



Henkilöstöraportti 2021

Etelä-Savon maakuntaliiton julkaisu 10.3.2022



**Etelä-Savon
maakuntaliitto**

Julkaisutiedot

Julkaisija:

Etelä-Savon maakuntaliitto
Mikonkatu 5, 50100 Mikkeli
email kirjaamo@esavo.fi

Kotisivu:

www.esavo.fi

Julkaisu:

Henkilöstöraaportti 2021
ISBN 978-952-5932-66-9 (PDF)
ISSN 1455-2930
Mikkeli 2022



Sisällysluettelo

1.	Johdanto	1
2.	Henkilöstöpoliittiset tavoitteet	2
3.	Henkilöstö	3
3.1	Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	4
3.2	Palvelussuhteiden pituudet	4
3.3	Eläkkeelle siirtyminen	5
4.	Henkilöstömenot	6
4.1	Henkilöstön muistamisen periaatteet	6
4.2	Kunnallinen palkkausjärjestelmä.....	7
5.	Työajan jakautuminen	8
6.	Työterveyshuolto ja työhyvinvointi	9
7.	Henkilöstön koulutustaso ja osaamisen kehittäminen	12
8.	Työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminta	14
9.	Työsuojelutoiminta	15

1. Johdanto

Henkilöstöraportin tehtävänä on antaa tietoa organisaation henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Henkilöstöraportti on tärkeä johtamisen ja suunnittelun väline. Raportti antaa tietoa henkilöstön työhyvinvoinnin, työkyvyn ja pätevyyden edistämiseksi ja ylläpitämiseksi. Raportin avulla voidaan myös arvioida, miten asetetut tavoitteet henkilöstölle on saavutettu.

Tässä raportissa esitetään Etelä-Savon maakuntaliiton henkilöstöä kuvaavat keskeiset tunnusluvut vuodelta 2021. Etelä-Savon maakuntaliitossa henkilöstöraportti on laadittu vuodesta 2001 lähtien. Se noudattaa soveltuvin osin Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n suositusta henkilöstökertomukseen.

Vuosi 2021 jatkui pitkälti koronavirusepidemian ja etätyöskentelyn sävyttämänä. Sähköiset työkalut ovat pikkuhiljaa muodostuneet normaaliksi osaksi työskentelyä. Koronavuonna työyhteisön vapaamuotoinen kanssakäyminen on jäänyt vähemmälle, mikä ei voi olla vaikuttamatta työyhteisön dynamiikkaan ja myös työhyvinvointiin. Henkilöstön yhteiset kahvihetket ovat olleet harvassa, mutta sitäkin arvokkaampia. Onneksi tautihuippujen välissä pysyttiin järjestämään työyhteisön yhteiset työhyvinvointipäivät Rantasalmen Järvisydämessä lokakuulla.

Vuosi 2021 oli uuden hallintosäännön ja organisaatorakenteen käyttöönoton vuosi. Muutoksiin liittyen tehtäväkuvaukset on käyty läpi keväällä 2021. Samaan aikaan on organisaatio valmistautunut EU:n ohjelmakauden 2021–2027 käynnistymiseen. Muutokset haastavat organisaation ja henkilöstön uusiutumaan yhdessä. Harvoin muutokset ovat tyystin kivuttomia, mutta yhdessä voimme muutokset toteuttaa.

2. Henkilöstöpoliittiset tavoitteet

Maakuntavaltuusto hyväksyi syyskokouksessaan liiton toiminta- ja taloussuunnitelman vuodelle 2021. Virastolle asetettuja tavoitteita olivat:

- Viraston toiminnan kehittäminen uuden hallintosäännön asettamassa kehyksessä entistä vaikuttavammaksi
- Sähköisten työskentelyvälineiden käyttöönoton ja hyödyntämisen jatkaminen toimintamme tehostamiseksi
- Kehitämme johtamisprosesseja painopisteenä työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia lisäävä johtaminen ja viestintä etätyötä tekevässä organisaatiossa.

Vuonna 2020 alkanut toiminnan uudistaminen jatkui vuonna 2021. Henkilöstön tehtäväkuvaukset uusittiin alkuvuoden aikana ja niiden mukaisesti on käynnistetty toimintamallien uudistaminen. Tästä esimerkkinä viestintästrategian laatiminen. Virastossa siirryttiin vuoden vaihteessa kahden yksikön malliin. Sähköisten työvälineiden soveltamista käytäntöön jatkettiin vuoden aikana. Tiedonhallinnan osalta edettiin pienin askelin eteenpäin. Koronapandemian jatkuminen toi omat haasteensa yhteiseen kehittämiseen. HR-prosessien ja käytäntöjen kehittäminen kuuluu osaksi oman toiminnan kehittämistä. Muun muassa henkilöstön perehdyttämistä kehitettiin systemaattisemmaksi perehdytyksen toimintamallin mukaan. Maakuntaliiton intran käyttöönotto puolestaan helpottaa tiedon saavutettavuutta.

