

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2021

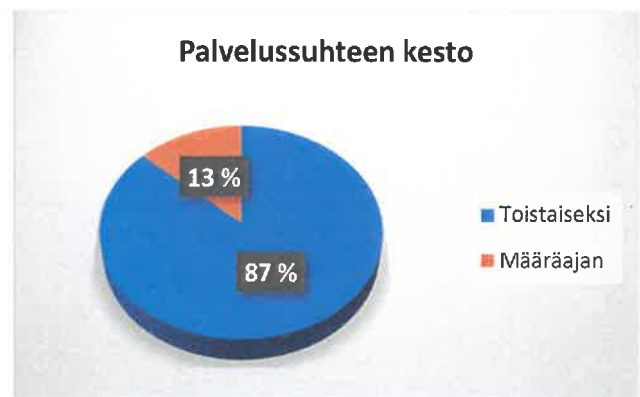
Vuoden 2021 henkilöstöraportin tunnusluvut antavat Keski-Pohjanmaan liiton henkilöstövoimavarojen tilanteesta kokonaisnäkemyksen, jonka perusteella henkilöstön tilaa voidaan arvioida ja tarvittaessa suunnata kehittämistoimenpiteitä henkilöstöstrategian painopistealueille organisaation eri tasoilla.

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

1.1 Palvelussuhteen luonne

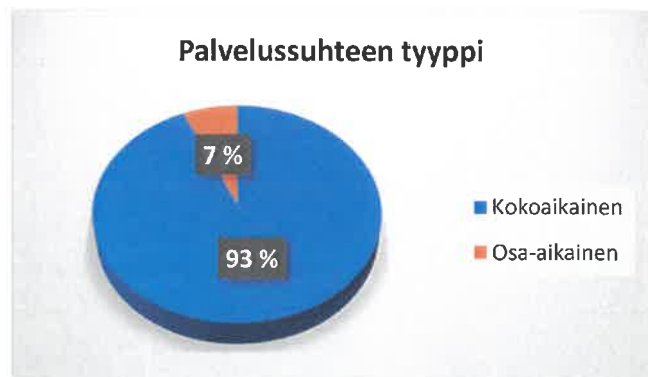
Keski-Pohjanmaan liitossa 31.12.2021 voimassa olevia työ- tai virkasuhteita oli

- yhteensä 15 (sisältäen yhden hanke-työntekijän), joista
 - toistaiseksi voimassa olevia (vakinaisia) 13 (87%) ja
 - määräaikaisia 2 (13%)



Keski-Pohjanmaan liiton 31.12.2021 voimassa olevista työ- tai virkasuhteista

- kokoaikaisia oli 14 (93 %) ja osa-aikaisia 1 (7 %)



1.2 Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain

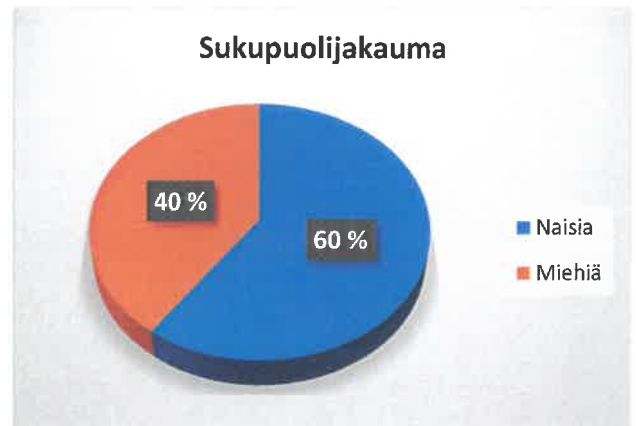
Palvelussuhdemäärältään vastuualueet olivat 31.12.2021

- lakisääteinen toiminta 14 (86 %)
- muu kehittämistoimi 1 (7 %)

