



Henkilöstöraportti 2024

Etelä-Savon maakuntaliiton julkaisu 26.2.2025



**Etelä-Savon
maakuntaliitto**

Julkaisutiedot

Julkaisija:

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

Kotisivu:

www.esavo.fi

Julkaisu:

Henkilöstöraportti 2024
ISBN 978-952-5932-88-1 (PDF)
ISSN 1455-2930
Mikkeli 2025



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	12
8.	Työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminta	14
9.	Työsuojelutoiminta	15

1. Johdanto

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

Tässä raportissa esitetään Etelä-Savon maakuntaliiton henkilöstöä kuvaavat keskeiset tunnusluvut vuodelta 2024. Se noudattaa soveltuvin osin Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT:n uudistettua suositusta henkilöstökertomukseen.

Maakuntaliiton johdossa on muutosten vuodet. Uusi hallintojohtaja aloitti virassaan toukokuussa ja joulukuussa valittu uusi maakuntajohtaja aloittaa maaliskuussa 2025. Lisäksi pitkäaikaisia työntekijöitä on jäämässä eläkkeelle vuoden 2025 aikana. Henkilöstömuutokset on pyritty toteuttamaan niin, että niiden vaikutus liiton päivittäiseen toimintaan on mahdollisimman pieni.

Maakuntaliitto on asiantuntijaorganisaatio, jonka tärkein pääoma on osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö. Maakuntaliitolla on hyvä työnantajamielikuva ja rekrytoinnit ovat kiinnostaneet hyvin hakijoita. Keskeistä on ylläpitää veto- ja pitovoimaa työnantajana ja huolehtia henkilöstön työhyvinvoinnista.

Liitossa on jatkettu hybridityöskentelyn toimintamallin ja menetelmien kehittämistä. Hybridityöskentelyn tueksi on laadittu yhteiset pelisäännöt, ja henkilöstö on pääsääntöisesti ollut tyytyväinen voimassa oleviin käytänteisiin. Hybridityömalli tuo joustavuutta työn tekemiseen, mikä vahvistaa työtyytyväisyyttä ja elämänlaatua. Keväällä 2024 toteutetun etätyökyselyn mukaan 71 % vastaajista arvioi etätyön lisänneen oman työn tuottavuutta ja tuloksellisuutta ja 50 % vastaajista lisänneen organisaation tuottavuutta.

2. Henkilöstöpoliittiset tavoitteet

Maakuntaliiton viraston strategia on laadittu vuonna 2021 yhdessä henkilöstön kanssa. Strategiaa on tämän jälkeen päivitetty ja osana jalkautusprosessia loppuvuodesta 2024 kuvattu viraston keskeisiä prosesseja, muodostettu tiimejä sekä käsitelty asiakkuutta palvelumuotoilun keinoin. Maakuntaliiton viraston toiminta-ajatuksena ja arvopohjana on tehdä työtä Etelä-Savon hyväksi yhdessä, uudistaen ja ennakoiden.

Maakuntaliiton toiminta- ja taloussuunnitelmassa vuodelle 2024 virastolle asetetut tavoitteet olivat

- Jatkamme monipaikkaisen työskentelyn toimintamallin ja menetelmien kehittämistä.
- Kehitämme toimintaamme selkeyttämällä ja kuvaamalla keskeiset prosessit osana viraston strategian päivitystä.
- Valmistelemme tulevien vuosien talouden tasapainotussuunnitelmaa.

Valtuusto hyväksyi 15.6.2023 hankehallinnointiin lisäresursoinnin eli kahden asiantuntijan palkkaamisen vuosille 2023–2025. Talousarvioon vaikutus vuodelle 2024 oli 130 000 euroa, jolloin budjetin alijäämäksi muodostui 185 000 euroa. Lisäresursoinnin aiheuttamat kustannukset katetaan aiempien vuosien kertyneillä ylijäämillä.

Vuoden 2024 toteuma oli -34.137,90 euroa alijäämäinen. Tulosta paransi budjetoituun nähden oletettua pienemmät henkilöstökulut, matkustus- ja majoituskulut sekä koulutuskulut. Lisäksi yhteistoimintaosuudet, asiantuntijapalvelut ja ICT-hankinnat toteutuivat arvioitua pienempinä. Itse toteutettujen hankkeiden omarahoitusosuudet muodostuivat budjetoitua suuremmiksi.

Johtoryhmä kokoontui vuoden aikana säännöllisesti (45 kertaa). Maakuntahallituksen työjaosto, johon kuuluu hallituksen puheenjohtajisto ja viranhaltijat sekä viestintäpäällikkö, kokoontui kerran kuukaudessa. Toimistopalavereita pidettiin aiempien vuosien tapaan (45). Johtoryhmän ja toimistopalavereiden sihteerinä on toiminut johdon sihteeri.

Henkilöstö valitsee keskuudestaan edustajansa ja hänen varahenkilönsä vuosittain, joka osallistuu johtoryhmän kokouksiin. Henkilöstön edustajana toimi alkuvuoden Tuula Kokkonen ja maaliskuusta lähtien Marko Tantt. Kehityskeskustelut käydään kerran vuodessa; kehittämysyksikkö kävi kehityskeskustelut huhtikuussa ja hallintoyksikkö kesäkuussa. Taloussuunnitelmassa ennakoitu henkilöstöresurssien jakautuminen henkilötyvuosittain on esitetty oheisessa taulukossa.

Taulukko 1 Henkilöstöresurssien jakautuminen 2024.

Henkilöstö	TA 2024	Toteuma 2024
Luottamushenkilöhallinto	1,0	1,0
Virasto	17,9	17,8
Hankkeet	14,9	13,7
Yhteensä	33,8	32,5

3. Henkilöstö

Maakuntaliiton organisaatio muodostuu kehittämissyksiköstä (21 henkilöä) ja hallintopalveluyksiköstä (13 henkilöä). Maakuntaliiton virastoa johtaa maakuntajohtaja.

Maakuntaliiton palveluksessa oli vuoden 2024 lopussa 35 henkilöä. Toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa oli 22 (63 %) ja määräaikaista oli 13 (37 %). Yksi henkilö työskenteli osa-aikaisesti, loput kokoaikaisesti. Lisäksi yksi henkilö oli vuodenvaihteessa pidemmällä työvapaalla.

Taulukko 2 Henkilöstö 31.12.2024.

Henkilöstö, henkilöä	2020	2021	2022	2023	2024
Vakinaiset	24	23	22	21	22
Määräaikaiset	8	14	12	13	13
YHTEENSÄ	32	37	34	34	35

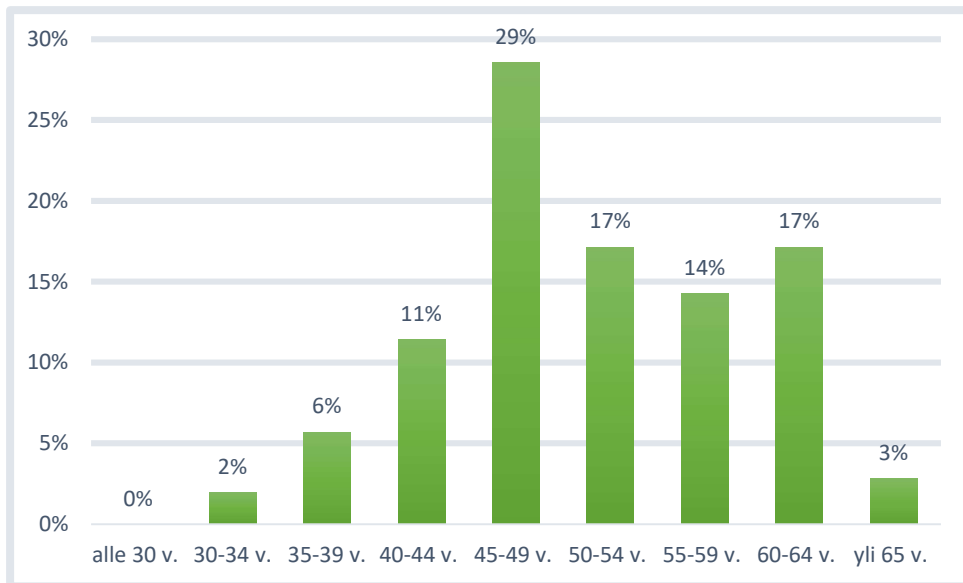
Henkilöstö, htv	2020	2021	2022	2023	2024
	31,6	32,4	32,3	31,7	32,5

Maakuntajohtaja ja yksiköiden johtajat ovat virkasuhteessa, muutoin henkilöstö on työ-sopimussuhteessa. Maakuntaliitossa virkoja oli 9 % palvelussuhteista.

