

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2024

Keski-Pohjanmaan liiton henkilöstöraporttiin 2024 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.

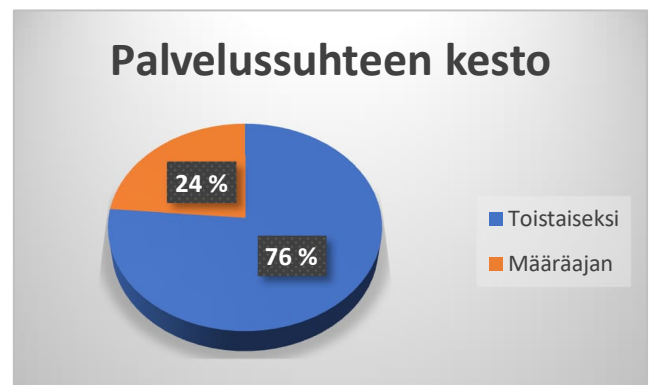
Vastuullinen, eettinen ja kestävä henkilöstöpolitiikka on liiton henkilöstötyötä ohjaava tärkeä tavoite. Sen toteutuminen vaatii laajaa sitoutumista ja yhdessä tekemistä. Vuoden 2024 aikana Keski-Pohjanmaan liitossa jatkettiin liiton veto- ja pitovoiman parantamista.

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

1.1 Palvelussuhteen luonne

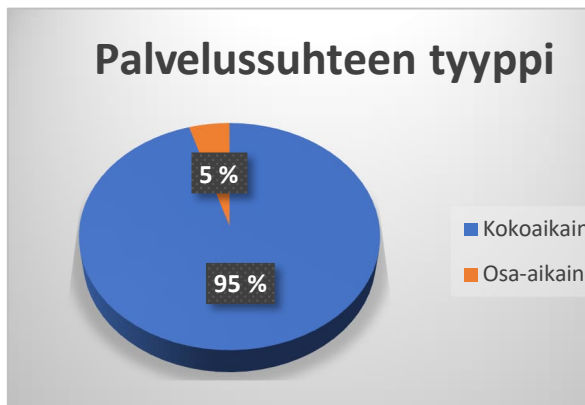
Keski-Pohjanmaan liitossa 31.12.2024 voimassa olevia vakansseja oli 21

- ajankohtana liitossa työskenteli yhteensä 19 henkilöä (sis. yksi ja puoli hanketyöntekijän tehtävää), joista
 - toistaiseksi voimassa olevia (vakinaisia) 14,5 (76%) ja
 - määräaikaisia 4,5 (24%)
- toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevista yksi oli vanhempainvapaalla ja yksi opintovapaalla



Keski-Pohjanmaan liiton 31.12.2024 voimassa olevista työ- tai virkasuhteista

- **kokoaikaisia oli 20 (95 %) ja osa-aikaisia 1 (5 %)**



1.2 Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain

Palvelussuhdemäärältään vastuualueet olivat 31.12.2024

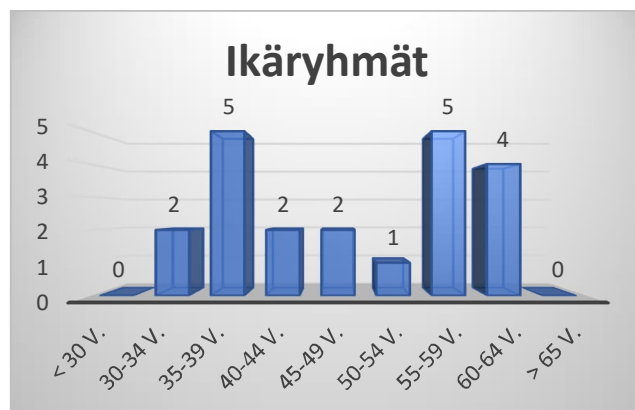
- lakisääteinen toiminta 20 (95 %)
- muu kehittämistoimi 1 (5 %)

1.3 Henkilötyömäärä (HTV)

Vuoden 2024 aikana Keski-Pohjanmaan liiton palveluksessa olleet henkilötyövuosina 20,35 htv.

