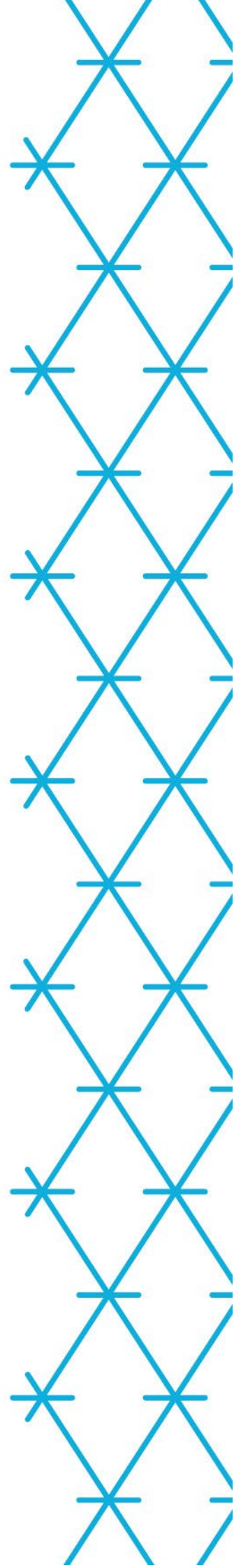


Henkilöstö- kertomus 2022

KYMEN
LAAKSON
LIITTO



Julkaisija:
Kymenlaakson liitto
Hovioikeudenkatu 6, 45100 Kouvola
etunimi.sukunimi@kymenlaakso.fi
virasto@kymenlaakso.fi
www.kymenlaakso.fi

Julkaisu:
Henkilöstökertomus 2022
C:121
ISBN 978-952-7336-14-4
ISSN 1237-8259

Kouvola 2023

Henkilökuntakokous 13.3.2023
Maakuntahallitus 20.3.2023
Maakuntavaltuusto 22.5.2023

Sisällysluettelo

1. Johdanto	2
2. Henkilöstön määrä ja rakenne 31.12.....	3
3. Johtaminen	7
4. Henkilöstön osaaminen ja ammattitaito	7
5. Työhyvinvoinnin edistäminen	8
6. Henkilöstökustannukset	10
7. Työaika ja työpanos	10

1. Johdanto

Mikä on henkilöstökertomus?

Henkilöstökertomus on osa vuodelta 2022 laadittua tilinpäätöstä. Kertomus tehdään 14. kerran. Henkilöstökertomus noudattaa soveltuviin osin KT:n vuonna 2021 antamaa uutta kunta-alan henkilöstöraporttisuositusta. Pienenä organisaationa kaikkia suosituksen tietoja ei ole saatavilla tai tietosuojasyistä ei voida esittää. 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 2022 keskimäärin yhteensä 26 henkilöä, mutta vuoden viimeinen päivä heitä oli 25. Heistä työskenteli vuonna 2022 19 toimihenkilöä aluekehitys- ja aluesuunnittelutehtävissä sekä hallinnossa. Liiton projekteissa työskenteli vuoden aikana keskimäärin kaksi määräaikaista työsuhhteessa olevaa henkilöä. Kymenlaakson kesäyliopistossa työskenteli viisi toimihenkilöä, joista yhden määräaikainen työsuhde vakinaistettiin vuoden alussa ja toisen kesäkuusta alkaen. Henkilöstön määrä pysyi samana vuoteen 2021 verrattuna.

Kymenlaakson liiton henkilökunta on ollut pitkäaikaisesti sitoutunut liiton palvelukseen. Keskimääräinen palvelusaika oli viime vuonna 11,9 vuotta. Kymenlaakson liitto on luonteeltaan asiantuntijaorganisaatio ja se heijastuu henkilökunnan korkeana koulutustasona. Henkilökunnasta ylempi korkeakoulututkinto on 56 %:lla.