Vuonna 2024 vakituisen henkilöstön vaihtuvuus oli vähäistä. Uusi hallintojohtaja aloitti tehtävässä 1.5.2024. Lähtövaihtuvuutta ei ollut (10 % vuonna 2023), tulovaihtuvuus oli 4,5 % (5 % vuonna 2023) ja sisäistä liikkuvuutta ei myöskään ollut vuonna 2024.

3.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

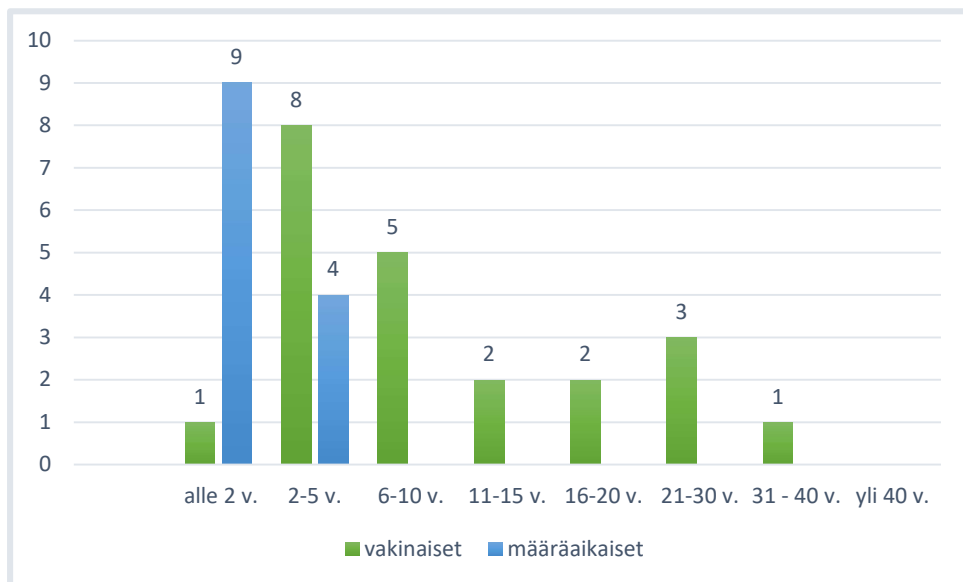
Liiton henkilöstöstä naisia oli 28 (82,9 %) ja miehiä 6 (17,1 %). Maakuntaliiton henkilöstön keski-ikä vuoden 2024 lopussa oli 50,9 vuotta (49,7 vuotta 2023). Vakinaisten keski-ikä oli 52,9 vuotta (51,9 vuotta 2023) ja määräaikaisten 47,6 vuotta (46,0 vuotta 2023).



Kuva 1 Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2024.

3.2 Palvelussuhteiden pituudet

Vakinaisten työntekijöiden keskimääräinen palvelusaika oli 11,9 vuotta (11,4 vuotta 2023) ja määräaikaisten keskimäärin 1,7 vuotta (1,3 vuotta 2023).



Kuva 2 Palvelussuhteiden pituudet 31.12.2024.

Määräaikaisia oli vuoden 2024 lopussa 13 henkilöä. Määräaikaisten henkilöiden keskuudessa oli edellisiä vuosia vähemmän vaihtuvuutta. Viisi määräaikaista työntekijää

aloitti ja kolme määräaikaaisuutta päättyi vuoden aikana. Määräaikaaisuuden peruste oli projektiluontoinen työ, sijaisuus tai avoimen viran hoito.

