



Henkilöstöraportti 2019

Etelä-Savon maakuntaliiton julkaisu 19.2.2020



**Etelä-Savon
maakuntaliitto**

Julkaisutiedot

Julkaisija:

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

Kotisivu:

www.esavo.fi

Julkaisu:

Henkilöstöraaportti 2019
ISBN 978-952-5932-62-1 (PDF)
ISSN 1455-2930
Mikkeli 2020



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	7
4.2	Kunnallinen palkkausjärjestelmä.....	7
5.	Työajan jakautuminen	8
6.	Työterveyshuolto ja työhyvinvointi	9
7.	Henkilöstön koulutustaso ja osaamisen kehittäminen	11
8.	Työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminta	12
9.	Työsuojelutoiminta	13

1. Johdanto

Henkilöstöraportin tehtävänä on antaa tietoa organisaation henkilöstövoimavaroista, niiden käytöstä sekä henkilöstövoimavaroissa tapahtuneista muutoksista.

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 2019. Etelä-Savon maakuntaliitossa henkilöstöraportti on laadittu vuodesta 2001 lähtien. Se noudattaa soveltuvin osin KT-Kuntatyöntajien suositusta henkilöraportiksi.

Vuoden 2019 aikana maakuntaliiton toiminnassa jatkettiin maakuntastrategian mukaisien valintojen toteuttamista. Maakunnan kehittämisessä painopiste oli hanketoiminnan edistämässä niin rahoittamalla hankkeita kuin käynnistämällä maakuntaliiton omia hankkeita. Alueiden käytön osalta painopisteenä oli maakuntakaavoituksen ja samalla koko maakunnan yhdyskuntarakenteen tilan arviointi. Uutena painopisteenä maakuntaliitossa panostettiin osallisuuden kehittämiseen. Tähän liittyen perustettiin maakunnalliset nuorisovaltuusto ja järjestöneuvottelukunnat. Osallisuusohjelmaa valmisteltiin verkostotyönä ja käynnistettiin kaksi hanketta osallisuutta edistämään. Myös Saimaa-ilmion eli Savonlinnan kulttuuripääkaupunkihankkeen hakuprosessin koordinointi hankkeistettiin maakuntaliiton yhteyteen.

Maakuntaliiton tehtäviin kuului perustehtävien lisänä maakuntauudistuksen valmistelu. Se työllisti henkilöstöä vuoden 2019 alkupuolella uudistuksen kariutumiseen saakka. Valmistelun alasajo, loppuraportointi, arkistointi ja taloustehtävät näkyivät maakuntaliiton tehtävinä aina vuoden 2019 loppuun saakka. Kokoluokaltaan uudistuksen valmistelu on henkilömääränä ja rahavirtana on liiton normaalitoimintaa suurempaa. Maakuntauudistuksen valmistelu normaalin toiminnan ohessa aiheutti osalle henkilöstöä suoraan tai välillisesti kohtuutonta kuormitusta. Tämä johtuu osittain siitä, että valmistelu venyi alkuperäistä aikataulua pidemmälle ajalle, jolloin esim. riittäviin sijaisjärjestelyihin ei pystytty varautumaan. Tämä näkyi osaltaan kasvaneena sairauspoissaolojen määränä.

Henkilöstö on tehnyt vuonna 2019 sitoutuneesti työtä maakunnan hyväksi. Työyhteisössä on hyvä henki, jonka tekijöinä jokainen yhteisön jäsen osaltaan on. Hyvä me!

