

Erillisiite nro: 5

Maakuntahallitus 01.03.2021 § 43

Maakuntavaltuusto 31.05.2021 § xx

Tarkastuslautakunnan kokous 25.03.2021, § 17, erillisiite nro 2



## Henkilöstöraportti 2020



## SISÄLLYSLUETTELO

### 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 .....	7
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 täydennys- ym. koulutus .....	9
<b>7. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI .....</b>	<b>10</b>
7.1 Työhyvinvointi .....	10
7.2 Työterveyspalvelut .....	10

## TIIVISTELMÄ

### Henkilöstövoimavarat

Vuoden 2020 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 2019 tiettyjen tunnuslukujen osalta. Pieni henkilöstömäärä voi kuitenkin esimerkiksi aiheuttaa joissain luvuissa suuria eroja edelliseen vuoteen verrattuna.

### Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2020 lopussa Kainuun liiton palvelussuhteiden määrä oli 30, joka oli enemmän kuin vuoden 2019 lopussa (27). Vakinaisten palvelussuhteiden määrä oli (19) 63,33 % ja määräaikaisten palvelussuhteiden määrä (11) 36,67 % kaikista palvelussuhteista. Liiton henkilöstöstä naisia oli 20 ja miehiä 10. Eläkkeelle siirtyi vuoden 2020 aikana yksi henkilö.

### Henkilöstön osaaminen

Vuoden 2020 aikana henkilöstön osaamisen kehittämisen koulutuskustannuksiin (koulutuskustannukset eivät sisällä palkkauskustannuksia) käytettiin n. 4 171 euroa. Osaamisen kehittämiseen käytettiin 0,21 % koko liiton henkilöstömenoista. Koronavirustilanne vaikutti henkilöstön koulutukseen osallistumiseen. Koulutukset järjestettiin pääsääntöisesti verkkokoulutuksina.

### Henkilöstön terveys ja työkyky

Sairauspoissaolopäiviä kertyi yhteensä 21 työpäivää. Vuonna 2020 sairauspoissaolopäivät vähenevät vuoteen 2019 verrattuna (yhteensä 161 sairauspoissaolopäivää vuonna 2019). Vuoden 2020 aikana ei sattunut yhtään työtapaturmaa.

### Henkilöstökulut

Henkilöstökulut olivat vuonna 2020 yhteensä noin 1 979 756 euroa, jossa on 12,05 % lisäystä verrattuna vuoteen 2019. Henkilöstökuluista palkat ja palkkiot olivat yhteensä noin 1 626 817 euroa. Työhyvinvointiin panostettiin sekä välittöminä että välillisinä kustannuksina. Välittöminä kustannuksina käytettiin henkilöstöetuuksiin 2 800 euroa. Välillisiä kustannuksia on vaikea arvioida. Työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat yhteensä noin 26 771 euroa.