Määräaikaiset henkilöt työskentelivät pääsääntöisesti hankkeiden parissa. ERG-jatko-hanke (European Region of Gastronomy Saimaa Management Project 2023–2025-hanke) on työllistänyt kolme määräaikaista henkilöä. Hanke päättyy 2025.

Maakuntajohtaja Pentti Mäkinen jää 1.3.2025 eläkkeelle ja uuden maakuntajohtajan rekrytointiprosessi käynnistyi syksyllä 2024. Uusi maakuntajohtaja Heini Utunen valittiin maakuntavaltuuston kokouksessa 4.12.2024.

Kaikki vakituiset virat ja toimet täytetään julkisella hakumenettelyllä. Työpaikkailmoitukset julkaistaan Kuntarekry.fi -sivulla, Työmarkkinatorilla ja liiton verkkosivuilla sekä markkinoidaan somekanavilla. Tapauskohtaisesti käytetään muitakin ilmoituskanavia.

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.

Vuonna 2025 eläkeiän saavuttaa kolme vakituista henkilöä. Vuosina 2022–2024 ei maakuntaliitossa tapahtunut eläköitymisiä (yhteensä neljä henkilöä jäi vanhuuseläkkeelle vuosina 2020–2021).

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 2024 oli 72,2 %.

Taulukko 3 Henkilöstökustannukset vuonna 2024.

Menolaji	2024 €	2023 €	Muutos-%
Palkat ja palkkiot	2 131 789	1 993 956	6,9
- Palkat	2 048 004	1 920 502	6,6
- Viraston palkat	1 338 663	1 227 905	9,0
- Hankkeiden palkat	709 341	692 597	2,4
- Palkkiot (luottamushenkilöt, asiantuntijat)	89 812	89 427	0,4
- Henkilöstökorvaukset	-6 028	-15 973	-62,3
Henkilösivukulut	378 854	377 900	0,3
- Eläkemenot	339 433	328 515	3,3
- Muut sivukulut	39 421	49 385	-20,2
Muut henkilöstömenot	71 447	83 336	-14,3
- Työterveyshuolto (ml. fysikaalinen hoito)	34 437	31 047	10,9
- Kela-korvaus työterveyshuoltoon	-14 143	-11 970	18,2
- Liikunnan tukeminen, virike- ja hierontaetu	9 652	9 170	5,3
- Lounasetu	3 977	3 614	10,0
- Koulutus *	16 817	40 378	-58,3
- Henkilöstön rekrytointikulut	20 707	11 097	86,6
* Yhteensä	2 582 090	2 455 192	5,2
Henkilöstömenot/vuosityöntekijä 32,5 / 31,7	€ 79 449	€ 77 451	2,6
Koulutusmenojen osuus henkilöstön palkkakustannuksista	% 0,8	% 2,0	
* Koulutusmenot eivät sisällä matkakustannuksia			
Kokonaismenot (ulkoiset)	€ 3 576 264	€ 3 576 573	0,0
Henkilöstömenojen osuus liiton kokonaismenoista	% 72,2	% 68,6	

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 vapaata

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 tehtäväkohtaisia palkkaa.

KVTES:n palkkausjärjestelmä sisältää tehtäväkohtaisen palkan, mikä perustuu tehtävän vaativuuteen, työkokemuslisän ja työsuorituksen perusteella maksettavan henkilökohtaisen lisän. Palkkausjärjestelmää ajantasaisesti kehitettiin keuhäällä 2021. Tällöin tehtävän kuvaukset päivitettiin ja samassa yhteydessä arvioitiin tehtävien vaativuuden muutokset. Tehtävänkuvauksia 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 koko henkilöstöä koskevat henkilökohtaisen työsuorituksen arviointikeskustelut käytiin keuhäällä 2023. Kesällä 2024 oli kaikilla kehityskeskustelun yhteydessä mahdollisuus arviointikeskusteluun.

KVTES:n palkkajärjestelmään on tulossa vuoden 2025 aikana merkittävä uudistus, kun tasopalkkajärjestelmä korvaa nykyisen tehtäväkohtainen palkkausjärjestelmän. Teknisen sopimukseen kuuluville (2 henkilöä) on tähän saakka sovelluttu 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. Saldovapaita päiviä haettiin 132 vuoden 2024 aikana (141 vuonna 2023). Lomarahavapaita haettiin edellistä vuotta vähemmän eli 47 päivää (96 vuonna 2023). Palkatonta vapaata (palkaton työvapaa, vuorotteluvapaa tai opintovapaa) haettiin 505 päivää (594 vuonna 2023).

