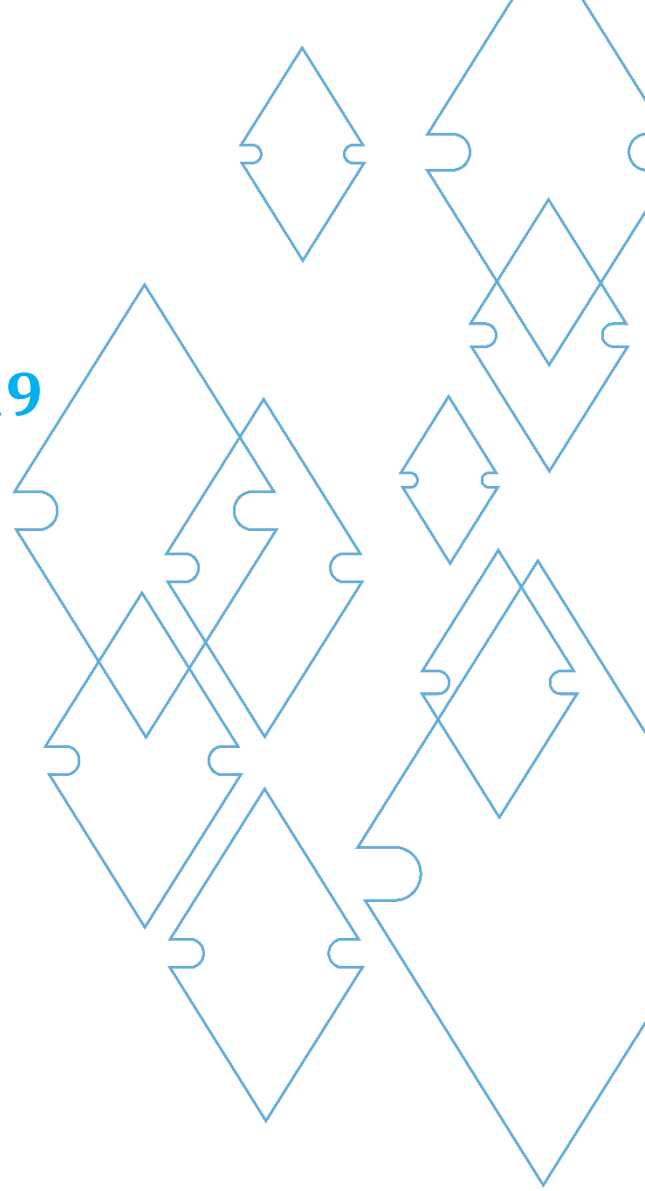


HENKILÖSTÖKERTOMUS 2019



KYMEN
LAAKSON
LIITTO

Sisältö

1.	Johdanto	2
2.	Henkilöstön määrä ja rakenne 31.12.	4
3.	Johtaminen	5
4.	Henkilöstön osaaminen ja ammattitaito	5
5.	Työhyvinvoinnin edistäminen	6
6.	Henkilöstökustannukset	7
7.	Työaika ja työpanos	7

Julkaisija:

Kymenlaakson Liitto
Hovioikeudenkatu 6, PL 2, 45100 Kouvola
etunimi.sukunimi@kymenlaakso.fi
virasto@kymenlaakso.fi
www.kymenlaakso.fi

Julkaisu: C:111

Henkilöstökertomus 2019

C:111

ISBN 978-952-5987-98-0

ISBN 978-952-5987-99-7 (Sähköinen versio)

ISSN 1237-8259

Kouvola 2020

Maakuntahallitus 16.3.2020

1. Johdanto

Mikä on henkilöstökertomus?

Henkilöstökertomus on osa vuodelta 2019 laadittua tilinpäätöstä. Kertomus tehdään 11. kerran. Henkilöstökertomus noudattaa vuonna 2003 annettua kunta-alan henkilöstöraporttisuositusta, joten se ei täysin vastaa vuonna 2013 annettua suositusta henkilöstövoimavarojen arvioinnista. Henkilöstöraportoinnin tavoitteena on tukea henkilöstöjohtamista, henkilöstön työhyvinvointia ja työn tuloksellisuutta.

Raportissa on tunnuslukuja, jotka ovat Liitossa helposti saatavissa. Tunnuslukuja seurataan aikasarjana. Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. tilanteen mukaisena.

Henkilöstömäärä

Kymenlaakson Liiton aluekehitys- ja aluesuunnittelutehtävissä sekä hallinnossa työskenteli viime vuonna 20 toimihenkilöä. Kymenlaakson kesäyliopistossa työskenteli 5 toimihenkilöä. Henkilöstön määrä vuoden 2018 verrattuna kasvoi 1,5:llä määräaikaisissa työsuhteissa olevilla toimihenkilöillä. Maakuntauudistusvalmistelussa (ICT) muutostoimistossa työskenteli valtionrahoituksella yksi toimihenkilö 31.12.2019 asti.

Alhainen sairauspoissaolojen määrä

Vuonna 2019 sairauspäiviä oli 204 työpäivää ==) 6,92 työpäivää / työntekijä. Vuonna 2018 sairauspäiviä oli 141 työpäivää ==) 5,2 työpäivää / työntekijä. Vuonna 2017 sairauspoissaolojen määrä oli 9,5 tpv / työntekijä. Sairauspoissaolojen määrä on edelleen alhainen.

Maakuntauudistusvalmistelu päättyi

Pääministeri Juha Sipilän hallituksen 8.3.2019 jättämän eronpyynnön vuoksi 1.8.2016 alkaen Kymenlaaksossa käynnistetty maakunta- ja soteuudistuksen valmistelu raukesi kokonaisuudessaan. 8.3.2019 alkaen uudistusta koskeva alueellisen toimeenpanon valmistelutyö kohdistettiin maakuntien esivalmistelun ja ICT-valmistelun päättämiseen, tehdyn työn dokumentointiin, käytettyjen avustusten raportointiin sekä muuhun uudistusta koskevan valmistelutyön hallittuun alasajoon. Valtiovarainministeriölle raportoitiin helmikuussa 2020 maakuntauudistuksen esivalmisteluun ja ICT-valmisteluun myönnetyn valtionrahoituksen käyttö.

Iso osa liiton henkilöstön työpanoksesta erityisesti aluekehityksen ja hallinnon vastuualueilta kohdennettiin maakuntauudistusvalmisteluun, jonka yhtenä tavoitteena oli muun muassa maakunnan liittojen tehtävien siirtäminen uusille maakunnille.

Liiton roolin ja tehtävien kirkastaminen

Maakuntauudistusvalmistelun päätyttyä havaittiin, että liiton tehtävien kehittämistyö oli käytännössä pysähtynyt ja että nyt oli aika lähteä kehittämään ja uudistamaan omaa agenda ja omia toimintatapoja. Kymenlaakson liiton koko henkilöstö osallistui Tampereen yliopiston tulevaisuusvalmennukseen (3 pv), josta saimme yhteisen näkemyksen toimintamme painopistealueisiin ja välttämättömiin toimintatapojen muutoksiin.

Maakuntauudistusvalmistelun tuloksia hyödynnettiin myös käynnistämällä uuden asianhallintajärjestelmän (Tweb) ja uuden sähköisen taloushallinnon (eFina) käyttöönotto. Kaiken kaikkiaan maakuntauudistusvalmisteluun osallistuminen paransi henkilöstön osaamista ja resilienssiä.

Toimitilojen uudelleen järjestäminen

Maakuntahallitus kokouksessaan 26.8.2019 hyväksyi äänestyksen jälkeen maakuntahallituksen 3.12.2018 ja 11.3.2019 tekemien päätösten mukaisesti, että

- maakuntatalon toiminnot siirtyvät Hovioikeudenkatu 6, 45100 Kouvola
- sivutoimipiste sijaitsee Kotkassa, osoitteessa Laivurinkatu 7
- kesäyliopiston opetustoiminnalla on tilat Kotkassa ja Kouvolaan perusliiton toimitilojen yhteydessä

Maakuntahallituksen päätöksestä on tehty kunnallisvalitus Itä-Suomen hallinto-oikeudelle. Kunnallisvalituksessa esitettiin myös päätökselle täytäntöönpanokieltoa, minkä hallinto-oikeus hylkäsi.

Laivurinkatu 7:n tilat Kotkassa ovat olleet käytössä 1.9.2019 lukien ja Hovioikeudenkatu 6:n III kerroksen tilat Kouvolaan 7.1.2020 alkaen.

Yt-neuvottelut

Toimitilojen uudelleenjärjestely koski koko henkilöstöä ja asiasta käytiin erimielisyyteen päätyneet yt-neuvottelut kesällä 2019. Samassa yt-menettelyssä neuvoteltiin erimielisyyteen päätyneen etätyöhöhen. Työnantajan tulkinnan mukaisesti henkilökohtaiseen etätyösopimukseen pohjautuen etätyötä voi tehdä max yhden päivän viikossa.

Yt-menettelyn lisäksi henkilöstö ilmaisi tarvetta käsitellä vielä toimitilojen siirtoa Kouvolaan, joten työterveyshuoltopalvelut tuottavan Mehiläisen työterveyspsykologi järjesti/järjestää koko henkilöstölle kaksi muutostyöpajaa tammi- ja maaliskuussa 2020.

Hallinto-osastolla käytiin yt-neuvottelut sähköisen taloushallinnon eFinan – käyttöönoton aiheuttamista muutoksista taloussihteerin tehtäviin ja toimistosihteerin toimen täyttämättä jättämisen aiheuttamista ja Twebin käyttöönoton muutoksista muun henkilöstön toimenkuvauksiin.

Kotkassa 25.2.2019

Hallintopäällikkö Ulla Silmäri

2. Henkilöstön määrä ja rakenne 31.12.

Henkilöstöllä tarkoitetaan tässä Liiton palveluksessa olevaa viraston ja kesäyliopiston henkilöstöä vuoden viimeisenä päivänä.

Palvelussuhteen luonne

	2018		2019	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%
Toistaiseksi	22	76	22	81
Määräaikaiset	7	24	5	19
Työllistetty	-	-	-	-
Yhteensä	29	100	27	100

Henkilöstön palvelussuhde on sovittu toistaiseksi (22), jotka kaikki ovat kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Viisi henkilöä on määräaikaisessa tehtävässä.

31.12.2019 henkilöstön määrä oli 27. Määrä vuoden aikana nousi kahdella määräaikaisella työsuhteella.

Henkilöstön lukumäärä kustannuspaikoittain

	2017	2018	2019
Virasto	19	19	20
Itsehallinnoidut projektit	-	-	1
Muutostoinmisto	0,5	5,5	1
Kesäyliopisto	4,5	4,5	5
Yhteensä	24	29	27

Ikä

	2018		2019	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%
alle 30 v – 39 v	4	14	5	19
40 - 49 v	4	14	6	22
50 - v	21	72	16	59
Yhteensä	29	100	27	100

Henkilöstön keski-ikä on 50,2 vuotta. Henkilöstön keski-ikä oli 52,4 vuotta vuonna 2018. Henkilöstöstä 19 % on alle 39 -vuotiaita, 22 % on 40 – 49 –vuotiaita ja 59 % on 50 vuotta tai enemmän.

Palvelussuhteen pituus omalla työnantajalla

Pituus vuosia	2018		2019	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%
Alle 4 v	12	41	12	44
5 - 14 v	9	31	7	26
15 v <	8	28	8	30
Yhteensä	29	100	27	100

Palvelussuhteen pituus Liitossa on 44 %:lla alle 4 vuotta, 26 %:lla 5 – 14 vuotta ja 30 %:lla yli 15 vuotta. Keskimääräinen palvelussuhteen kesto oli 11,0 vuotta vuonna 2018 ja 10,9 vuotta vuonna 2019.

Vuoden aikana liiton palvelukseen tuli neljä uutta toimihenkilöä. Eläkkeelle siirtyi kolme toimihenkilöä. Määräaikaisia työsuhteita muutostoimistossa päättyi viisi.

Henkilöstön rekrytointi

Liiton tehtäviin jätettiin runsaasti hakemuksia; Koulutussuunnittelija / hakijoita 54, Asiahallintasihteerit / hakijoita 72, Maakuntasuunnittelija / hakijoita 11.

3. Johtaminen

Maakuntajohtaja johtaa Liiton toimintaa. Vastuualueiden esimiehiä ovat aluekehitysjohtaja, suunnittelujohtaja, hallintopäällikkö ja kesäyliopiston rehtori.

Talousarviossa vastuualueille asetetut toiminnalliset tavoitteet ohjaavat henkilöstön toimintaa. Virastolla pidetään kuukausittain henkilökuntakokous, jossa käsitellään tehtävä- ja organisaatiomuutoksiin, palkkaukseen, työsuojeluun, työhyvinvointiin liittyviä ja muita ajankohtaisia yhteisiä asioita kuten maakuntaudistuksen valmistelu. Vastuualueilla pidetään palaveria, joissa käsitellään hallituksen päätökset ja vastuualueen ajankohtaiset asiat.

4. Henkilöstön osaaminen ja ammattitaito

Koulutustaso

	2018		2019	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%
Keskiaste	7	24	6	22
Alin korkea-aste / alempi korkeakouluaste	9	31	9	33
Ylempi korkeakoulu-aste	13	45	12	45
	29	100	27	100

Henkilöstö osallistuu säännöllisesti rakennerahastokoulutukseen ja maakuntakaavoitus- ja taloushallintokoulutukseen.

5. Työhyvinvoinnin edistäminen

Henkilöstön työhyvinvointia ylläpidetään mm:

- säännölliset palaverikäytännöt
- kattava kaikkien käytössä oleva asianhallintajärjestelmä (muuttumassa)
- riittävä ammatillinen osaaminen mm. täydennyskoulutuksella
- sisäinen koulutus
- työterveyshuolto
- hieronta- ja fysioterapiapalvelut
- virkistystoiminta (talvi- ja kesäliikuntaa sekä yhdessäoloa)
- työpaikkaruokailu (lounassetelit)
- liikunta- ja kulttuurisetelit
- ajanmukaiset työvälineet (tietokoneet ja matkapuhelimet)
- henkilöstöoppaaseen on 10.8.2011 alkaen dokumentoitu henkilöstöhallinnon toiminnot
- työsuojelun toimintaohjelma
- työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Työterveyshuolto

Työterveyshuoltosopimus on tehty Mehiläinen Oy:n kanssa. Sopimus uusittiin 1.11.2019 alkaen. Lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi sopimukseen sisältyy sairaudenhoitoa ja siitä aiheutuvia kuluja.

Vuonna 2018 työterveyshuollon kustannukset yhteensä 22.627,80 euroa ja vuonna 2019 yhteensä 34.029,76 euroa.

Seutukaavaliiton aikaiseen paikallissopimukseen perustuvat lääkärin läheteeseen perustuvat hieronta- ja fysioterapiapalvelut olivat 9 730 €.

Työsuojaelu

Vuosille 2018-2021 valittiin kaksi työsuojaeluvaltuutettua ja heille kaksi varavaltuutettua. Työsuojaelupäällikkönä toimii hallintopäällikkö.

6. Henkilöstökustannukset

Vuosina 2018 ja 2019 henkilöstökulujen osuus 35,7 % kaikista toimintakuluista. Henkilöstökulujen muutokset aiheutuvat pääosin valtionrahoituksella tehtävästä maakuntaudistusvalmistelusta.

	2017	2018	2019
Palkat ja palkkiot tuloslaskelman mukaan	1 365 689,84	1 644 345,82	1 723 727,74
Henkilöstösivukulut tuloslaskelman mukaan	321 320,21	361 293,22	376 369,30
Henkilöstökulut yhteensä	1 687 010,05	2 005 639,04	2 100 097,04

7. Työaika ja työpanos

Koko henkilöstö tekee toimistotyöaika.

Vuosina 2018 ja 2019 tehty työaika kalenteripäivinä on seuraava:

	2018	2019
Kalenterivuoden päivät (kaikkien v. 2018/2019 kk-palkkaisten palvelussuhteet)	9 820 pv	10 750 pv
lauantait, sunnuntait, arkipyhät	- 3 061 pv	- 3 362 pv
= työpäivät	6 759 pv	7 388 pv
vuosilomapäivät	- 857 pv	- 947 pv
= säännöllinen vuosityöaika työpäivinä	5 902 pv	6 441 pv
palkalliset poissaolot	- 158 pv	- 234 pv
palkattomat poissaolot	- 49 pv	- 3 pv
= tehty säännöllinen vuosityöaika työpäivinä	5 695 pv	6 204 pv

Vuonna 2019 poissaolot sairauden perusteella olivat 204 työpäivää (keskimäärin 6,92 tpv / työntekijä).

Vuonna 2018 poissaolot sairauden perusteella olivat 141 työpäivää (keskimäärin 5,2 tpv / työntekijä). Vuonna 2017 poissaolot sairauden perusteella olivat 225 työpäivää (keskimäärin 9,5 tpv / työntekijä). Vuonna 2016 poissaolot sairauden perusteella olivat 303 työpäivää (keskimäärin 13 tpv / työntekijä).