Johtoryhmä kokoontui vuoden aikana säännöllisesti (45 kertaa). Johtoryhmä ja hallituksen puheenjohtajisto kokoontuivat yleensä kaksi viikkoa ennen hallituksen kokousta. Toimistopalavereita pidettiin aiempien vuosien tapaan (46). Johtoryhmän ja toimistopalavereiden sihteerinä on toiminut maakuntajohtajan sihteerinä.

Henkilöstö valitsee keskuudestaan edustajansa ja hänen varahenkilönsä vuosittain, joka osallistuu johtoryhmän kokouksiin. Henkilöstön edustajaksi valittiin Aino Salo ja varalle Hanna Kautiainen. Valittujen ollessa loppuvuoden vapaalla, henkilöstön edustajana toimi Terhi Venäläinen. Kehityskeskustelut käytiin loppuvuodesta.

Taloussuunnitelmassa ennakoitu henkilöstöresurssien jakautuminen henkilötyövuosittain on esitetty oheisessa taulukossa.

Taulukko 1 Henkilöstöresurssien jakautuminen 2021.

Henkilöstö	TA 2021	Toteuma 2021
Luottamushenkilöhallinto	1,0	1,0
Virasto	19,5	18,4
Hankkeet	10,8	13,0
Yhteensä	31,3	32,4

3. Henkilöstö

Maakuntaliiton palveluksessa oli vuoden 2021 lopussa 37 henkilöä. Toistaiseksi voimassa olevissa työsuhhteissa oli 23 (62 %) ja määräaikaisia oli 14 (38 %). Kunta-alalla oli määräaikaisia 23 % (vuonna 2020). Määräaikaista työntekijöistä kolme oli osa-aikaisia. Lisäksi kolme työntekijää teki osan vuotta lyhennettyä työaikaa. Muutoin henkilöstö oli kokoaikaista. Kaksi henkilöä oli vuodenvaihteessa pidemmällä työvapaalla.

Taulukko 2 Henkilöstö 31.12.2021.

Henkilöstö, henkilöä	2017	2018	2019	2020	2021
Vakinaiset	25	25	25	24	23
Määräaikaiset	5	9	7	8	14
YHTEENSÄ	31	34	32	32	37

Henkilöstö, htv	2017	2018	2019	2020	2021
	29,5	32,2	29,7	31,6	32,4

Maakuntajohtaja ja yksiköiden johtajat ovat virkasuhteessa, muutoin henkilöstö on työsopimussuhteessa. Maakuntaliitossa virkoja oli 8 % palvelussuhteista. Kunta-alalla henkilöstöstä oli virkasuhteisia 27 % ja työsuhhteisia 73 % (2020).

Maakuntaliiton organisaatiossa tapahtui muutoksia, kun 1.1.2021 aluekehitysyksikkö ja aluesuunnitteluyksikkö yhdistettiin kehittämissyksiköksi ja yksiköiden johtajien virat kehittämisjohtajan viraksi. Samassa yhteydessä maakuntajohtajan esikunta liitettiin hallintoyksikköön. Kehittämissyksikköön kuuluu 23 henkilöä ja hallintoyksikköön 14 henkilöä.

Kaksi vakituista palvelussuhdetta päättyi ja kaksi alkoi vuoden aikana. Keskimääräinen vaihtuvuus oli 8,7 %. Vakituisten työntekijöiden keskuudessa oli myös sisäistä liikkuvuutta kehittämisspäällikön sijaistaessa alkuvuoden kehittämisjohtajaa. Kolme henkilöä oli vuoden aikana pidemmällä työvapaalla.

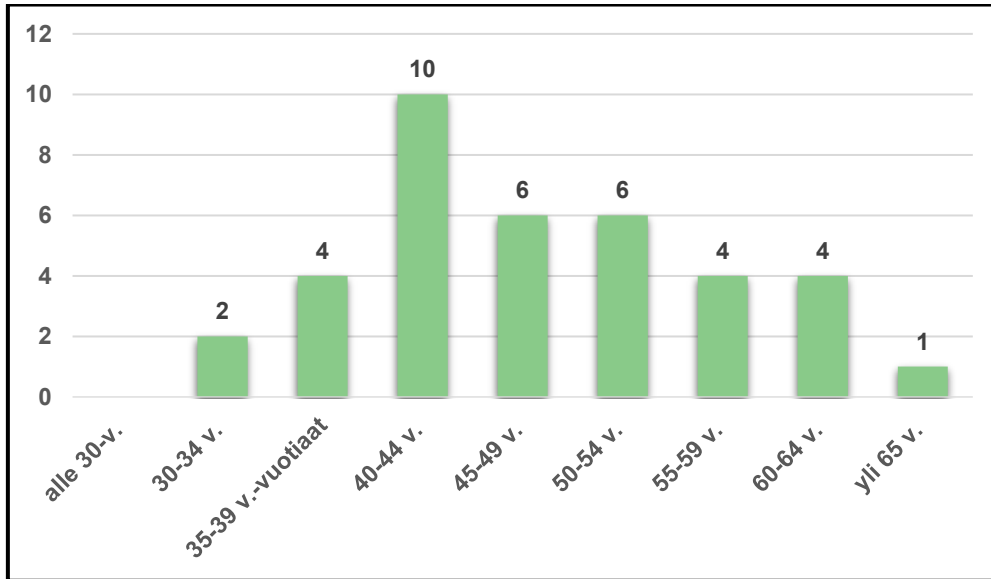
Taulukko 3 Vakituisten henkilöstön vaihtuvuus 2021.

