



Henkilöstöraportti 2020

Etelä-Savon maakuntaliiton julkaisu 19.2.2021



Julkaisutiedot

Julkaisija:

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

Kotisivu:

www.esavo.fi

Julkaisu:

Henkilöstöraportti 2020
ISBN 978-952-5932-66-9 (PDF)
ISSN 1455-2930
Mikkeli 2021



Sisällysluettelo

1.	Johdanto	1
2.	Henkilöstöpoliittiset tavoitteet	2
3.	Henkilöstö	3
3.1	Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	4
3.2	Palvelussuhteiden pituudet	5
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 2020. Etelä-Savon maakuntaliitossa henkilöstöraportti on laadittu vuodesta 2001 lähtien. Se noudattaa soveltuvin osin KT-Kuntatyöntajien suositusta henkilöraportiksi.

Vuosi 2020 oli monella tapaa poikkeuksellinen maakuntaliiton toiminnassa. Vuonna 2020 käynnistettiin viraston toiminnan kehittäminen. Kahden kunnan maakunnan vaihdoksen myötä liiton talous on muuttumassa. Toisaalta viraston oman toiminnan kehittäminen oli pysähdyksissä Sipilän hallituksen maakuntaudistuksen valmistelun seurauksena. Toiminnan kehittämistä on tehty koko henkilöstön kanssa yhteistyössä.

Myös koronapandemia aiheutti vuonna 2020 äkillisen muutoksen maakuntaliiton viraston toimintaan. Maakuntaliiton henkilöstö on ollut lähes yhtäjaksoisesti etätyössä viime vuoden maaliskuusta lähtien. Käytännössä parissa viikossa otettiin käyttöön sähköiset työskentely-ympäristöt ja totuteltiin mm. toimielinten kokousten sähköiseen järjestämiseen. Työyhteisö joutui opettelemaan myös sisäisessä toiminnassaan kokonaan uudenlaiset tavat toimia yhdessä.

Koronapandemia vaikutti vuonna 2020 maakuntaliitossa myös työtehtävien sisältöihin. Koronapandemian seurauksena on maakuntaliitossa mm. laadittu nopealla aikataululla koronaselviytymissuunnitelma, hallinnoitiin tähän kytkeytyviä kansallisia rahoitusohjelmia sekä vaikutettiin Suomen kestävän kasvun ohjelman sisältöihin. Koronapandemiaan liittyvät tehtävät on tehty toimintasuunnitelmassa suunniteltujen tehtävien rinnalla, mikä on aiheuttanut kuormitusta työntekijöille. Lisäksi niin viraston toteuttamissa prosesseissa kuin liiton omissa hankkeissakin on toimintatapoja jouduttu muokkamaan koronaturvalliseen muotoon. Tilanne on ollut haasteellinen ja osin henkisesti kulltavakin, mutta yhdessä olemme tästä selvinneet.

2. Henkilöstöpoliittiset tavoitteet

Maakuntavaltuusto hyväksyi syyskokouksessaan liiton toiminta- ja taloussuunnitelman vuodelle 2020. Virastolle asetettuja tavoitteita olivat:

- Valmistaudutaan kahden kunnan maakunnan vaihdon vuonna 2021 aiheuttamaan muutokseen viraston taloudessa oman toiminnan kehittämissuunnitelman laadinnalla ja toteutukselle
- Hallinnon, taloushallinnon ja hankkeiden maksatuksen prosesseja sujuvoitetaan
- Johtamisprosesseja kehitetään edelleen, tavoitteena laadukkaat palvelut niin liitonvirastossa kun sidosryhmäyhteistyössäkin
- Toimintaprosesseja tiivistetään entisestään ja tavoitellaan tehokkaita organisointimalleja