1.4. Henkilöstön ikärakenne

Kaikkien 31.12.2024 palvelussuhteessa olleiden keski-ikä oli 48,2 vuotta (47,3 v.2023). Naisten keski-ikä oli 46,3 (46,0) vuotta ja miesten keski-ikä 50,4 (48,5) vuotta. Siten liiton henkilöstön keski-ikä on noussut.



1.5. Palvelussuhteen kesto

Keski-Pohjanmaan liiton palveluksessa 31.12.2024 ollut henkilökunta oli ollut liiton palveluksessa keskimäärin 5,3 vuotta. Palveluvuosiryhmittäin liiton palveluksessa oli eniten (17) alle viisi vuotta töissä olleita ja toiseksi eniten (2) yli 15 vuotta töissä olleita.



1.6. Henkilöstökulut

Maksetut palkat ja palkkiot olivat vuonna 2024 yhteensä 1 227 712,41 euroa. Talousarvion toteuma palkkakulujen osalta oli 103,1 %. Henkilöstökulut yhteensä olivat 1 434 125,77 euroa, jolloin talousarvion toteuma niiden osalta oli 101,38 %.

2. POISSAOLOT

2.1 Poissaolot työpäivinä

Vuosilomiin, lomarahavapaisiin, sairauslomiin ja muihin palkattomiin vapaisiin (työ- ja vuorotteluvapaat) liittyen poissaoloja oli vuoden 2024 aikana yhteensä 1055 päivää (864 pv/2023).

- vuosilomiin kului 479 työpäivää (v. 2023 409 pv).
- lomarahavapaina pidettiin 39 työpäivää (v. 2023 22 pv)
- sairauslomia oli yhteensä 268 kalenteripäivää (v. 2023 295 pv)
- muita palkattomia vapaita oli yhteensä 176 työpäivää ja muita palkallisia vapaita yhteensä 93 työpäivää.

Sairauspoissaolot vuonna 2024

Sairauspoissaolot	Palkalliset sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkattomat sairauspoissaolot
1-7 pv	94	
8-29 pv	122	
30-59 pv	52	
60-89 pv		
90-179 pv	-	
yli 180 pv	-	
Yhteensä	268	
Keskimäärin/htv	13,2	

Sairauspoissaolo%	6 %
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	18 %

Lyhyet sairaspoissaolot ovat hiukan lisääntyneet verrattuna vuoteen 2023 (77pv) verrattuna. Pitkäaikaiset sairaslomat 174 vähenivät verrattuna vuoteen 2023 (218). Sairaslomamäärä oli yhteensä 13,2 pv/htv (v. 2023 16,1 pv/htv). Pitkiä sairaslomia henkilöstölle aiheuttivat lähinnä tapahtuneet vapaa-ajan tapaturmat ja henkilökohtaisten perussairauksien hoito.

Sairauspoissaolojen suhde (lyhyt/pitkät):



Keski-Pohjanmaan liiton tavoitteena on ennakoida toiminnasta aiheutuvia riskejä henkilöstölle ja suunnitella toimenpiteitä, joilla riskien toteutumisen todennäköisyyttä voidaan pienentää tai estää. Liiton tehtävien hoitoa koskevassa riskikartoituksessa merkittäviksi riskiksi on tunnistettu uuden osaamisen saatavuus rekrytoinneissa, asiantuntijuuden jatkuvuuden turvaaminen liiton tehtävien hoidossa ja sijaisuuksien järjestelyt henkilöstöltään 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. Riskikartoituksen laatimista on jatkettu vuoden 2024 aikana ja tavoitteena on hyväksyä uudistettu riskienhallintasuunnitelma kevään 2025 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 2024 aikana työtapaturmia. Vuonna 2024 toteutettiin liiton tiloissa turvallisuuskävely, jossa käytiin läpi kiinteistön vaaran paikat sekä sammutusvälineistö ja hätäpoistumiskäytännöt.

3. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI

3.1 Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt

Keski-Pohjanmaan liiton rekrytointimenettely on toimiva ja perusteellinen. Rekrytointia kehitetään rekrytoinneista kerättyjen havaintojen ja kokemusten perusteella jatkuvan periaatteen mukaisesti 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. Myös aikaisemmin tehtävää hoitaneita hyödynnetään uusien henkilöiden perehdyttämiskouluttajina.

