

HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2019

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.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2019 lopussa Keski-Pohjanmaan liiton palvelussuhteiden määrä oli 17, joka oli sama kuin vuoden 2018 lopussa. Vakinaisten palvelussuhteiden määrä oli 82 % ja määräaikaisen palvelussuhteiden määrä 18 % kaikista palvelussuhteista. Liiton henkilöstöstä naisia oli 11 ja miehiä 6. Eläkkeelle siirtyi vuoden 2019 aikana yksi henkilö.

Henkilöstön osaaminen

Vuoden 2019 aikana henkilöstön osaamisen kehittämisen koulutuskustannuksiin (koulutuskustannukset eivät sisällä palkkauskustannuksia) käytettiin 1 373 euroa. Osaamisen kehittämiseen käytettiin 0,1 % koko liiton henkilöstömenoista. On kuitenkin otettava huomioon, että osa normaaleina virkamatkoina tehtävistä poissaoloista sisältää myös koulutukseksi katsottavia osioita ja ne luvut eivät sisälly edellisiin.

Henkilöstön terveys ja työkyky

Sairauspoissaolopäiviä kertyi yhteensä 168 työpäivää. Vuonna 2019 sairauspoissaolopäivät vähentyivät merkittävästi vuoteen 2018 verrattuna (vuonna 2018 yhteensä 458 sairauspoissaolopäivää). Vuoden 2019 aikana sattui yksi työtapaturma, josta seurasi kolmen päivän poissaolo.

Henkilöstökulut

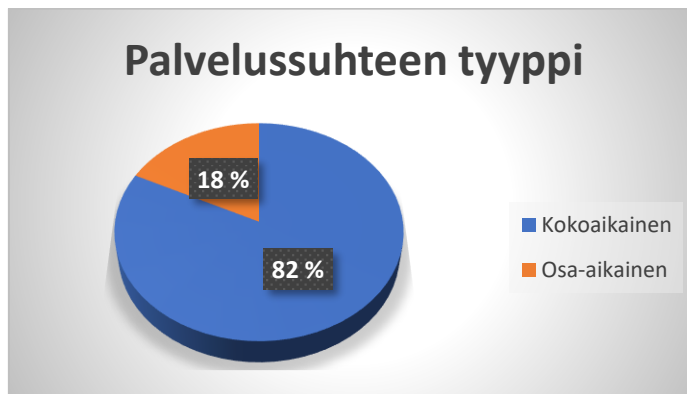
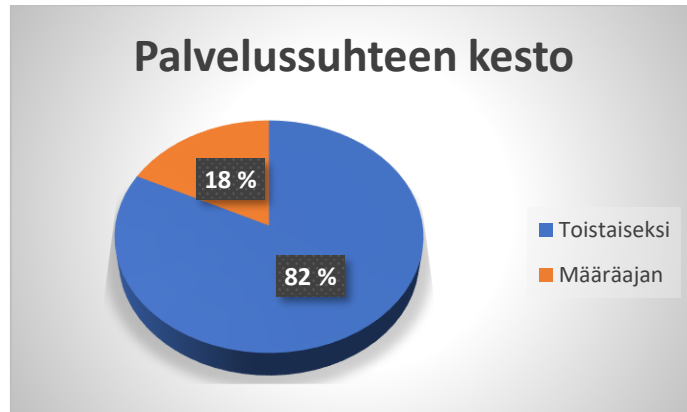
Maksetut palkat ja palkkiot olivat vuonna 2019 yhteensä 882 178 euroa, jossa on 15,2 % vähennystä vuoteen 2018. Vähennys johtuu pääasiassa maakuntauudistuksen päättymiseen liittyvistä henkilötyömäärän pienenemisestä ja muista henkilöstöjärjestelyistä. Työhyvinvointiin panostettiin sekä välittöminä että välillisinä kustannuksina. Välittöminä kustannuksina käytettiin henkilöstöetuuksiin 1 349 euroa. Välillisiä kustannuksia on vaikea arvioida. Työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat yhteensä 14 054 euroa.