Vakinaiset	Hlö	Tehtävä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	2	viestintäpäällikkö, kehittämisjohtaja	8,7
Päättyneet palvelussuhteet	2	aluekehitysjohtaja, eläkkeelle siirtyminen viestintäpäällikkö, irtisanoutuminen	8,7

3.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Liiton henkilöstöstä naisia oli 29 (78,4 %) ja miehiä 8 (21,6 %). Kunta-alalla naisia työskentelee keskimäärin 80 %. Maakuntaliiton henkilöstön keski-ikä vuoden 2021 lopussa oli 48,4 vuotta (47,4 vuotta 2020). Vakinaisten keski-ikä oli 46,3 vuotta (48,9 vuotta 2020) ja määräaikaisten 52,2 vuotta (42,8 vuotta 2020).

Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on 45,6 vuotta (2020). Määräaikaisten keski-ikä kunta-alalla oli 39 vuotta ja vakinaisten 47,6 vuotta.

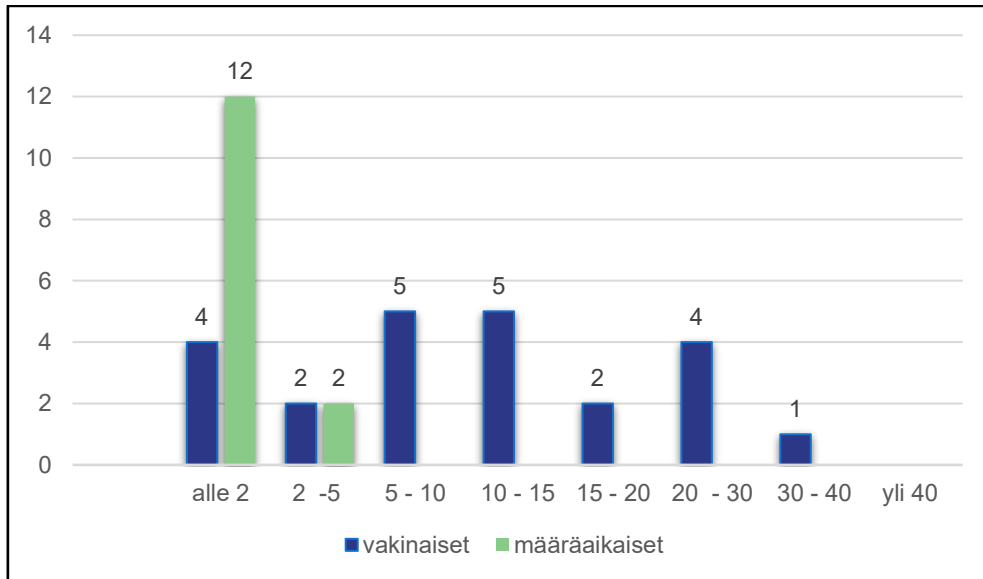


Kuva 1 Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2021.

3.2 Palvelussuhteiden pituudet

Vakinaisten työntekijöiden keskimääräinen palvelusaika oli 11,4 vuotta (12,5 vuotta 2020) ja määräaikaisten keskimäärin 1,1 vuotta (0,8 vuotta 2020).

Määräaikaisia oli vuoden 2021 lopussa 14 henkilöä. Kaikkiaan kymmenen määräaikaista työntekijää aloitti vuoden aikana maakuntaliitossa. Määräaikaisuuden peruste oli projektiluontoinen työ tai sijaisuus. Viisi määräaikaisuutta päättyi vuoden aikana. Liitto tarjosi lisäksi kahdelle nuorelle kuukauden mittaisen kesätyöpaikan.



Kuva 2 Palvelussuhteiden pituudet 31.12.2021.

3.3 Eläkkeelle siirtyminen

Kunta-alalla eläköityminen jatkuu voimakkaana. Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan seuraavan 10 vuoden aikana kunta-alalta jää eläkkeelle kolmasosa nykyisistä kuntatyöntekijöistä.

Vuonna 2021 maakuntaliitossa siirtyi kaksi henkilöä vanhuuseläkkeelle (kaksi henkilöä vuonna 2020). Seuraavan viiden vuoden aikana eläkeiän saavuttaa kolme vakituista henkilöä.

4. Henkilöstömenot

Henkilöstömenojen osuus liiton kokonaismenoista vuonna 2021 oli 75,4 %.

Taulukko 4 Henkilöstökustannukset vuonna 2021.