1.3 Sukupuolijakauma

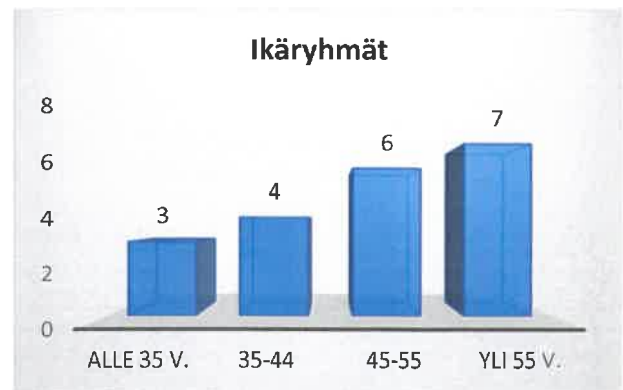
Vuoden 2021 aikana Keski-Pohjanmaan liiton palveluksessa olleesta henkilöstöstä (20)

- naisia oli 12 (60 %) ja
- miehiä 8 (40 %)



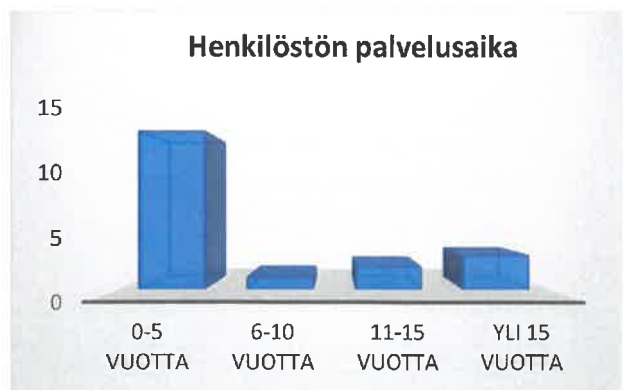
1.4. Henkilöstön ikärakenne

Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2021 oli 49,2 vuotta. Naisten keski-ikä oli 50 vuotta ja miesten keski-ikä 47,9 vuotta. Kunta-alalla yleensä keski-ikä on noin 45 vuotta.



1.5. Palvelussuhteen kesto

Keski-Pohjanmaan liiton palveluksessa vuonna 2021 ollut henkilökunta oli ollut liiton palveluksessa keskimäärin 7,1 vuotta. Palveluvuosiryhmittäin liiton palveluksessa oli eniten (14) alle viisi vuotta töissä olleita ja toiseksi eniten (3) yli 15 vuotta töissä olleita.



1.6. Henkilöstökulut

Maksetut palkat ja palkkiot olivat vuonna 2021 yhteensä 891 068 euroa. Talousarvion toteuma palkkakulujen osalta oli 93,7 %/100 %. Talousarvion alitus selittyy henkilöstövaihdoista johtuvasta n. yhden henkilötyövuoden (1 htv) vajeesta tilivuoden aikana.

2. POISSAOLOT

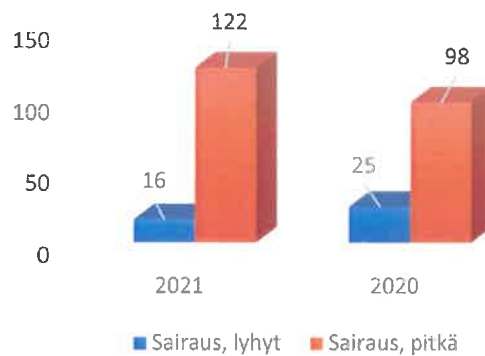
2.1 Poissaolot työpäivinä

Vuosilomiin, lomarahavapaisiin ja sairauslomiin liittyen poissaoloja oli vuoden 2021 aikana yhteensä 782 päivää.

