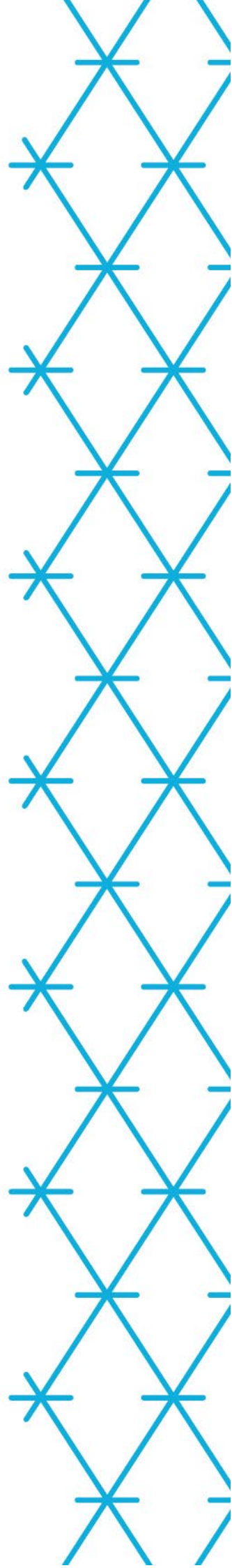


Henkilöstö- kertomus 2021

KYMEN
LAAKSON
LIITTO



Sisältö

1. Johdanto	1
2. Henkilöstön määrä ja rakenne 31.12.	2
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:

Henkilöstökertomus 2021

C:117

ISBN 978-952-7336-10-6

ISSN 1237-8259

Kouvola 2022

Maakuntahallitus 14.3.2022

1. Johdanto

Mikä on henkilöstökertomus?

Henkilöstökertomus on osa vuodelta 2021 laadittua tilinpäätöstä. Kertomus tehdään 13. 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 ja osaaminen

Kymenlaakson liiton palveluksessa työskenteli vuonna 2021 yhteensä 25 henkilöä. Heistä työskenteli vuonna 2021 18 toimihenkilöä aluekehitys- ja aluesuunnittelutehtävissä sekä hallinnossa. Liiton projekteissa työskenteli kaksi määräaikaista työsuhteessa olevaa henkilöä. Kymenlaakson kesäyliopistossa työskenteli viisi toimihenkilöä, joista kaksi määräaikaisessa työsuhteessa. Henkilöstön määrä vuoteen 2020 verrattuna väheni kolmella määräaikaisissa työsuhteissa olevilla toimihenkilöillä ja yhdellä vakinaisella työsuhteella.

Kymenlaakson liiton henkilökunta on ollut pitkäaikaisesti sitoutunut liiton palvelukseen. Keskimääräinen palvelusaika oli viime vuonna 12,2 vuotta. Kymenlaakson liitto on luonteeltaan asiantuntijaorganisaatio ja se heijastuu henkilökunnan korkeana koulutustasona. Henkilökunnasta ylempi korkeakoulututkinto on 52 %:lla.

Alhainen sairauspoissaolojen määrä

Henkilökunta on sairastanut kautta aikain hyvin vähän. Hyvää tilannetta kuvaa se, että vuonna 2021 peräti 66 % henkilökunnasta ei ollut sairauden vuoksi yhtään työpäivää poissa. Vuonna 2021 sairauspäiviä oli kaikkiaan 78 työpäivää (3,0 työpäivää / työntekijä). Vuonna 2020 sairauspäiviä oli 99 työpäivää (4,0 työpäivää / työntekijä) ja vuonna 2019 sairauspoissaolojen määrä oli 6,9 tpv / työntekijä. Sairauspoissaolojen määrä on erittäin alhainen verrattuna kunta-alan keskimääräiseen poissaolomäärään 16,7 pv/hlö (v. 2020 tieto).

Kouvolassa 1.3.2022

Hallintojohtaja Harri Turkulainen

2. Henkilöstön määrä ja rakenne 31.12.

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

Palvelussuhteen luonne

	2021		2020	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%
Toistaiseksi	20	80	21	72
Määräaikainen	5	20	8	28
Työllistetty	-	-	-	-
Yhteensä	25	100	29	100