Menolaji	2021 €	2020 €	Muutos-%
Palkat ja palkkiot	1 836 478	1 863 679	-1,5
- Palkat	1 790 319	1 790 547	0,0
- Viraston palkat	1 175 906	1 160 249	1,3
- Hankkeiden palkat	614 413	630 298	-2,5
- Palkkiot (luottamushenkilöt, asiantuntijat)	73 519	85 881	-14,4
- Henkilöstökorvaukset	-27 361	-12 749	114,6
Henkilösivukulut	419 700	424 557	-1,1
- Eläkemenot	376 976	385 681	-2,3
- Muut sivukulut	42 725	38 876	9,9
Muut henkilöstömenot	62 681	33 541	86,9
- Työterveyshuolto	19 867	18 236	8,9
- Kela-korvaus työterveyshuoltoon	-8 940	-8 939	0,0
- Liikunnan tukeminen	3 056	2 338	30,7
- Työpaikkaruokailu	2 342	4 669	-49,9
- Koulutus *	25 149	15 191	65,5
- Henkilöstön rekrytointikulut	21 208	2 046	936,5
* Yhteensä	2 318 859	2 321 777	-0,1
Henkilöstömenot/vuosityöntekijä 32,4 / 31,6	€ 71 570	€ 73474	-2,6
Koulutusmenojen osuus henkilöstön palkkakustannuksista	% 1,4	% 0,8	
* Koulutusmenot eivät sisällä matkakustannuksia			
Kokonaismenot (ulkoi- set)	€ 3 074 749	€ 3 182 193	-3,4
Henkilöstömenojen osuus liiton kokonaismenoista	% 75,4	% 73,0	

4.1 Henkilöstön muistamisen periaatteet

Pitkän palveluajan huomioiminen otettiin henkilöstön palkitsemisperiaatteissa käyttöön vuonna 2008. Samalla maakuntahallitus päivitti muita huomioimisen perusteita.

Merkkipäivät

50 tai 60 vuotta	Lahja 250 euroa
Eläkkeelle jääminen	Lahja 300 euroa

Pitkä palvelus liitossa

10 vuotta	Lahja 100 euroa
20 vuotta	Lahja 200 euroa tai 3 palkallista vapaata
30 vuotta	Lahja 300 euroa tai 5 palkallista vapaata
40 vuotta	Lahja 400 euroa tai 5 palkallista vapaat

Muissa tilanteissa muistetaan harkinnan mukaan tapauskohtaisesti.

4.2 Kunnallinen palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa palkkojen kilpailukyky. Palkkausjärjestelmä tukee toimintastrategiaa, vaikuttaa myönteisesti organisaation tavoitteisiin ja on kiinteä osa johtamista.

Maakuntaliiton palkkausperiaatteiden mukaisesti liitossa noudatetaan tehtävienvaativuuteen perustuvaa palkallista tasa-arvoa. Miehet ja naiset saavat samankaltaisissa tehtävissä samansuuruista tehtäväkohtaista palkkaa.

KVTES:n palkkausjärjestelmä sisältää tehtäväkohtaisen palkan, mikä perustuu tehtävän vaativuuteen, työkokemuksien ja työsuorituksen perusteella maksettavan henkilökohtaisen. Palkkausjärjestelmää ajantasaistettiin keväällä 2021. Tehtävänkuvaukset päivitettiin ja samassa yhteydessä arvioitiin tehtävien vaativuuden muutokset.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin suorittaa kunkin alaisen välitön esimies. Palkka-asiamies osallistuu työhön ja vastaa arvioinnin tason yhteismitallisuudesta koko työyhteisön tasolla. Henkilökohtaisen arvioinnin syklinä pidetään kaksi vuotta. Viimeisimmät henkilökohtaisen työsuorituksen arviointikeskustelut käytiin keväällä 2021.

Teknisen sopimukseen kuuluville (3 henkilöä) sovelletaan yhtäläistä palkkausjärjestelmää kuin KVTES:n piiriin kuuluville.

5. Työajan jakautuminen

Etelä-Savon maakuntaliiton henkilöstön työaikamuoto on KVTES:n mukainen toimistotyöaika (36,25 t/vko). Kaikki keskeytykset; sairauslomat, vuosilomat, saldovapaat ym. haetaan Personec ESS -poissaolojärjestelmän kautta.

Etelä-Savon maakuntaliitossa on käytössä tasoittumaton liukuva työaika ja työaikaa seurataan Kellokortti.fi -sovelluksella. Kertynyttä työaikasaldoa voi hakea saldovapaaksi.

Maakuntaliiton henkilöstöstä kaikilla on etätyösopimus. Etätyösopimuksen mukaan maksimietäpäivien määrä on 10 pv/kk. Koronapandemian myötä maaliskuusta 2020 henkilöstö siirtyi lähes täyteen etätyöhön, mikä on jatkunut vuoden 2021.

Sairauspoissaoloja oli 179 päivää vuonna 2021 (262 pv vuonna 2020). Lukumäärällisesti eniten on lyhyitä 1–3 päivän sairaustapauksia. Sairauspäivien vaihtelu vuosittain on suurta, sillä pienessä työyhteisössä pidemmät sairauslomat vaikuttavat merkittävästi keskiarvoon. Keskimääräinen sairauspäivien määrä oli 5,5 pv työntekijää kohti. (8,3 pv vuonna 2020). Kunta-alan keskimääräinen sairauspoissaolojen määrä oli 16,7 pv (2020). Vuoden 2021 aikana ei sattunut työtaturmia.

Työntekijä voi olla poissa sairauden vuoksi omalla ilmoituksella 1–5 kalenteripäivää. Työterveyshoitaja voi jatkaa sairauslomaa kausi-influenssaepidemia-aikaan kahdella päivällä. Tämän jälkeen työnantaja edellyttää työterveyslääkärin kirjoittamaa sairauslomatodistusta.

On huomioitavaa, että noin puolella henkilöstöstä ei ollut terveysperusteisia poissaoloja lainkaan vuonna 2021. Tutkimuksen mukaan 28,3 % kunta-alan henkilöstöstä ei ollut päivääkään poissa oman sairauden vuoksi vuonna 2020.

Taulukko 5 Poissaolojen jakautuminen kalenteripäivinä.

Sairauspäivä	179
Tilapäinen hoitovapaa	21
Alle 16. lapsen koronakaranteeni	11
Palkallinen vanhempainvapaa	115
Palkaton vanhempainvapaa	317
Lomarahavapaa	78
Säästövapaa	65
Saldovapaa	249
Koulutus	51
Muu palkallinen vapaa	2
Palkaton työ-/virkavapaa	416

6. Työterveyshuolto ja työhyvinvointi

Maakuntaliiton työterveyshuollosta huolehtii Etelä-Savon Työterveys Oy. Sopimus kattaa ennaltaehkäisevän työterveyshuollon ja yleislääkäritasoisien sairaanhoidon siihen liittyvine laboratorio- ja röntgentutkimuksineen. Sopimus kattaa myös tietyin edellytyksin erikoislääkärin ja psykologin palveluja sekä kuvantamistutkimuksia. Sopimukseen sisältyy myös yksi työterveyslääkärin määräämä hoitosarja/vuosi Mikkelin Fysikaalinen Hoitolaitos Ky:llä.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat nousseet noin 8,9 % edellisestä vuodesta. Vuodesta 2020 alkaen työterveyshuollon korvaamisen painopiste siirtyi ehkäisevään työterveyshuoltoon. Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Maakuntaliitossa työterveyskustannusten pääpaino on ollut ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa. Kokonaiskustannuksiin sisältyy myös fysikaalisen hoidon meno.

Työnantajan kustantaman influenssarokotteen saa halutessaan työterveyshuollossa influenssakaudella. Koronarokotuksissa oli mahdollista käydä työajalla. Näyttöpääteläisien hankintaa tuetaan. Henkilöstöllä on mahdollista hakea Kansaneläkelaitoksen tukemaan kuntoutukseen, jonne hakeutuminen tapahtuu työterveyshuollon opastuksella ja työnantajan tukemana.

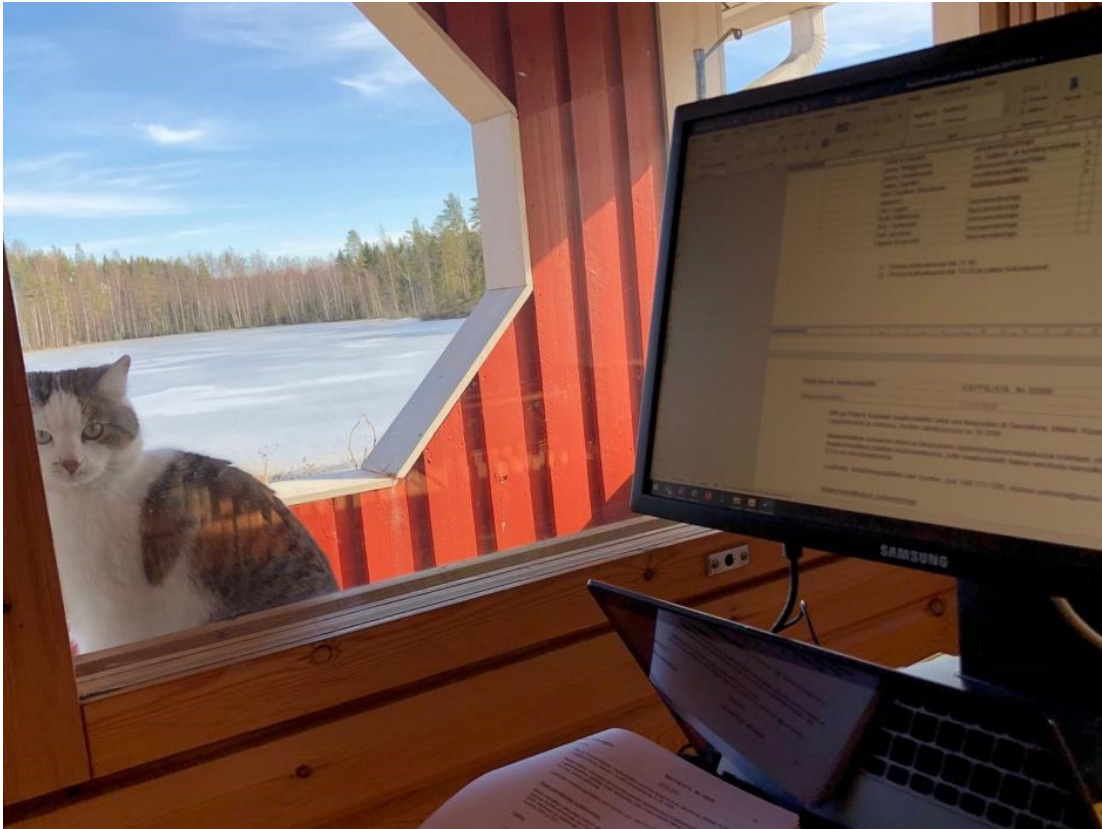
Taulukko 6 Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2015–2021.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Kustannukset	12 080	19 074	17 315	13 989	15 389	18 236	19 867

Henkilöstön työhyvinvointia ja jaksamista mitataan mm. Etelä-Savon Työterveys Oy:n toteuttamalla työhyvinvointikyselyllä. Toimiva työyhteisö -kysely tehdään noin kahden vuoden välein ja viimeisin keväällä 2021. Kyselyyn oli liitetty myös etätyöskentelyä koskevia kysymyksiä. Tulosten mukaan työyhteisössä on hyvä työilmapiiri, ihmisten välinen yhteistyö sujuu, työ on sisällöllisesti innostavaa, työssä pystyy käyttämään monipuolisesti osaamistaan, työpaikka innostaa parhaaseen mahdolliseen työsuoritukseen, työhön ollaan sitoutuneita ja omaan työhön on kehittävä ote.

Kyselyn mukaan haasteena on mm. lisääntynyt työmäärä, jolloin yksittäisiin työtehtäviin käytettävä aika on pienempi ja työpaine on välillä suurta. Lisäksi tiedonkulkua johdon ja henkilöstön välillä voi aina parantaa. Kehitystarpeina nähdään mm. yhteisten tavoitteiden kirkastaminen, vuorovaikutuskanavien kehittäminen ja työpaikan yhteisöllisyyden ylläpitäminen ja parantaminen.

Etätyöhön suhtautuminen vaihtelee henkilöstön keskuudessa, osa kokee sen erinomaisena työhyvinvoinnin kannalta ja osalle se on kuormitustekijä. Valtaosa kokee hybridimallin parhaana työskentelymallina. Henkilöstölle tehtiin loppuvuodesta etätyötä koskeva kysely hybridityön toimintamallin tueksi. Toimintamallia työstetään yhdessä työsuojeluhenkilöstön kanssa.



Kuva 3 *Kaikenkarvaisia etätyökavereita.*

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman keskeiset tavoitteet vuodelle 2021 ovat olleet työkyvyn ylläpitäminen, etätyön terveyshaittojen ennaltaehkäiseminen, työntekijöiden tukeminen muutostilanteessa, kunnon ja työkyvyn ylläpitämiseen liittyvä motivointi ja henkisen jaksamisen tukeminen.

Työergonomiaan on kiinnitetty huomioita toimistokalusteita valittaessa ja suuremmalla osalla työntekijöistä on käytössä sähköpöydät. Työterveyshuollon fysioterapeutti käy tarvittaessa uusien ja talossa jo olevien kanssa läpi työpisteen ergonomian. Kotona työskentelyyn on jaettu työterveyshuollon ja THL:n ergonomiohjeita ja suosituksia. Työntekijöitä muistutetaan myös tauotuksen merkityksessä erityisesti etätyössä.

Henkilöstön fyysiseen työkykyyn on pyritty vaikuttamaan pääasiassa tukemalla henkilöstön vapaaehtoista liikuntaa. Työnantajan tuki kulttuuri- ja liikuntaseteleiden hankintaan oli 50 %, maksimitukea nostettiin edellisestä vuodesta 200 euroon/henkilö. Henkilöstö on hyödyntänyt niitä aktiivisesti. Henkilöstön osuus seteleiden kustannuksista vuonna 2021 oli 3056,24 euroa (2337,50 € vuonna 2020). Vuoden 2021 lopussa päättyi Smartum-setelien käyttö ja henkilöstölle tuli käyttöön Edenredin virike-etuus, mikä toimii samalla sovelluksella kuin käytössä ollut Edenred-lounasetu. Jatkossa jokaiselle ladataan 200 euron arvosta virike-etuutta vuodessa ilman omavastuuta, määräaikaisuuden ja osa-aikaisuuden suhteessa. Lounasetu tarjotaan työntekijälle edelleen lounasvähennyksenä eli työntekijä maksaa itse osan edusta.

Työnantaja tukee henkilöstön omaehtoista liikuntaa mm. osallistumalla salibandy -ryhmän harrastevuorojen kustannuksiin. Fyysisen kunnon testejä järjestetään työterveys-tarkastuksen yhteydessä niistä kiinnostuneille. Mahdollisuuksien mukaan osallistutaan

Etelä-Savon Liikunta ry:n tai vastaavien tahojen järjestämiin liikuntahankkeisiin. Virastolle on hankittu kuntoiluvälineitä kuten hulavanteita ja jumppakeppejä taukoliikuntaan. Lisäksi kannustetaan taukoliikuntaan, mm. Break Pro -ohjelman käyttöön tietokoneen välityksellä.