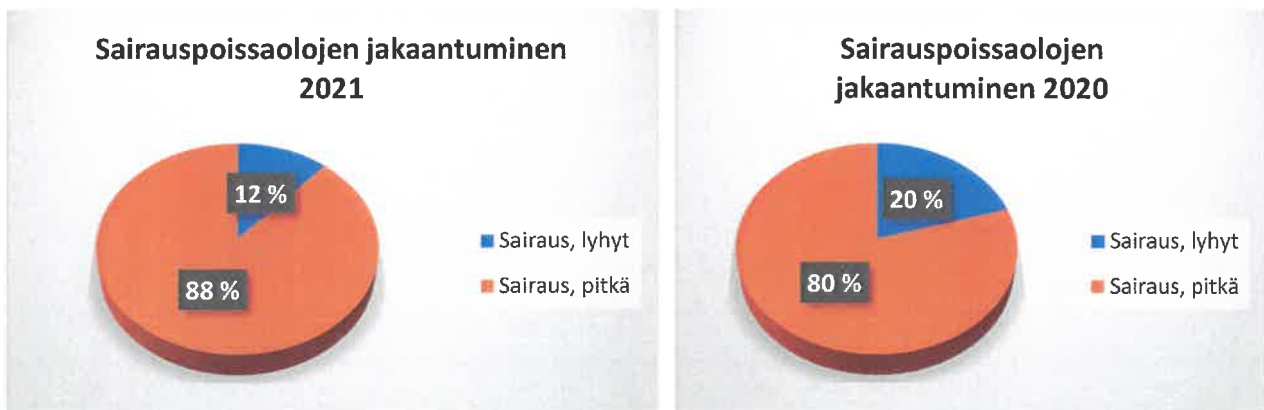
- vuosilomiin kului 544 työpäivää (v. 2020 473 pv).
- lomarahavapaina pidettiin 100 työpäivää (v. 2020 43 pv)
- sairauslomia oli yhteensä 138 kalenteripäivää (v. 2020 123 pv).

Sairauspoissaolopäiviä kertyi vuonna 2021 yhteensä 138 kalenteripäivää (6,9 pv/hlö), mikä on 15 päivää enemmän kuin vuonna 2020, mutta selkeästi alle kunta-alan keskiarvon (n. 16,7 pv/hlö). Sairauspoissaolopäivien määrä sisältää yhden henkilön ennalta sovitusta toimenpiteestä johtuneen pitkän sairauspoissaolon (60 pv). Kun tämä vähennetään kokonaismäärästä, oli muita sairauspoissaolopäiviä vain 78 kalenteripäivää (4,11 pv/hlö).

Sairauspoissaolot pv 2021 ja 2020



Sairauspoissaolojen suhde (lyhyt/pitkät) muuttui hieman vuoteen 2020 verrattuna.



Haitta- ja vaaratekijät täytyy tunnistaa järjestelmällisesti ja niiden merkitystä työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle on arvioitava. Täysimittaista riskiarviointia ei tarvitse toistaa vuosittain, mutta se on päivitettävä muutostilanteiden yhteydessä. Keski-Pohjanmaan liitossa haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen on toteutettu vuoden 2019 aikana. Vaarojen tunnistaminen on jatkuvaa toimintaa ja ennaltaehkäisyyn mietitään keinoja johdon toimesta ja henkilöstön työpaikkakokouksissa. Hallintopäällikkö liiton työturvallisuuspäällikkönä vastaa riskien tunnistamisesta,

arvioinnista, riskienhallinnan toimenpiteiden toteutuksesta ja toimivuudesta sekä raportoi asiasta maakuntajohtajalle. Maakuntajohtaja raportoi riskiarvioinnin tilasta maakuntahallitukselle sen antamien ohjeiden mukaisesti.

Keski-Pohjanmaan liitossa ei tapahtunut vuoden 2021 aikana työtaturmia tai työmatkataturmia. Haitta- ja vaaratilanteiden riskiarvio päivitetään 2022 aikana.

3. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI

3.1 Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt

Keski-Pohjanmaan liittoon rekrytoitiin vuoden 2021 aikana yksi (1) henkilö toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen, yksi (1) henkilö toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ja kolme (3) määräaikaista työntekijää.

4. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

4.1 Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on tärkeä osa organisaation palvelu- ja henkilöstöstrategiaa. Osaamisen kehittäminen tapahtuu liiton tarpeiden mukaisesti, arvioiden millaista osaamista organisaatiossa on tällä hetkellä ja millaista osaamista tehtävien toteuttaminen ja uudet haasteet vaativat tulevaisuudessa. Osaamisen arviointi ja kehittämisen tarpeiden kartoitus tapahtuvat pääsääntöisesti kehityskeskustelujen yhteydessä. Vuoden 2021 tammikuussa käytiin kehityskeskustelut koko henkilöstön kanssa. Tämän lisäksi käytiin uutena menettelynä puolivuotiskeskustelut ennen kesälomakauden alkua. Keskusteluissa käytettiin pohjana maakuntahallituksen vuoden 2018 lopulla hyväksymää ohjetta ja keskustelujen sisältö taltioitiin erilliselle lomakkeelle.

4.2 Henkilöstön täydennys- ym. koulutus

Täydennyskoulutuksen tarve vaihtelee vuosittain. Tarvetta arvioidaan henkilöstön peruskoulutuksen, työn vaativuuden, toimenkuvan ja siinä tapahtuvien muutosten perusteella.

Vuoden 2021 aikana Keski-Pohjanmaan liiton henkilöstön osaamisen kehittäminen toteutui suunnitellusti. Toteutetut koulutukset perustuivat Keski-Pohjanmaan liiton henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan, jonka maakuntahallitus hyväksyi maaliskuussa 2021. Toimintavuoden aikana liitto tarjosi henkilöstölle ulkopuolelta ostettua koulutusta sen lisäksi, että koulutuksessa hyödynnettiin ministeriöiden (erityisesti TEM) tarjoamaa verkkokoulutusta. Kokonaisuudessaan henkilöstö osallistui vuoden 2021 aikana 104 koulutuspäivään, joista 86 koulutuspäivää kesti enintään kuusi (6) tuntia. Keskimäärin koulutusta kohdennettiin henkilöstölle toimintavuoden 2021 aikana noin seitsemään (7) koulutuspäivää työntekijää kohden.

Vuoden 2021 henkilöstön koulutuskustannukset olivat yhteensä 3 475 euroa (3 659 euroa/ 2020). Koulutuskustannukset sisältävät ainoastaan koulutusten kurssimaksut, ei matka- tai palkkakuluja koulutukseen, jotka kohdennetaan liiton virkamattojen käyttösuunnitelmakohtaan. Henkilöstön koulutuskustannukset olivat noin 0,35 % toteutuneista henkilöstömenoista (0,4 %/2020).

Toimintavuoden 2021 aikana mahdollistettiin henkilöstön täydennyskoulutusta suunnitellusti ja keskittyen niille alueille, joissa täydennyskoulutuksen tarve on havaittu. Esimerkiksi rakennera-
 hastotehtävissä toimiva henkilöstö osallistui työ- ja elinkeinoministeriön järjestämään koulutukseen ALKE-rahoituslaista ja -asetuksesta sekä uutta rakennera-
 hasto-ohjelmakautta 2021-2027 koskien. Vastaavasti koko henkilöstö osallistui käyttöön otetun uuden palkka- ja hr-ohjelman (CGI HR/Populus) – koulutukseen keväällä 2021.

Maksullisina koulutuksina osallistuttiin työoikeuden webinaarikoulutukseen, kansallisarkiston sähköisen säilyttämisen kurssille, ArcGIS-kurssille sekä maakuntaliittojen selkeä asiantuntija-
 teksti-koulutukseen. Kaksi liiton työntekijää osallistui vuoden aikana myös ensiapukoulutukseen.

Maksulliset koulutuspäivät		Maksuttomat koulutuspäivät	
Koulutuspv > 6h	Koulutuspv < 6h	Koulutuspv > 6h	Koulutuspv < 6h
13	2	5	84

5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

5.1 Työhyvinvointi

Keski-Pohjanmaan liitossa suoritettiin lokakuussa 2021 Työplus Oy:n toimesta henkilöstölle suunnattu terveystarkastus. Tarkastus suoritettiin etänä ja jokainen tarkastukseen vastannut työntekijä sai henkilökohtaisen palautteen sähköpostitse. Kyselyyn vastasi 13/14 liiton palveluksessa olevaa henkilöä (~92,8 %).