Kajaanissa 19.02.2021

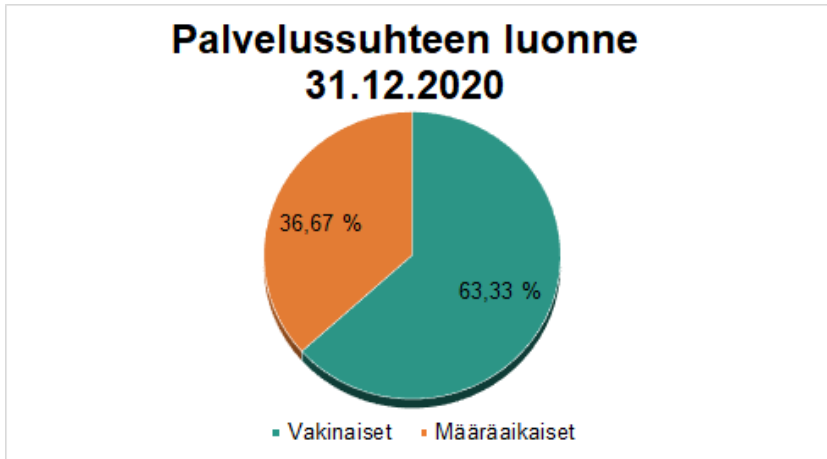
Paula Halonen  
hallintojohtaja

# 1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

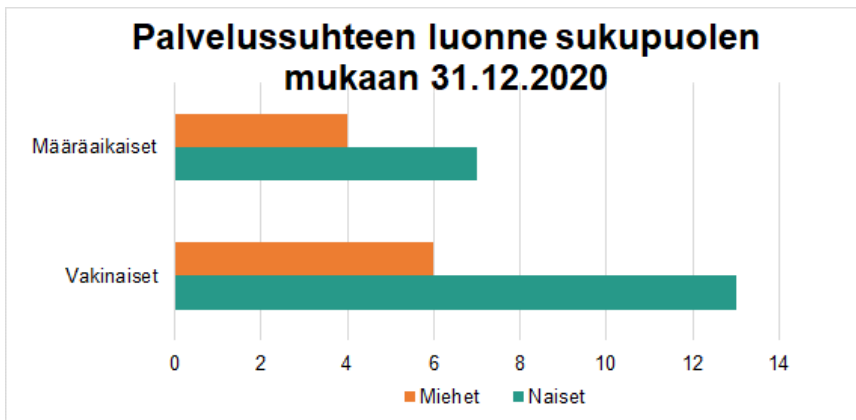
## 1.1 Palvelussuhteen luonne

Kainuun liitossa voimassa olevia palvelussuhteita oli 31.12.2020

- yhteensä 30, joista
- toistaiseksi voimassa olevia (vakinaisia) 19, (63,33 %) ja
- määräaikaisia 11, (36,67 %)



Kuvio 1. Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2020

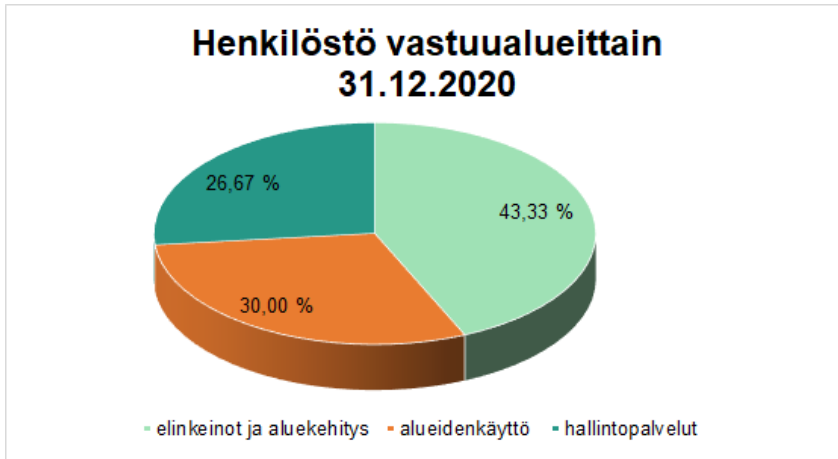


Kuvio 2. Palvelussuhteen luonne sukupuolen mukaan 31.12.2020

## 1.2 Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain

Palvelussuhdemäärältään vastuualueet olivat

- elinkeinot ja aluekehitys 13 (43,33 %)
- alueidenkäyttö 9 (30,00 %)
- hallintopalvelut 8 (26,67 %)



Kuvio 3. Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain 31.12.2020

Määräaikaisista palvelussuhteista yksi oli hallintopalveluissa, viisi 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)
2020	28,49	0,94	27,55	23,44
2019	25,75	0,00	25,57	20,83

Taulukko 1. Henkilöstö henkilötyövuosina (HTV 2) v. 2020

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

Vuosi	HTV 2	Tehty työaika	%-osuus
2020	27,55	23,44	85,08 %
2019	25,57	20,83	81,5 %

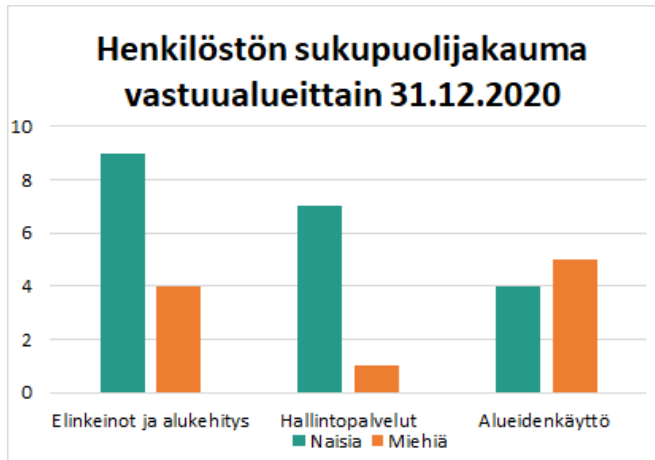
Taulukko 2. Tehdyn työajan osuus teoreettisesta työajasta v. 2020

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 20 (66,67 %) ja miehiä oli 10 (33,33 %).



