

## HENKILÖSTÖRAPORTTI 2023

Keski-Pohjanmaan liiton henkilöstöraporttiin 2023 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 kokonaisnäkemyksen, jonka perusteella henkilöstön tilaa voidaan arvioida ja tarvittaessa suunnata kehittämistoimenpiteitä henkilöstöstrategian painopistealueille organisaation eri tasoilla.

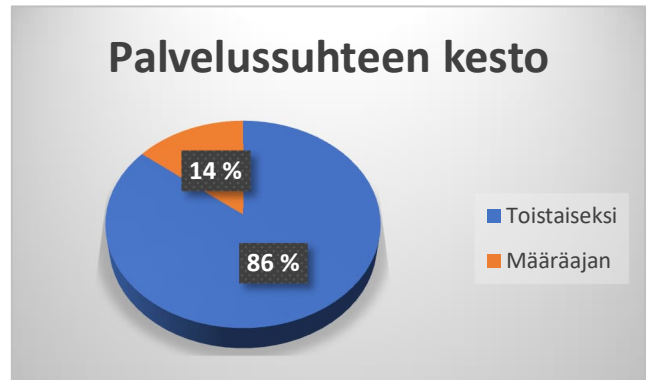
Vastuullinen, eettinen ja kestävä henkilöstöpolitiikka on liiton henkilöstötyötä ohjaava tärkeä tavoite. Sen toteutuminen vaatii laajaa sitoutumista ja yhdessä tekemistä. Vuoden 2023 aikana Keski-Pohjanmaan liitossa jatkettiin liiton veto- ja pitovoiman parantamista.

### 1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

#### 1.1 Palvelussuhteen luonne

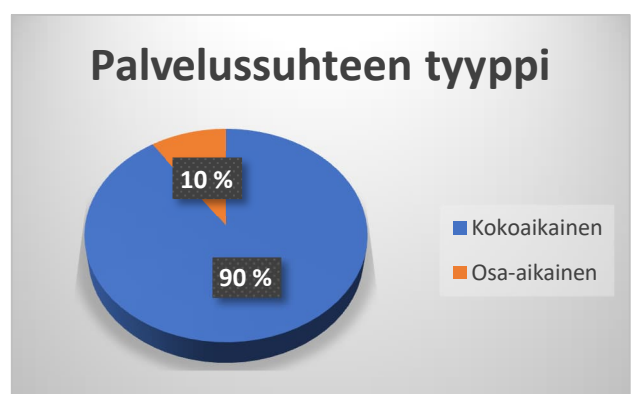
Keski-Pohjanmaan liitossa 31.12.2023 voimassa olevia työ- tai virkasuhteita oli

- yhteensä 21 (sis. kolme hanketyöntekijän tehtävää), joista
  - toistaiseksi voimassa olevia (vakinaisia) 18 (86%) ja
  - määräaikaisia 3 (14%)



Keski-Pohjanmaan liiton 31.12.2023 voimassa olevista työ- tai virkasuhteista

- **kokoaikaisia oli 19 (90 %) ja osa-aikaisia 2 (10 %)**



## 1.2 Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain

Palvelussuhdemäärältään vastuualueet olivat 31.12.2023

- lakisääteinen toiminta 20 (95 %)
- muu kehittämistoimi 1 (5 %)

## 1.3 Henkilötyömäärä (HTV)

Vuoden 2023 aikana Keski-Pohjanmaan liiton palveluksessa olleet henkilötyövuosina 18,37 htv.

## 1.4. Henkilöstön ikärakenne

Kaikkien 31.12.2023 palvelussuhteessa olleiden keski-ikä oli 47,3 vuotta (50,1 v.2022). Naisten keski-ikä oli 46,0 (49,4) vuotta ja miesten keski-ikä 48,5 (51) vuotta. Siten liiton henkilöstön keski-ikä on laskenut.



## 1.5. Palvelussuhteen kesto

Keski-Pohjanmaan liiton palveluksessa 31.12.2023 ollut henkilökunta oli ollut liiton palveluksessa keskimäärin 4,3 vuotta. Palveluvuosityöryhmittäin liiton palveluksessa oli eniten (18) alle viisi vuotta töissä olleita ja toiseksi eniten (2) yli 15 vuotta töissä olleita. Palvelusvuosikertymässä näkyy vuonna 2023 uudistetun KPL JOHA:n seurauksena rekrytoidun neljä uuden tehtävänhoitajan vaihtus.



## 1.6. Henkilöstökulut

Maksetut palkat ja palkkiot olivat vuonna 2023 yhteensä 1 086 836,59 euroa. Talousarvion toteuma palkkakulujen osalta oli 93,9 %. Henkilöstökulut yhteensä olivat 1 273 532,09 euroa, jolloin talousarvion toteuma niiden osalta oli 92,8 %. Henkilöstökulukertymään vaikutti se, että uusien tehtävien rekrytoinnit saatiin päätökseen lokakuu 2023 mennessä pitkälti sopivan koulutus- ja osaamisvaatimukset täyttävän henkilöstön puutteiden vuoksi.