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

Keskimäärin lähipäivien määrä vuonna 2024 on ollut vajaa 2 päivä/vko. Huomattavaa on, että 1/3 työntekijöistä asuu muualla kuin Mikkelissä. Neljä hankehenkilöä tekee ainoastaan etätyötä.

Sairauspoissaoloja oli 194 päivää vuonna 2024 (206 pv vuonna 2023). Sairauspäivien vaihtelu vuosittain on suurta, sillä pienessä työyhteisössä pidemmät sairauslomat vaikuttavat merkittävästi keskiarvoon. Tilapäistä hoitovapaata haettiin 15 päivää.

Keskimääräinen sairauspäivien määrä oli 6,0/htv (6,5 vuonna 2023, 7,9 vuonna 2022). Vuoden 2024 aikana ei sattunut työtaturmia.

Taulukko 4 Sairauspoissaolot kalenteripäivinä.

Sairauspoissaolot	Kalenteripäivät
1–3 pv	64
4–9 pv	43
10–29 pv	53
30–49 pv	34
yli 50 pv	0
Yhteensä	194
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	6,0
	%
Sairauspoissaoloprosentti	2,4
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	44

* sairauspoissaoloprosentti kuvaa sairauspoissaolojen osuutta teoreettisesta säännöllisestä työajasta

6. Työterveyshuolto ja työhyvinvointi

Maakuntaliiton työterveyshuollosta huolehtii Pihlajalinna. Sopimus kattaa ennaltaehkäisevän työterveyshuollon ja yleislääkäritasoisen 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 8,9 %. Kustannusten muodostumista seurataan ja tavoitteena on, että kustannukset eivät nouse.

Taulukko 5 Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2018–2024.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kustannukset	13 989	15 389	18 236	19 867	25 104	31 047	33 798

Vuodesta 2020 alkaen työterveyshuollon korvaamisen painopiste siirtyi ehkäisevään työterveyshuoltoon. Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman keskeiset tavoitteet vuodelle 2024 ovat olleet psyykkisen työkyvyn tukeminen, ennaltaehkäisevä työkyvyn ylläpitäminen ja työnantajan ja työterveyshuollon tiivis yhteistyö.

Työterveyshuollossa käynnin (lääkäri, hoitaja, fysioterapeutti, psykologi ja lääkärin määräämät tutkimukset) saa tehdä työajalla. Näyttöpäätelasien hankintaa tuetaan. Henkilöstöllä on mahdollista hakea Kelan tukemaan kuntoutukseen, jonne hakeutuminen tapahtuu työterveyshuollon opastuksella ja työnantajan tukemana. Työnantajan kustantaman influenssarokotteen saa halutessaan työterveyshuollossa influenssakaudella. Määräaikaistarkastuksiin kutsutaan kolmen vuoden välein, viimeisimmät vuonna 2023.

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. Työhyvinvointi -kysely tehdään noin kahden vuoden välein ja viimeisin 2024. Viimeisimmän kyselyn tulosten mukaan työpaikkaan ollaan hyvin tyytyväisiä, työhön useimmiten tyytyväisiä ja työ on innostavaa ja monipuolista. Omaa osaamista ja vahvuuksia pystyy käyttämään monipuolisesti ja työn järjestäminen on joustavaa. Työyhteisössä ei esiinny epäasiallista kohtelua tai häirintää. Organisaation tavoitteet ovat selkeitä ja johtoon luotetaan ja tiedonkulku toimii hyvin. Muutostilanteista on tiedotettu riittävästi ja liitossa on myönteinen henki ja hyvä työilmapiiri. Henkilöstö on

asiantuntevaa, osaavaa ja sitoutunutta. Pienessä työyhteisössä autetaan ja tuetaan toisia. Työyhteisötaidot ja -valmiudet koetaan hyviksi.

