

# Yhdessä Ennakoiden Uudistaen

## Henkilöstöraportti 2022

Etelä-Savon maakuntaliiton julkaisu 8.3.2023



**Etelä-Savon  
maakuntaliitto**

## **Julkaisutiedot**

**Julkaisija:**

Etelä-Savon maakuntaliitto  
Mikonkatu 5, 50100 Mikkeli  
email [kirjaamo@esavo.fi](mailto:kirjaamo@esavo.fi)

**Kotisivu:**

[www.esavo.fi](http://www.esavo.fi)

**Julkaisu:**

Henkilöstöraaportti 2022  
ISBN 978-952-5932-77-5 (PDF)  
ISSN 1455-2930  
Mikkeli 2023



# Sisällysluettelo

<b>1.</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>Henkilöstöpoliittiset tavoitteet</b> .....	<b>2</b>
<b>3.</b>	<b>Henkilöstö</b> .....	<b>3</b>
3.1	Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne .....	4
3.2	Palvelussuhteiden pituudet .....	4
3.3	Eläkkeelle siirtyminen .....	5
<b>4.</b>	<b>Henkilöstömenot</b> .....	<b>6</b>
4.1	Henkilöstön muistamisen periaatteet .....	6
4.2	Kunnallinen palkkausjärjestelmä.....	7
<b>5.</b>	<b>Työajan jakautuminen</b> .....	<b>8</b>
<b>6.</b>	<b>Työterveyshuolto ja työhyvinvointi</b> .....	<b>10</b>
<b>7.</b>	<b>Henkilöstön koulutustaso ja osaamisen kehittäminen</b> .....	<b>13</b>
<b>8.</b>	<b>Työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminta</b> .....	<b>15</b>
<b>9.</b>	<b>Työsuojelutoiminta</b> .....	<b>16</b>

# 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 2022. Etelä-Savon maakuntaliitossa henkilöstöraportti on laadittu vuodesta 2001 lähtien. Se noudattaa soveltuvin osin Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n uudistettua suositusta henkilöstökertomukseen.

Vuosi 2022 jatkui pitkälti hybridityöskentelyä, pääpainon ollessa etätyössä. Sähköiset työkalut mahdollistavat sujuvan työskentelyn myös kotoa käsin. Etätyö on kuitenkin väistämättä vaikuttanut työyhteisön dynamiikkaan ja yhteisöllisyyteen. Hybridityön käytänteitä on pohdittu yhdessä henkilöstön kanssa ja niiden kehittämistä jatketaan. Yhteisöllisyyden ja työhyvinvoinnin vahvistamiseksi on järjestetty yhteisiä toimistopäiviä ja tapahtumia.

Vallitseva maailmantilanne, digitalisaation kiihtyminen ja aivotyön kuormituksen lisääntyminen vaikuttaa meidän kaikkien hyvinvointiin. Siksi työhyvinvointiin panostaminen on organisaatiolle olennaisen tärkeää ja sitä työtä maakuntaliitossakin jatketaan.

## 2. Henkilöstöpoliittiset tavoitteet

Maakuntavaltuusto hyväksyi loppuvuodesta 2020 uuden hallintosäännön, jonka pohjalta viraston toimintaa on kehitetty. Vuonna 2022 oman toiminnan kehittämistä jatkettiin toimintamallien kehittämällä viraston strategian pohjalta. Maakuntaliiton viraston toiminta-ajatuksena ja arvopohjana on tehdä työtä Etelä-Savon hyväksi yhdessä, uudistaen ja ennakoiden.

Maakuntaliiton toiminta- ja taloussuunnitelmassa vuodelle 2022 virastolle asetetut tavoitteet olivat:

- Sähköisten työskentelyvälineiden käyttöönottoa ja hyödyntämistä toimintamme tehostamiseksi ja vaikuttavuuden lisäämiseksi jatketaan.
- Kehitämme johtamisprosesseja painopisteenä työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia lisäävä johtaminen ja viestintä etätyötä tekevässä organisaatiossa.
- Tasapainotamme talouttamme vastaamaan julkisen sektorin talouden tuleviin haasteisiin.