Yhteisiä tapahtumia järjestettiin koronatilanne huomioiden. Vuoden alussa maakuntaliiton kehittämispäivä toteutettiin hybridimallilla, toukokuussa työhyvinvointipäivä järjestettiin verkon välityksellä ja keväällä aluekehitys- ja aluesuunnittelujohtajan läksiäisiä vietettiin ulkoilun merkeissä. Lokakuussa oli mahdollista järjestää kaksipäiväiset työhyvinvointipäivät livetapahtumana Järvisydämessä. Päivät sisälsivät sekä fyysistä että henkistä hyvinvointia tukevaa ohjelmaa. Lisäksi yksiköt pitivät omia yksikköpäiviä. Viraston pikkujoulut järjestettiin viraston tiloissa. Isommat tapahtumat kuten liittojen yhteiset virkistyspäivät ja Itä- ja Pohjois-Suomen huippukokous peruttiin tältäkin vuodelta.

7. Henkilöstön koulutustaso ja osaamisen kehittäminen

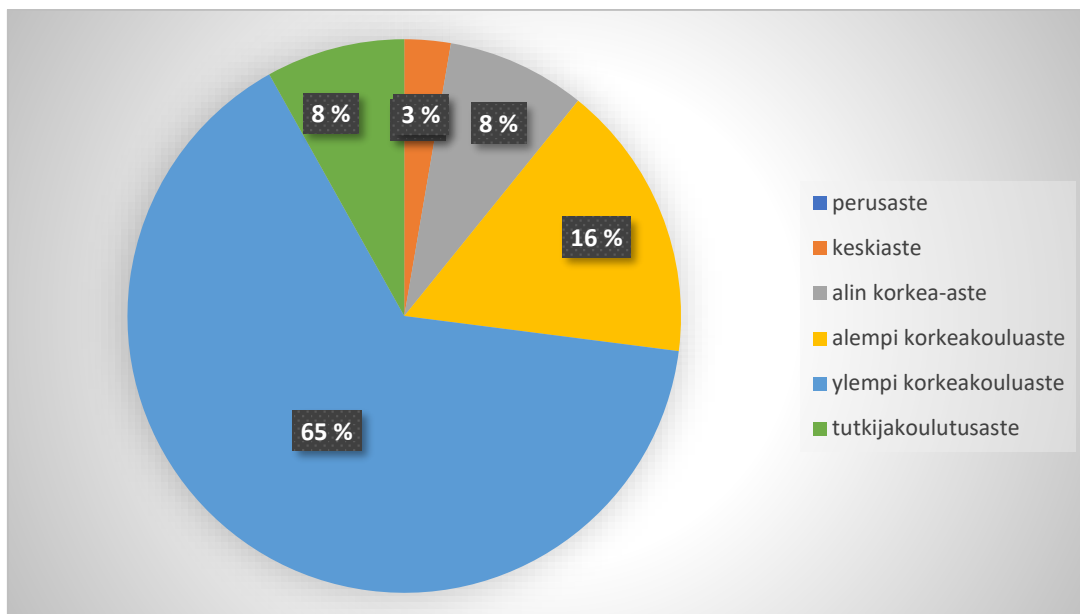
Maakuntaliitto kannustaa henkilöstöään osaamisen kehittämiseen. Koulutuksella parannetaan henkilöstön ammatillisia valmiuksia toimia työssään ja työyhteisössä organisaation palvelutoiminnalle asetettujen päämäärien saavuttamiseksi. Henkilöstön mahdollisimman ajantasainen koulutustaso on koko organisaation etu. Ammattitaitoinen ja motivoitunut henkilöstö säilyttää työkykynsä pitempään ja työ on tuloksellista. Tällä on merkitystä myös työyhteisön toimivuuden ja työhyvinvoinnin kannalta.

Lähtökohtana on, että jokainen voi harkintansa mukaan esittää esimiehelleen halukkuutensa osallistua koulutuksiin. Osaamistarpeita kartoitetaan ja päivitetään mm. vuosittaisissa kehityskeskusteluissa. Vuosittain järjestetään myös talon omaa koulutusta, johon halukkaat voivat osallistua. Esimerkkinä kielenhuollon koulutus koko talon väelle. Koulutukset haetaan Personec ESS- järjestelmän kautta.

Henkilöstön kehittämisen menetelmiä ovat perehdyttäminen, ammatillinen henkilöstökoulutus, työ- ja henkilökierto, erilaiset työpaikalla oppimista tukevat menettelytavat ja yhteiset koulutukset, tiimityö jne. Maakuntaliiton koulutusperiaatteiden mukaan ammatillisen henkilöstökoulutuksen muotoja ovat täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus. Jatkokoulutukseen hakeutumisesta on laadittu erillinen ohje.