## 2. POISSAOLOT

### 2.1 Poissaolot työpäivinä

Vuosilomiin, lomarahavapaisiin, sairauslomiin ja muihin palkattomiin vapaisiin (työ- ja vuorotteluvapaat) liittyen poissaoloja oli vuoden 2023 aikana yhteensä 864 päivää (1 263 pv/2022).

- vuosilomiin kului 409 työpäivää (v. 2022 437 pv).
- lomarahavapaina pidettiin 22 työpäivää (v. 2022 38 pv)
- sairauslomia oli yhteensä 295 kalenteripäivää (v. 2022 274 pv)
- muita palkattomia vapaita oli yhteensä 116 työpäivää ja muita palkallisia vapaita yhteensä 22 työpäivää.

Sairauspoissaolot vuonna 2023		
Sairauspoissaolot	Palkalliset sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkattomat sairauspoissaolot
1-7 pv	77	
8-29 pv	99	
30-59 pv	58	
60-89 pv	61	
90-179 pv	-	
yli 180 pv	-	
<b>Yhteensä</b>	<b>295</b>	
<b>Keskimäärin/htv</b>	<b>16,1</b>	

Sairauspoissaolo%	6 %
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	30 %

Lyhyet sairaspoissaolot ovat pysyneet samalla tasolla verrattuna vuoteen 2022. Pitkäaikaisia sairaslomiamia kasvattivat mm. työmatkatapaturma ja muut tapaturmat. Sairaslomamäärä oli yhteensä 16,1 pv/htv.

Sairauspoissaolojen suhde (lyhyt/pitkät) ei juurikaan muuttunut vuoteen 2022 verrattuna.



Keski-Pohjanmaan liiton tavoitteena on ennakoida toiminnasta aiheutuvia riskejä henkilöstölle ja suunnitella toimenpiteitä, joilla riskien toteutumisen todennäköisyyttä voidaan pienentää tai estää. Liiton henkilöstöä koskevassa riskikartoituksessa merkittäviksi henkilöstöriskeiksi on tunnistettu uuden osaamisen saatavuus sekä asiantuntijatehtävien jatkuvuuden varmistaminen ja sijauudet pienessä organisaatiossa.

Haitta- ja vaaratekijät tulee tunnistaa järjestelmällisesti ja niiden merkitystä työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle arvioidaan jatkuvasti. Täysimittaista riskiarviointia ei tarvitse toistaa vuosittain, mutta se on päivitettävä muutostilanteiden yhteydessä. Keski-Pohjanmaan liitossa haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen on toteutettu vuoden 2019 aikana ja uudistetaan vuoden 2024 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 2023 aikana työtapaturmia. Yksi työmatkatapaturma tapahtui ja toinen tapaturma henkilön vapaa-ajalla. Haitta- ja vaaratilanteiden riskiarvion päivitys aloitettiin vuoden 2022 aikana ja se päivitetään vuoden 2024 aikana.

### **3. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI**

#### **3.1 Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt**

Keski-Pohjanmaan liiton rekrytointimenettely on toimiva ja perusteellinen. Rekrytointia kehitetään entistä laadukkaammaksi ja rekrytoinnin toimintatapoja yhtenäistetään. 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 2023 aikana yhteensä kolmetoista (13) henkilöä, joista

- 3 toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen,
- 7 toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ja
- 3 määräaikaiseen työsuhteeseen, joista
  - o 1 aluekehityssuunnittelija
  - o 2 hankkeisiin

Vuoden 2023 uusien tehtävien rekrytointien suureen määrään vaikuttavat KPL:n JOHA 2023 uusien tehtävien määrän lisääntyminen, uusien ja muualta saadun rahoituksen avulla toteutettavien hankkeiden vaatiman henkilöstön rekrytoinnit, tehtäväkierto ja eläköityminen.

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 omaavat hyvän peruskoulutuksen, jota vahvistetaan tehtävän edellyttämän osaamisen kehittämällä. Rekrytoidun henkilöstön taustat voivat olla hyvin erilaisia. Osalla voi olla pitkä alan kokemus, kun osa rekrytoidaan tehtävään 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 olemassa ja millaista osaamista tehtävien toteuttaminen ja uudet haasteet vaativat tulevaisuudessa. Osaamisen arviointi ja kehittämisen tarpeiden kartoitus tapahtuvat pääsääntöisesti kehityskeskustelujen yhteydessä.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen vuonna 2023 toteutettiin liiton osaamistarpeisiin perustuen. Osaamisen arviointi ja kehittämisen tarpeiden tunnistaminen toteutettiin lähiesimiesten ja työntekijöiden kehityskeskustelujen yhteydessä tammikuussa 2023. 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 2023 hyväksyttiin maakuntahallituksessa 17.4.2023, § 36. Toimintavuoden 2023 aikana mahdollistettiin henkilöstön täydennyskoulutusta suunnitellusti ja keskittyen niille alueille, joissa täydennyskoulutuksen tarve on havaittu. Digitaalisuus oli mukana keskeisesti henkilöstön koulutuksissa. Henkilöstö osallistui

koulutussuunnitelman mukaisesti koulutuksiin pääosin etäyhteyksin. Suurin osa koulutuksista oli TEM:n järjestämiä ja maksuttomia, uuteen rakennerahasto-ohjelmakauteen liittyviä etäkoulutus-tilaisuuksia. Maakuntajohtaja osallistui vuoden 2023 aikana kutsuttuna Euroopan neuvoston hyvän hallinnon koulutukseen, jonka järjestäjänä oli valtionvarainministeriö.

