

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2022

Keski-Pohjanmaan liiton henkilöstöraporttiin 2022 on koottu liiton henkilöstöä koskevat keskeisimmät tiedot ja samalla se seuraa liiton johtamis- ja hallintojärjestelmään sisältyvien henkilöstöä koskevien tavoitteiden toteutumista.

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

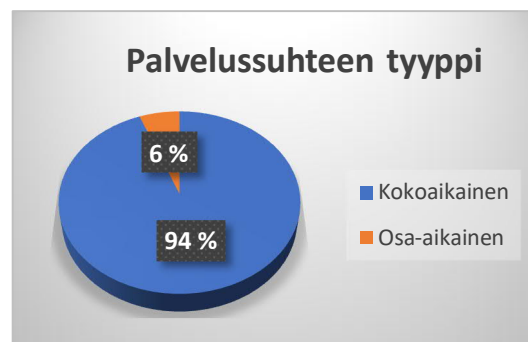
Vastuullinen, eettinen ja kestävä henkilöstöpolitiikka on liiton henkilöstötyötä ohjaava tärkeä tavoite. Sen toteutuminen vaatii laajaa sitoutumista ja yhdessä tekemistä. Yhteistoiminnan merkitys on korostunut entisestään, kun vuoden 2022 aikana toteutimme liiton johtamis- ja hallintojärjestelmän uudistamisen ja käynnistimme liiton veto- ja pitovoiman parantamisen.

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

1.1 Palvelussuhteen luonne

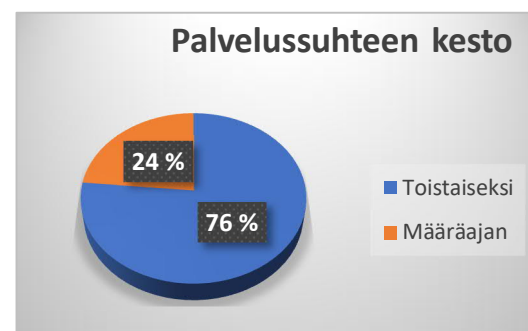
Keski-Pohjanmaan liitossa oli 31.12.2022 voimassa olevia työ- tai virkasuhteita:

- yhteensä 17 (sisältäen kolme hanke-työntekijää), joista
 - toistaiseksi voimassa olevia (vakinaisia) 13 (76 %) ja
 - määräaikaisia 4 (24 %)



Keski-Pohjanmaan liiton 31.12.2022 voimassa olevista työ- tai virkasuhteista

- kokoaikaisia oli 16 (94 %) ja osa-aikaisia 1 (6 %)



1.2 Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain

Palvelussuhdemäärältään henkilöstön palvelussuhteet kohdentuivat seuraavasti:

- lakisääteinen toiminta 16 (94 %)

- muu kehittämistoimi 1 (6 %)

1.3 Henkilötyömäärä (HTV)

Vuoden 2022 aikana Keski-Pohjanmaan liiton palveluksessa olleet henkilötyövuosina 15,84 htv.

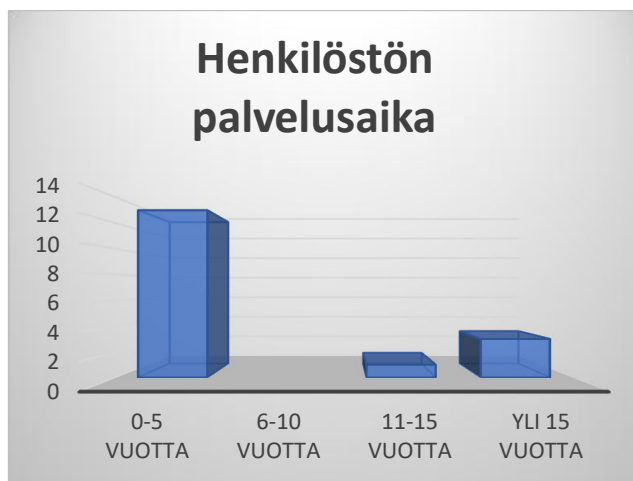
1.4. Henkilöstön ikärakenne

Kaikkien 31.12.2022 palvelussuhteessa olleiden keski-ikä oli 50,1 vuotta. Naisten keski-ikä oli 49,4 vuotta ja miesten keski-ikä 51 vuotta. Kunta-alalla yleensä keski-ikä on noin 45,5 vuotta.



1.5. Palvelussuhteen kesto

Keski-Pohjanmaan liiton palveluksessa 31.12.2022 ollut henkilökunta oli ollut liiton palveluksessa keskimäärin 6,5 vuotta. Palveluvuosityhmittäin liiton palveluksessa oli eniten (13) alle viisi vuotta töissä olleita ja toiseksi eniten (3) yli 15 vuotta töissä olleita.