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

1.1 Palvelussuhteen luonne

Keski-Pohjanmaan liitossa voimassaolevia palvelussuhteita oli 31.12.2019

- yhteensä 17, joista
- toistaiseksi voimassa olevia (vakinaisia) 14 (82%) ja
- määräaikaisia 3 (18%)



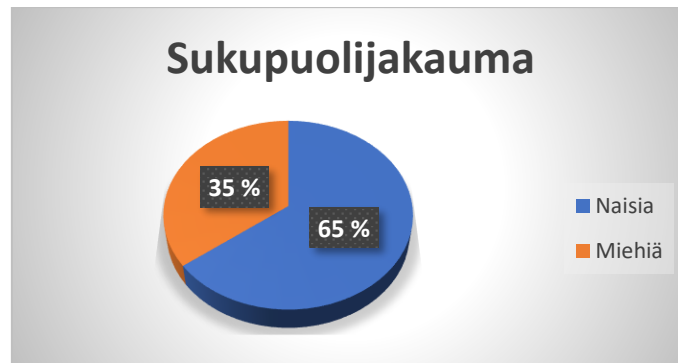
1.2 Henkilöstön palvelussuhteet vastualueittain

Palvelussuhdemäärältään vastualueet olivat

- lakisääteinen toiminta 16 (94 %)
- muu kehittämistoimi 1 (6 %)

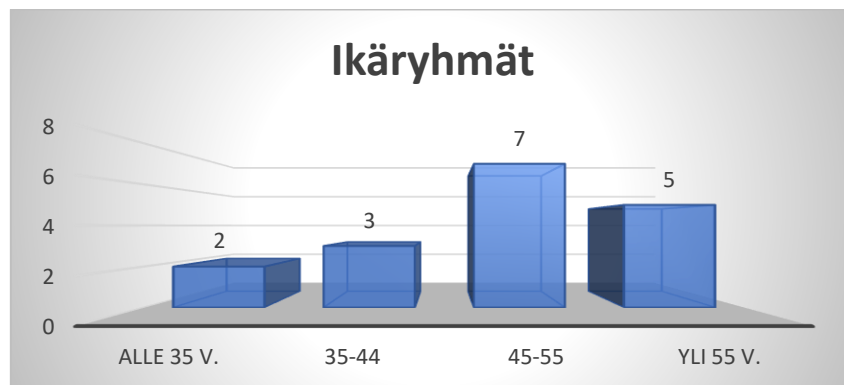
1.3 Sukupuolijakauma

Henkilöstöstä naisia oli 11 (65 %) ja miehiä 6 (35 %)



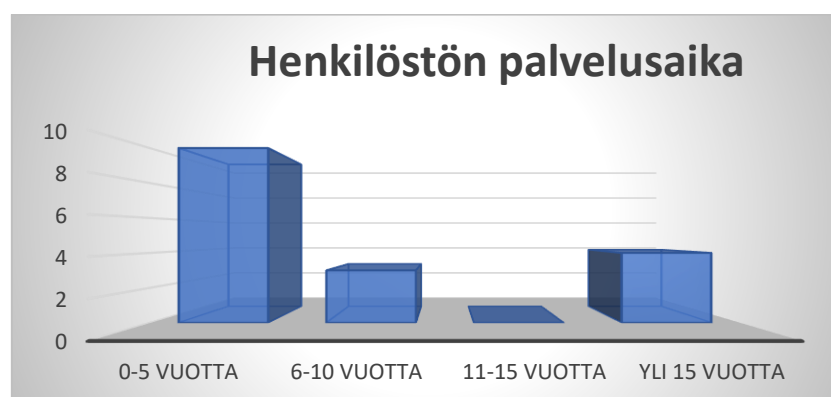
1.4. Henkilöstön ikärakenne

Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2019 oli 48,6 vuotta. Naisten keski-ikä oli 49,5 vuotta ja miesten keski-ikä 47,2 vuotta. Kunta-alalla yleensä keski-ikä on noin 45 vuotta.



1.5. Palvelussuhteen kesto

Keski-Pohjanmaan liiton palveluksessa vuonna 2019 ollut henkilökunta oli ollut liiton palveluksessa keskimäärin 7,6 vuotta. Palveluvuosityhmittäin liiton palveluksessa oli eniten (10) alle viisi vuotta töissä olleita ja toiseksi eniten (4) yli 15 vuotta töissä olleita.