Keski-Pohjanmaan liittoon rekrytoitiin vuoden 2024 aikana yhteensä kolme (3) henkilöä, joista

- 0 toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen,
- 1 toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ja
- 2 määräaikaiseen työsuhteeseen, joista
 - o 1 ennakointiasiantuntijan sijaisuus
 - o 1 digitalisaatiosuunnittelijan sijaisuus

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 rekrytoidaan lähtökohtaisesti henkilöitä, joilla on vaadittava peruskoulutus jota vahvistetaan tehtävän edellyttämän osaamisen kehittämällä. Rekrytoidun henkilöstön taustat voivat olla hyvin erilaisia. Osalla voi olla pitkä aluehallinnon kokemus, joskin usein rekrytointi kohdistuu vain vähäisellä aluekehittämiskokemuksella omaavaan henkilöstöön. Henkilöstön yksilökohtainen osaamisen kehittäminen onkin tärkeä osa organisaation palvelu- ja henkilöstöstrategiaa.

Uuden henkilön perehdyttäminen tehtäväänsä ja liiton toimintatapoihin on koko työyhteisön asia. 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. Lähiesihenkilö vastaa uuden henkilön perehdyttämisen kokonaisuudesta ja hallintotiimi perehdyttämisohjelman valmistelusta.

Liiton avaintehtävän 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 2024 toteutettiin liiton osaamistarpeisiin perustuen. Osaamisen arviointi ja kehittämisen tarpeiden tunnistaminen toteutettiin lähiesimiesten ja työntekijöiden kehityskeskustelujen yhteydessä tammikuussa 2024. Keskusteluissa käytettiin pohjana maakuntahallituksen vuoden 2018 lopulla hyväksymää ohjetta ja keskustelujen sisältö taltioitiin erilliselle lomakkeelle. Tämän lisäksi käytiin puolivuotiskeskustelut ennen kesälomakauden alkua.

4.2 Henkilöstön täydennys- ym. koulutus

Keski-Pohjanmaan liiton täydennyskoulutuksen tarve vaihtelee vuosittain. Tarvetta arvioidaan henkilöstön peruskoulutuksen, työn vaativuuden, tehtäväkuvan 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 kuntien tarpeisiin.

Keski-Pohjanmaan liiton henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2024 hyväksyttiin maakuntahallituksessa 13.5.2024, § 41. Toimintavuoden 2024 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.

Kokonaisuudessaan henkilöstö osallistui vuoden 2024 aikana 40 koulutuspäivään, joista 40 koulutuspäivää kesti enintään kuusi (6) tuntia ollen pääosin lyhyempiä verkon kautta toteutettuja koulutuksia.

Vuoden 2024 henkilöstön koulutuskustannukset olivat yhteensä 159,00 euroa (0,00 euroa/ 2023). Koulutuskustannukset sisältävät ainoastaan koulutusten kurssimaksut, ei matka- tai palkkakuluja koulutukseen, jotka kohdennetaan liiton virkamattojen käyttösuunnitelmakohtaan. Koulutuskustannusten pieni määrä johtuu siitä, että suurin osa vuoden 2024 koulutuksista oli työ- ja elinkeinoministeriön järjestämiä, maksuttomia verkkokoulutuksia.

Maksulliset koulutuspäivät		Maksuttomat koulutuspäivät	
Koulutuspv > 6h	Koulutuspv < 6h	Koulutuspv > 6h	Koulutuspv < 6h
0	1	0	39

5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

5.1 Työhyvinvointi

Työterveyskysely on joka toinen vuosi toteutettava suunnattu terveystarkastus, jolla Keski-Pohjanmaan liitto ja työterveyspalveluja tuottava taho (Työplus Oy vuonna 2024) seuraavat työn ja työyhteisöjen sekä henkilöstön hyvinvoinnin tilaa. Vuoden 2024 keväällä toteutettiin organisaatiossa suunnatun työpaikkaselvityksen seurantakysely. Kyselyn tulokset käytiin henkilökunnan kanssa läpi Työplus Oy:n johdolla 12.8.2024 sekä käsiteltiin maakuntahallituksen kokouksessa 19.8.2024. Kyselyyn vastasi 19 työntekijää. Kyselyn yhteenvedona voitiin todeta, että työpaikan psyykkiset ja vuorovaikutukselliset kuormitustekijät olivat selvästi vähentyneet.

