuskunta	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	% henkilöstöstä
Kajaani	13	4	17	62,96 %
Puolanka	1	-	1	3,70 %
Sotkamo	4	1	5	18,52 %
Muut kunnat	-	4	4	14,82 %

Taulukko 4. Henkilöstön verotuskunta 31.12.2019

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 (50,38 vuotta) oli matalampi kuin kunta-alalla keskimäärin (52,8 vuotta vuonna 2017). Vertailulukuina on 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 2019 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 2019	Tehty työaika	%:ia
Kainuun liitto	26,09	22,21	85,1

Taulukko 5. Henkilötyövuodet (HTV 1) ja tehty työaika – koko henkilöstö v. 2019

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 1 587 työpäivää (1 356 vuonna 2018).
- vuosilomiin kului 875 työpäivää (787 vuonna 2018).
- sairauslomia oli yhteensä 161 työpäivää (95 vuonna 2018).
- 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.

	Sairauslomiat	Työtapat.	Perhevap.	Koulutus	Yks./pnen	Yks./pton	Vuosilom.	Muu	Yhteensä
Elinkeinot ja aluekehitys	75	0	115	1	241	1	348	0	781
Alueidenkäyttö	35	0	2	1	115	0	237	0	390
Hallintopalvelut	51	0	0	7	62	6	290	0	416
Yhteensä	161	0	117	9	418	7	875	0	1 587

Taulukko 6. Poissaolot työpäivinä v. 2019

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 2019	Sairauspäivät 2019	Sairausloman kesto kalenteripäivää/ tapaturma 2019
Tapaturmat	0	0	0
Työmatkatapaturmat	0	0	0
Ammattitaudit	0	0	0
Yhteensä	0	0	0

Taulukko 7. Työtapataturmat ja ammattitaudit v. 2019

Kainuun liitossa ei tapahtunut yhtään työtapataturmaa vuonna 2019.

3.2 Arviointia

- Poissaolot ovat lisääntyvät vuonna 2019 (1 587 työpäivää) verrattuna vuoteen 2018 (1 356 työpäivää).
- Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 161 päivää vuonna 2019. Sairauspoissaolopäivät lisääntyivät vuodesta 2018, jolloin sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 95 päivää.

4. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

4.1 Henkilöstökustannukset

	Rahapalkka, kokonaismenot	Vars. kk-palkat	Lisä- ja ylityöt	Sairausvakuutuskorvaukset	Lomarahakorvaus	Palkat ja palkkiot	Henkilöstösivukulut	Poissaolokustannukset	%
Yhteensä	1 766 794,46	1 307 929,57	6 152,67	-16 579,35	51 501,29	103 396,62	314 393,66	329 572,00	25,20

Taulukko 8. Henkilöstökustannukset v. 2019

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

5. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI

5.1 Rekrytoinnit

Kainuun liittoon rekrytoitiin vuoden 2019 aikana yksi henkilö toistaiseksi voimassa olevaan tehtävään sekä seitsemän henkilöä määräaikaisiin tehtäviin.

Rekrytointikanavina olivat liiton omat nettisivut, KuntaRekry –järjestelmä, 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 2019.

6.2 Henkilöstön täydennys- ym. koulutus

Vuoden 2019 osalta eTyöpöydän raporttiin on kirjautunut koulutuksiin osallistumisia (7 työpäivää) vuonna 2019). Sen sijaan edellisenä vuonna 2018 raporttiin ei kirjautunut koulutuksiin osallistumisia, koska henkilöstö ei ole kirjannut niitä (10 pv vuonna 2017). Koulutuksellisiin tilaisuuksiin oli kuitenkin osallistuttu myös virka-/työmatkahakemuksilla sekä ilman erillistä määräystä vuonna 2018 kuten myös vuonna 2019.

Täydennyskoulutuksen tarve vaihtelee vuosittain. Tarvetta arvioidaan henkilöstön peruskoulutuksen, työn vaativuuden, toimenkuvan ja siinä tapahtuvien muutosten perusteella. Vuoden 2019 täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin koulutuksessa ollutta henkilöä kohden vaihteli 1-3 päivään.

Kainuun liiton täydennys- ym. koulutukseen budjetoitiin vuodelle 2019 yhteensä 15 700 euroa (vrt. 12 600 euroa vuonna 2018). Koulutuskustannukset olivat 7 467 euroa (5 490 euroa vuonna 2018). Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen osallistuneiden koulutusajan palkkoja. Täydennys- ym. koulutuskustannukset olivat n. 0,42 % (0,32 % vuonna 2018) kaikista henkilöstömenoista.

	Koulutuspäivät	Koulutuspäiviä keskimäärin/henkilö
Elinkeinot ja aluekehitys	1	0,09
Alueidenkäyttö	1	0,09
Hallintopalvelut	7	0,63
Kaikki yhteensä	9	0,81

Taulukko 9. Kainuun liiton henkilöstön täydennyskoulutuspäivien yhteismäärä vastuualueittain sekä täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin henkilöä kohden v. 2019.

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 viimeksi vuonna 2018 Sokos Hotel Valjuksessa puolen päivän mittaisena tilaisuutena. Kehittämisspäivän tilaisuudessa käytiin tällöin 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. Loppuvuodesta 2019 sovittiin, että kehittämisspäivän tiimoilta suunniteltu ajanhallintaan liittyvä koulutus koko henkilöstölle järjestetään keväällä 2020, kun avoinna olevat rekrytoinnit ovat ohi ja henkilöt on valittu virkoihin. Itä- ja Pohjois-Suomen maakuntaliittojen henkilöstön virkistyspäivät pidettiin kesäkuussa 2019 Vuokatissa. Lisäksi henkilöstölle järjestettiin virkistyspäivä syyskuussa 2019.

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 liikuntailtopäivä 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
Terveydenhoito (KL I) kpl			
➤ Terveystarkastukset	1 (4)	3 (17)	(13)
➤ Muu terveydenhoito		8 (4)	13
Työpaikkakäynti (KL I)		1 (1)	(8)
Sairaanhoito (KL II) kpl			
➤ Vastaanottokäynnit	52 (47)	8 (16)	31 (38)

Taulukko 10. Kainuun liiton käyttämät työterveyspalvelut v. 2019, työterveyshuollossa käynnit (suluissa vuoden 2018 käynnit)

Työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät	v. 2019 päivinä	%
Lääkäreiden kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	14 (46)	41 %
Hoitajien kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	20 (13)	59 %
Lääkäreiden ja hoitajien kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	34 (59)	100 %
Kaikki sairauspoissaolot työpäivinä yhteensä		
(Kajaanin Lääkärikeskus Oy:n) Mehiläinen Kajaani osuus sairauspoissaolopäivistä		

Taulukko 11. Kainuun liiton käyttämät työterveyspalvelut v. 2019, työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät (suluissa vuoden 2018 päivät)

Kainuun liiton henkilöstön työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat vuonna 2019 yhteensä noin 17 762 euroa, josta ei ole vielä vähennetty Kela korvauksen määrää (vrt. 23 293 euroa vuonna 2018 ja 16 131 euroa vuonna 2017).