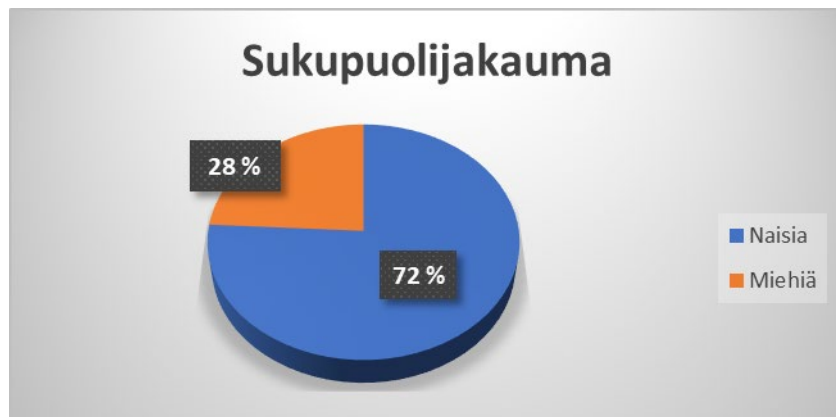
Henkilöstön palvelussuhde oli toistaiseksi voimassaolevana 20:llä, jotka kaikki olivat kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Viisi henkilöä oli määräaikaisessa tehtävässä.

Henkilöstön määrä 31.12.2021 oli yhteensä 25. Määrä väheni vuoden aikana kolmella määräaikaisessa työsuhteessa olevilla toimihenkilöllä ja yhdellä vakinaisella toimihenkilöllä.

Henkilöstön lukumäärä kustannuspaikoittain

	2021	2020	2019
Virasto	18	18	20
Itsehallinoidut projektit	2	3	1
Muutostoimisto	-	-	1
Kesäyliopisto	5	8	5
Yhteensä	25	29	27

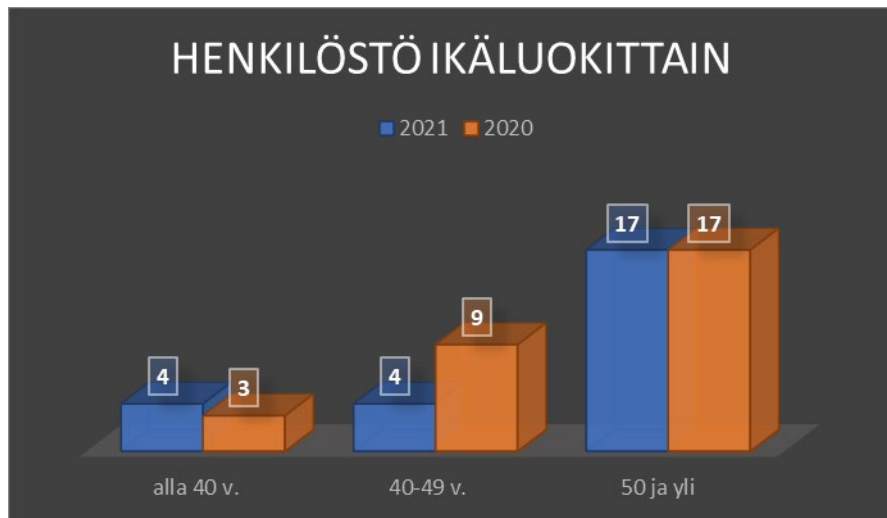
Sukupuoli



Ikä

	2021		2020	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%
alle 40 v	4	16	3	10
40 - 49 v	4	16	9	31
50 - v	17	68	17	59
Yhteensä	25	100	29	100

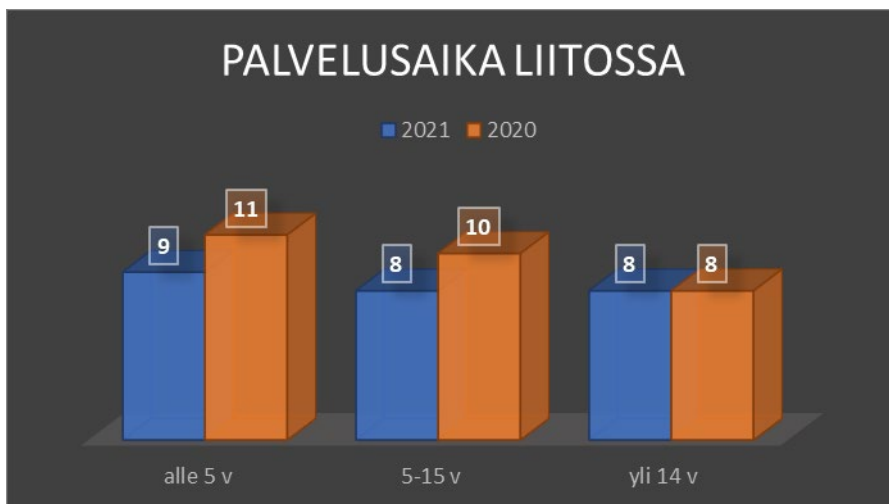
Henkilöstön keski-ikä on 52,0 vuotta vuonna 2021. Henkilöstön keski-ikä oli 49,5 vuotta vuonna 2020. Henkilöstöstä 16 % on alle 40-vuotiaita, samoin 16 % on 40 – 49 -vuotiaita ja hieman yli kaksi kolmasosaa on 50 vuotta tai enemmän. Henkilöstön keski-ikä selkeästi korkeampi kuin koko kunta-alan keski-ikä 45,6 vuotta (v. 2020).