2. Henkilöstöpoliittiset tavoitteet

Maakuntavaltuusto hyväksyi syyskokouksessaan liiton toiminta- ja taloussuunnitelman vuodelle 2019. Virastolle asetettuja tavoitteita olivat:

- Hallinnon, taloushallinnon ja hankkeiden maksatuksen prosesseja sujuvoitetaan
- Johtamisprosesseja edelleen kehitetään tavoitteena laadukkaat palvelut niin liiton virastossa kun sidosryhmäyhteistyössäkin
- Toimintaprosesseja tiivistetään entisestään ja tavoitellaan tehokkaita organisointimalleja

Johtoryhmä kokoontui vuoden aikana säännöllisesti (40 kertaa). Johtoryhmä ja hallituksen puheenjohtajisto kokoontuivat yleensä kaksi viikkoa ennen hallituksen kokousta. Toimistopalavereita pidettiin aiempien vuosien tapaan (38). Johtoryhmän ja toimistopalavereiden sihteerinä on toiminut maa-kuntajohtajan sihteeri. Henkilöstö valitsee keskuudestaan edustajansa ja hänen varahenkilönsä vuosittain, joka osallistuu johtoryhmän kokouksiin. Kehityskeskustelut käytiin loppuvuodesta. Lisäksi maakuntajohtaja kävi henkilökohtaisen keskustelukierroksen henkilöstön kanssa.

Taloussuunnitelmassa ennakoitiin henkilöstöresurssien jakautuminen henkilötyövuosittain tehtävittäin seuraavasti:

Tehtävä	TA 2019	Toteuma 2019
Luottamushenkilöhallinto	1,0	1,0
Virasto	19,9	19,3
Hankkeet	6,3	9,4
Yhteensä	27,2	29,7

3. Henkilöstö

Maakuntaliiton palveluksessa oli vuoden lopussa 32 henkilöä. Toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa oli 25 (78,1 %) ja määräaikaisia oli 7 (21,9 %). Kunta-alalla oli määräaikaisia 21,7 % (vuonna 2018). Yksi henkilö oli osa-aikainen, muutoin henkilöstö oli kokoaikaista. Lisäksi yksi henkilö oli pidemmällä virkavapaalla.

TAULUKKO 1. Henkilöstö 31.12.2019

Henkilöstö, henkilöä	2015	2016	2017	2018	2019
Vakinaiset	26	26	25	25	25
Määräaikaiset	9	8	5	9	7
YHTEENSÄ	35	34	31	34	32

Henkilöstö, htv	2015	2016	2017	2018	2019
	29,5	29,2	29,5	32,2	29,7

Maakuntajohtaja ja yksiköiden johtajat ovat virkasuhteessa, muutoin henkilöstö on työ-sopimussuhteessa. Maakuntaliitossa virkoja oli 12,5 % palvelussuhteista. Kunta-alalla henkilöstöstä oli virkasuhteisia 26 % ja työsuhteisia 74 % (2018).



KUVIO 1. Henkilöstö yksiköittäin

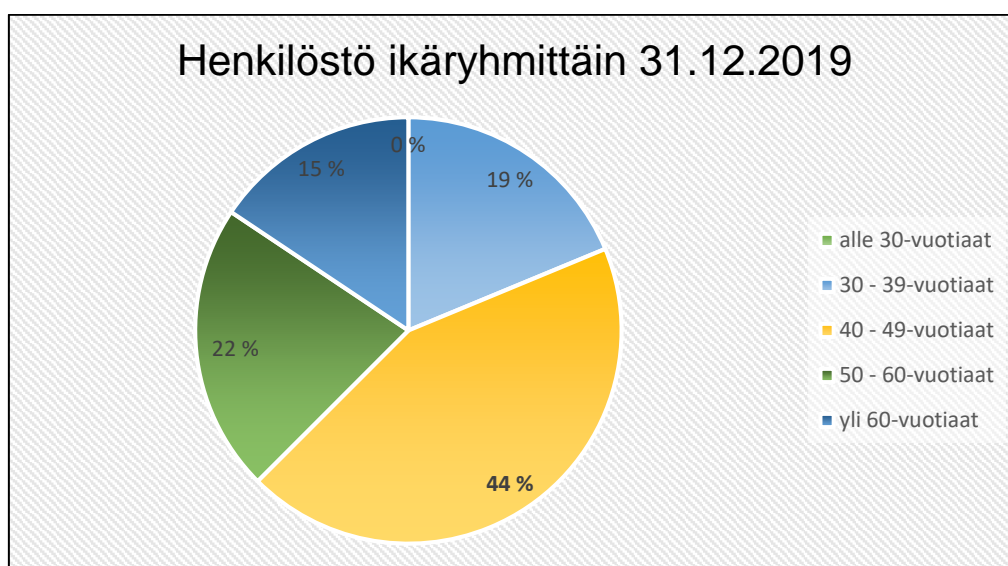
Maakuntaliiton tehtäviin kuulunut maakuntauudistuksen valmistelun koordinointi päättyi keväällä 2019. Maakuntauudistuksen valmistelu vaikutti kaikkien liiton työntekijöiden arkeen. Valmistelutehtäviä tehtiin oman työn ohessa mm. erilaisia työryhmissä. 26 % liiton henkilökunnasta teki joko kokonaan tai yli puolet työajastaan maakuntavalmiste-luun liittyviä tehtäviä 31.12.2018. Maakuntajohtaja toimi maakuntauudistuksen muutos-johtajana. Osa valmisteluhenkilöstöstä oli työ-/virkasuhteessa omaan organisaatioonsa ja osa oli palkattu työsuhteeseen maakuntaliittoon. Maakuntauudistuksen valmistelu-tehtävissä olleiden viiden määräaikaisen työsuhteet päättyivät kevään ja kesän aikana.