Sairauspoissaolot ja työterveyshuollon kulut kasvussa

Henkilökunta on sairastanut kautta aikain hyvin vähän. Hyvää tilannetta kuvaa se, että vuonna 2021 peräti 66,7 % henkilökunnasta ei ollut sairauden vuoksi yhtään työpäivää poissa. Vuonna 2022 se laski 34,5 %:iin. Vuonna 2021 sairauspäiviä oli kaikkiaan 102 kalenteripäivää (3,9 päivää / työntekijä), mutta vuonna 2022 sairauspäiviä oli 355 kalenteripäivää (13,9 kalenteripäivää / työntekijä). Pienessä organisaatiossa yksittäiset tapahtumat saavat kuitenkin ylikorostuneen aseman ja sen vuoksi luvusta ei pidä olla liikaa huolissaan. Sairauspoissaolojen määrä on edelleen alhaisempi verrattuna kunta-alan keskimääräiseen poissaolomäärään 16,7 pv/hlö (v. 2021 tieto).

Työterveyshuollon kulut nousivat vuoden 2021 25 141 eurosta 33 485 euroon (kasvua 33,2 %).

Kouvolassa 1.3.2023

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

	2022		2021	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%
Toistaiseksi	24	96	20	80
Määräaikainen	1	4	5	20
Työllistetty	-	-	-	-
Yhteensä	25	100	25	100

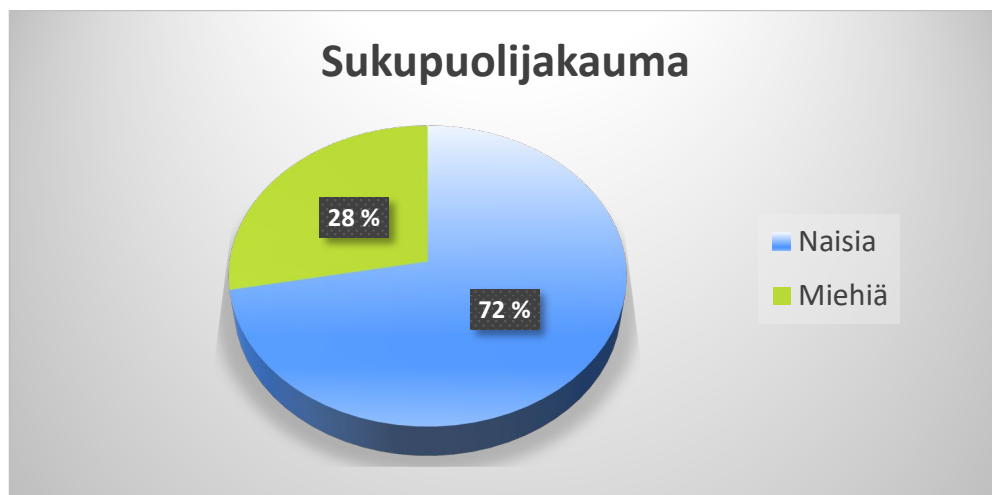
Henkilöstön palvelussuhde oli toistaiseksi voimassa olevana 24:llä, jotka kaikki olivat kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Vuoden viimeisenä päivänä määräaikaisessa tehtävässä oli yksi henkilö.

Henkilöstön määrä 31.12.2022 oli yhteensä 25. Määrä pysyi samana edelliseen vuoteen nähden, mutta määräaikaisten lukumäärä väheni yhteen.

Henkilöstön lukumäärä kustannuspaikoittain

	2022	2021	2020
Virasto	19	18	18
Itsehallinnoidut projektit	1	2	3
Kesäyliopisto	5	5	8
Yhteensä	25	25	29