Kehittämistarpeina nähtiin oman työn tavoitteiden selkiyttäminen. Kaikki eivät koe saavansa riittävästi tukea työn tekemiseen ja työhyvinvoinnin haasteisiin, palautetta työstä ja tuloksista kaivattiin enemmän ja työmäärä koettiin ajoittain kohtuuttoman suurena. Vähäisessä määrin koettiin epätasa-arvoisuutta työnjaon, työmäärän ja palkkauksen suhteen.



Kuva 4 Tyköpävän maalaushetki

Työyhteisöllisyyttä ja hyvää yhteishenkeä pidetään yllä mm. kerran kuukaudessa pidettävillä työyhteisöllisyyspäivillä, jolloin mahdollisimman monen toivotaan tulevan toimistolle. Tähän lähipäivään keskitetään mahdollisuuksien mukaan lähipalavereja, työtaphtumia tai muuta yhteistä ohjelmaa. Vuoden 2024 työyhteisöllisyyspäivissä on toteutettu mm. ystävänpäiväkeilausta, kuultu sydänterveys -luentoa, tehty persoonallisuustestejä ja pidetty vohvelibaaria.

Hyvään fyysiseen työympäristöön kuuluu terveellinen sisäilma ja riittävän tehokas ilmanvaihto. Viraston sisäilman laadussa havaittiin puutteita ja maakuntaliiton tiloihin tehtiin kesällä 2023 sisäilmatutkimus. Tutkimuksessa havaittiin mm. tilojen liittymärakenteiden ja läpivientien tiivistyksissä joitakin puutteita ja tilojen painesuhteiden muuttuessa hetkellisiä ilmapuutoja. Tutkimuksen pohjalta korjattiin ensin huoneet, joissa puutteellinen sisäilma oli aiheuttanut oireita. Viraston loput huoneet tarkastettiin ja korjattiin syksyn 2024 aikana. Henkilöä on ohjeistettu ottamaan yhteyttä työterveyshuoltoon, jos oireita edelleen esiintyy.



Kuva 5 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. Työkoneisiin on asennettu Break Pro -taukoliikuntasovellus.

Työnantaja tukee henkilöstön hyvinvointia Edenredin henkilöstöeduilla. Virike-etuus on 200 euroa vuodessa määräaikaaisuuden ja osa-aikaaisuuden suhteessa. Hierontaetuus on 100 euroa vuodessa. Terveystua voi käyttää hammashoitoon, fysioterapia- ja erikoislääkäreiden palveluihin. Terveystuun ei ole suoraan kohdistettu euroja, mutta Edenredin MyChoice -toiminnolla saldoa voi siirtää etuuksien välillä. 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, itseopiskelua ja harjoitteita. Palvelulla pyritään tukemaan henkilöstön jaksamista ja hyvinvointia. Henkilöstöltä saadun hyvän palautteen pohjalta sopimusta jatkettiin vuonna 2024 vuodelle eteenpäin.

Maakuntaliittojen vuotuiset virkistyspäivät vietettiin Pohjois-Karjalassa toukokuun lopulla. Ohjelmaan kuului mm. tutustuminen Valamon luostariin ja Hiitolanjokeen ja illallinen Joensuun Uittotuvalla. Viraston pikkujouluja vietettiin Casino -teemalla.

Lapset mukaan töihin -päivää vietettiin 22.11.2024. Lapset tutustuivat iltapäivän aikana maakuntaliiton töihin ja tiloihin. Päivään kuului pelejä ja mehutarjoilua. Päivästä sai mukaansa diplomin.

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.