Yksiköistä henkilömääräisesti suurin on aluekehitysyksikkö (kuvio 1). Vuoden aikana henkilöstössä tapahtui poikkeuksellisen paljon vaihtuvuutta. Syksyllä lähti käyntiin mm. Savonlinna Euroopan kulttuuripääkaupungiksi -hanke, johon rekrytoitiin kaksi henkilöä. Kaikkiaan kuusi uutta henkilöä aloitti vuoden aikana työt maakuntaliitossa, heistä viisi hanketyössä ja kaksi sijaisena. Kaksi vakituista työntekijää siirtyi toiselle työnantajalle ja heidän paikalleen rekrytoitiin työntekijät. Eläköityneen henkilön toimeen ei rekrytoitu uutta työntekijää. Kolme henkilöä oli vuoden aikana pidemmällä työvapaalla. Liitto tarjosi useille nuorille työelämään tutustumisjaksopaikan sekä yhden pidempiaikaisen työkokeilupaikan.

3.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Liiton henkilöstöstä naisia oli 23 (71,9 %) ja miehiä 9 (28,1 %). Kunta-alalla naisia työskentelee keskimäärin 80 %. Maakuntaliiton henkilöstön keski-ikä vuoden 2019 lopussa oli 47,2 vuotta (46,6 vuotta 2018). Vakinaisten keski-ikä oli 49,5 vuotta (49,4 vuotta 2018) ja määräaikaisten 38,9 vuotta (38,7 vuotta 2018).

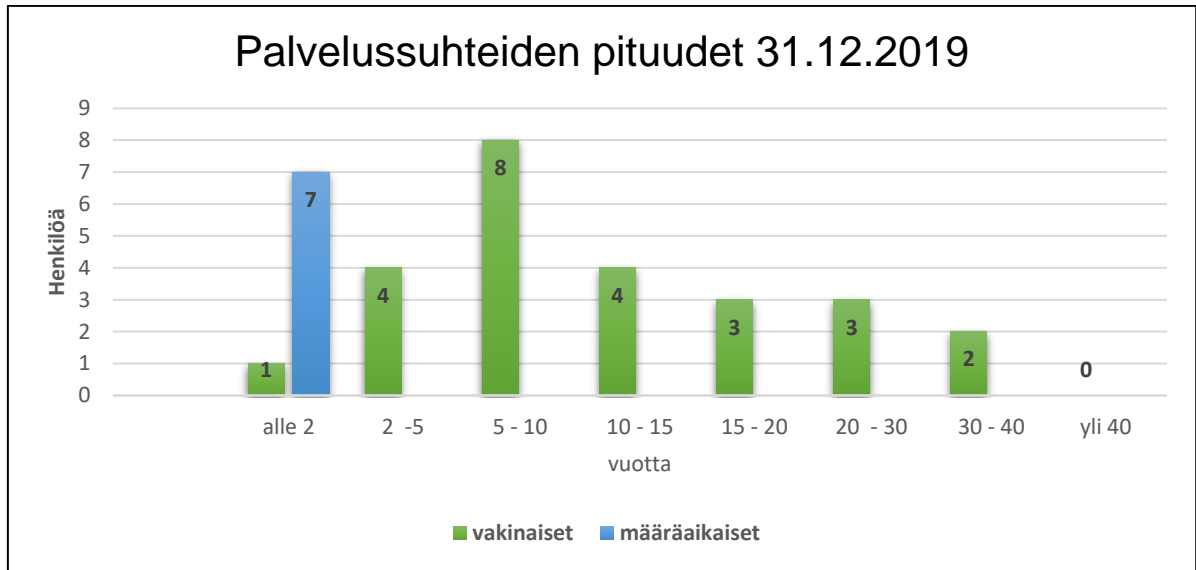
Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on 45,7 vuotta (2018). Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selkeästi nuorempaa. Määräaikaisten keski-ikä kunta-alalla oli 38,4 vuotta ja vakinaisten 47,8 vuotta.



KUVIO 2. Henkilöstö ikäryhmittäin

3.2 Palvelussuhteiden pituudet

Vakinaisten työntekijöiden keskimääräinen palvelusaika oli 12,9 vuotta (13,8 vuotta 2018) ja määräaikaisten keskimäärin 0,7 vuotta (1,6 vuotta 2018). Määräaikaisuuden peruste on ollut sijaisuus tai projektiluontoinen työ.



KUVIO 3. Palvelussuhteiden pituudet

3.3 Eläkkeelle siirtyminen

Kunta-alalla eläköityminen jatkuu voimakkaana. Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan seuraavan 10 vuoden aikana kunta-alalta jää eläkkeelle kolmasosa nykyisistä kuntatyöntekijöistä. Maakuntaliiton nykyisestä henkilöstöstä 22 % saavuttaa eläkeiän 10 vuoden kuluessa.

Vuoden aikana siirtyi yksi henkilö vanhuuseläkkeelle ja yksi henkilö oli osa-aikaeläkkeellä 60 %:lla kokoaikaisen työajasta. Osa-aikaeläkkeiden aiheuttamat tehtäväjärjestelyt on hoidettu sisäisesti.

4. Henkilöstömenot

Henkilöstömenojen osuus liiton kokonaismenoista on 51,4 %. Henkilöstömenot ovat pysyneet edellisen vuoden tasolla.

TAULUKKO 2. Henkilöstökustannukset vuonna 2019

Menolaji	2019 €	2018 €	Muutos- %
Palkat ja palkkiot	1 733 554	1 777 859	-2,5
- Palkat	1 682 794	1 723 534	-2,4
- Viraston palkat	1 039 375	994 568	4,5
- Hankkeiden palkat	643 419	728 966	-11,7
- Palkkiot (luottamushenkilöt, asiantuntijat)	55 578	58 130	-4,4
- Henkilöstökorvaukset	- 4 818	-3 805	26,6
Henkilösivukulut	390 016	407 569	-4,3
- Eläkemenot	364 073	372 602	-2,3
- Muut sivukulut	25 943	34 967	-25,8
Muut henkilöstömenot	57 911	57 615	0,5
- Työterveyshuolto	15 389	13 989	10,0
- Kela-korvaus työterveyshuoltoon	- 7 694	-6 873	11,9
- Liikunnan tukeminen	3 011	3 165	-4,9
- Työpaikkaruokailu	7 314	6 684	9,4
- Koulutus *	39 891	40 650	-1,9
- Henkilöstön rekrytointikulut	-	-	
* Yhteensä	2 181 481	2 239 239	-2,60
Henkilöstömenot/vuosityöntekijä 29,7 / 32	€ 73 451	€ 69 542	5,6
Koulutusmenojen osuus henkilöstön palkkakustannuksista	% 2,3	% 2,3	
* Koulutusmenot eivät sisällä matkakustannuksia, 2019 koulutuskorvausta ei ole vähennetty kokonaissummasta			
Kokonaismenot (ulkoiset)	€ 4 241 942	€ 5 471 388	-22,5
Henkilöstömenojen osuus liiton kokonaismenoista	% 51,4	% 40,9	

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.

Palkkausjärjestelmä sisältää tehtäväkohtaisen palkan, mikä perustuu tehtävän vaativuuteen, työkokemuksisän ja työsuorituksen perusteella maksettavan henkilökohtaisen lisän. Maakuntaliitossa uudistettiin tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä (TVA) vuonna 2016 ja tehtäväkuvaukset päivitettiin tämän mukaisiksi.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmä ajantasaistettiin syksyllä 2018 käytöjen järjestelyvaraeräneuvottelujen yhteydessä. Yhteistoimintaryhmä hyväksyi henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiperusteet 19.10.2018 ja henkilöstön henkilökohtainen työsuoritus arvioitiin kehityskeskustelun yhteydessä.

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. Uusilla työntekijöillä henkilökohtaista työsuoritusta arvioidaan vuoden työssäolon jälkeen. Seuraava laajempi henkilökohtaisen työsuorituksen arviointikeskustelu käydään vuonna 2021.

Teknisen sopimukseen kuuluville (4 henkilöä) sovelletaan yhtäläistä palkkausjärjestelmää kuin KVTESin piiriin kuuluville.

5. Työajan jakautuminen

Etelä-Savon maakuntaliiton henkilöstön työaikamuoto on KVTESn mukainen toimistotyöaika (36,75 t/vko). Kaikki keskeytykset; sairauslomat, vuosilomat, saldovapaat ym. haetaan Personec ESS -poissaolojärjestelmän kautta.

Maakuntaliiton henkilöstöllä on mahdollisuus etätyöpäiviin. Etätyöstä tulee sopia kirjallisesti esimiehen kanssa ja etätyötä voi tehdä enintään 8 pv / kk. Erityisesti pidempää työmatkaa ajavat liiton työntekijät käyttävät tämä mahdollisuutta hyväkseen. Etätyöllä on ollut vaikutusta työssä jaksamisessa ja se on lisännyt joustavuutta työn tekemiseen. Etätyöpäiviä teki 13 henkilöä, yhteensä 196 päivää vuonna 2019.

Etelä-Savon maakuntaliitossa on käytössä tasoittumaton liukuva työaika. Kertynyttä työaikasaldoa voi hakea saldovapaaksi. Vuoden aikana pidettiin yhteensä 54 saldovapaapäivää. Pidemmällä työvapaalla oli vuoden aikana kolme henkilöä.

Sairauspoissaoloja oli 216 päivää vuonna 2019 (162 pv vuonna 2018). 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 6,8 pv työntekijää kohti. Kuntalan keskimääräinen sairauspoissaolojen määrä oli 17 pv (2018).

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 yli puolella henkilöstöstä ei ole terveysperusteisia poissaoloja lainkaan vuonna 2019. Sairauspoissaololuku pitää sisällään vapaa-ajan tapaturmasta johtuneet sairauspäivät. Työtapaturmia ei sattunut vuoden aikana.

TAULUKKO 3. Työajan jakautuminen kalenteripäivinä

Etäpäivä	196
Koulutuspäivä	64
Saldovapaa	54
Sairauspäivä	216
Tilapäinen hoitovapaa	23
Palkaton työvapaa	496

6. Työterveyshuolto ja työhyvinvointi

Maakuntaliitolla on sopimus työterveyshuollon järjestämisestä Etelä-Savon työterveyden kanssa. 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.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat nousseet noin 10 % edellisestä vuodesta. Keskimäärin Kela korvaa työterveyshuollon kustannuksista noin 50 %. Kokonaiskustannuksiin sisältyvät myös fysikaalisen hoidon meno.