Osaamisen kehittymisen lähtökohtana on vuorovaikutus. Kokemuseräisen tiedon välittämisen menetelmiä ovat muun muassa työparitoiminta, aivoriihet, ryhmätyöskentelyt ja mentorointi. Maakuntaliitossa otettiin käyttöön osaamisen jakamisen torstaipäiväkahvit, jossa muun muassa jatko-opintoja työnsä ohella suorittavat henkilöt jakavat osaamistaan ajankohtaisista asiasisällöistä. Tämä on toteutettu Teamsin välityksellä ja aiheet ovat vaihdelleet leanista verkostojohtamiseen, tietoergonomian kehittämiseen ja henkilötietojen käsittelyyn.

Maakuntaliiton henkilöstöstä lähes 90 %:lla on korkeakoulututkinto. Henkilöstön koulutustausta on näin ollen huomattavasti korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin. Tutkinto on yleisemmin suoritettu kaupallisella- tai yhteiskuntatieteellisellä alalla.



Kuva 4 Henkilöstö koulutusasteittain 2021.

Koulutusmenojen osuus henkilöstökustannuksista oli 1,4 % ja nousi edellisestä vuodesta (0,8 % vuonna 2020). Koulutusmenoja nosti JAMK:n toteuttama, kehittämisyksikölle suunnattu verkostojohtamisen koulutuskokonaisuus. Pääsääntöisesti henkilöstön koulutukset toteutettiin verkkokoulutuksina.

Vuodesta 2014 lähtien työnantajan on ollut mahdollista saada työntekijän koulutuksesta koulutuskorvausta Työllisyysvakuutusrahastolta. Koulutuskorvauksen saaminen edellyttää työnantajan etukäteen laatimaa koulutussuunnitelmaa. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajan työttömyysvakuutusmaksusta. Maakuntaliitossa koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain.

8. Työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminta

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa on perusta yhteistoiminnan järjestämiselle. Yhteistoiminnan osapuolia ovat kunta/kuntayhtymä työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö. Henkilöstöä voi yhteistoimintaneuvottelussa edustaa työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön nimeämä edustaja.

Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua organisaation toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta.

Maakuntaliitossa toimii työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) mukainen yhteistoimintaryhmä. Yhteistoimintaryhmään kuuluu hallituksen puheenjohtajisto, viranhaltijoita sekä työntekijöiden edustajat. Yhteistoimintaryhmän valmistelijana ja esittelijänä toimii hallintojohtaja ja sihteerinä henkilöstöasiantuntija.

Yhteistoimintaryhmän puheenjohtajana toimii vuorovuosina työnantajan ja työntekijöiden edustaja, jollei toisin sovita. Kaudella 2020–2021 puheenjohtajuus oli henkilöstön edustajalla. Ryhmä kokoontui vuoden aikana kaksi kertaa. Ryhmä käsitteli mm. päivitetyn palkkausjärjestelmän, henkilöstö- ja koulutussuunnitelman, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, työkyvyn tuen toimintamallin, koronapandemian hallintaa maakuntaliitossa ja maakuntaliiton toiminnan kehittämistä.

Lisäksi maakuntaliitossa toimii teknisten sopimuksen kehittämistyöryhmä, mihin kuuluu JUKO:a maakuntaliitossa edustava pääluottamusmies ja varaluottamusmies (TS) ja kuntayhtymän puolelta hallintojohtaja, sihteerinä henkilöstöasiantuntija.

9. Työsuojelutoiminta

Työsuojeluvaltuutetut on valittu henkilöstön keskuudesta vuosille 2022–2025. Työsuojeluvaltuutettuna toimii Pirjo Paananen, varalla Kirsi Kovanen ja Heidi Miettinen. Työsuojelupäällikkönä toimii hallintojohtaja Janne Nulpponen. Ensiapukoulutusta järjestetään henkilöstölle noin kahden vuoden välein. Verkon välityksellä toteutettuun hätäensiapukoulutukseen keväällä 2021 osallistui 11 henkilöä. Virastolle on hankittu defibrillaattori, jonka käyttöön henkilökunta on opastettu.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on osa työsuojelun toimintaohjelmaa. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma laaditaan kahden vuoden välein ja suunnitelmaa päivitetään vuosittain käytävän palautekeskustelun pohjalta.

Työsuojeluohjeisto

Liiton työsuojeluohjelma vuosille 2021–2023 on käsitelty yhteistoimintaryhmän kokouksessa 9.11.2020. Vuosittain on hyväksytty työsuojelun toimintasuunnitelma.

Lisäksi on käytössä työkyvyn tuen toimintamalli, mikä pitää sisällään työkyvyn tuen ja varhaisen välittämisen mallit, sairauspoissaolokäytännöt, päihdeohjelman ja hoitoonohjauksen käytännöt sekä toimintaohjeet häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi. Toimintamalli on laadittu yhdessä työsuojeluhenkilöstön ja työterveyshuollon kanssa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on päivitetty vuosille 2022–2024 ja tavoitteiden toteutumista seurataan vuosittain yhteistoimintaryhmän käymillä arviointikeskusteluilla. Viraston turvallisuussuunnitelma ja lakisäätöinen pelastussuunnitelma päivitettiin viimeksi vuonna 2020. Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohje on laadittu vuonna 2016.



**Etelä-Savon
maakuntaliitto**