Asianhallintajärjestelmä Dynastyn uusin versio otettiin käyttöön vuoden 2022 alusta ja valmistauduttiin arkistointiosion käyttöönottoon. Samalla tehostetaan tiedonhallinnan prosesseja. Hankkeiden hallinnointiin otettiin käyttöön Thinking portfolio -työkalu, mikä tukee samalla hankkeiden vaikuttavuuden arviointia. Maakuntaliiton talouden tasapainotus näkyy mm. henkilöstön rekrytoinneissa. Irtisanoutuneiden henkilöiden tehtäviä on jaettu sisäisesti ja esimerkiksi arkistointityötä ostetaan palveluna toiselta liitolta. EU-ohjelmakauden vaihtuminen ja uuteen ohjelmakauteen 2021–2027 liittyvien ohjeiden, sääntöjen ja rahoitusmallien sisäistäminen on vaatinut hankehenkilöstöltä merkittävää työpanosta.

Johtoryhmä kokoontui vuoden aikana säännöllisesti (43 kertaa). Maakuntahallituksen työjaosto, johon kuuluu hallituksen puheenjohtajisto ja viranhaltijat, kokoontui kerran kuukaudessa. Toimistopalavereita pidettiin aiempien vuosien tapaan (43). Johtoryhmän ja toimistopalavereiden sihteerinä on toiminut maakuntajohtajan sihteerinä. Henkilöstö valitsee keskuudestaan edustajansa ja hänen varahenkilönsä vuosittain, joka osallistuu johtoryhmän kokouksiin. Henkilöstön edustajaksi valittiin Jenni Oksanen ja varalle Anne Kokkonen. Kehityskeskustelut käytiin kesäkuussa.

Taloussuunnitelmassa ennakoitu henkilöstöresurssien jakautuminen henkilötyövuosittain on esitetty oheisessa taulukossa.

**Taulukko 1 Henkilöstöresurssien jakautuminen 2022.**

Henkilöstö	TA 2022	Toteuma 2022
Luottamushenkilöhallinto	1,0	1,0
Virasto	19,5	18,4
Hankkeet	10,4	12,9
Yhteensä	30,9	32,3

### 3. Henkilöstö

Maakuntaliiton organisaatio muodostuu kehittämissyksiköstä (20 henkilöä) ja hallintopalveluyksiköstä (13 henkilöä). Maakuntaliiton virastoa johtaa maakuntajohtaja.

Maakuntaliiton palveluksessa oli vuoden 2022 lopussa 34 henkilöä. Toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa oli 22 (65 %) ja määräaikaisia oli 12 (35 %). Kunta-alan henkilöstöstä 75 % oli vakinaista vuonna 2021. Määräaikaista työntekijöistä yksi oli osa-aikainen, muutoin henkilöstö oli kokoaikaista. Yksi henkilö oli vuodenvaihteessa pidemmällä työvapaalla.

**Taulukko 2 Henkilöstö 31.12.2022.**

Henkilöstö, henkilöä	2018	2019	2020	2021	2022
Vakinaiset	25	25	24	23	22
Määräaikaiset	9	7	8	14	12
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>34</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>37</b>	<b>34</b>

Henkilöstö, htv	2018	2019	2020	2021	2022
	32,2	29,7	31,6	32,4	32,3

Maakuntajohtaja ja yksiköiden johtajat ovat virkasuhteessa, muutoin henkilöstö on työ-sopimussuhteessa. Maakuntaliitossa virkoja oli 9 % palvelussuhteista. Kunta-alalla henkilöstöstä oli virkasuhteisia 27 % ja työsuhteisia 73 % (2021).

Kolme vakituista palvelussuhdetta päättyi, yksi uusi palvelussuhde alkoi ja yksi määrä-aikainen henkilö vakinaistettiin vuonna 2022. Lähtövaihtuvuus oli 13,6 %, mikä oli poikkeuksellisen suurta erityisesti, kun lähtijät olivat organisaation avainhenkilöitä. Elinkeinopäällikön tehtävään rekrytoitiin uusi henkilö. Yhteyspäällikön tehtäviä jaettiin ja määrääjäksi palkattu paikatietoasiantuntija vakinaistettiin aluesuunnitteluasiantuntijaksi. Kehittämispäällikön tehtävää hoiti osa-aikaisesti aiemmin tehtävässä sijaisena toiminut henkilö ja tehtäviä jaettiin yksikön kesken. Joitakin tehtäväkokonaisuuksia on hoidettu myös ostopalveluiden kautta. Viisi henkilöä oli vuoden aikana pidemmällä työvapaalla.