1.6. Verotuskunta

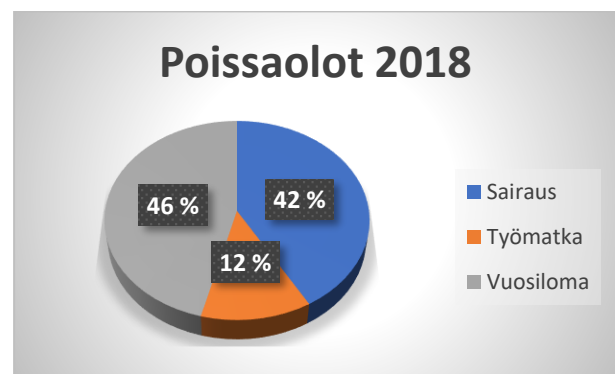
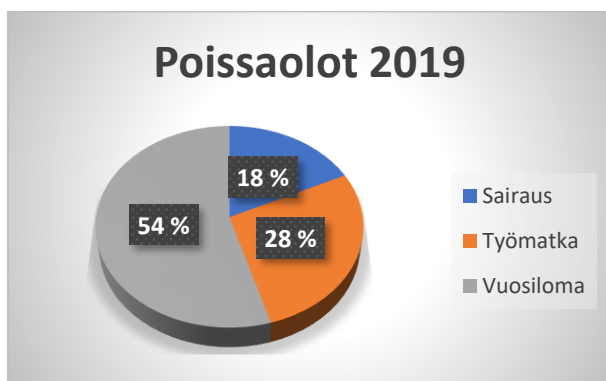
Verotuskunta	Määrä	% henkilöstöstä
Kaustinen	1	6 %
Kokkola	14	82 %
Veteli	1	6 %
Muut kunnat	1	6 %

2. POISSAOLOT

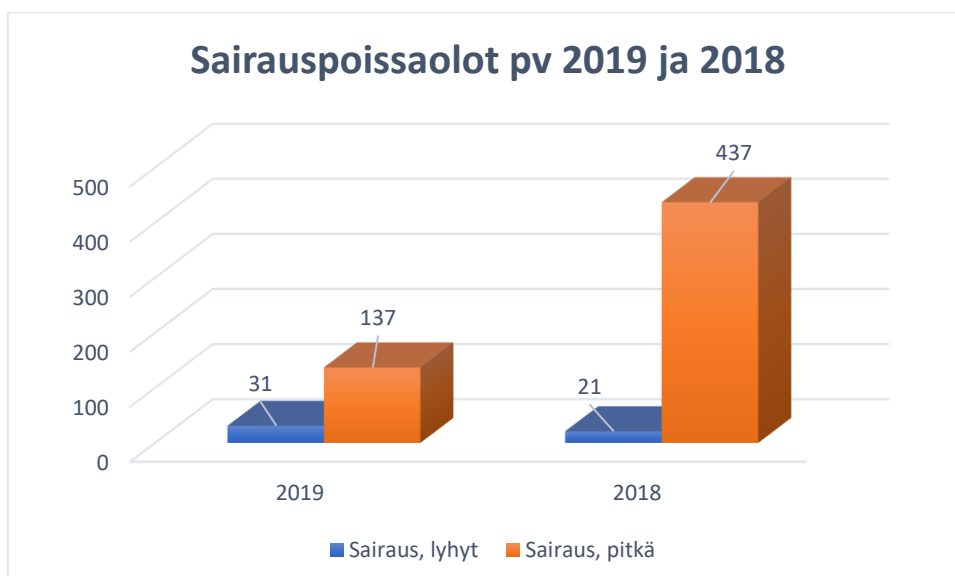
2.1 Poissaolot työpäivinä

Eri syistä tapahtuneita poissaoloja kertyi kaikkiaan 942 työpäivää.