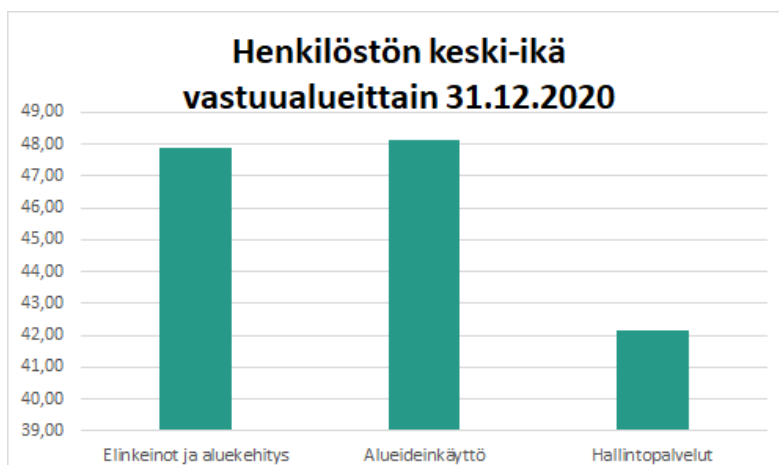
Kuvio 4. Henkilöstön sukupuolijakauma vastuualueittain 31.12.2020

## 1.5 Henkilöstön ikärakenne

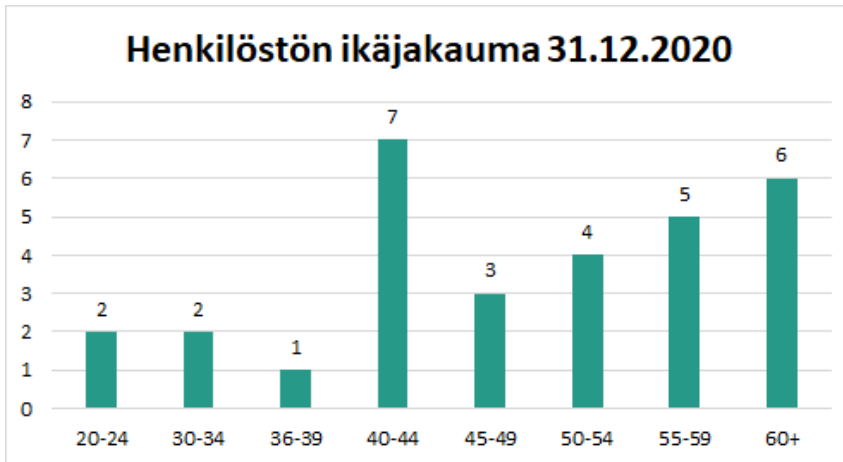
- Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2020 oli Kainuun liitossa 46,08 vuotta, naisten keski-ikä oli 47,05 vuotta ja miesten keski-ikä 53,20 vuotta.

Vastuualue	Keski-ikä
Elinkeinot ja aluekehitys	47,89
Alueidenkäyttö	48,14
Hallintopalvelut	42,22