Palvelussuhteen pituus omalla työnantajalla

Pituus vuosia	2021		2020	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%
Alle 5 v	9	36	11	38
5 - 15 v	8	32	10	34
15 v >	8	32	8	28
Yhteensä	25	100	29	100

Palvelussuhteen pituus liitossa jakaantuu aika tasan taulukon kolmen ryhmän kesken. Reilulla kolmanneksella (36 %) palvelussuhteen pituus on alle 5 vuotta, noin kolmanneksella (32 %) 5 – 14 vuotta ja noin kolmanneksella (32 %) yli 15 vuotta. Keskimääräinen palvelussuhteen kesto oli 12,2 vuotta ja vuonna 2020 se oli 10,9 vuotta.



Vuoden aikana liiton palvelukseen tuli yksi uusi viranhaltija ja kaksi uutta toimihenkilöä vakituisiin palvelussuhteisiin. Lisäksi vuoden aikana tuli yksi määräaikainen toimihenkilö. Palveluksesta poistui viisi toimihenkilöä, joista kaksi oli vakituksessa palvelussuhteessa ja kolme oli määräaikaisessa palvelussuhteessa ja lisäksi yksi henkilö jäi työvapaalle, jonka tilalle tuli määräaikainen henkilö.

Henkilöstön rekrytointi

Kertomusvuonna oli neljä määräaikaista tehtävää haettavana. Viraston puolella maakuntasuunnittelijan tehtävään tuli viisi hakemusta, ympäristösuunnittelijan tehtävään 49 hakemusta ja asianhallintasihteerin tehtävään 43 hakemusta. Kesäyliopiston puolella koulutussihteerin tehtävään tuli kahdeksan hakemusta.

Henkilökunnan verotuskunta

Liiton henkilökunnan kotipaikka 31.12.2021

Kunta	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä	Osuus
Hamina	1		1	4 %
Kotka	9	2	11	44 %
Kouvola	7		7	28 %
Miehikkälä				0 %
Pyhtää	1	1	2	8 %
Virolahti	1		1	4 %
Kuhmo		1	1	4 %
Lappeenranta		1	1	4 %
Porvoo	1		1	4 %

3. Johtaminen

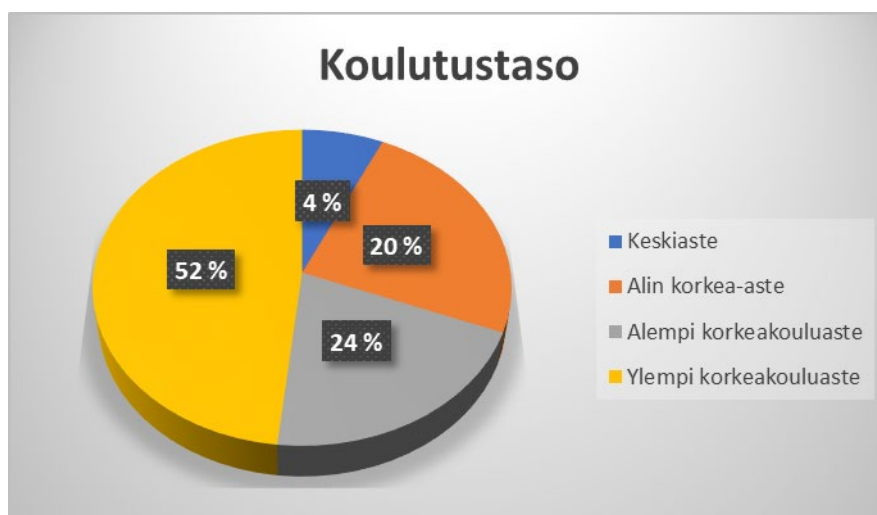
Maakuntajohtaja johtaa viraston toimintaa. Vastuualueiden esimiehiä ovat aluekehitysjohtaja, suunnittelujohtaja, hallintojohtaja ja kesäyliopiston rehtori.

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. Vastuualueilla pidetään palavereja, joissa käsitellään hallituksen päätöksiä ja vastuualueen ajankohtaiset asiat.