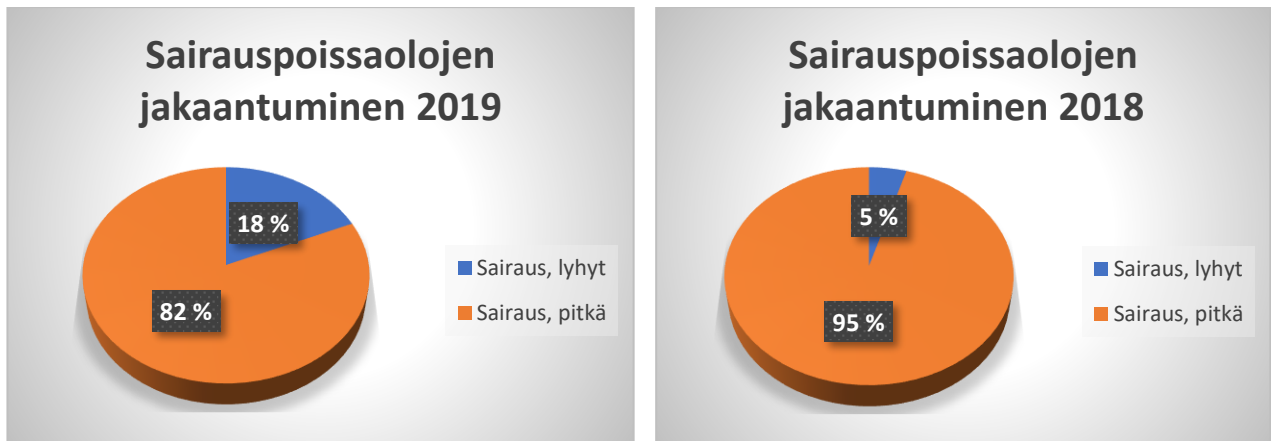
- vuosilomiin kului 514 työpäivää (v. 2018 506 pv).
- sairauslomia oli yhteensä 168 työpäivää (v. 2018 458 pv).
- työmatkoja oli yhteensä 260 päivää (v. 2018 136 pv).



Sairauspoissaoloissa on merkittäviä eroja vuoteen 2018 verrattuna. Kokonaisuutena sairauspoissaolot vähentyivät ja siinä erityisesti pitkät sairauspoissaolot.



Sairauspoissaolojen suhde (lyhyt/pitkät) muuttui merkittävästi vuoteen 2018 verrattuna.



Keski-Pohjanmaan liitossa sairauspoissaoloja henkeä kohden vuonna 2019 oli n. 10,5 päivää (keskimäärin 16 henkeä töissä koko vuoden). Kunta-alalla sairauspoissaoloja per henkilö vuonna 2018 (uusin saatavilla oleva tieto) oli n. 17 päivää (johtajat, erityisasiantuntijat 11,5 pv; asiantuntijat, toimistotyöntekijät 17,6 pv).

Vaarojen tunnistamiseen on panostettava ja ennaltaehkäisyyn on mietittävä keinoja. Vaarojen ja riskien arviointia tehtiin viime vuoden aikana mm. täyttämällä STM:n riskienarviointilomakkeet. Lisäksi vaarojen ja riskien arvioinnin saattaminen tulevaisuudessa työvälineeksi esimiehille asettaa vaatimuksia työsuojelutyölle.

	Lukumäärä 2019	Sairauspäivät 2019	Sairausloman kesto päivää/tapaturma 2019
Tapaturmat	1	3	3
Työmatkatapaturmat	0	0	0
Yhteensä	1	3	3

Keski-Pohjanmaan liitossa tapahtui yksi työtapaturma vuonna 2019. Siitä aiheutui kolmen päivän sairauspoissaolo.

3. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI

3.1 Rekrytoinnit

Keski-Pohjanmaan liittoon rekrytoitiin vuoden 2019 aikana kaksi henkilöä toistaiseksi voimassa olevaan tehtävään. Rekrytointikanavina olivat liiton omat nettisivut, työvoimahallinnon te-palvelut.fi -sivusto sekä lehti-ilmoitukset Keskipohjanmaassa.

4. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

4.1 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. Vuoden 2019 tammi-helmikuussa käytiin kehityskeskustelut koko henkilöstön kanssa. Keskusteluissa käytettiin pohjana maakuntahallituksen vuoden 2018 lopulla hyväksymää ohjetta ja lomaketta.