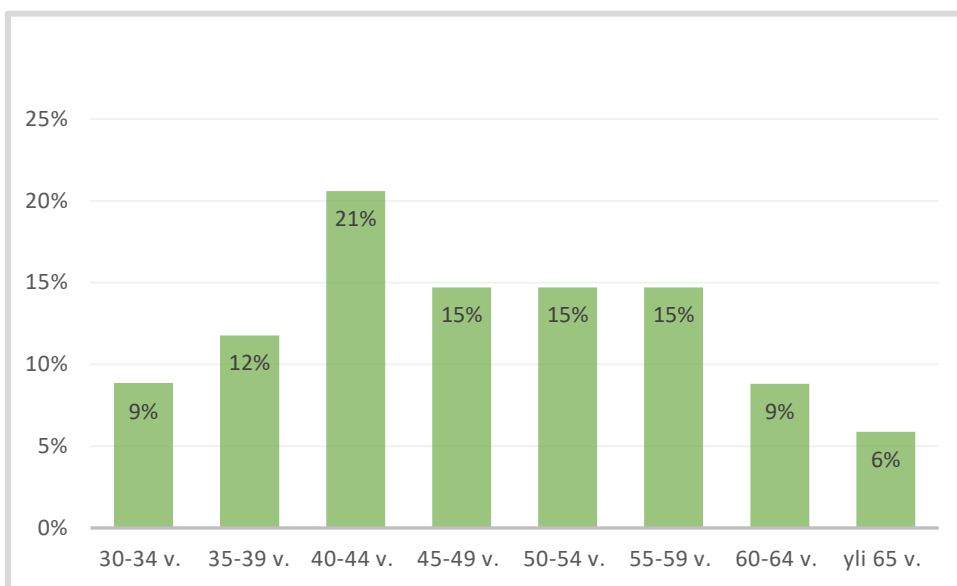
**Taulukko 3 Vakituisten henkilöstön vaihtuvuus 2022.**

Vakinaiset	Hlö	Tehtävä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	1	elinkeinopäällikkö	4,5
Päättyneet palvelussuhteet	3	kehittämispäällikkö matkailu, elinkeinopäällikkö ja yhteyspäällikkö (irtisanoutuminen)	13,6
Sisäinen liikkuvuus (organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet)	1	aluesuunnitteluasiantuntija	4,5

### 3.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Liiton henkilöstöstä naisia oli 28 (82,4 %) ja miehiä 6 (17,6 %). Kunta-alalla naisia työskentelee keskimäärin 80 %. Maakuntaliiton henkilöstön keski-ikä vuoden 2022 lopussa oli 49,0 vuotta (48,4 vuotta 2021). Vakinaisten keski-ikä oli 50,0 vuotta (46,3 vuotta 2021) ja määräaikaisten 47,2 vuotta (52,2 vuotta 2021).

Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on 45,5 vuotta (2021). Määräaikaisten keski-ikä kunta-alalla oli 38,9 vuotta ja vakinaisten 47,6 vuotta.



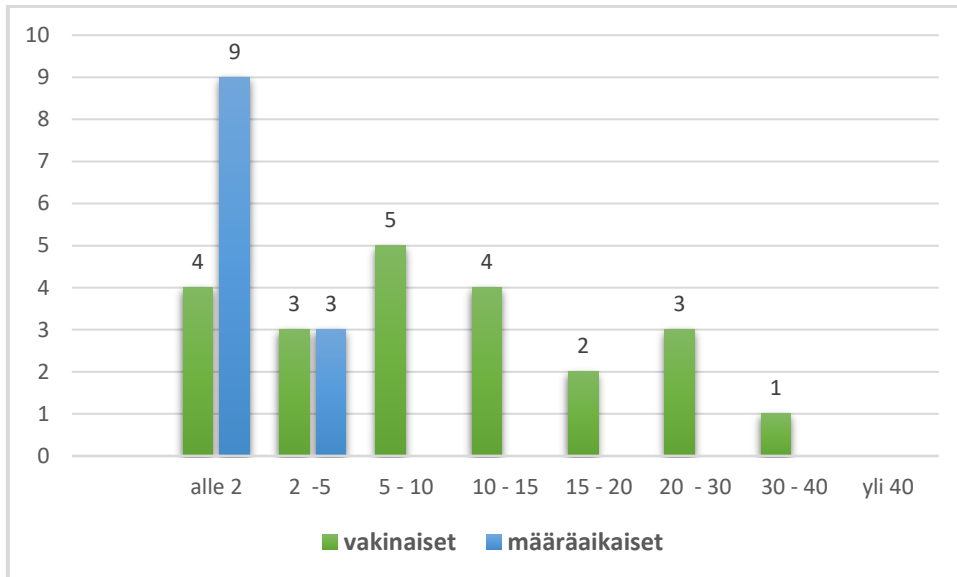
**Kuva 1 Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2022.**

### 3.2 Palvelussuhteiden pituudet

Vakinaisten työntekijöiden keskimääräinen palvelusaika oli 11,2 vuotta (11,4 vuotta 2021) ja määräaikaisten keskimäärin 1,3 vuotta (1,1 vuotta 2021).