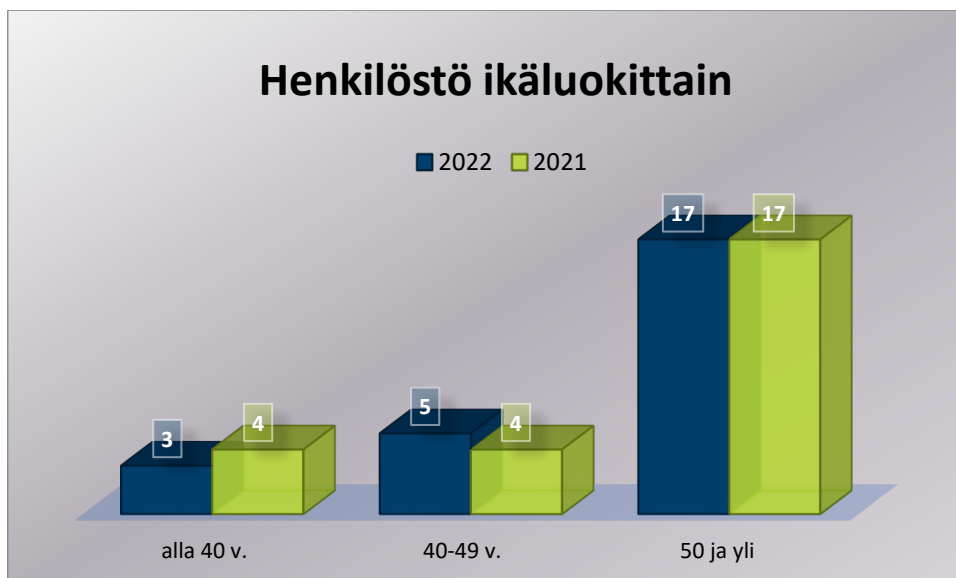
Sukupuoli



Ikä

	2022		2021	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%
alle 40 v	3	12	4	16
40–49 v	5	20	4	16
50 - v	17	68	17	68
Yhteensä	25	100	25	100

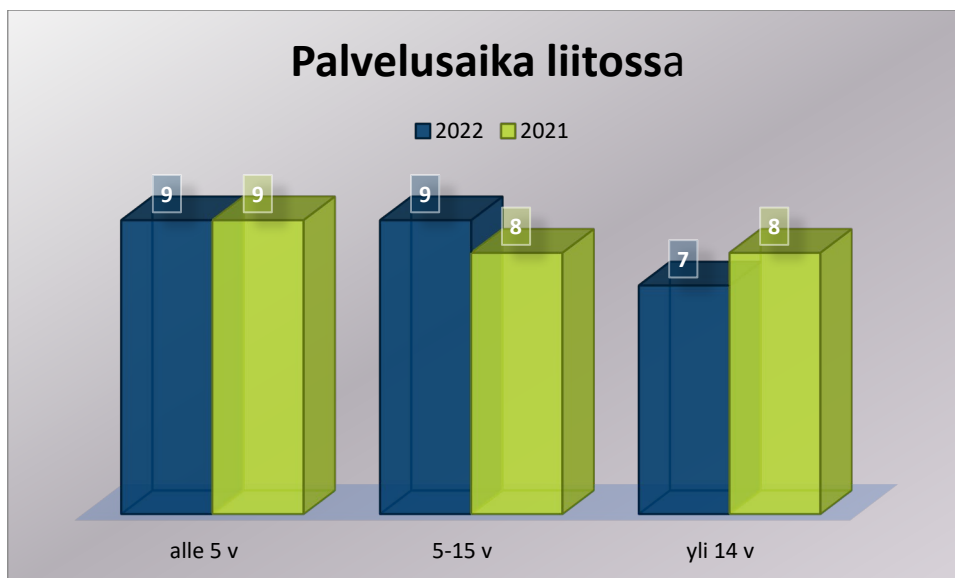
Henkilöstön keski-ikä oli 52,1 vuotta vuonna 2022. Henkilöstön keski-ikä oli 52,2 vuotta vuonna 2021. Henkilöstöstä 12 % oli alle 40-vuotiaita, 20 % on 40–49-vuotiaita ja hieman yli kaksi kolmasosaa on 50 vuotta tai enemmän. Henkilöstön keski-ikä selkeästi korkeampi kuin koko kunta-alan keski-ikä 45,5 vuotta (v. 2021 tieto).



Palvelussuhteen pituus omalla työnantajalla

Pituus vuosia	2022		2021	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%
Alle 5 v	9	36	9	36
5–15 v	9	36	8	32
15 v >	7	28	8	32
Yhteensä	25	100	25	100

Palvelussuhteen pituus liitossa jakaantuu aika tasan taulukon kolmen ryhmän kesken. Reilulla kolmanneksella (36 %) palvelussuhteen pituus on alle 5 vuotta, noin reilulla kolmanneksella (36 %) 5–14 vuotta ja noin vähän alle kolmanneksella (28 %) yli 15 vuotta. Keskimääräinen palvelussuhteen kesto oli 11,9 vuotta ja vuonna 2021 se oli 12,2 vuotta.