TAULUKKO 4. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2013 - 2019

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Kustannukset	16 368	16 178	12 080	19 074	17 315	13 989	15 389

Henkilöstön työhyvinvointia ja jaksamista mitataan mm. Etelä-Savon työterveys Oy:n toteuttamalla Parempi Työyhteisö -työhyvinvointikyselyllä. Kyselyt tehdään kahden vuoden välein ja viimeisin syksyllä 2018. Tulokset olivat kyselyssä kokonaisuutena hyvät ja ovat pysyneet edellisestä kyselystä hyvin samankaltaisina. Työn kuormittavuutta ja stressiä koettiin enemmän kuin edellisen kyselyn aikoihin ja sisäiseen tiedonkulkuun tulee jatkuvasti kiinnittää huomioita.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman keskeinen tavoite on työuupumuksen ennaltaehkäisy ja työssäjaksamisen tukeminen sekä henkisen kuormittumisen varhainen havaitseminen. Työntekijöiden tukeminen muutostilanteessa, sairauksien varhainen havaitseminen, kunnon ja työkyvyn ylläpitämiseen liittyvä motivointi ja henkisen jaksamisen tukeminen ovat työterveyshuollon painopistealueet kuluvalle kaudella.

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

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.

Henkilöstön fyysiseen työkykyyn on pyritty pääasiassa tukemalla henkilöstön vapaaehtoista liikuntaa. Työnantajan tuki kulttuuri- ja liikuntaseteleiden hankintaan on 50 %, maksimituki vuonna 2019 oli 130 euroa/henkilö. Henkilöstö on hyödyntänyt niitä aktiivisesti. Henkilöstön osuus seteleiden kustannuksista vuonna 2019 oli 2875 euroa. Työnantaja tukee henkilöstön salibandy -ryhmän toimintaa. Fyysisen kunnon testejä järjestetään työterveystarkastuksen 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.

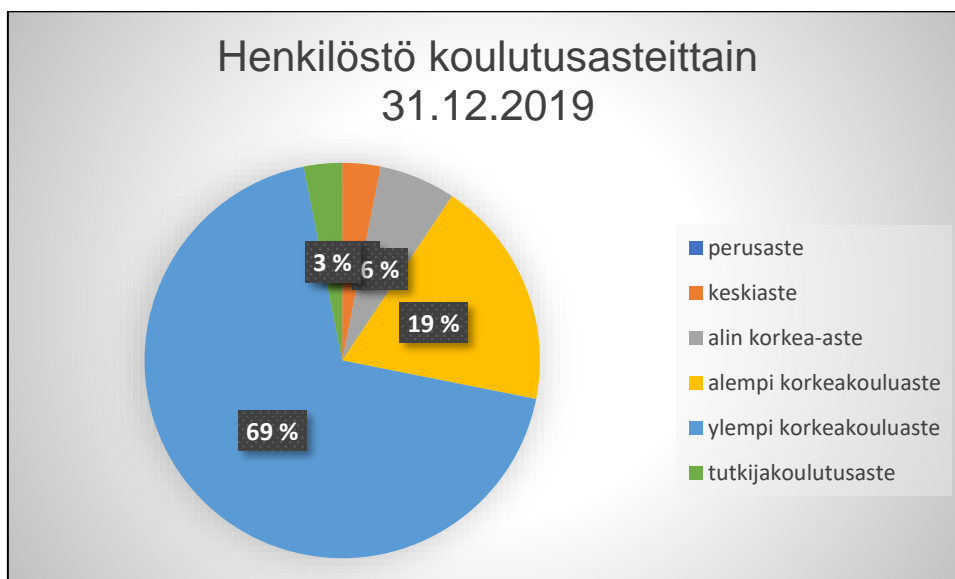
Viraston yhteistä talviulkoilupäivää vietettiin 15.3.2019 Puumalan Sahalahdessa. Itä-Suomen maakuntaliittojen virkistyspäiviä olivat 6.6. – 7.6.2019 Kainuussa. 4.10.2019 oli mahdollisuus Unelmien työpäivä -hengessä rentoutua työpaikalla työhyvinvointitiimin valmistelemassa aamupäivässä mm. musiikkia kuunnellen, tanssien ja rentoutuen. Viraston pikkujouluja vietettiin Anttolanhovissa ja perinteinen joululounas nautittiin ennen joululomia. Lisäksi yksiköillä oli omia yksikkö- ja kehittämispäiviä.

7. Henkilöstön koulutustaso ja osaamisen kehittäminen

Yli 70 %:lla liiton henkilöstöstä on ylempi korkeakoulu- tai tutkijatutkinto. Henkilöstön koulutustausta on näin ollen huomattavasti korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin. Tutkinto on yleisemmin suoritettu kaupallisella- tai yhteiskuntatieteellisellä alalla.

Maakuntaliitto kannustaa henkilöstöään osaamisen kehittämiseen. Lähtökohtana on, että jokainen voi harkintansa mukaan esittää esimiehelleen halukkuutensa osallistua koulutuksiin. Vuosittaisissa kehittämiskeskusteluissa käydään läpi tulevia koulutuksia. Vuosittain järjestetään myös talon omaa koulutusta, johon halukkaat voivat osallistua esimerkkinä Office365 -koulutuspäivät syyskuussa 2019. Koulutukset haetaan Personec ESS- järjestelmän kautta.

Koulutusmenojen osuus henkilöstökustannuksista oli edellisen vuoden tasolla eli 2,3 %. Vuodesta 2014 lähtien työnantajan on ollut mahdollista saada työntekijän koulutuksesta koulutuskorvausta. Koulutuskorvauksen saaminen edellyttää työnantaja etukäteen laatimaa koulutussuunnitelmaa. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajan työttömyysvakuutusmaksusta. Maakuntaliitossa ko. koulutussuunnitelma laadittiin vuonna 2014 ja sitä päivitetään vuosittain.



KUVIO 4. Henkilöstö koulutusasteittain

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 kunnan 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 hallinto- ja kehittämisjohtaja ja sihteerinä henkilöstöasiantuntija.

Yhteistoimintaryhmän puheenjohtajana toimii vuorovuosina työnantajan ja työntekijöiden edustaja, jollei toisin sovita. Kaudella 2018 – 2019 puheenjohtajuus on työnantajan edustajalla. Ryhmä kokoontui vuoden aikana kaksi kertaa. Ryhmä käsitteli mm. työsuojelun toimintasuunnitelman, henkilöstö- ja koulutussuunnitelman, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, työterveyshuollon toimintasuunnitelman, maakuntauudistuksen tilannetta ja viraston toiminnan kehittämistä.

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

9. Työsuojelutoiminta

Työsuojeluvaltuutetut on valittu henkilöstön keskuudesta vuosille 2018 – 2021. Työsuojelupäällikkönä toimii hallinto- ja kehittämisjohtaja. Ensiapukoulutusta järjestetään henkilöstölle kahden vuoden välein. 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. Toimintasuunnitelma vuosille 2019 – 2020 päivitettiin vuoden 2019 lopussa. Seuraavat koko henkilöstöä koskevat määrävuositarkastukset alkavat tammikuussa 2020.

Työsuojeluohjeisto

Liiton työsuojeluohjelma vuosille 2018 - 2020 on käsitelty yhteistoimintaryhmän kokouksessa 4.12.2017. Vuosittain on hyväksytty työsuojelun toimintasuunnitelma.

Päihteiden käytön hoitoonohjausmalli on otettu käyttöön vuonna 2004. Työsuojeluohje Häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu eivät kuulu hyvään työyhteisöön hyväksyttiin vuonna 2007. Viraston turvallisuussuunnitelma ja lakisääteinen pelastussuunnitelma päivitettiin vuonna 2017.

Työsuojeluohjeistoa on lisäksi täydennetty työssä jaksamiseen liittyvillä varhaisen puuttumisen käytännöillä. Yhteistoimintaryhmässä 12.12.2011 käsitelty "Työkyvyn hallintamalli" antaa välineitä varhaiseen puuttumiseen.

Riskien kartoitus ja turvallisuussuunnitelma

Riskien kartoitus ja turvallisuussuunnitelma on laadittu vuonna 2015



**Etelä-Savon
maakuntaliitto**

ISBN 978-952-5932-62-1 (PDF)

ISSN 1455-2930