Määräaikaisia oli vuoden 2022 lopussa 12 henkilöä. Määräaikaisten henkilöiden keskuudessa oli edellisen vuoden tapaan vaihtuvuutta. 9 määräaikaista työntekijää aloitti ja 11 määräaikaisuutta päättyi vuoden aikana. Määräaikaisuuden peruste oli projektiluontoinen työ tai sijaisuus. Useita hankkeita käynnistyi vuoden aikana kuten ERG- ruokamatkailuhanke, Punos -osaamisen verkostot -hanke ja Etelä-Savon kuntien ilmasto-työtä tukeva hanke.

Määräaikaisista viisi henkilöä työskenteli osa-aikaisesti vuoden 2022 aikana. Liitto tarjosi lisäksi harjoittelupaikan korkeakouluopiskelijalle kolmeksi kuukaudeksi ja kuukauden mittaisen kesätyöpaikan nuorelle osallisuushankkeessa. He eivät ole mukana henkilötövuosissa.



**Kuva 2 Palvelussuhteiden pituudet 31.12.2022.**

### 3.3 Eläkkeelle siirtyminen

Kunta-alalla eläköityminen jatkuu voimakkaana. Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan vuosina 2022–2041 noin 60 prosenttia työntekijöistä jää eläkkeelle. Vuosina 2022–2026 eläkkeelle jää hieman alle viidesosa henkilöstöstä.

Vuonna 2022 ei maakuntaliitossa tapahtunut eläköitymisiä (kaksi henkilöä jäi vanhuuseläkkeelle vuonna 2020 ja vuonna 2021). Seuraavan viiden vuoden aikana eläkeiän saavuttaa kolme vakituista henkilöä.

Vanhuuseläkkeen rinnalla työskentely on melko yleistä kunta-alalla, erityisesti hoito- ja opetusalailla. Myös maakuntaliitossa on kaksi eläkkeelle jäänyttä henkilöä työskennellyt osa-aikaisesti vuoden 2022 aikana. Osaavien ammattilaisten työpanos on ollut merkittävä hankevarmennuksessa.



## 4. Henkilöstömenot

Henkilöstömenojen osuus liiton kokonaismenoista vuonna 2022 oli 72,7 %.

**Taulukko 4 Henkilöstökustannukset vuonna 2022.**

Menolaji	2022 €	2021 €	Muutos-%
Palkat ja palkkiot	1 966 938	1 850 410	6,3
- Palkat	1 896 528	1 804 452	5,1
- Viraston palkat	1 219 647	1 190 039	2,5
- Hankkeiden palkat	676 881	614 413	10,2
- Palkkiot (luottamushenkilöt, asiantuntijat)	82 140	73 319	12,0
- Henkilöstökorvaukset	-11 730	-27 361	-57,1
Henkilösivukulut	440 924	419 700	5,1
- Eläkemenot	395 662	376 976	5,0
- Muut sivukulut	45 262	42 725	5,9
Muut henkilöstömenot	51 450	62 681	-17,9
- Työterveyshuolto (ml. fysikaalinen hoito)	25 104	19 867	26,4
- Kela-korvaus työterveyshuoltoon	-10 200	-8 940	14,1
- Liikunnan tukeminen, virike- ja hierontaetu	10 316	3 056	237,5
- Lounasetu	3 074	2 342	31,3
- Koulutus *	12 881	25 149	-48,8
- Henkilöstön rekrytointikulut	10 275	21 208	-51,6
<b>* Yhteensä</b>	<b>2 459 311</b>	<b>2 332 791</b>	<b>5,4</b>
Henkilöstömenot/vuosityöntekijä 32,3 / 32,4	€ 75 905	€ 72000	5,4
Koulutusmenojen osuus henkilöstön palkkakustannuksista	% 0,7	% 1,4	
* Koulutusmenot eivät sisällä matkakustannuksia			
Kokonaismenot (ulkoiset)	€ 3 384 600	€ 3 182 193	6,4
Henkilöstömenojen osuus liiton kokonaismenoista	% 72,7	% 73,3	

### 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.

Vuoden 2023 alusta merkkipäivä- ja palvelusvuosimuistamisissa otetaan käyttöön Kiitoskauppa.fi lahjakortit. Lahjansaaja valitsee itse mieleisensä lahjan kiitoskaupan valikoimasta tai palkallisen vapaan.

## 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 samansuuruisia tehtäväkohtaista palkkaa.

KVTES:n palkkausjärjestelmä sisältää tehtäväkohtaisen palkan, mikä perustuu tehtävän vaativuuteen, työkokemuksien ja työsuorituksen perusteella maksettavan henkilökohtaisen lisän. Palkkausjärjestelmää ajantasaistettiin keväällä 2021. Tällöin tehtävänkuvaukset päivitettiin ja samassa yhteydessä arvioitiin tehtävien vaativuuden muutokset. Tehtävänkuvaukset pyritään pitämään ajan tasalla ja niitä tarkastellaan erityisesti kehityskeskustelun yhteydessä ja päivitetään, kun muutoksia tulee.

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 ja seuraava on keväällä 2023.

Teknisen sopimukseen kuuluville (2 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. Saldovapaapäiviä haettiin 117 vuoden 2022 aikana (249 vuonna 2021). Lomarahavapaata haettiin myös edellistä vuotta vähemmän eli 24 päivää (78 vuonna 2021). Palkatonta vapaata (palkaton työvapaa, perhevapaa tai opintovapaa) oli edellistä vuotta enemmän eli 839 päivää (733 vuonna 2022).

Maakuntaliiton henkilöstöstä kaikilla on etätyösopimus. Etätyösopimuksen mukaan etäpäivien maksimimäärä on 10 pv/kk. Koronapandemian myötä maaliskuusta 2020 henkilöstö siirtyi lähes täyteen etätyöhön, mikä jatkui vuoden 2021. Vuonna 2022 jokainen sai itse määritellä, kuinka paljon on toimistolla ja etänä. Vuodenvaihteen jälkeen etätyösopimukset ja -käytännöt määritellään uudelleen.

Sairauspoissaoloja oli 255 päivää vuonna 2022 (179 pv vuonna 2021, 262 pv vuonna 2020). Lukumäärällisesti eniten on lyhyitä 1–3 päivän sairaustapauksia (76 pv). Sairauspäivien vaihtelu vuosittain on suurta, sillä pienessä työyhteisössä pidemmät sairauslomat vaikuttavat merkittävästi keskiarvoon. Keskimääräinen sairauspäivien määrä oli 7,9 työntekijää kohti (5,5 vuonna 2021, 8,3 pv vuonna 2020). Kunta-alan keskimääräinen sairauspoissaolojen määrä oli 16,7 pv (2021). Vuoden 2022 aikana ei sattunut työtaturmia.

**Taulukko 5 Sairauspoissaolot kalenteripäivinä**

Sairauspoissaolot	Kalenteripäivät
1–7 pv	145
8–29 pv	80
30–59 pv	30
yli 60 pv	0
Yhteensä	255
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	7,9
	%
Sairauspoissaoloprosentti	3,1
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	39

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 sairauslomatoimistusta.

Henkilöstöstä 39 % ei ollut terveysperusteisia poissaoloja vuonna 2022. Tutkimuksen mukaan 29,4 % kunta-alan henkilöstöstä ei ollut päivääkään poissa oman sairauden vuoksi vuonna 2021. Nolla päivää sairastaneiden työntekijöiden osuus kasvoi kunta-alalla edelliseen vuoteen verrattuna prosenttiyksikön verran ja on koko 2000-luvun suurin.

## 6. Työterveyshuolto ja työhyvinvointi

Maakuntaliiton työterveyshuollosta huolehtii Pihlajalinna (ent. Etelä-Savon Työterveys Oy.) Sopimus kattaa ennaltaehkäisevän työterveyshuollon ja yleislääkäritasoisien sairaanhoidon siihen liittyvine laboratorio- ja röntgentutkimuksineen. Sopimus kattaa myös tietyin edellytyksin erikoislääkäriin ja psykologin palveluja sekä kuvantamistutkimuksia. Sopimukseen sisältyy myös yksi työterveyslääkäriin määräämä hoitosarja/vuosi Mikkelin Fysikaalinen Hoitolaitos Ky:llä, vuoden 2023 alusta 5 krt/vuosi itse valitsemalla fysioterapeutilla nimetyn työterveyslääkäriin läheteellä ja maksusitoumuksella.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat nousseet edellisestä vuodesta. Erikoislääkärikonsultaatioita on ollut vuonna 2022 selkeästi enemmän kuten myös sairaanhoidon käyntejä sekä lääkäriä että terveydenhoitajalla. Työfysioterapeutilla on ollut enemmän ohjaus- ja neuvontakäyntejä sekä fysikaalisen hoidon käyntimäärät ovat suuremmat kuin edellisenä vuonna.

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.

Työnantajan kustantaman influenssarokotteen ja saa halutessaan työterveyshuollossa influenssakaudella. Koronarokotuksessa on myös saanut käydä työajalla.

Vuonna 2022 määriteltiin, että työterveyshuollossa käynnin (lääkäri, hoitaja, fysioterapeutti, psykologi ja lääkäriin määräävät tutkimukset) saa tehdä työajalla. Näyttöpäätelänsien hankintaa tuetaan. Henkilöstöllä on mahdollista hakea Kelan tukemaan kuntoutukseen, jonne hakeutuminen tapahtuu työterveyshuollon opastuksella ja työnantajan tukemana.

### **Taulukko 6 Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2016–2022.**

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Kustannukset	19 074	17 315	13 989	15 389	18 236	19 867	25 104

Henkilöstön työhyvinvointia ja jaksamista mitataan työterveyshuollon toteuttamalla työhyvinvointikyselyllä. Toimiva työyhteisö -kysely tehdään noin kahden vuoden välein ja viimeisin keväällä 2021. 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.

Henkilöstöltä on kysytty mielipiteitä hybridityöstä sekä 2021 lopussa että 2022 loppuvuodesta. Kyselyissä enemmistön mielestä etätö lisää tuottavuutta, työtyytyväisyyttä ja oman työn hallintaa sekä vähentää stressiä ja perhearkeen liittyviä ongelmia. Työrauha toteutuu kotona suuremman osan mielestä paremmin kuin toimistolla. Kotona työskentelyssä puolestaan työpäivän tauotus toteutuu huonommin samoin kuin työergonomia. Työyhteisön, tiimin ja esihenkilön tuki toteutuu toimistolla paremmin samoin kuin työhön liittyvä ideointi ja kehittäminen. Suurin osa vastaajista toivoi, että saisi itse päättää kuinka paljon ja minä päivinä tulee toimistolle. Yhteisöllisyyden kehittämistä ja lisäämistä toivottiin useissa vastauksissa.

Hybridityön käytänteitä on työstetty yhdessä työsuojeluhenkilöstön kanssa mm. keskeytysten hallintaan, kokouskäytänteisiin, viestintään, työtilojen käyttöön ja tauotukseen. Maakuntaliiton henkilöstö on itse saanut päättää, kuinka monta päivää on etänä ja kuinka monta toimistolla. Jotkut kokoukset on järjestetty ainoastaan livenä. Kyselyiden tuloksissa korostui yhteisöllisyyden kehittäminen ja keväällä käynnistettiin kerran kuukaudessa pidettävät työyhteisöllisyyspäivät, jolloin mahdollisimman monen toivotaan tulevan toimistolle. Tähän lähipäivään keskitetään mahdollisuuksien mukaan palaveri ja joskus tyky-tapahtumia tai muuta yhteistä ohjelmaa. Työyhteisöllisyyspäivissä on toteutettu mm. lajikokeiluja ja viraston turvallisuuskävely sekä pohdittu työn merkityksellisyyttä ja oman työn johtamista asiantuntijan johdolla.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman keskeiset tavoitteet vuodelle 2022 ovat olleet työkyvyn ylläpitäminen, etätöiden terveyshaittojen ennaltaehkäiseminen, työntekijöiden tukeminen muutostilanteessa, kunnon ja työkyvyn ylläpitämiseen liittyvä motivointi ja henkisen jaksamisen tukeminen.

Työergonomiaan on kiinnitetty huomiota toimistokalusteita valittaessa, ja lähes kaikilla työntekijöistä on käytössä sähköpöydät. Työterveyshuollon fysioterapeutti käy tarvittaessa uusien ja talossa jo olevien kanssa läpi työpisteen ergonomian. Virastolle on hankittu kuntoiluvälineitä taukoliikuntaan. Vuonna 2022 hankittiin aktiivituoleja, -pallo ja -lautoja tukemaan työergonomiaa. Työntekijöitä muistutetaan myös tauotuksen merkityksessä erityisesti etätöissä. Kotona työskentelyyn on jaettu työterveyshuollon ja THL:n ergonomiohjeita ja suosituksia. Jokaisen koneeseen on asennettu Break Pro -taukoliikuntasovellus ja taukoliikuntaan kannustetaan myös teamsin välityksellä toteutulla taukojumpalla.

Työnantaja tukee henkilöstön hyvinvointia Edenredin henkilöstöeduilla. Virike-etuus on 200 euroa vuodessa määräaikaisuuden ja osa-aikaisuuden suhteessa. Hierontaetuus on 100 euroa vuodessa. Edenredin MyChoice-ominaisuus mahdollistaa saldon siirtämisen etuuksien välillä. Etuudet toimivat samalla sovelluksella kuin Edenred -lounasetu. Lounasetu tarjotaan työntekijälle lounasvähennyksenä eli työntekijä maksaa itse osan edusta.



**Kuva 3. Virkistyspäivien illallinen Olavinlinnassa.**

Yhteisiä tapahtumia järjestettiin usean vuoden tauon jälkeen. Henkilöstön virkistyspäivä pidettiin 6.5. Punkaharjulla tutustuen hotelli Punkaharjuun sekä metsämuseo Luston museoon ja alueeseen. Etelä-Savon maakuntaliitolla vastuulla oli järjestää kuuden maakuntaliiton yhteiset virkistyspäivät, jotka pidettiin Tanhuvaaran urheiluopistolla syyskuussa. Virkistyspäivien ohjelmaan kuului mm. erilaisia liikunnallisia aktiviteettejä ja yhteinen illanvietto Olavinlinnassa (kuva 3). Lisäksi yksiköt pitivät omat yksikköpäivät.

Viraston pikkujoulut järjestettiin Elämäni biisi -teemalla Kulttuuritila 22:ssa. Perinteinen joululounas nautittiin Sodan ja rauhan keskus Muistin kahvilassa.

# 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. Koulutukset haetaan Personec ESS- järjestelmän kautta.

Maakuntaliiton koulutusperiaatteiden mukaan ammatillisen henkilöstökoulutuksen muotoja ovat täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus. Jatkokoulutukseen hakeutumisesta on laadittu erillinen ohje. Tämän mukaan yksikön esimies voi harkintansa mukaan myöntää enintään 10 päivää palkallista vapaata/tutkinto tai opintokokonaisuus/vuosi opintojen suorittamiseen julkisen valvonnan alaisessa koulutuksessa. Vuonna 2022 yksi henkilö käytti 6 päivää palkallista vapaata jatkokoulutukseen (vuonna 2021 neljä henkilöä yhteensä 31 päivää).

Henkilöstön kehittämisen menetelmiä ovat perehdyttäminen, ammatillinen henkilöstökoulutus, työ- ja henkilökierto, erilaiset työpaikalla oppimista tukevat menettelytavat ja yhteiset koulutukset, tiimityö jne. Perehdyttämistä on maakuntaliitossa kehitetty systemaattisemmaksi perehdyttämisen toimintamallin mukaisesti.

Osaamisen kehittymisen lähtökohtana on vuorovaikutus. Kokemusperäisen tiedon välittämisen menetelmiä ovat muun muassa työparitoiminta, aivoriihet, ryhmätyöskentelyt ja mentorointi. Maakuntaliitossa on Teamsin välityksellä pidetty osaamisen jakamisen torstaipäiväkahveja, jossa muun muassa jatko-opintoja työnsä ohella suorittavat henkilöt jakavat osaamistaan ajankohtaisista asiasisällöistä.

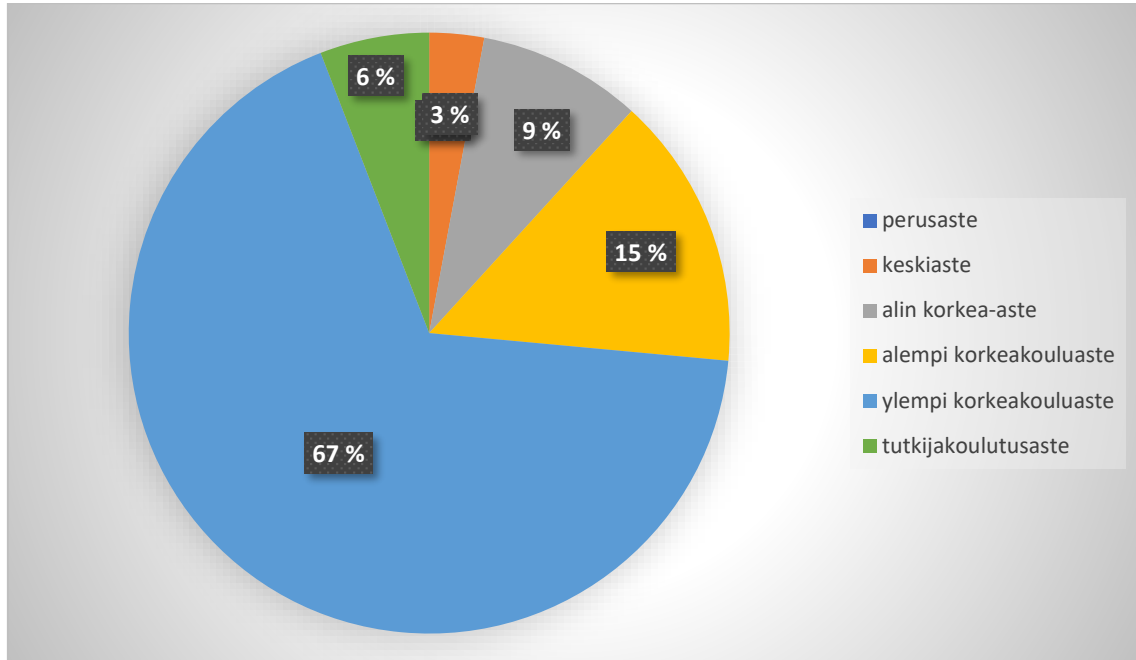
Etelä-Savon maakuntaliitto on osallistunut muiden liittojen ohella Maakuntaliitot yhdessä oppien -hankkeeseen. Hanketta on toteutettu 1.1.2022 -30.11.2023 Kevan kehittämisrahalla ja liittojen omarahoituksella. Hankkeen tavoitteena on jatkuva oppiminen, yhteistyön lisääminen liittojen välillä ja työmotivaation sekä työssäjaksamisen tukeminen. Hankkeen aikana on liittojen henkilöstöä tutustunut toisiin liittoihin ja kollegojen työhön mm. mentoroinnin, varjostamisen ja kummiguru -toiminnan kautta. Yhteisten tapaamisten ja tilaisuuksien kautta on tutustuttu toisiimme ja pohdittu yhteisiä toimintamalleja.

Ulkoiset koulutukset ovat muuttuneet yhä enemmän webinaareiksi ja koko päivän koulutuksia on tiivistetty puolen päivän mittaisiksi. Maakuntaliiton henkilöstön koulutuspäiviä oli 55 päivää vuonna 2022 (51 vuonna 2021). Tähän lasketaan kaikki yli 6 tuntia kestäneet koulutukset joko yhtenä päivänä tai koulutuskokonaisuutena useampana päivänä. Suurimman koulutuskokonaisuuden muodosti hankeryhmälle suunnatut EU:n alue- ja rakennepolitiikan ohjelmakauden 2021–2027 koulutukset. Dynasty



pääkäyttäjille pidettiin asianhallintajärjestelmä Dynastyn arkistoinnin käyttöönoton koulutuksia. Nämä olivat ulkopuolisia koulutuksia.

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



**Kuva 3 Henkilöstö koulutusasteittain 2022.**

Koulutusmenojen osuus henkilöstökustannuksista oli 0,7 % ja laski edellisestä vuodesta (1,4 % vuonna 2021). 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.

Yhteistoimintalain uudistus toi työpaikoille jatkuvan vuoropuhelun käytännön, jonka tarkoituksena on parantaa työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta sekä lisätä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja tiedonsaantia. Maakuntaliiton johtoryhmään kuuluu henkilöstön keskuudestaan valitsema edustaja. Johtoryhmässä käsitellään ajankohtaisia henkilöstöasioita. Lisäksi henkilöstöasioista tiedotetaan viikoittaisessa toimistopalaverissa.

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 2022–2023 puheenjohtajuus on työnantajan edustajalla. Ryhmä kokoontui vuoden aikana kaksi kertaa. Yhteistoimintaryhmässä käsiteltiin vuosittain toistuvien asioiden lisäksi mm. päivitetyn turvallisuus- ja pelastussuunnitelman ja työkyvyn tuen toimintamallin, maakuntaliiton matkustusohjeen, palkanlaskennan muutoksia ja hybridityötä.

Maakuntaliitossa toimii myös 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. Syksyllä 2022 toteutettiin virastolla turvallisuuskävely työsuojelupäällikön johdolla.

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 lakisäätäinen pelastussuunnitelma päivitettiin vuonna 2022. Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohje on laadittu vuonna 2016.



**Etelä-Savon  
maakuntaliitto**