Keski-Pohjanmaan liitto edistää ja tukee työntekijöidensä työ- ja toimintakykyä monin tavoin, myös vapaa-ajalla. Liiton henkilökunta on aktiivisesti osallistunut työnantajan järjestämiin virkistys-/työhyvinvointipäiviin. Keväällä 2021 järjestettiin henkilöstön työhyvinvointia ylläpitävä virkistyspäivä Villa Elbassa, jossa tutustuttiin Geokätköilyyn, lounastettiin ulkona, juotiin päiväkahvit kodassa ja käytiin ”aistiretkellä” luonnossa. Virkistyspäivään osallistui etätyöstä ja turvallisuusrajoituksista huolimatta 13/16 liiton henkilöstöstä. Joulukuussa järjestettiin vuoden 2021 toinen virkistyspäivä yhteisen lounaan ja työyhteisön yhteishenkeä edistävän leikkimielisen ohjelman merkeissä. Päivän ohjelma sisälsi myös Työplussan järjestämän luennon resilienssien vahvistamisesta työelämässä. Virkistyspäivään osallistui 14/15 liiton henkilöstöstä. Joulukuussa henkilöstö ja hallituksen jäsenet nauttivat yhteisen joulukattauksen liiton tiloissa. Lisäksi henkilöstölle jaettiin juustolahjapakkaukset joululahjana. Vuoden 2021 aikana henkilöstön työkyvyn ylläpitoa tuettiin Epassi sovelluksen kautta ladatulla 70 euron arvoisella summalla/ työntekijä, jonka kukin työntekijä

saa käyttää kulttuuripalvelujen, liikuntapalvelujen tai henkilökohtaista hyvinvointia tukevien palvelujen ostoon. Väliällisenä henkilöstöetuutena työnantaja kustantaa myös henkilökunnan päivittäiset kahvitarvikkeet sekä mahdollistaa pysäköintimahdollisuuden hallitiloissa tai piha-alueella.

Lakisääteisten työterveyshuoltopalveluiden lisäksi Keski-Pohjanmaan liitto tarjoaa työntekijöilleen etuutena työterveyshoitajan sairaanhoitopalvelut sekä yleislääkäritasoisien avosairaanhoidon tarpeellisine laboratorio- ja kuvantamistutkimuksineen.

Maailmanlaajuisesta koronavirusepidemiasta johtuen 2021 Keski-Pohjanmaan liiton henkilökunnalle annettiin maan hallituksen linjausten mukaisesti ohjeistusta koskien epidemiaan varautumista. Liiton henkilökunnalle annettiin mm. suositus etätöiden tekemiseksi, silloin kun työn luonne sen sallii. Suositusten mukaisesti liiton henkilökunnalla oli mahdollisuus etätyöskentelyyn vuoden loppuun saakka.

5.2 Työterveyspalvelut

Työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy ja hoito, sekä hyvinvoiva työyhteisö ja toimintakykyinen henkilöstö.

Keski-Pohjanmaan liiton työterveyshuollon palvelut tuottaa Työplus Kunta Oy.

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. Toimintavuoden aikana suoritettiin uuteen henkilöstöön kohdistetut työergonomiakartoitukset sekä aina, kun siihen tarve ilmeni esim. työpisteen vaihdon seurauksena.

Työterveyshuollon käynnit 147 kpl (135 kpl vuonna 2020) jakaantuivat seuraavasti:

	Lääkäri	Työterveyshoitaja	Asiantuntija	Tutkimukset
Käynnit kpl	43	33	11	60



Keski-Pohjanmaan liiton henkilöstön työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat vuonna 2021 yhteensä 10 747,65 € (9 698 € vuonna 2020). Kustannukset jakaantuivat seuraavasti:

	Kustannuslaji I	Kustannuslaji II	Kustannuslaji Muut
Menot	7 183,75 €	2 906,53 €	657,37 €

Kustannuslaji I sisältää ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset ja kustannuslaji II sairaanhoidon ja muun työterveyshuollon kustannukset.

Annettu tiedoksi liiton henkilöstölle 4.3.2022

Käsitelty henkilökunnan viikkopalaverissa 10.3.2022

Hyväksytty maakuntahallituksessa 14.3.2022 § 15.

Keski-Pohjanmaan liitto



Jyrki Kaiponen
Maakuntajohtaja



Satu Kalliokoski
Hallintopäällikkö