Vuoden 2020 aikana viraston omaa toimintaa kehitettiin koko henkilöstön yhteisin työpajoin. Viraston strategiaa uusittiin ja toimintamalleja suunniteltiin yhdessä. Tämä työ jatkuu vuonna 2021. Osana toiminnan kehittämistä maakuntaliiton hallintosääntö uusittiin vuonna 2020. Virastossa siirryttiin vuoden vaihteessa kahden yksikön malliin. Henkilöstön tehtäväkuvien päivittäminen aloitettiin vuoden 2020 lopulla ja myös tämä viehdään päätökseen vuoden 2021 alkupuolella. Koronapandemian vauhdittamana toiminnassa otettiin entistä enemmän käyttöön sähköisiä työkaluja, kuten selainpohjainen työajan seuranta. Oman toiminnan uudistaminen viraston tehtävien samalla jatkuessa on haasteellista ja aikaa vievää. Koronapandemian aiheuttama tilanne, jossa koko virasto toimi maaliskuusta alkaen pääosin etätyössä, toi omat haasteensa yhteiseen kehittämiseen.

Johtoryhmä kokoontui vuoden aikana säännöllisesti (44 kertaa). Johtoryhmä ja hallituksen puheenjohtajisto kokoontuivat yleensä kaksi viikkoa ennen hallituksen kokousta. Toimistopalavereita pidettiin aiempien vuosien tapaan (45). Johtoryhmän ja toimistopalavereiden sihteerinä on toiminut maakuntajohtajan sihteeri.

Henkilöstö valitsee keskuudestaan edustajansa ja hänen varahenkilönsä vuosittain, joka osallistuu johtoryhmän kokouksiin. Vuonna 2020 henkilöstöedustajana toimi Pirjo Paananen ja varalla Terhi Venäläinen. Kehityskeskustelut käytiin loppuvuodesta.

Taloussuunnitelmassa ennakoitu henkilöstöresurssien jakautuminen henkilötyövuosittain on esitetty oheisessa taulukossa.

Taulukko 1 Henkilöstöresurssien jakautuminen 2020.

Henkilöstö	TA 2020	Toteuma 2020
Luottamushenkilöhallinto	1,0	1,0
Virasto	19,0	18,7
Hankkeet	10,4	11,9
Yhteensä	30,4	31,6

3. Henkilöstö

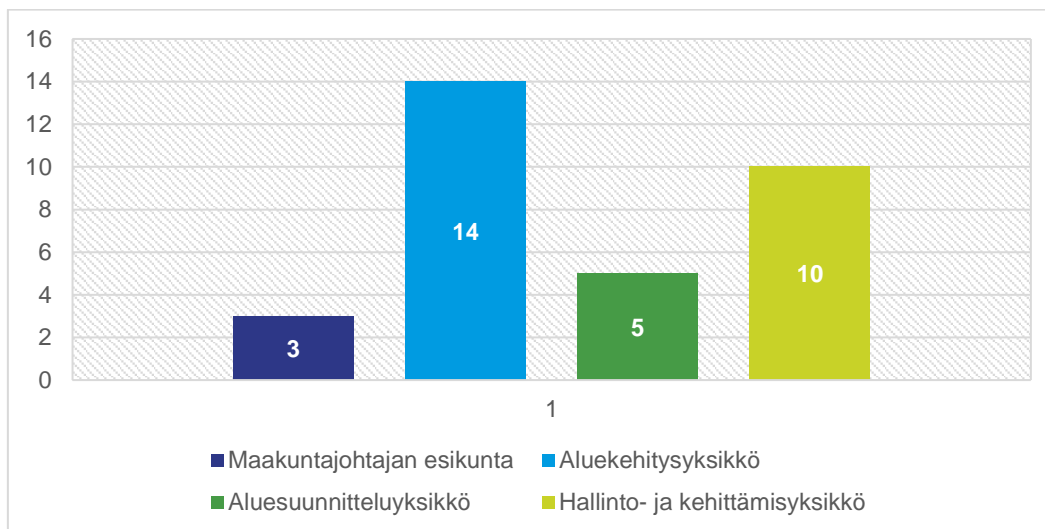
Maakuntaliiton palveluksessa oli vuoden 2020 lopussa 32 henkilöä. Toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa oli 24 (75 %) ja määräaikaisia oli 8 (25 %). Kunta-alalla oli määräaikaisia 21,9 % (vuonna 2019). Yksi henkilö teki lyhennettyä työaika (80 %), muutoin henkilöstö oli kokoaikaista. Lisäksi kaksi henkilöä oli vuodenvaihteessa pidemmällä työvapaalla.