Taulukko 3. Henkilöstön keski-ikä vastuualueittain 31.12.2020



Kuvio 5. Henkilöstön keski-ikä vastuualueittain 31.12.2020



**Kuvio 6. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2020**

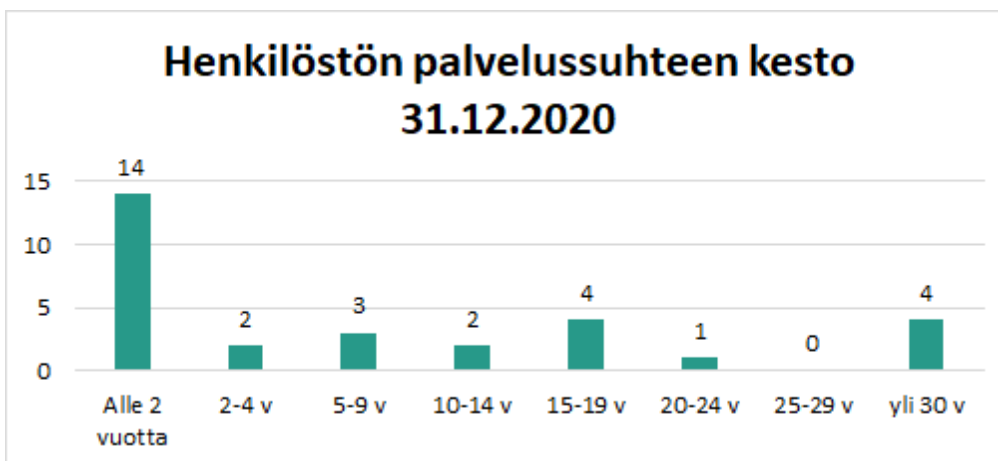
## 1.6 Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2020 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 vuotta.



**Kuvio 7. Henkilöstön palvelussuhteen kesto 31.12.2020**





### 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 1 332 työpäivää (1 587 vuonna 2019).
- vuosilomiin kului 901 työpäivää (875 vuonna 2019).
- sairauslomia oli yhteensä 21 työpäivää (161 vuonna 2019).
- sarake ”Muu poissaolo” sisältää lähinnä virka- ja työmatkat sekä työaikavapaat. On huomi- oitava, että maakuntajohtaja sekä kaksi vastuualuejohtajaa eivät tarvitse virkamatkamää- räystä kotimaan matkoille, joten ne puuttuvat tästä tilastoinnista.

Sairauslomat	Työtapat.	Perhevap	Koulutus	Yks./pnen	Yks./pton	Vuosilom	Muu	Yhteensä
21	0	236	15	153	6	901	0	1332

**Taulukko 6. Poissaolot työpäivinä v. 2020**

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 2020	Sairauspäivät 2020	Sairausloman kesto kalenteripäivää/tapaturma
Tapaturmat	0	0	0
Työmatkatapaturmat	0	0	0
Ammattitaudit	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Taulukko 7. Työtaturmat ja ammattitaudit v. 2020**

Kainuun liitossa ei tapahtunut yhtään työtaturmaa vuonna 2020.

#### 3.2 Arviointia

- Poissaolot ovat vähentyneet vuonna 2020 (1 332 työpäivää) verrattuna vuoteen 2019 (1 587 työpäivää).
- Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 21 päivää vuonna 2020.
- Sairauspoissaolopäivät vähentyivät vuodesta 2019, jolloin sairauspoissaolopäiviä oli yh- teensä 161 päivää.

## 4. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

### 4.1 Henkilöstökustannukset

	Rahapalkka, kokonaismenot	Vars. kk-palkat	Lisä- ja ylityöt	Sairausvakuutus-, perhevapaa- korvaukset	Lomaraha- korvaus	Palkat ja palkkiot	Henkilöstö- sivukulut	Poissa- olokustan- nukset	%
Yhteensä	1 979 756,40	1 441 788,40	0,00	-5 532,95	76 156,63	108 872,30	352 939,07	423 986,22	29,41

**Taulukko 8. Henkilöstökustannukset v. 2020**

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

## 5. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI

### 5.1 Rekrytoinnit

Kainuun liittoon rekrytoitiin vuoden 2020 aikana kaksi henkilöä toistaiseksi voimassa olevaan tehtävään sekä kahdeksan henkilöä määräaikaisiin tehtäviin.

Rekrytointikanavana olivat liiton omat nettisivut, KuntaRekry –järjestelmä, työvoimahallinnon mol.fi-sivusto (te-palvelut) 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 2020.

### 6.2 Henkilöstön täydennys- ym. koulutus

Vuoden 2020 osalta eTyöpöydän raporttiin on kirjautunut koulutuksiin osallistumisia 15 työpäivää (15 työpäivää vuonna 2019). Koulutuksellisiin tilaisuuksiin on osallistuttu myös ilman erillistä määrystä vuonna 2020.