4.2 Henkilöstön täydennys- ym. koulutus

Liiton kirjanpidosta tai viranhaltijapäätöksistä ei saa tarkkaa tietoa täydennys- ja ym. koulutuksiin käytetyistä työpäivistä. Täydennyskoulutuksiin hakeuduttiin myös normaalien virka-/työmatkahakemusten kautta silloin kuin ne olivat seminaarityyppisiä ilman erillistä osallistumismaksua tapahtuvia tilaisuuksia.

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

Liiton täydennys- ym. koulutukseen budjetoitiin vuodelle 2019 yhteensä 6 500 euroa. Koulutuskustannukset olivat 1 373 euroa (3 498 € vuonna 2018). Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen osallistuneiden koulutusajan palkkoja. Täydennys- ym. koulutuskustannukset olivat n. 0,1 % (0,4 % vuonna 2018) kaikista henkilöstömenoista.

5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

5.1 Työhyvinvointi

Keski-Pohjanmaan liitossa suoritettiin vuonna 2019 henkilöstön työhyvinvointikartoitus TIKKA-kyselynä. Kyselyyn marraskuussa vastasi 13/14 henkilöä (~92,9 %). Työhyvinvointikartoitukset suoritti liiton työterveyshuolto TyöPlus Oy.

TyöPlus Oy esitteli kyselyn tulokset Keski-Pohjanmaan liiton henkilöstökokouksessa 9.12.2019 ja maakuntahallituksessa 16.12.2019.

Keski-Pohjanmaan liitto edistää ja tukee työntekijöidensä työ- ja toimintakykyä monin tavoin, myös vapaa-ajalla tapahtuvaa toimintaa tuetaan. Esimerkkinä mainittakoon työterveyshuollon laajat palvelut, palkallinen tyhy-päivä kaksi kertaa vuodessa, 10 kpl liikunta- ja kulttuuriseteleitä/työntekijä.

5.2 Työterveyspalvelut

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

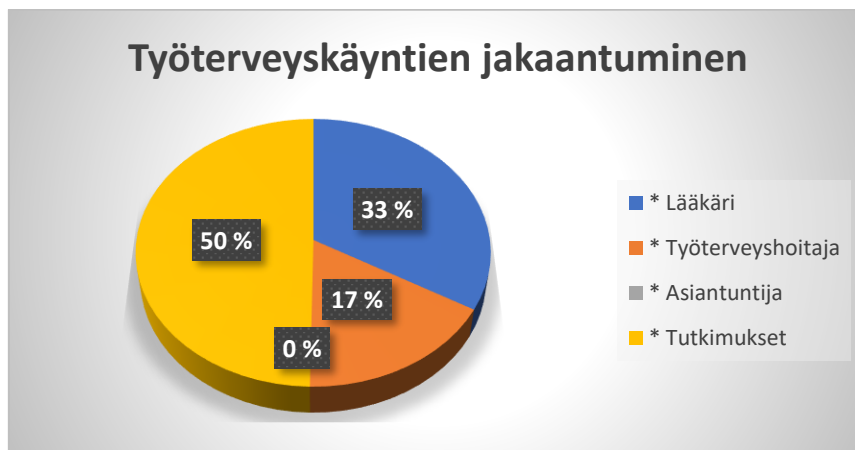
Keski-Pohjanmaan liiton työterveyshuollon palvelut tuottaa TyöPlus Oy, joka on Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja terveystyöterveyskeskityhtymä Soiten tytäryhtiö.

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.

Työterveyshuollon käynnit 171 kpl (165 kpl vuonna 2018) jakaantuivat seuraavasti:

	Lääkäri	Työterveyshoitaja	Asiantuntija	Tutkimukset
Käynnit kpl	57	29	0	85



Keski-Pohjanmaan liiton henkilöstön työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat vuonna 2019 yhteensä 14 054 euroa (15 962 € vuonna 2018).

	Kustannuslaji I	Kustannuslaji II
Menot	6 047 €	8 007 €

Työterveyshuollon menot jakaantuivat seuraavasti:

