



Henkilöstöraportti 2023

Etelä-Savon maakuntaliiton julkaisu 7.3.2024



**Etelä-Savon
maakuntaliitto**

Julkaisutiedot

Julkaisija:

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

Kotisivu:

www.esavo.fi

Julkaisu:

Henkilöstöraportti 2023
ISBN 978-952-5932-80-5 (PDF)
ISSN 1455-2930
Mikkeli 2024



Sisällysluettelo

1.	Johdanto	1
2.	Henkilöstöpoliittiset tavoitteet	2
3.	Henkilöstö	3
3.1	Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	3
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	13
8.	Työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminta	15
9.	Työsuojelutoiminta	16

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 2023. Etelä-Savon maakuntaliitossa henkilöstöraportti on laadittu vuodesta 2001 lähtien. Se noudattaa soveltuvin osin Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n uudistettua suositusta henkilöstökertomukseen.

Vuosi 2023 oli maakuntaliiton toiminnassa vilkas. Itä- ja Pohjois-Suomen alueen liittojen puheenjohtajavuosi työllisti maakuntajohtajaa ja monia liiton työntekijöitä. Organisaatiossa tapahtui muutoksia hallintojohtajan siirtyessä muihin tehtäviin. EU-ohjelmakauden vaihtuminen ja uuden ohjelmakauden 2021–2027 käynnistyminen ja siihen liittyvien ohjeiden, sääntöjen ja rahoitusmallien sisäistäminen on vaatinut hankehenkilöstöltä merkittävää työpanosta. Syksyllä jatkettiin viraston strategiatyötä ja oman toiminnan kehittämistä.

Viraston sisäilman laadussa havaittiin puutteita ja tiloihin tehtiin kesällä 2023 sisäilmatutkimus. Tämän pohjalta aloitettiin loppuvuodesta korjaustoimenpiteet ja joitakin huoneita oli muutaman viikon poissa käytöstä. Vielä selvitetään, laajennetaanko remonttia myös muihin huoneisiin. Mikonkadun toimitilat ovat sijainniltaan ja toimivuudeltaan hyvät ja tavoitteena on näissä tiloissa jatkaa.

Työn vaatimuksilla ja työn hallinnalla on suora vaikutus työhyvinvointiin. Liitossa on ollut keskustelua työmäärästä, työn kuormittavuudesta, aikataulutuksista ja työssäjaksamisesta. Henkilöstölle tulee paljon pyyntöjä ja vaatimuksia myös viraston ulkopuolelta ja tehtävien priorisointiin on kiinnitetty entistä enemmän huomiota. Keskeinen painopiste myös tulevana kautena on työstä palautumisen tukeminen.

2. Henkilöstöpoliittiset tavoitteet

Maakuntaliiton viraston strategia on vuonna 2021 laadittu yhdessä henkilöstön kanssa. Strategian jalkauttaminen jäi tällöin kesken. Syksyllä 2023 strategiaa terävöitettiin ulkopuolisen asiantuntijan johdolla ja laadittiin suunnitelma, kuinka viedä työtä eteenpäin. Strategian toteutuspolun ensimmäisessä vaiheessa on aloitettu kuvaamaan liiton keskeisiä prosesseja ja muodostamaan tiimejä.

Maakuntaliiton viraston toiminta-ajatuksena ja arvopohjana on tehdä työtä Etelä-Savon hyväksi yhdessä, uudistaen ja ennakoiden. Maakuntaliitossa työskennellään ns. hybridimallilla eli läsnä- ja etätyössä. Hybridityöskentelyn tueksi on laadittu yhteiset pelisäännöt ja käytänteet koskien mm. kokouksia, keskeytysten hallintaa ja viestintää.

Maakuntaliiton toiminta- ja taloussuunnitelmassa vuodelle 2023 virastolle asetetut tavoitteet olivat:

- Kehitämme monipaikkaisen työskentelyn toimintamallia ja menetelmiä
- Kehitämme toimintaamme painopisteenä työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia lisäävä johtaminen ja viestintä etätyötä tekevässä organisaatiossa
- Tasapainotamme talouttamme vastaamaan julkisen sektorin talouden tuleviin haasteisiin.

Valtuuston hyväksynnällä budjettia muutettiin niin, että alijäämäksi tuli alkuperäistä budjettia 50.000 suurempi, sillä hankehallintoihin tarvittiin lisäresursseja. IP-alueen puheenjohtajuusvuodesta aiheutui poikkeavia lisäkuluja. Tulokseksi tuli kuitenkin 78.000 budjetoitua parempi, koska saimme MPY:itä budjetoimatonta korkotuloa.

Johtoryhmä kokoontui vuoden aikana säännöllisesti (45 kertaa). Maakuntahallituksen työjaosto, johon kuuluu hallituksen puheenjohtajisto ja viranhaltijat, kokoontui kerran kuukaudessa. Toimistopalavereita pidettiin aiempien vuosien tapaan (45). Johtoryhmän ja toimistopalavereiden sihteerinä on toiminut maakuntajohtajan sihteerinä. Henkilöstö valitsee keskuudestaan edustajansa ja hänen varahenkilönsä vuosittain, joka osallistuu johtoryhmän kokouksiin. Henkilöstön edustajana toimi alkuvuoden Jenni Oksanen ja varalla Anne Kokkonen, elokuun lopusta Tuula Kokkonen ja hänen sijaisenaan loppuvuoden Marko Tanttu, varalla Alekski Laaksonen. Kehityskeskustelut käytiin kesäkuussa.

Taloussuunnitelmassa ennakoitu henkilöstöresurssien jakautuminen henkilötyövuosittain on esitetty oheisessa taulukossa.

Taulukko 1 Henkilöstöresurssien jakautuminen 2023.

Henkilöstö	TA 2023	Toteuma 2023
Luottamushenkilöhallinto	1,0	1,0
Virasto	17,9	18,1
Hankkeet	10,9	12,6
Yhteensä	29,8	31,7

3. Henkilöstö

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

Maakuntaliiton palveluksessa oli vuoden 2023 lopussa 34 henkilöä. Toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa oli 21 (62 %) ja määräaikaisia oli 13 (38 %). Kunta-alan henkilöstöstä 75 % oli vakinaista vuonna 2022. Henkilöstö oli kokoaikaista. Yksi henkilö oli vuodenvaihteessa pidemmällä työvapaalla.

Taulukko 2 Henkilöstö 31.12.2023.

Henkilöstö, henkilöä	2019	2020	2021	2022	2023
Vakinaiset	25	24	23	22	21
Määräaikaiset	7	8	14	12	13
YHTEENSÄ	32	32	37	34	34

Henkilöstö, htv	2019	2020	2021	2022	2023
	29,7	31,6	32,4	32,3	31,7

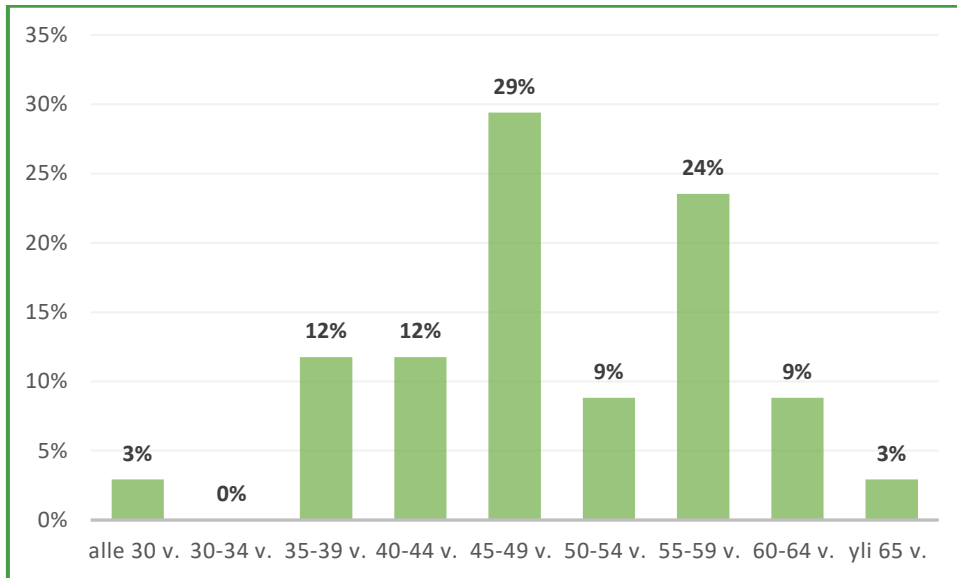
Maakuntajohtaja ja yksiköiden johtajat ovat virkasuhteessa, muutoin henkilöstö on työ-sopimussuhteessa. Maakuntaliitossa virkoja oli 9 % palvelussuhteista. Kunta-alalla henkilöstöstä oli virkasuhteisia 27 % ja työsuhteisia 73 % (2022).

Vuonna 2023 vakituisen henkilön vaihtuvuus oli edelliseen vuoteen verrattuna vähäistä. Hallintojohtaja irtisanoutui kesällä 2023 ja virkaa hoitaa vt. hallintojohtaja, kunnes loppuvuodesta valittu uusi hallintojohtaja aloittaa tehtävässä 1.5.2024. Johdon sihteeri irtisanoutui opintovapaansa päätyttyä ja hänen sijaisensa vakinaistettiin maakuntaliittoon. Lähtövaihtuvuus oli 10 % (13,6 % vuonna 2022), tulovaihtuvuus 5 % (4,5 % vuonna 2022) ja sisäistä liikkuvuutta ei ollut.

3.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Liiton henkilöstöstä naisia oli 28 (82,4 %) ja miehiä 6 (17,6 %). Kunta-alalla naisia työs-kentelee keskimäärin 80 %. Maakuntaliiton henkilöstön keski-ikä vuoden 2023 lopussa oli 49,7 vuotta (49,0 vuotta 2022). Vakinaisten keski-ikä oli 51,9 vuotta (50,0 vuotta 2022) ja määräaikaisten 46,0 vuotta (47,2 vuotta 2022).

Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on 45,5 vuotta (2022). Määräaikaisten keski-ikä kunta-alalla oli 39,7 vuotta ja vakinaisten 47,4 vuotta.



Kuva 1 Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2023.

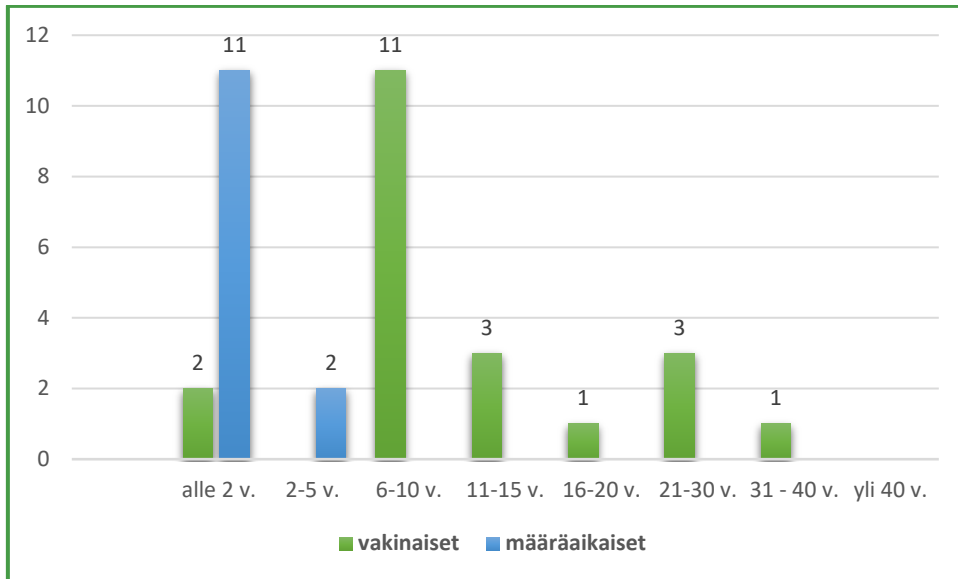
3.2 Palvelussuhteiden pituudet

Vakinaisten työntekijöiden keskimääräinen palvelusaika oli 11,4 vuotta (11,2 vuotta 2022) ja määräaikaisten keskimäärin 1,3 vuotta (1,3 vuotta 2022).

Määräaikaisia oli vuoden 2023 lopussa 13 henkilöä. Määräaikaisten henkilöiden keskuudessa oli edellisen vuoden tapaan vaihtuvuutta. 7 määräaikaista työntekijää aloitti ja 7 määräaikaisuutta päättyi vuoden aikana. Määräaikaisuuden peruste oli projektiluontoinen työ, sijaisuus tai avoimen viran hoito.

Määräaikaiset henkilöt työskentelivät pääsääntöisesti hankkeiden parissa. Kesällä käynnistyi nelivuotinen CASPER-hanke ja syksyllä aloitti määräaikaiset rahoitus- ja maksatusasiantuntijat. Myös ERG -jatkohanke (European Region of Gastronomy Saimaa Management Project 2023–2025-hanke) käynnistyi syksyllä. Hankkeessa työskentelee kolme määräaikaista henkilöä. Vuoden 2022 puolella alkaneet Punos -osaamisen verkostot -hanke, Building Clusters, Ecosystem Collaboration and RIS3 Communication in South Savo -hanke ja ensimmäinen ERG-hanke päättyi vuoden 2023 lopussa. Aluesuunnittelupäällikkö jäi elokuussa pidemmälle opintovapaalle ja hänen sijaisenaan aloitti aiemmin maakuntaliitossa yhteyspäällikkönä toiminut henkilö.

Kaikki vakituiset virat ja toimet täytetään julkisella hakumenettelyllä. Työpaikkailmoitukset julkaistaan Kuntarekry.fi -sivulla, Työmarkkinatorilla ja liiton verkkosivuilla. Rekrytointimäärä pysyi samansuuruisena edelliseen vuoteen verrattuna.



Kuva 2 Palvelussuhteiden pituudet 31.12.2023.

3.3 Eläkkeelle siirtyminen

Kunta- ja hyvinvointialueilla eläköityminen jatkuu voimakkaana. Kevan mukaan nykyisen kunta-alan kymmenen seuraavan vuoden arvioitu eläkepoistuma on noin 32 prosenttia. Tämä on myös maakuntaliiton henkilöstön arvioitu eläkepoistuma.

Vuosina 2022–2023 ei maakuntaliitossa tapahtunut eläköitymisiä (yhteensä neljä henkilöä jäi vanhuuseläkkeelle vuosina 2020–2021). Vuonna 2025 eläkeiän saavuttaa kolme vakituista henkilöä.

Vanhuuseläkkeen rinnalla työskentely on melko yleistä kunta-alalla, erityisesti hoito- ja opetusalailla. Myös maakuntaliitossa on työskennellyt viime vuosina eläköityneitä osaaikaisesti. Osaavien ammattilaisten työpanos on ollut merkittävä erityisesti hankevarmennuksissa.

4. Henkilöstömenot

Henkilöstömenojen osuus liiton kokonaismenoista vuonna 2023 oli 68,6 %.

Taulukko 3 Henkilöstökustannukset vuonna 2023.

Menolaji	2023 €	2022 €	Muutos-%
Palkat ja palkkiot	1 993 956	1 966 938	1,4
- Palkat	1 920 502	1 896 528	1,3
- Viraston palkat	1 227 905	1 219 647	0,7
- Hankkeiden palkat	692 597	676 881	2,3
- Palkkiot (luottamushenkilöt, asiantuntijat)	89 427	82 140	8,9
- Henkilöstökorvaukset	-15 973	-11 730	36,2
Henkilösivukulut	377 900	440 924	-14,3
- Eläkemenot	328 515	395 662	-17,0
- Muut sivukulut	49 385	45 262	9,1
Muut henkilöstömenot	83 336	51 450	62,0
- Työterveyshuolto (ml. fysikaalinen hoito)	31 047	25 104	23,7
- Kela-korvaus työterveyshuoltoon	-11 970	-10 200	17,4
- Liikunnan tukeminen, virike- ja hierontaetu	9 170	10 316	-11,1
- Lounasetu	3 614	3 074	17,6
- Koulutus *	40 378	12 881	213,5
- Henkilöstön rekryointikulut	11 097	10 275	8,0
* Yhteensä	2 455 192	2 459 312	-0,2

Henkilöstömenot/vuosityöntekijä 31,7 / 32,4 € 77 451 € 75 905 2,0

Koulutusmenojen osuus henkilöstön palkkakustannuksista % 2,0 % 0,7

* Koulutusmenot eivät sisällä matkakustannuksia

Kokonaismenot (ulkoiset) € 3 576 573 € 3 384 600 5,7

Henkilöstömenojen osuus liiton kokonaismenoista % 68,6 % 72,7

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 otettiin 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 tehtävän vaativuuteen perustuvaa palkallista tasa-arvoa. Miehet ja naiset saavat samankaltaisissa tehtävissä samansuuruisia tehtäväkohtaista palkkaa.

KVTES:n palkkausjärjestelmä sisältää tehtäväkohtaisen palkan, mikä perustuu tehtävän vaativuuteen, työkokemulisän 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 esihenkilö. Palkka-asiamies osallistuu työhön ja vastaa arvioinnin tason yhteismitallisuudesta koko työyhteisön tasolla. Henkilökohtaisen arvioinnin syklinä pidetään kaksi vuotta. Viimeisimmät henkilökohtaisen työsuorituksen arviointikeskustelut käytiin 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 liukuva työaika ja työaikaa seurataan Kellokortti.fi -sovelluksella. Kertynyttä työaikasaldoa voi hakea saldovapaaksi. Saldovapaapäiviä haettiin 141 vuoden 2023 aikana (117 vuonna 2022). Myös lomarahavapaata haettiin edellistä vuotta enemmän eli 96 päivää (24 vuonna 2022). Palkatonta vapaata (palkaton työvapaa, perhevapaa tai opintovapaa) haettiin 594 päivää (839 vuonna 2022).

Maakuntaliiton henkilöstöstä kaikilla on etätyösopimus. Maakuntaliitossa työskennellään ns. hybridimallilla eli läsnä- ja etätyössä. Läsnäolopäivien määrä toimistolla on pääsääntöisesti 1 toimistopäivä/viikko. Kuukauden ensimmäinen maanantai ja kalenterimerkinnän mukainen työyhteisöllisyyspäivä on pääsääntöisesti kaikilla läsnäolopäivä. Muut läsnäolopäivät voi määrittää oman harkinnan mukaan kuukauden aikana. Työn luonteen takia (esim. hankkeet) etäpäivien määrä voidaan lähiesihenkilön kanssa sopia tästä poiketen.

Sairauspoissaoloja oli 206 päivää vuonna 2023 (255 pv vuonna 2022, 179 pv vuonna 2021). Lukumäärällisesti eniten oli lyhyitä 1–3 päivän sairaustapauksia (82 pv). Sairauspäivien vaihtelu vuosittain on suurta, sillä pienessä työyhteisössä pidemmät sairauslomat vaikuttavat merkittävästi keskiarvoon. Tilapäistä hoitovapaata haettiin 32 päivää. Henkilöstöstä 20 % ei ollut terveysterveystieteisiä poissaoloja vuonna 2023.

Keskimääräinen sairauspäivien määrä oli 6,5 työntekijää kohti (7,9 vuonna 2022, 5,5 vuonna 2021). Kunta-alan keskimääräinen sairauspoissaolojen määrä oli 16,7 pv (2021). Vuoden 2023 aikana ei sattunut työtapaturmia.

Taulukko 4 Sairauspoissaolot kalenteripäivinä.

Sairauspoissaolot	Kalenteripäivät
1–7 pv	116
8–29 pv	33
30–59 pv	57
yli 60 pv	0
Yhteensä	206
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	6,5
	%
Sairauspoissaoloprosentti	3,0
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	20

6. Työterveyshuolto ja työhyvinvointi

Maakuntaliiton työterveyshuollosta huolehtii Pihlajalinna. 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 5 krt/vuosi itse valitsemalla fysioterapeutilla nimetyn työterveyslääkärin läheteellä ja maksusitoumuksella.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat nousseet edellisestä vuodesta 23,7 %. Kustannusten kasvua selittää vuoden 2023 puolella tehdyt henkilöstön määräaikaistarkastukset.

Taulukko 5 Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2017–2023.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Kustannukset	17 315	13 989	15 389	18 236	19 867	25 104	31 047

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.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman keskeiset tavoitteet vuodelle 2023 ovat olleet psyykkisen työkyvyn tukeminen, ennaltaehkäisevä työkyvyn ylläpitäminen ja työnantajan ja työterveyshuollon tiivis yhteistyö.

Vuonna 2022 määriteltiin, että työterveyshuollossa käynnin (lääkäri, hoitaja, fysioterapeutti, psykologi ja lääkärin määräämät tutkimukset) saa tehdä työajalla. Näyttöpäätelasiin hankintaa tuetaan. Henkilöstöllä on mahdollista hakea Kelan tukemaan kuntoutukseen, jonne hakeutuminen tapahtuu työterveyshuollon opastuksella ja työnantajan tukemana. Työnantajan kustantaman influenssarokotteen saa halutessaan työterveyshuollossa influenssakaudella. Koronarokotuksessa on myös saanut käydä työajalla. Vuoden 2023 puolella pidettiin työterveyshuollon määräaikaistarkastukset.

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.

Henkilöstön työhyvinvointia ja jaksamista mitataan työterveyshuollon toteuttamalla työhyvinvointikyselyllä. Toimiva työyhteisö -kysely tehdään noin kahden vuoden välein ja viimeisin keväällä 2021 ja seuraava on alkuvuodesta 2024. Viimeisimmän kyselyn 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 työ määrä, jolloin yksittäisiin työtehtäviin käytettävä aika on pienempi ja työpainetta on välillä suurta. Lisäksi tiedonkulkua johdon ja henkilöstön välillä voi aina parantaa. Jatkuva, avointa keskustelua tehtävien priorisoinnista ja aikataulutuksista johdon ja henkilöstön välillä on korostettu, sillä työtehtävien priorisoinnin, rajaamisen ja delegoinnin mahdollisuus sekä määräaikaisten joustavuus voivat vähentää työn kuormittavuutta.

Kehitystarpeina nähdään mm. yhteisten tavoitteiden kirkastaminen, vuorovaikutuskavien kehittäminen ja työpaikan yhteisöllisyyden ylläpitäminen ja parantaminen. Vaikuttavuudeltaan keskeiseksi psyykkisen työympäristön kehittämisen välineeksi on nähty liiton strategiatyö. Maakuntaliiton vision, arvojen ja strategisten tavoitteiden pohjalta voidaan vaikuttaa johtamiseen, työn organisointiin, psykososiaaliseen työympäristöön ja työpaikan sosiaalisiin suhteisiin. Vuoden 2023 puolella strategiatyötä jatkettiin mm. kuvaamalla keskeiset prosessit ja tiimityön kehittämisellä.

Hybridityön käytänteitä liittyen mm. keskeytysten hallintaan, kokouskäytänteisiin, viestintään, työtilojen käyttöön ja tauotukseen, on työstyetty työsuojeluhenkilöstön kanssa. Maakuntaliiton henkilöstö on itse saanut päättää, kuinka monta päivää on etänä ja kuinka monta toimistolla. Jotkut kokoukset on järjestetty ainoastaan lähikokouksina.



Kuva 3 Päiväkahvilla virastoemännän leipomaa mansikkakakkua

Keväällä 2022 käynnistettiin kerran kuukaudessa pidettävät työyhteisöllisyyspäivät, jolloin mahdollisimman monen toivotaan tulevan toimistolle. Tähän lähipäivään keskittään mahdollisuuksien mukaan palavereja ja joskus tyky-tapahtumia tai muuta yhteistä ohjelmaa. Vuoden 2023 työyhteisöllisyyspäivissä on toteutettu mm. yhteinen ulkoilmapäivä, kokeiltu joogaa ja street -tanssia, pohdittu aivotyötä ja kognitiivisen ergonomian edistämistä sekä työn rajaamista ja omasta hyvinvoinnista huolehtimista asiantuntijoiden johdolla.

Hyvään fyysiseen työympäristöön kuuluu terveellinen sisäilma ja riittävän tehokas ilmanvaihto. Maakuntaliiton viraston sisäilman laadussa on havaittu puutteita ja maakuntaliiton tiloihin on kesällä 2023 tehty sisäilmatutkimus. Tutkimustulosten pohjalta tehtiin

syksyn 2023 aikana korjaustoimenpiteet huoneisiin, missä oirehtimista on esiintynyt. Korjaustoimenpiteet laajenevat tarpeen vaatiessa myöhemmin myös muihin tiloihin.



Kuva 4 Maakuntaliiton viraston aulatila

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 sekä aktiivituoleja ja -lautoja tukemaan työergonomiaa. Työntekijöitä muistutetaan myös tauotuksen merkityksessä erityisesti etätyössä. Kotona työskentelyyn on jaettu työterveyshuollon ja THL:n ergonomiaohjeita ja suosituksia. Jokaisen koneeseen on asennettu Break Pro -taukoliikuntasovellus ja taukoliikuntaan kannustetaan myös teamsin välityksellä toteutetulla 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.

Auntien ennaltaehkäisevä mielen hyvinvoinnin palvelu otettiin käyttöön kesällä 2023 vuoden mittaisena pilotointijaksona. Palvelu pitää sisällään videotapaamisia asiantuntijan kanssa sekä itseopiskelua ja harjoitteita. Palvelulla pyritään tukemaan henkilöstön jaksamista ja hyvinvointia.

Maakuntaliittojen virkistyspäivien vetovastuu oli Etelä-Karjalan liitolla. Toukokuun lopussa pidettyjen päivien teemana oli Luonnollisesti rajoilla, ja ohjelmaan kuului mm.

tutustuminen Hiitolanjokeen ja risteilyillallinen Saimaalla. Viraston pikkujoulut järjestettiin Nuorisopisto Paukkulassa Hyvinvointifestarit -teemalla.

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.

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

Osaamisen kehittymisen lähtökohtana on vuorovaikutus. Kokemuseräisen 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.

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/vuosiopintojen suorittamiseen julkisen valvonnan alaisessa koulutuksessa. Vuonna 2023 jatkokoulutukseen osallistui yksi henkilö 10 palkallisen vapaapäivän verran (yksi henkilö kuusi päivää vuonna 2022 ja kolme henkilöä 31 päivää yhteensä vuonna 2021).

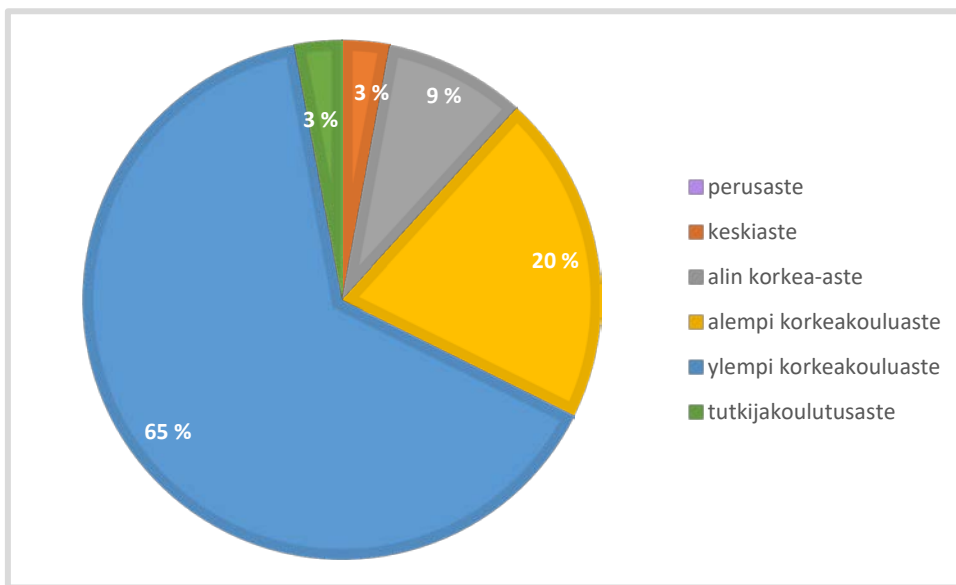
Ulkoiset koulutukset ovat muuttuneet yhä enemmän webinaareiksi ja koko päivän koulutuksia on tiivistetty puolen päivän mittaisiksi. Maakuntaliiton henkilöstön koulutuspäiviä oli 51 päivää vuonna 2023 (55 vuonna 2022). Tähän lasketaan kaikki yli 6 tuntia kestäneet koulutukset joko yhtenä päivänä tai koulutuskokonaisuutena useampana päivänä. Suurimman koulutuskokonaisuuden muodosti englantia työssään käyttäville suunnattu englannin kielen tehokurssi kolmessa jaksossa, yhteensä 6 päivää.

Hankehenkilöstöä on osallistunut useisiin EU-ohjelmakauden vaihtumiseen ja uuteen ohjelmakauteen 2021–2027 liittyviin koulutuksiin. Asianhallintajärjestelmä Dynastyn arkistointiosion käyttöönottoon liittyviä koulutuksia on ollut pääkäyttäjryhmällä.

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. Hallintoyksikkö teki kesällä 2023 vierailun Varsinais-Suomen liittoon. Yhteisten tapaamisten ja tilaisuuksien kautta on tutustuttu toisiimme ja pohdittu yhteisiä toimintamalleja.

Maakuntaliiton henkilöstöstä 88 %:lla on korkeakoulututkinto. Henkilöstön koulustausta on näin ollen huomattavasti korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin. Tutkinto on yleisemmin suoritettu kaupallisella- tai yhteiskuntatieteellisellä alalla.



Kuva 5 Henkilöstö koulutusasteittain 2023.

Koulutusmenojen osuus henkilöstökustannuksista oli 2,0 % (0,7 % vuonna 2022). Pääsääntöisesti henkilöstön koulutukset toteutettiin verkkokoulutuksina.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma tehdään vuosittain. Koulutussuunnitelma laaditaan yksiköittäin vuoden alussa ja sen toteutumista seurataan. Työnantajan on mahdollista hakea työntekijän koulutuksesta koulutuskorvausta Työllisyysvakuutusrahastolta. Koulutuskorvauksen saaminen edellyttää työnantajan etukäteen laatimaa koulutussuunnitelmaa. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajan työttömyysvakuutusmaksusta.

8. Työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminta

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueella on perusta yhteistoiminnan järjestämiselle. Yhteistoiminnan osapuolia ovat kunta/kuntayhtymä/hyvinvointialue tai hyvinvointiyhtymä 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 esittelijänä toimii hallintojohtaja ja sihteerinä henkilöstöpäällikkö.

Yhteistoimintaryhmän puheenjohtajana toimii vuorovuosina työnantajan ja työntekijöiden edustaja, jollei toisin sovita. Kaudella 2022–2023 puheenjohtajuus oli työnantajan edustajalla. Ryhmä kokoontui vuoden aikana kaksi kertaa. Yhteistoimintaryhmässä käsiteltiin mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelma, henkilöstöraportti ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Lisäksi kokouksissa käytiin läpi hybridityötä, viraston sisäilmatilannetta ja strategiatyötä sekä kunta-alan palkankorotuksia.

Maakuntaliitossa toimii myös teknisten sopimuksen kehittämistyöryhmä, mihin kuuluu JUKO:a maakuntaliitossa edustava päluottamusmies ja varaluottamusmies (TS) ja kuntayhtymän puolelta hallintojohtaja, sihteerinä henkilöstöpäällikkö.

9. Työsuojelutoiminta

Työsuojeluvaltuutetut on valittu henkilöstön keskuudesta vuosille 2022–2025. Työsuojeluvaltuutettuna toimii Pirjo Paananen, varalla Kirsi Kovanen ja Heidi Miettinen. Työsuojelupäällikkönä toimii vt. hallintojohtaja Sirpa Lavikainen. Hätäensiapukoulutusta järjestetään henkilöstölle noin kahden vuoden välein. Viimeisin oli keväällä 2023, johon osallistui 11 henkilöä. Virastolle on hankittu defibrillaattori, jonka käyttöön henkilökunta on opastettu.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on osa työsuojelun toimintaohjelmaa. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma tehdään vuodeksi kerrallaan. Loppuvuodesta käydään työterveyslääkärin ja -hoitajan kanssa läpi kulunut vuosi ja päivitetään toimintasuunnitelma seuraavalle vuodelle.

Työsuojeluohjeisto

Liiton työsuojeluohjelma vuosille 2024–2026 on käsitelty yhteistoimintaryhmän kokouksessa 21.11.2023. Työsuojelutoiminnan tavoitteita vuosille 2024–2026 ovat viraston tilojen sisäilman parantaminen, työhyvinvointi ja viestintä monipaikkaista työtä tekevässä organisaatiossa, henkilöstön jaksamisen tukeminen, viraston strategiatyön jatkaminen; prosessien kuvaaminen ja tiimityön kehittäminen.

Vuosittain on hyväksytty työsuojelun toimintasuunnitelma. Lisäksi on käytössä työkyvyn tuen toimintamalli, mikä pitää sisällään työkyvyn tuen ja varhaisen välittämisen mallit, sairauspoissaolokäytännöt, päihdeohjelman ja hoitonojauuskäytännöt 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 lakisääteinen pelastussuunnitelma päivitettiin syksyllä 2023. Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohje on päivitetty vuonna 2022.



**Etelä-Savon
maakuntaliitto**