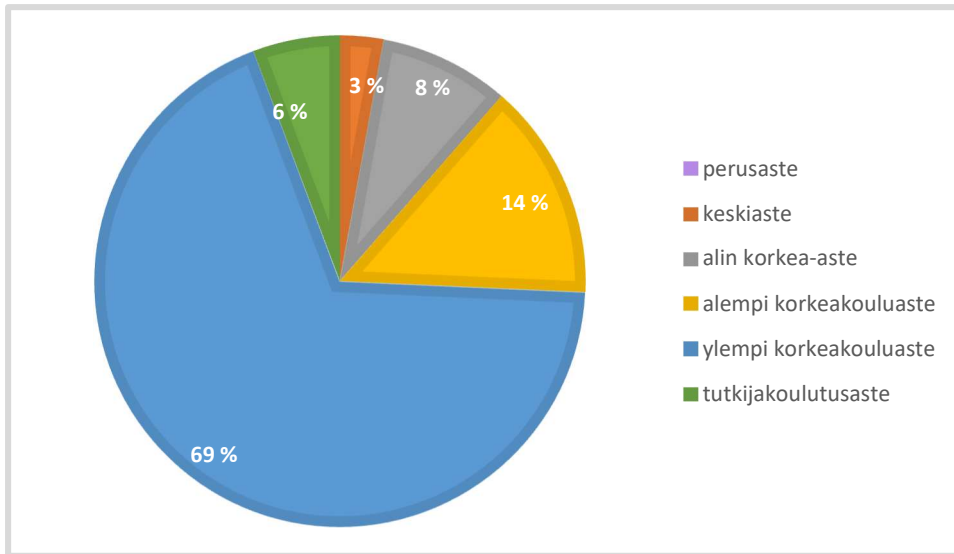
Lähtökohtana on, että jokainen voi harkintansa mukaan esittää esimiehelleen halukkuutensa osallistua koulutuksiin. Osaamistarpeita kartoitetaan ja päivitetään mm. vuosittaisissa kehityskeskusteluissa. Vuosittain järjestetään myös talon omaa koulutusta, johon halukkaat voivat osallistua. Koulutukset haetaan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

Henkilöstön kehittämisen menetelmiä ovat perehdyttäminen, ammatillinen henkilöstökoulutus, työ- ja henkilökierro, erilaiset työpaikalla oppimista tukevat menettelytavat ja yhteiset koulutukset, tiimityö jne. Perehdyttämistä on maakuntaliitossa kehitetty systematisemmaksi perehdyttämisen toimintamallin mukaisesti. Osaamisen kehittymisen lähtökohtana on vuorovaikutus. Kokemusperäisen tiedon välittämisen menetelmiä ovat muun muassa työparitoiminta, aivoriihet, ryhmätyöskentelyt ja mentorointi.

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 2024 jatkokoulutukseen ei käytetty palkallisia päiviä (yksi henkilö 10 pv/2023 ja 6 pv/2022 sekä kolme henkilöä yhteensä 31 pv/2021).

Ulkoiset koulutukset ovat muuttuneet yhä enemmän webinaareiksi ja koko päivän koulutukset tiivistyneet puolen päivän mittaisiksi. Maakuntaliiton henkilöstön koulutuspäiviä oli 38 päivää vuonna 2024 (51 vuonna 2023). Tähän lasketaan kaikki yli 6 tuntia kestäneet koulutukset joko yhtenä päivänä tai koulutuskokonaisuutena useampana päivänä.

Maakuntaliiton henkilöstöstä 89 %:lla on korkeakoulututkinto. Tutkinto on yleisemmin suoritettu yhteiskuntatieteellisellä alalla.



Kuva 6 Henkilöstö koulutusasteittain 2024.

Koulutusmenojen osuus henkilöstökustannuksista oli 0,8 % (2,0 % vuonna 2023). 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 kunnassa ja hyvinvointialueella 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 2024–2025 puheenjohtajuus on työntekijäpuolen edustajalla. Ryhmä kokoontui vuoden aikana kaksi kertaa. Yhteistoimintaryhmässä käsiteltiin mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelma, henkilöstöraportti ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Lisäksi kokouksissa käytiin läpi viraston sisäilmatilannetta ja kunta-alan palkankorotuksia.

Maakuntaliitossa toimii myös teknisten sopimuksen kehittämistyöryhmä, mihin kuuluu JUKOa maakuntaliitossa edustava pääluottamusmies 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 hallintojohtaja Anne Matilainen. Hätäensiapukoulutusta järjestetään henkilöstölle noin kahden vuoden välein. Viimeisin oli keväällä 2023, johon osallistui 11 henkilöä. Virastolle on hankittu defibrillaattori, jonka käyttöä opastetaan ensiapukoulutuksien yhteydessä.

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 hoitoonohjauskäytännöt 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**