4. Henkilöstön osaaminen ja ammattitaito

Koulutustaso

	2021		2020	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%
Keskiaste	1	4	2	7
Alin korkea-aste	5	20	7	24
Alempi korkeakouluaste	6	24	6	21
Ylempi korkeakouluaste	13	52	14	48
	25	100	27	100



Henkilöstö osallistuu säännöllisesti mm. rakennerahastokoulutuksiin, maakuntakaavoitus-koulutuksiin sekä taloushallintokoulutuksiin.

5. Työhyvinvoinnin edistäminen

Henkilöstön työhyvinvointia ylläpidetään mm:

- riittävä ammatillinen osaaminen mm. täydennyskoulutuksella
- työterveyshuolto
- hieronta- ja fysioterapiapalvelut
- virkistystoiminta (talvi- ja kesäliikuntaa sekä yhdessäoloa)
- työpaikkaruokailu (lounasetu)
- liikunta- ja kulttuurietu
- ajanmukaiset työvälineet (tietokoneet ja matkapuhelimet)
- työsuojelun toimintaohjelma
- työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Työhyvinvoinnin osalta vuonna 2021 toteutettiin yllämainittuja asioita eri tavoin. Kevättalvella otettiin käyttöön SmartumPay-mobiilipohjainen lounasedun sekä liikunta- ja kulttuuriedun hakeminen ja maksaminen. Lounasetua käytettiin kuukausittain vaihtelevasti. Etätyöskentelyn vuoksi lounasedun käyttö jäi ajateltua vähäisemmäksi. Koronarajoitusten varjossa koko henkilökunnan virkistyspäivät saatiin järjestettyä keväällä ja syksyllä sekä yhteinen pikkujoulu.

Henkilökunnalla on hyvät toimitilat Kouvolassa, mutta koronaepidemian vuoksi niiden käyttöaste jäi vuonna 2021 hyvin vähäiseksi. Tietoliikenneyhteyksiä on parannettu joidenkin etätöissä olevien kohdalla.

Työterveyshuollon käytön numerotietoja myöhemmin tässä luvussa.

Työterveyshuolto

Sopimus työterveyspalveluista on tehty Mehiläinen Oy:n kanssa. Sopimus on uusittu 1.11.2019 ja on voimassa vuoden 2022 loppuun. Lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi sopimukseen sisältyy sairaudenhoitoa ja siitä aiheutuvia kuluja.

Vuonna 2021 työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 25 036 euroa ja vuonna 2020 yhteensä 23 839 euroa. Edellä mainittuun lukuun sisältyy seutukaavaliiton aikaiseen paikallissopimukseen ja lääkärin läheteeseen perustuvia hieronta- ja fysioterapiapalveluita summaltaan 5 212 € ja vuonna 2020 yhteensä 5 380 €.

Mehiläisen työterveyshuollon palvelut jaetaan kahteen korvausluokkaan. Ensimmäiseen korvausluokkaan kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon toimintakulut ja toiseen korvausluokkaan kuuluvat sairaanhoidon ja muun työterveyshuollon kustannukset. Liiton työterveyshuollon kustannukset jakaantuivat korvausluokkiin I ja II seuraavasti:

- | | | |
|---------|----------|------|
| • KL I | 5 198 € | 28 % |
| • KL II | 13 595 € | 72 % |

	Lääkäri	Tt-hoitaja	Asiantuntija	Tutkimukset
Käynnit yhteensä kpl	58	12	38	110

Taulukko: Työterveyshuollon käynnit vuonna 2021

Työsuojelu

Liitolla oli vuonna 2021 yksi varsinainen työsuojeluvaltuutettu (Sami Tervo), koska toinen työsuojeluvaltuutettu erosi vuoden aikana liiton palveluksesta. Uutta varsinaista työsuojeluvaltuutettua ei valittu, koska toimikausi päättyi vuoden 2021 lopussa. Työsuojeluvaltuutetuilla oli molemmilla kaksi varavaltuutettua. Työsuojelupäällikkönä toimii

	2021	2020	2019
Palkat ja palkkiot tuloslaskelman mukaan	1 531 826,37	1 541 625,88	1 723 727,74
Henkilöstösivukulut tuloslaskelman mukaan	349 672,25	354 754,85	376 369,30
Henkilöstökulut yhteensä	1 881 498,62	1 896 380,73	2 100 097,04

hallintojohtaja Harri Turkulainen.

6. Henkilöstökustannukset

Vuosina 2021 henkilöstökulujen osuus oli 64,8 % kaikista toimintakuluista. Vuonna 2020 henkilöstökulujen osuus oli 64,0 %.