1.6. Henkilöstökulut

Maksetut palkat ja palkkiot olivat vuonna 2022 yhteensä 899 613,07 euroa. Talousarvion toteuma palkkakulujen osalta oli 94,6 %. Henkilöstökulut yhteensä olivat 1 055 506,85 euroa, jolloin talousarvion toteuma niiden osalta oli 92,7 %.

2. POISSAOLOT

2.1 Poissaolot työpäivinä

Vuosilomiin, lomarahavapaisiin, sairauslomiin ja muihin palkattomiin vapaisiin (työ- ja vuorotteluvapaat) liittyen poissaoloja vuoden 2022 aikana oli yhteensä 1 263 päivää (782 pv/2021).

- vuosilomiin kului 437 työpäivää (v. 2021 544 pv).
- lomarahavapaina pidettiin 38 työpäivää (v. 2021 100 pv)
- sairauslomia oli yhteensä 274 kalenteripäivää (v. 2021 138 pv)
- muita palkattomia vapaita oli yhteensä 515 työpäivää.

Sairauspoissaolot vuonna 2022		
Sairauspoissaolot	Palkalliset sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkattomat sairauspoissaolot
1-7 pv	75	1
8-29 pv	39	
30-59 pv	99	
60-89 pv	60	
90-179 pv		
yli 180 pv		
Yhteensä	273	1
Keskimäärin/htv	17,2	0,1
Sairauspoissaolo%		6,8 %
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)		37 %

Sairauspoissaolopäivien määrää kasvatti vuonna 2022 koronavirustilanteesta ja siihen liittyvien sairauksista aiheutuneiden lyhyiden sairauslomapäivien kasvu sekä pitkäaikaissairauksien vaatima hoito. Sairauslomamäärä (17,2 pv/hlö) oli hieman yli kunta-alan keskiarvon (16,7 pv/hlö).

Sairauspoissaolojen suhde (lyhyt/pitkät):



Tavoitteenamme on ennakoida toimintamme riskejä ja suunnitella toimenpiteitä, joilla riskien toteutumisen todennäköisyyttä voidaan pienentää tai estää. Liiton henkilöstöä koskevassa riskiarvioituksessa merkittäviksi henkilöstöriskeiksi on tunnistettu osaavan henkilöstön saatavuus nykyisessä markkinatilanteessa sekä avaintehtävien varmistaminen.

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. Haitta- ja vaaratilanteiden riskiarvion päivitys on toteutettu vuoden 2022 aikana ja käsitellään maakuntahallituksessa kevään 2023 aikana.

Vaarojen tunnistaminen on jatkuvaa toimintaa ja ennaltaehkäisyyn mietitään keinoja johdon toimesta ja henkilöstön työpaikkakokouksissa. Hallintojohtaja liiton työsuojelupäällikkönä 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 2022 aikana työtaturmia tai työmatkataturmia. Haitta- ja vaaratilanteiden riskiarvion päivitys on aloitettu vuoden 2022 aikana ja se valmistuu kevään 2023 aikana.

3. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI

3.1 Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt

Keski-Pohjanmaan liiton rekrytointimenettely on toimiva ja perusteellinen. Kehitämme edelleen rekrytointiamme laadukkaammaksi ja yhtenäistämme edelleen rekrytoinnin toimintatapoja. Rekrytointi on myös yhä suunnitellumpaa ja henkilöstövaihdokset pyritään saamaan entistä kitkattomiksi esimerkiksi siten, että uusi henkilö otetaan palvelukseen jo siinä vaiheessa ennen kuin vanha työntekijä on poistunut liiton palveluksesta.

Keski-Pohjanmaan liittoon rekrytoitiin vuoden 2022 aikana yhteensä kolmetoista (13) henkilöä, joista

- 4 toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen (sisältää 3 KPL JOHA uutta tehtävää),
- 4 toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ja
- 5 määräaikaiseen työsuhteeseen, joista
 - o 1 vuorotteluvapaan sijaiseksi
 - o 2 hankkeisiin
 - o 2 määräaikaisiin tehtäviin

Rekrytoinnissa noudatetaan Keski-Pohjanmaan liiton voimassa olevan hallintosäännön toimivaltasuhteita. Maakuntahallitus päättää päälliköiden valinnasta ja valitsee henkilöstön yli vuotta koskeviin tehtäviin. Maakuntajohtaja päättää henkilöstön ottamisesta alle vuoden mittaiseen määräaikaiseen palvelussuhteeseen. Rekrytointiprosessissa hyödynnettiin mahdollisuutta palkata työntekijä perehtymään tehtävään ennen varsinaista tehtävän aloittamista aina, kun se oli mahdollista.

4. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

4.1 Osaamisen kehittäminen

Liiton palvelukseen tulevat uudet henkilöt hyvin harvoin omaavat sellaisen osaamisen, joka suoraan mahdollistaa työtehtävien täysipainoisen aloittamisen uudessa tehtävässä. Taustat voivat olla hyvin erilaisia, ja osalla voi olla pitkä alan kokemus, kun osa tulee lähes suoraan opinnoista. Henkilöstön osaamisen kehittäminen onkin tärkeä osa organisaation palvelu- ja henkilöstöstrategiaa.

Uuden henkilön astuessa töihin Keski-Pohjanmaan liittoon on liitossa jo työskentelevää henkilöstöä muistutettu uuden ihmisen perehdyttämisen tärkeydestä sen lisäksi että perehdyttämiselle on laadittu selkeä ohjelma. Perehdyttäminen on koko työyhteisön asia.

Tehtävän hoitoon liittyvän 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.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen vuonna 2022 toteutettiin liiton osaamistarpeisiin perustuen. Vuonna 2022 osaamisen kehittämisessä korostuivat uudistuminen, vihreäsiirtymä ja digitalisaation edistäminen. Osaamisen arviointi ja kehittämisen tarpeiden tunnistaminen toteutettiin lähiesimiesten ja työntekijöiden kehityskeskustelujen yhteydessä tammikuussa 2022. Keskusteluissa käytettiin pohjana maakuntahallituksen vuoden 2018 lopulla hyväksymää ohjetta ja keskustelujen sisältö taltioitiin erilliselle lomakkeelle. Tämän lisäksi käytiin puolivuotiskeskustelut ennen kesälomakauden alkua. Keskustelut toteutettiin maakuntahallituksen vuonna 2018 hyväksymän kehityskeskusteluohjeen mukaisesti.

4.2 Henkilöstön täydennys- ym. koulutus

Keski-Pohjanmaan liiton täydennyskoulutuksen tarve vaihtelee vuosittain. Tarvetta arvioidaan henkilöstön peruskoulutuksen, työn vaativuuden, toimenkuvan ja siinä tapahtuvien muutosten perusteella. Maakunnan kehittämisen ja kuntien asiakastarpeet muuttuvat, mikä edellyttää liiton henkilöstön osaamiselta valppautta. Liiton kunnille tarjoamien palvelujen ja osaamisen on vastattava niiden tarpeisiin.

Keski-Pohjanmaan liiton henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2022 hyväksyttiin maakuntahallituksessa 14.3.2022, § 16. Toimintavuoden 2022 aikana mahdollistettiin henkilöstön täydennyskoulutusta suunnitellusti ja keskittyen niille alueille, joissa täydennyskoulutuksen tarve on havaittu. Digitaalisuus oli mukana keskeisesti henkilöstön koulutuksissa. Henkilöstö osallistui koulutussuunnitelman mukaisiin koulutuksiin pääosin etäyhteyksin. Suurin osa koulutuksista oli TEM:n järjestämiä ja maksuttomia, uuteen rakennerahasto-ohjelmakauteen liittyviä etäkoulutus-tilaisuuksia. Maakuntajohtaja osallistui vuoden 2022 aikana useamman päivän kestävään Uudistaja 16 koulutukseen, joka järjestettiin osittain lähikoulutusjaksoina ja osittain verkkokoulutuksena. Koulutuskustannuksista vastasi Suomen kuntasäätiö, liitto maksoi ainoastaan lähikoulutuspäivistä aiheutuneet matkakulut.

Maksullisina koulutuksina hallintojohtaja osallistui uuden yhteistoimintalain muutoksia käsittelevään koulutukseen, aluesuunnittelupäällikkö osallistui työsuojeluvaltuutetuille kohdennettuun työsuojelun/työturvallisuuden perehdytyskoulutukseen ja johdon sihteeri osallistui kuntatoimijoiden viestintä- ja somekoulutukseen. Kaikki edellä mainitut koulutukset järjestettiin verkkokoulutuksina ja olivat palkallisia koulutuspäiviä.

Kokonaisuudessaan henkilöstö osallistui vuoden 2022 aikana 26 koulutuspäivään, joista 15 koulutuspäivää kesti enintään kuusi (6) tuntia.