Keski-Pohjanmaan liitto edistää ja tukee työntekijöidensä työ- ja toimintakykyä monin tavoin, myös vapaa-ajalla. Liiton henkilökunta on aktiivisesti osallistunut työnantajan järjestämiin virkistys-/työhyvinvointipäiviin. Toukokuussa 2024 järjestettiin henkilöstön työhyvinvointia ylläpitävä virkistyspäivä osallistuen ensin opastetulle kierrokselle Neristaniin Kokkolan matkaoppaan johdolla. Yhteisen lounaan jälkeen oli vuorossa Frisbeegolf harjoittelua Laajalahdessa. Joulukuussa 2024 järjestettiin vuoden toinen virkistyspäivä kulttuurin parissa. Työntekijät osallistuivat opastettuun kierrokseen Fredrik ja Anna Draken kodissa. Tämän jälkeen oli mahdollisuus tutustua K. H. Renlundin museossa Elämää Kokkolassa -valokuvanäyttelyyn. Lounaan jälkeen osallistuttiin yksityisnäytökseen Bio Rex:issä, jossa pääsimme katsomaan Perhoset -elokuva.

Vuoden 2024 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 jouluihin 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 työpsykologiapalvelua 5 krt. per työntekijä vuodessa.

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 tuotti vuonna 2024 Työplus Oy. Vuoden 2024 lopulla Keski-Pohjanmaan liitto kilpailutti työterveyspalvelut ja vuoden 2025 alusta alkaen liiton työterveyspalvelut tuottaa kilpailutuksen voittanut Mehiläinen Oy.

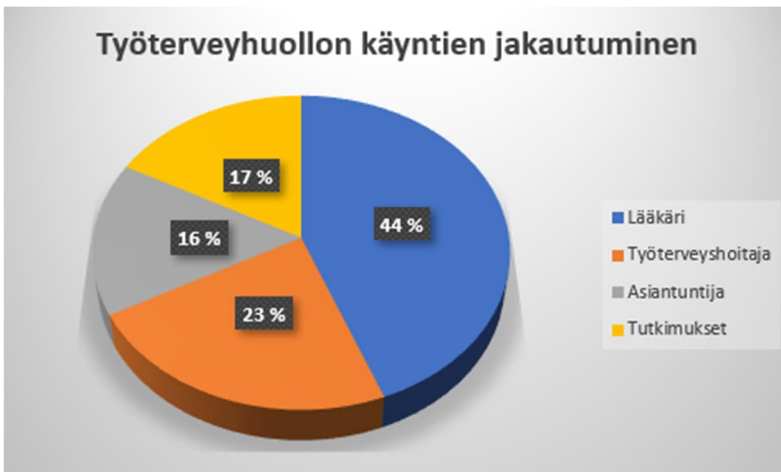
Kansaneläkelaitos ohjaa työterveyshuollon painopistettä siirtämään nimenomaan ennaltaehkäisevän toiminnan suuntaan. Ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista maksetaan 60 %:n korvaus niille työnantajille, jotka ovat sopineet yhdessä työterveyshuollon kanssa työkyvyn hallinnan, seurannan ja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

Työterveyshuollon käynnit 152 kpl (301 kpl vuonna 2023) jakaantuivat seuraavasti:

	Lääkäri	Työterveyshoitaja	Asiantuntija	Tutkimukset
Käynnit kpl	67	35	24	26



Keski-Pohjanmaan liiton henkilöstön työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat vuonna 2024 yhteensä 19 915,13 € (30 665,11 € vuonna 2023). Kustannukset jakaantuivat seuraavasti:

	Kustannuslaji I	Kustannuslaji II	Kustannuslaji Muut
Menot	12 879,74 €	5 532,56 €	1 502,83 €

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

Annettu tiedoksi liiton henkilöstölle 12.2.2025

Käsitelty henkilökunnan viikkopalaverissa 18.2.2025

Hyväksytty maakuntahallituksessa

Keski-Pohjanmaan liitto

Jyrki Kaiponen
Maakuntajohtaja

Anssi Lahnalampi
Hallintojohtaja