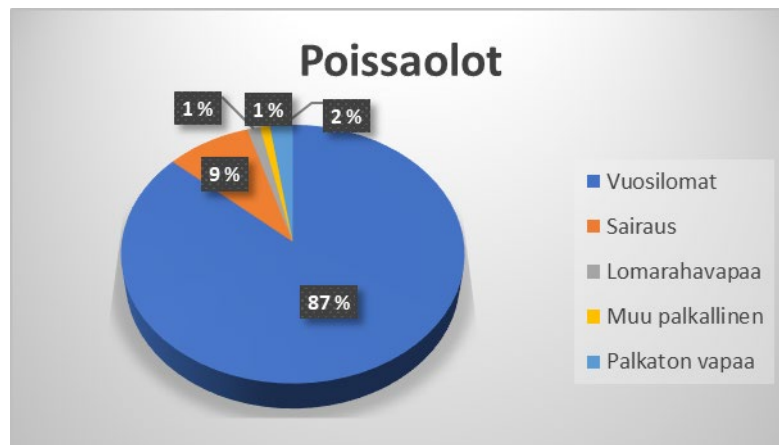
7. Työaika ja työpanos

Koko henkilöstö tekee toimistotyöaika. Viranhaltijoilla sekä muutamalla toimihenkilöllä on kokonaistyöaika.

Vuosina 2021 ja 2020 tehty työaika kalenteri- tai työpäivinä on seuraava:

	2021	2020
Kalenterivuoden päivät (kaikki v. 2021/2020 kk-palkkaiset palvelussuhteet)	9 113 pv	9 743 pv
lauantait, sunnuntait, arkipyhät	- 2 794 pv	- 3 398 pv
= työpäivät	6 319 pv	6 345 pv
vuosilomapäivät	- 772 pv	- 909 pv
= säännöllinen vuosityöaika työpäivinä	5 547 pv	5 436 pv

palkalliset poissaolot	- 99 pv	- 120 pv
palkattomat poissaolot	- 21 pv	- 95 pv
= tehty säännöllinen vuosityöaika työpäivinä	5 427 pv	5 221 pv



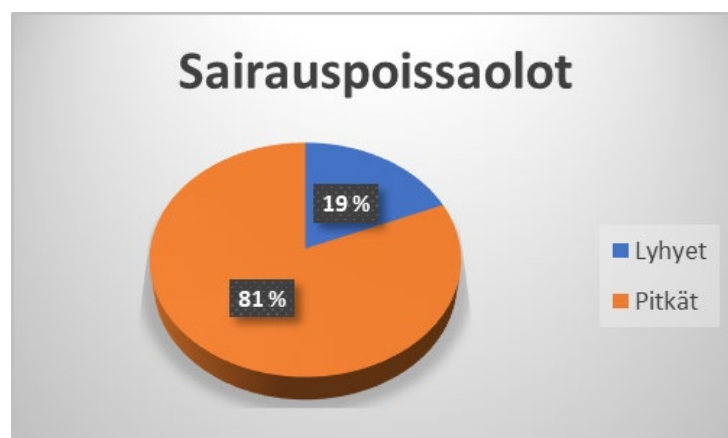
Vuonna 2021 poissaolot sairauden perusteella olivat 78 työpäivää (keskimäärin 3,0 tpv /työntekijä).
Vuonna 2020 poissaolot sairauden perusteella olivat 99 työpäivää (keskimäärin 4,0 tpv / työntekijä).

Vuonna 2019 poissaolot sairauden perusteella olivat 204 työpäivää (keskimäärin 6,9 tpv / työntekijä).
Vuonna 2018 poissaolot sairauden perusteella olivat 141 työpäivää (keskimäärin 5,2 tpv / työntekijä).

Viimeisimmän tilaston mukaan kuntatyöntekijät olivat poissa vuonna 2020 töistä oman sairauden takia keskimäärin 16,7 päivää ja vuonna 2019 määrä oli 16,5 päivää.

Liiton pieni henkilöstömäärä aiheuttaa sen, että vuodet eivät ole tosiasiallisesti verrannollisia keskenään, koska yksikin pitkäkestoinen poissaolo vaikuttaa tilastoihin merkittävästi. Koronaepidemian ja etätyöskentelyn vaikutusta sairauspoissaoloihin ei voida varmuudella osoittaa.

Sairaspoissaolot jakaantuivat lyhyisiin (enintään 7 pv) ja pitkiin (yli 7 pv) seuraavasti:



Vuonna 2021 läsnäolo prosentti oli 66,7 % eli henkilöitä, joilla ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää.
Vuonna 2020 läsnäolo prosentti oli 37,9 %