Kokonaisuudessaan henkilöstö osallistui vuoden 2023 aikana 43 koulutuspäivään, joista 35 koulutuspäivää kesti enintään kuusi (6) tuntia ollen pääosin lyhyempiä verkon kautta toteutettuja koulutuksia.

Vuoden 2023 henkilöstön koulutuskustannukset olivat yhteensä 0,00 euroa (818,95 euroa/ 2022). Koulutuskustannukset sisältävät ainoastaan koulutusten kurssimaksut, ei matka- tai palkkakuluja koulutukseen, jotka kohdennetaan liiton virkamattojen käyttösuunnitelmakohtaan. Koulutuskustannusten puuttuminen johtuu siitä, että suurin osa vuoden 2023 koulutuksista oli työ- ja elinkeinoministeriön järjestämiä, maksuttomia verkkokoulutuksia.

Maksulliset koulutuspäivät		Maksuttomat koulutuspäivät	
Koulutuspv > 6h	Koulutuspv < 6h	Koulutuspv > 6h	Koulutuspv < 6h
0	0	8	35

## 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 2023 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 2023 järjestettiin henkilöstön työhyvinvointia ylläpitävä virkistyspäivä osallistuen ensin pienelle saaristoristeilylle ja sen jälkeen erilaisten aktiviteettien muodossa Villa Elbassa, jossa ohjelmaan kuului ohjattu linturetki ja jousiammuntaa. Joulukuussa 2023 järjestettiin vuoden 2023 toinen virkistyspäivä Kruununvoudintalolla jouluisen aktiviteettien parissa mm. kokeillen kynttilöiden marmorointia.

Vuoden 2023 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 jouluisen herkkukassi. 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 sekä mahdollisuuden käyttää työpsykologipalvelua 5 krt. per työntekijä vuodessa.

Vuonna 2023 jatkettiin syksyllä 2022 käynnistettyä liiton veto- ja pitovoiman edistämisen suunnittelua ja tarvittavien kehittämistoimenpiteiden toteuttamista. Tähän liittyen järjestettiin koko henkilöstön kehittämistapahtumat 29.5 ja 25.9 Työplus Oy:n tuella. Näihin kehittämispäiviin osallistui myös maakuntahallituksen puheenjohtaja.

## 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.

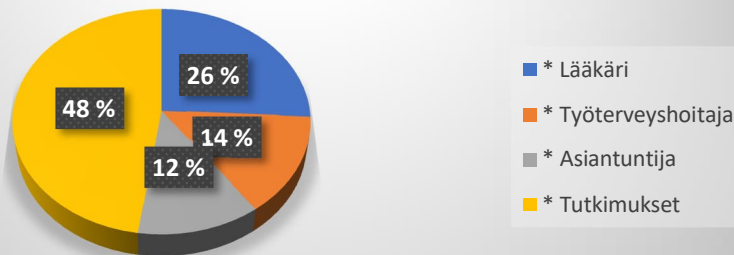
Kansaneläkelaitoksella on lähdetty siirtämään työterveyshuollon painopistettä nimenomaan ennaltaehkäisevän toiminnan suuntaan. Ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista maksetaan 60 %:n korvaus niille työnantajille, jotka ovat sopineet yhdessä työterveyshuollon kanssa työkyvyn hallinnan, seurannan 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 pyydyttäessä sekä aina, kun siihen tarve ilmeni esim. työpisteen vaihdon seurauksena.

Työterveyshuollon käynnit 301 kpl (204 kpl vuonna 2022) jakaantuivat seuraavasti:

	Lääkäri	Työterveyshoitaja	Asiantuntija	Tutkimukset
Käynnit kpl	79	43	35	144

## Työterveyskäyntien jakaantuminen



Keski-Pohjanmaan liiton henkilöstön työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat vuonna 2023 yhteensä 30 665,11 € (18 967,85 € vuonna 2022). Kustannukset jakaantuivat seuraavasti:

	Kustannuslaji I	Kustannuslaji II	Kustannuslaji Muut
<b>Menot</b>	13 778,37 €	5 062,33 €	11 824,41 €

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

Annettu tiedoksi liiton henkilöstölle 11.4.2024

Käsitelty henkilökunnan viikkopalaverissa 16.4.2024

Hyväksytty maakuntahallituksessa xx.xx.2024 § xx.

Keski-Pohjanmaan liitto

Jyrki Kaiponen  
Maakuntajohtaja

Anssi Lahnalampi  
Hallintojohtaja