Vuoden aikana liiton palvelukseen tuli kaksi uutta toimihenkilöä vakituisiin palvelussuhteisiin. Palveluksesta poistui kaksi toimihenkilöä, joista toinen oli vakituisessa palvelussuhteessa ja toinen määräaikaisessa palvelussuhteessa.

Lisäksi vuoden aikana oli kaksi henkilöä määräaikaisessa palvelussuhteessa.

Henkilökunnan vaihtuvuus

	2022		2021	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%
Henkilöstön vaihtuvuus				
Vakituisen vaihtuvuus	24		20	
* alkaneet palvelussuhteet	3	12 %	3	15 %
* päättyneet palvelussuhteet	2	8 %	2	10 %
- eläke	1	4 %	0	0 %
- muut	1	4 %	2	10 %
Sisäinen liikkuvuus				
* uudet sijaisuudet	0	0 %	0	0 %
* muut tehtävävaihdokset	0	0 %	1	5 %

Henkilöstön rekrytointi

Kertomusvuonna oli kaksi tehtävää haettavana. Viraston puolella rahoitusasiantuntijan tehtävään tuli 10 hakemusta ja kesäyliopiston puolella koulutussihteerin tehtävään tuli 37 hakemusta.

Viraston puolella määräaikaisena sijaisena ollut asianhallintasihteerin vakinaistettiin huhtikuussa. Kesäyliopistolla määräaikaisessa palvelussuhteessa ollut koulutussuunnittelija vakinaistettiin vuoden alussa ja koulutussihteerin kesäkuussa.

3. Johtaminen

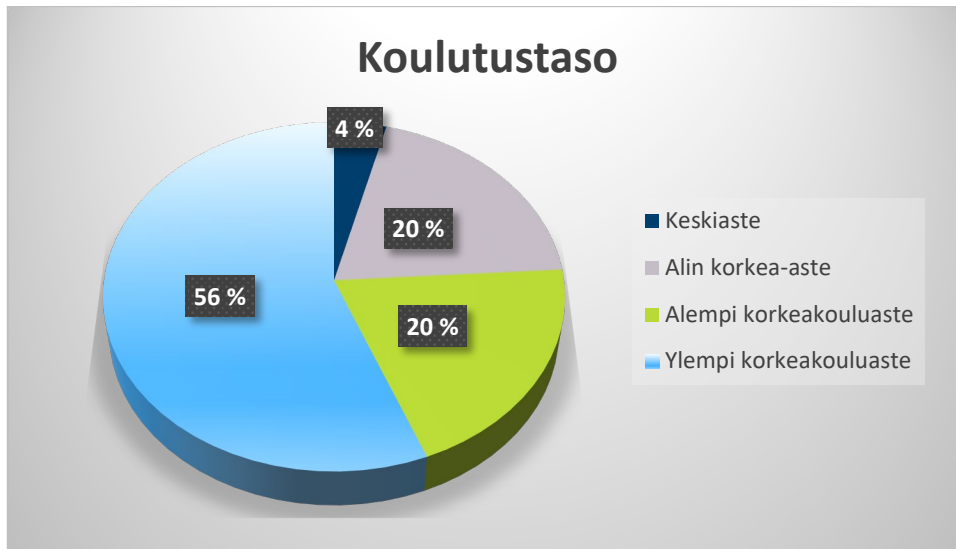
Maakuntajohtaja johtaa viraston toimintaa. Vastuualueiden esimiehiä ovat aluekehitysjohtaja, suunnittelujohtaja, hallintojohtaja ja kesäyliopiston rehtori.

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 palaveria, joissa käsitellään hallituksen päätöksiä ja vastuualueen ajankohtaiset asiat.