Taulukko 2 Henkilöstö 31.12.2020.

Henkilöstö, henkilöä	2016	2017	2018	2019	2020
Vakinaiset	26	25	25	25	24
Määräaikaiset	8	5	9	7	8
YHTEENSÄ	34	31	34	32	32

Henkilöstö, htv	2016	2017	2018	2019	2020
	29,2	29,5	32,2	29,7	31,6

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 % (2019).



Kuva 1 Henkilöstö yksiköittäin 31.12.2020.

Yksiköistä henkilömääräisesti suurin on aluekehitysyksikkö (kuvio 1). Vuoden aikana henkilöstössä tapahtui vaihtuvuutta. Kahdeksan uutta työntekijää aloitti työt maakuntaliitossa; kaksi vakituise-na, kaksi sijaisena ja neljä määräaikaisissa hankkeissa. Lisäksi hallinto- ja kehittämissjohtajaksi valittiin maakuntaliitossa kaavoituspäällikkönä

työskennellyt henkilö. Kahdeksalta henkilöltä palvelussuhde päättyi; kolme eläköitymiseen, kaksi irtisanoutumiseen ja kolme määräaikaisuuden päättymiseen.

Kolme henkilöä oli vuoden aikana pidemmällä työvapaalla. Liitto tarjosi lisäksi kahdelle nuorelle kuukauden mittaisen kesätyöpaikan, jotka eivät ole henkilöstön vaihtuvuusluvuissa mukana.

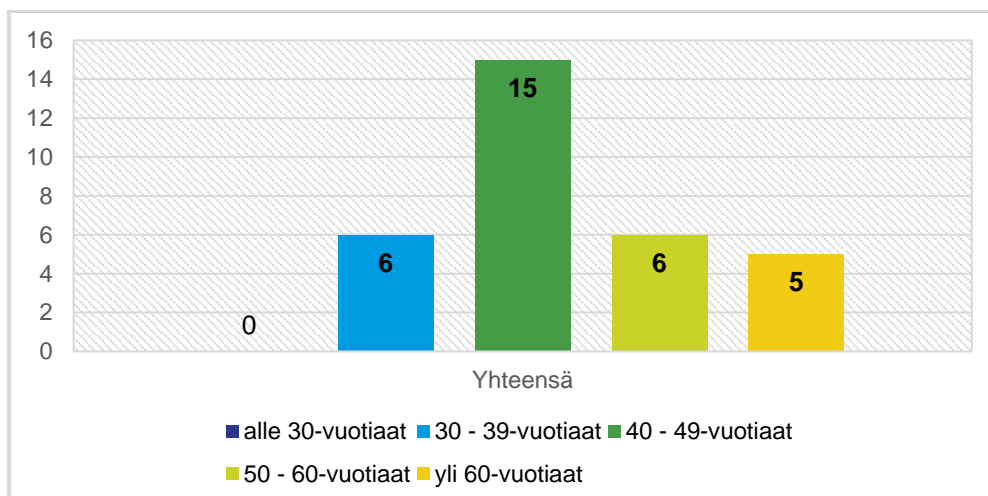
Taulukko 3 Henkilöstön vaihtuvuus 2020.

Vakinaiset	Lukumäärä	Tehtävä
Alkaneet palvelussuhteet	2	kaavoituspäällikkö, maksatusasiantuntija
Päätyneet palvelussuhteet	4	2 maksatusasiantuntijaa, hallinto- ja kehittämisjohtaja, aluesuunnittelujohtaja
Määräaikaiset		
Alkaneet palvelussuhteet	6	ohjelmapäällikön ja talouspäällikön sijaisuus, hankkeet
Päätyneet palvelussuhteet	4	hankkeet, kaavoituspäällikön sijaisuus

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 2020 lopussa oli 47,4 vuotta (47,2 vuotta 2019). Vakinaisten keski-ikä oli 48,9 vuotta (49,5 vuotta 2019) ja määräaikaisten 42,8 vuotta (38,9 vuotta 2019).

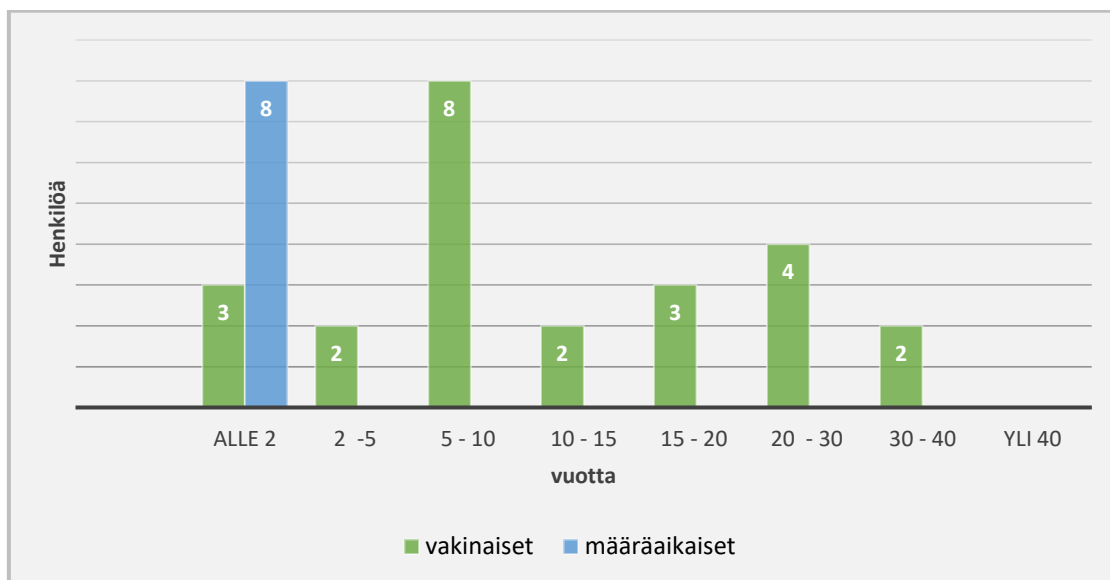
Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on 45,7 vuotta (2019). Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selkeästi nuorempaa. Määräaikaisten keski-ikä kunta-alalla oli 39 vuotta ja vakinaisten 47,8 vuotta.



Kuva 2 Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2020.

3.2 Palvelussuhteiden pituudet

Vakinaisten työntekijöiden keskimääräinen palvelusaika oli 12,5 vuotta (12,9 vuotta 2019) ja määräaikaisten keskimäärin 0,8 vuotta (0,7 vuotta 2019). Määräaikaisuuden peruste on ollut sijaisuus tai projektiluontoinen työ.



Kuva 3 Palvelussuhteiden pituudet 31.12.2020.

3.3 Eläkkeelle siirtyminen

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

Vuonna 2020 maakuntaliitossa siirtyi kaksi henkilöä vanhuuseläkkeelle (1 henkilö vuonna 2019). Lisäksi aluesuunnittelujohtaja siirtyy 1.1.2021 eläkkeelle ja aluekehitysjohtaja keväällä 2021. Seuraavan viiden vuoden aikana eläkeiän saavuttaa lisäksi kolme henkilöä.

4. Henkilöstömenot

Henkilöstömenojen osuus liiton kokonaismenoista on 73 %. Koronavuonna maakuntaliiton kokonaismenot olivat budjetoitua pienemmät henkilöstömenojen oltua budjetoidun mukaisia.

Taulukko 4 Henkilöstökustannukset vuonna 2020.

Menolaji	2020 €	2019 €	Muutos- %
Palkat ja palkkiot	1 863 679	1 733 554	7,5
- Palkat	1 790 547	1 682 794	6,4
- Viraston palkat	1 160 249	1 039 375	11,6
- Hankkeiden palkat	630 298	643 419	-2,0
- Palkkiot (luottamushenkilöt, asiantuntijat)	85 881	55 578	54,5
- Henkilöstökorvaukset	- 12 749	-4 818	164,6
Henkilösivukulut	424 557	390 016	8,9
- Eläkemenot	385 681	364 073	5,9
- Muut sivukulut	38 876	25 943	49,9
Muut henkilöstömenot	33 541	41 513	-24,1
- Työterveyshuolto	18 236	15 389	18,5
- Kela-korvaus työterveyshuoltoon	- 8 939	-7 694	16,2
- Liikunnan tukeminen	2 338	3 011	-22,4
- Työpaikkaruokailu	4 669	7 314	-36,2
- Koulutus *	15 191	23 493	-35,3
- Henkilöstön rekryointikulut	2 046	-	
* Yhteensä	2 321 777	2 165 083	7,1
Henkilöstömenot/vuosityöntekijä 31,6 / 32	€ 73 474	€ 68 515	7,7
Koulutusmenojen osuus henkilöstön palkkakustannuksista	% 0,8	% 1,4	
* Koulutusmenot eivät sisällä matkakustannuksia			
Kokonaismenot (ulkoiset)	€ 3 182 193	€ 4 225 545	-24,7
Henkilöstömenojen osuus liiton kokonaismenoista	% 73,0	% 51,4	

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, työkokemuksellisiin ja työsuorituksen perusteella maksettavan henkilökohtaisen lisän. Maakuntaliitossa uudistettiin tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä (TVA) vuonna 2016 ja tehtäväkuvaukset päivitettiin tämän mukaisiksi. Tehtäväkuvauksia tarkastellaan organisaatiomuutoksen yhteydessä vuoden 2021 alussa.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmä ajantasaistettiin syksyllä 2018 käytöksen 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 alkuvuonna 2021.

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

5. Työajan jakautuminen

Maakuntaliiton henkilöstö on viime vuosina hyödyntänyt mahdollisuutta tehdä etätöitä. Koronapandemia muutti maakuntaliitonkin työskentelytapoja hyvin nopeasti, ja henkilöstö siirtyi hallituksen suosituksen mukaisesti täyteen etätöihin 17.3.2020. Tällöin myös kaikki työntekijät tekivät etätöisopimuksen. Elokuussa palattiin takaisin normaalin etätöihjeistuksen pariin, suosituksena tällöinkin oli maksimietäpäivien pitäminen eli 10 pv/kk. Syyskuun alusta koronatartunnat lisääntyivät Mikkelissä, jolloin siirryttiin takaisin täyteen etätöihin. Loppuvuosi työskenneltiinkin pääosin etänä.

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. Kertynyttä työaikasaldoa voi hakea saldovapaaksi. Vuoden aikana pidettiin yhteensä 117 saldovapaapäivää. Pidemmällä työvapaalla oli vuoden aikana kaksi henkilöä. Kesällä 2020 otettiin käyttöön Kellokortti.fi työajanseuranta, mikä mahdollistaa työajan leimaamisen myös etätöissä. Monipuolinen järjestelmä mahdollistaa myös entistä luotettavamman työajan jakautumisen seurannan.

Sairauspoissaoloja oli 262 päivää vuonna 2020 (216 pv vuonna 2019). 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 8,3 pv työntekijää kohti. Kuntalan keskimääräinen sairauspoissaolojen määrä oli 16,5 pv (2019).

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 2020. Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksen mukaan lähes joka neljäs kunta-alan työntekijä (24) % ei ollut päivääkään poissa oman sairauden vuoksi vuonna 2019.

Sairauspoissaololuku pitää sisällään tapaturmasta johtuneet sairauspäivät. Tapaturmia sattui vuoden aikana kaksi.

Taulukko 5 Työajan jakautuminen kalenteripäivinä.

Saldovapaa	117
Sairauspäivä	262
Palkallinen perhevapaa	34
Tilapäinen hoitovapaa	23
Palkaton työ-/virkavapaa	390

6. Työterveyshuolto ja työhyvinvointi

Maakuntaliiton työterveyshuollon palvelujen järjestäminen kilpailutettiin vuonna 2020. Maakuntaliitto jatkoi yhteistyötä Etelä-Savon Työterveys Oy:n kanssa. Sopimus kattaa ennaltaehkäisevän työterveyshuollon ja yleislääkäritasoisien sairaanhoidon siihen liittyvine laboratorio- ja röntgentutkimuksineen. Sopimus kattaa myös tietyn 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 18,5 % edellisestä vuodesta. Muutosta selittää mm. vuonna 2020 koko henkilöstölle suoritettujen määrävuositar- kastukset. Keskimäärin Kela korvaa työterveyshuollon kustannuksista noin 50 %. Kokonaiskustannuksiin sisältyvät myös fysikaalisen hoidon meno.

Taulukko 6 Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2014–2020.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kustannukset	16 178	12 080	19 074	17 315	13 989	15 389	18 236

Henkilöstön työhyvinvointia ja jaksamista mitataan mm. Etelä-Savon Työterveys Oy:n toteuttamalla työhyvinvointikyselyllä. Kysely tehdään noin 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. Seuraava työhyvinvointikysely pidetään maaliskuussa 2021.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman keskeiset tavoitteet vuonna 2020 ovat olleet 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. Kotona työskentelyyn on jaettu työterveyshuollon ja THL:n ergonomiohjeita ja suosituksia. Työntekijöitä muistutetaan myös tautoutuksen merkityksessä erityisesti etätöissä.

Henkilöstön fyysiseen työkykyyn on pyritty vaikuttamaan pääasiassa tukemalla henkilöstön vapaaehtoista liikuntaa. Työnantajan tuki kulttuuri- ja liikuntaseteleiden hankintaan on 50 %, maksimituki vuonna 2020 oli 150 euroa/henkilö. Henkilöstö on hyödyntänyt niitä aktiivisesti. Henkilöstön osuus seteleiden kustannuksista vuonna 2020 oli 2337,50 euroa (2875 € vuonna 2019). Työnantaja kannustaa terveelliseen lounaaseen ja palauttavan lounastauon viettämiseen lounasedulla. Lounasetu tarjotaan työntekijälle lounasvähennyksenä eli työntekijä maksaa itse osan edusta. Vuonna 2020 lounassetelit korvattiin Edenred -kortilla ja sovelluksella, mitä monipuolistaa edun käyttöä mm. etätyöskentelyn aikana.

Työnantaja tukee henkilöstön omaehtoista liikuntaa mm. osallistumalla salibandy -ryhmän harrastevuorojen kustannuksiin. 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. Lisäksi kannustetaan taukoliikuntaan, mm. Break Pro -ohjelman käyttöön tietokoneen välityksellä.

Korontilanteen vuoksi viraston yhteisiä ulkoilu- ja virkistyspäiviä ei tänä vuonna järjestetty, myös perinteiset liittojen yhteiset virkistyspäivät siirrettiin seuraavaan vuoteen. Etäyhteyksiä hyödyntämällä järjestettiin yhteinen hyvinvointi-iltapäivä Etätyö ja työhyvinvointi -teemalla.



Kuva 4 Pikkujouululounas oli vuonna 2020 noutoruokaa.

Aluekehitys- ja aluesuunnittelujohtajan eläkeläksiäisiä vietettiin yksiköiden kesken. Lisäksi vietettiin läksiäisiä Teamsin välityksellä teatteriesityksen ja yhteisen ohjelman merkeissä. Viraston pikkujoulutapahtumassa oli mahdollisuus osallistua Mikkelin teatterin esitykseen ja ruokailuun turvallisuus huomioiden. Jouluinen lounas oli mahdollista myös hakea tai tilata kotia.

7. Henkilöstön koulutustaso ja osaamisen kehittäminen

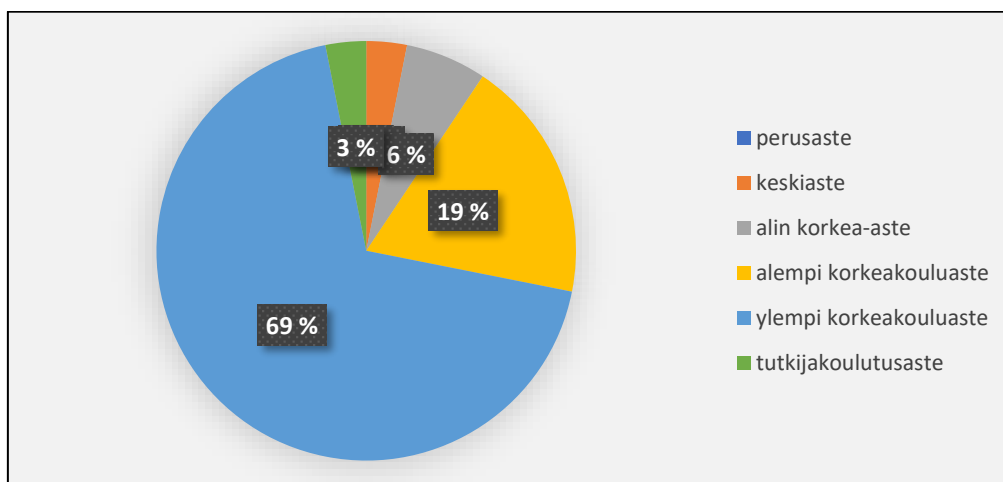
Maakuntaliitto kannustaa henkilöstöään osaamisen kehittämiseen. Lähtökohtana on, että jokainen voi harkintansa mukaan esittää esimiehelleen halukkuutensa osallistua koulutuksiin. Osaamistarpeita kartoitetaan ja päivitetään mm. vuosittaisissa kehityskeskusteluissa. Vuosittain järjestetään myös talon omaa koulutusta, johon halukkaat voivat osallistua. Esimerkkinä Saavutettavuusdirektiivin vaikutukset -koulutus vuonna 2020. Koulutukset haetaan Personec ESS- järjestelmän kautta.

Henkilöstön kehittämisen menetelmiä ovat perehdyttäminen, ammatillinen henkilöstökoulutus, mentorointi, työ- ja henkilökierto, erilaiset työpaikalla oppimista tukevat menettelytavat ja yhteiset koulutukset, tiimityö jne. Maakuntaliiton koulutusperiaatteiden mukaan ammatillisen henkilöstökoulutuksen muotoja ovat täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus. Koulutuksella parannetaan henkilöstön ammatillisia valmiuksia toimia työssään ja työyhteisössä organisaation palvelutoiminnalle asetettujen päämäärien saavuttamiseksi.

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

Koulutusmenojen osuus henkilöstökustannuksista oli 0,8 % ja laski edellisestä vuodesta (1,4 % vuonna 2019). Koulutukset järjestettiin pääsääntöisesti verkkokoulutuksina, mikä laski osallistumismaksuja ja muita kustannuksia.

Vuodesta 2014 lähtien työnantajan on ollut mahdollista saada työntekijän koulutuksesta koulutuskorvausta. Koulutuskorvauksen saaminen edellyttää työnantajan etukäteen laatimaa koulutussuunnitelmaa. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajan työttömyysvakuutusmaksusta. Maakuntaliitossa ko. koulutussuunnitelma laadittiin vuonna 2014 ja sitä päivitetään vuosittain.



Kuva 5 Henkilöstö koulutusasteittain 2020.

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 hallinto- ja kehittämisjohtaja ja sihteerinä henkilöstöasiantuntija.

Yhteistoimintaryhmän puheenjohtajana toimii vuorovuosina työnantajan ja työntekijöiden edustaja, jollei toisin sovita. Kaudella 2020–2021 puheenjohtajuus on henkilöstön edustajalla. Ryhmä kokoontui vuoden aikana kolme kertaa. Ryhmä käsitteli mm. työsuojelun toimintaohjelman vuosille 2021–2023, henkilöstö- ja koulutussuunnitelman, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, työterveyshuollon toimintasuunnitelman 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 hallintojohtaja- ja kehittämisjohtaja. Ensiapukoulutusta järjestetään henkilöstölle noin 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. Henkilöstön määrävuositarkastukset toteutettiin alkutalvesta 2020.

Työsuojeluohjeisto

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

Lisäksi on käytössä Päihteiden käytön hoitonojhausmalli, työsuojeluohje häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun varalle, työkyvyn hallintamalli sekä varhaisen puuttumisen malli työssä uupumiseen. Viraston turvallisuussuunnitelma ja lakisääteinen pelastussuunnitelma päivitettiin viimeksi vuonna 2020. Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohje on laadittu vuonna 2016.



**Etelä-Savon
maakuntaliitto**