Vuoden 2022 henkilöstön koulutuskustannukset olivat yhteensä 818,95 euroa (3 475 euroa/2021). Koulutuskustannukset sisältävät ainoastaan koulutusten kurssimaksut, ei matka- tai palkkakuluja koulutukseen, jotka kohdennetaan liiton virkamatkojen käyttösuunnitelmakohtaan. Henkilöstön koulutuskustannukset olivat noin 0,08 % toteutuneista henkilöstömenoista (0,35 %/2021). Koulutuskustannusten vähäisyys johtuu siitä, että suurin osa vuoden 2022 koulutuksista oli työ- ja elinkeinoministeriön järjestämiä, maksuttomia verkkokoulutuksia. Keski-Pohjanmaan liitto haki ja sai 2022 vuoden osalta koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta 134,74 euroa.

Maksulliset koulutuspäivät		Maksuttomat koulutuspäivät	
Koulutuspv > 6h	Koulutuspv < 6h	Koulutuspv > 6h	Koulutuspv < 6h
21	2	0	13

5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

5.1 Työhyvinvointi

Työterveyskysely on joka toinen vuosi toteutettava suunnattu terveystarkastus, jolla Keski-Pohjanmaan liitto ja TyöPlus Oy seuraavat työn ja työyhteisöjen sekä henkilöstön hyvinvoinnin tilaa. Vuonna 2022 toteutettiin organisaatiossa työterveyskysely e-kyselynä etänä ja jokainen tarkastukseen vastannut työntekijä sai henkilökohtaisen palautteen sähköpostitse. Työterveyskyselyyn vastattiin aktiivisesti ja vastaajia oli 15/16. Vastausten perusteella voidaan todeta, että työssä on imua, mutta työssä jaksamisessa on parannettavaa.

Keski-Pohjanmaan liitto edistää ja tukee työntekijöidensä työ- ja toimintakykyä monin tavoin, myös vapaa-ajalla. Liiton henkilökunta on aktiivisesti osallistunut työnantajan järjestämiin virkistys-/työhyvinvointipäiviin. Kesäkuussa 2022 järjestettiin henkilöstön työhyvinvointia ylläpitävä virkistyspäivä Kokkolan Golfilla, jossa tutustuttiin uutena liikuntamuotona golfiin seuran opastuksella. Iltapäivä vietettiin Kokkolan vanhassa kaupungissa sijaitsevassa idyllisessä Laivurintalossa ja sen pihapiirissä kahvitellen sekä oppaan kertomuksia kuunnellen. Tämän jälkeen oli mahdollisuus osallistua vielä vanhan kaupungin opastetulle kävelykierrokselle. Joulukuussa 2022 järjestettiin vuoden 2022 toinen virkistyspäivä Tiibetiläisessä sointukylvyssä rentoutuen ja Kokkolan kaupunginteatterin Makkarakeittoa -näytelmästä nauttien. Lounas järjestettiin liiton tiloissa ns. joulukattauksena yhdessä kuntajohdon jäsenten kanssa.

Vuoden 2022 aikana henkilöstön työkyvyn ylläpitoa tuettiin Epassi -sovelluksen kautta ladatulla 70 euron arvoisella summalla/työntekijä, jonka kukin työntekijä sai käyttää kulttuuripalvelujen, liikuntapalvelujen tai henkilökohtaista hyvinvointia tukevien palvelujen ostoon. Joululahjana henkilöstölle jaettiin juustolahjapakkaukset edellisen vuoden tapaan. Henkilöstöetuutena työnantaja

kustansi koko vuoden myös henkilökunnan päivittäiset aamu- ja iltapäiväkahvit sekä tarjosi ilmaisen pysäköintimahdollisuuden henkilöautoille hallitiloissa tai piha-alueella.

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

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 204 kpl (147 kpl vuonna 2021) jakaantuivat seuraavasti:

	Lääkäri	Työterveyshoitaja	Asiantuntija	Tutkimukset
Käynnit kpl	71	54	15	64



Keski-Pohjanmaan liiton henkilöstön työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat vuonna 2022 yhteensä 18 967,85 € (10 747,65 € vuonna 2021). Kustannukset jakaantuivat seuraavasti:

	Kustannuslaji I	Kustannuslaji II	Kustannuslaji Muut
Menot	9 470,27 €	7 369,22 €	2 128,36 €

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

Annettu tiedoksi liiton henkilöstölle 22.3.2023

Käsitelty henkilökunnan viikkopalaverissa 27.3.2023

Hyväksytty maakuntahallituksessa 17.4.2023 § 35.

Keski-Pohjanmaan liitto

Jyrki Kaiponen
Maakuntajohtaja

Harriet Tuurinmaa
Talous- ja henkilöstösihteeri