Täydennyskoulutuksen tarve vaihtelee vuosittain. Tarvetta arvioidaan henkilöstön peruskoulutuksen, työn vaativuuden, toimenkuvan ja siinä tapahtuvien muutosten perusteella. Vuoden 2020 täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin koulutuksessa ollutta henkilöä kohden oli noin yksi päivä.

Kainuun liiton täydennys- ym. koulutukseen budjetoitiin vuodelle 2020 yhteensä 13 400 euroa (vrt. 15 700 euroa vuonna 2019). Koulutuskustannukset olivat noin 4 171 euroa (7 467 euroa vuonna 2019). Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen osallistuneiden koulutusajan palkkoja. Täydennys- ym. koulutuskustannukset olivat n. 0,21 % (0,42 % vuonna 2019) kaikista henkilöstömenoista.

	Koulutuspäivät	Koulutuspäiviä keskimäärin/henkilö
Elinkeinot ja aluekehitys	1	0,09
Alueidenkäyttö	7	0,63
Hallintopalvelu	7	0,63
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>15</b>	<b>1,35</b>

**Taulukko 9. Kainuun liiton henkilöstön täydenniskoulutuspäivien yhteismäärä vastuualueittain sekä täydenniskoulutuspäivien määrä keskimäärin henkilöä kohden v. 2020.**

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

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. Työhyvinvointiin liittyvä koulutus järjestettiin keväällä 2020 etäyhteydellä koronavirustilanteen vuoksi. Kouluttajana toimi työterveyspsykologi Kati Saxholm Mehiläisestä. Lisäksi loppusyksystä 2020 henkilöstölle toteutettiin KoulutusAvain Oy:n taholta työhyvinvointikysely. Kyselyn tuloksia on käsitelty mm. henkilöstökokouksissa, johtoryhmän kokouksissa ja jatkotoimenpiteitä viedään eteenpäin vuoden 2021 aikana.

Itä- ja Pohjois-Suomen maakuntaliittojen henkilöstön virkistyspäivät peruttiin koronavirustilanteen vuoksi vuodelta 2020. Kainuun liiton henkilöstölle järjestettiin virkistysiltapäivä vapaavalintaisen liikkumisen muodossa koronavirustilanteen vuoksi. Koko päivän mittainen virkistysiltapäivä järjestettiin Ukkohallassa Hyrynsalmella lokakuussa 2020.

Kainuun liitto edistää ja tukee työntekijöidensä työ- ja toimintakykyä monin tavoin, myös vapaa-ajalla tapahtuvaa toimintaa tuetaan. Esimerkkinä mainittakoon työterveyshuollon laajat palvelut, Kiila-kuntoutukset, palkallinen liikuntailtapäivä kaksi kertaa vuodessa, 20 kpl liikunta- ja kulttuuri-seteleitä/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 (1)	2 (3)	0 (0)
➤ Muu terveydenhoito	0 (0)	9 (8)	22 (13)
Työpaikkakäynti (KL I)	0 (0)	0 (1)	0 (0)
Sairaanhoito (KL II) kpl			
➤ Vastaanottokäynnit	30 (52)	11 (8)	63 (31)

**Taulukko 10. Kainuun liiton käyttämät työterveyspalvelut v. 2020, työterveyshuollossa käynnit (suluissa vuoden 2019 käynnit)**

Työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät	v. 2020 päivinä	%
Lääkäreiden kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	31 (14)	100 %
Hoitajien kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	0 (20)	0 %
Lääkäreiden ja hoitajien kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	31 (34)	100 %
Kaikki sairauspoissaolot työpäivinä yhteensä		
(Kajaanin Lääkärikeskus Oy:n) Mehiläinen Kajaani osuus sairauspoissaolopäivistä		

**Taulukko 11. Kainuun liiton käyttämät työterveyspalvelut v. 2020, työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät (suluissa vuoden 2019 päivät)**

Kainuun liiton henkilöstön työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat vuonna 2020 yhteensä 26 771,20 euroa, josta ei ole vielä vähennetty Kela korvauksen määrää (vrt. 17 762 euroa vuonna 2019, 23 293 euroa vuonna 2018 ja 16 131 euroa vuonna 2017).