4. Henkilöstön osaaminen ja ammattitaito

Koulutustaso

	2022		2021	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%
Keskiaste	1	4	1	4
Alin korkea-aste	5	20	5	20
Alempi korkeakouluaste	5	20	6	24
Ylempi korkeakouluaste	14	56	13	52
	25	100	25	100



Henkilöstö osallistuu säännöllisesti mm. rakennerahastokoulutuksiin, maakuntakaavoituskoulutuksiin sekä taloushallintokoulutuksiin.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	93	93	0	0
Muu koulutus	0	0	0	0

5. Työhyvinvoinnin edistäminen

Henkilöstön työhyvinvointia ylläpidetään mm:

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

- työsuojelun toimintaohjelma

Työhyvinvoinnin osalta vuonna 2022 toteutettiin yllämainittuja asioita eri tavoin. Ammatilliseen täydennyskoulutukseen osallistuttiin vaihtelevasti omien tarpeiden mukaan. Seuranta varten oli Teamsissa koulutuskortit, johon jokainen itse merkitsi käymänsä koulutukset. SmartumPay-mobiilipohjainen lounasedun sekä liikunta- ja kulttuuriedun hakeminen ja maksaminen oli käytössä. Lounasetua käytettiin kuukausittain vaihtelevasti, mutta etätyöskentely huomioiden lounasedun käyttö oli lähellä talousarviossa arvioitua. Koko henkilökunnan virkistyspäivät järjestettiin keväällä ja syksyllä sekä yhteinen pikkujoulu.

Henkilökunnalla on hyvät toimitilat Kouvolassa, mutta alkuvuoden koronaeristyksen vuoksi ja sen jälkeisen etätyömallin käyttöönoton vuoksi niiden käyttöaste jäi vuonna 2022 edelleen vähäiseksi vaikka nousikin vuodesta 2021. Tietoliikenneyhteyksiä on parannettu joidenkin etätöissä olevien kohdalla.

Työsuojelun toimintaohjelman laadinta päätettiin tehdä alkuvuonna 2023.

Työterveyshuollon käytön numerotietoja myöhemmin tässä luvussa.

Työterveyshuolto

Sopimus työterveyspalveluista on tehty Mehiläinen Oy:n kanssa. Sopimus on uusittu 13.12.2022 ja on voimassa vuoden 2025 loppuun. Lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi sopimukseen sisältyy sairaudenhoitoa ja siitä aiheutuvia kuluja.

Vuonna 2022 työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 33 485 euroa ja vuonna 2021 yhteensä 25 141 euroa. Edellä mainittuun lukuun sisältyy seutukaavaliiton aikaiseen paikallissopimukseen ja lääkärin läheteeseen perustuvia hieronta- ja fysioterapiapalveluita summaltaan 8 487 euroa, vuonna 2021 yhteensä 6 449 euroa 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 13 335 € 54 %
- KL II 11 552 € 46 %

	Lääkäri	Tt-hoitaja	Asiantuntija	Tutkimukset
Käynnit yhteensä 2022 kpl	51	12	38	127
Käynnit yhteensä 2021 kpl	58	12	38	110

Taulukko: Työterveyshuollon käynnit vuonna 2021–2022

Työsuojelu

Liitolla oli vuonna 2022 yksi varsinainen työsuojeluvaltuutettu (Sami Tervo). Työsuojeluvaltuutetulla oli kaksi varavaltuutettua (Ville Rätty ja Maija Mikkilä). Työsuojelupäällikkönä toimii hallintojohtaja Harri Turkulainen.

Tasa-arvo ja syrjimättömyys

Tasa-arvolain mukaan jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Lain 6a §:n mukaan, jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Liitossa on alle 30 työntekijää, joten toistaiseksi erillistä tasa-arvosuunnitelmaa ei ole laadittu, mutta kaikessa toiminnassa lain velvoitteet pyritään ottamaan huomioon.

Sen sijaan saman lain 5 a § velvoittaa oppilaitoksia laatimaan suunnitelmat toimenpiteistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi. Kymenlaakson kesäyliopisto laati lokakuussa 2022 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2022–2024.

Kymenlaakson liitto ja kesäyliopisto julistautuivat syksyllä 2022 syrjinnästä vapaaksi alueeksi ja meidät rekisteröitiin mukaan kampanjaan <https://yhdenvertaisuus.fi>.

6. Henkilöstökustannukset

Vuonna 2022 henkilöstökulujen osuus oli 64,3 % kaikista toimintakuluista. Vuonna 2021 henkilöstökulujen osuus oli 64,8 % ja vuonna 2020 64,0 %.

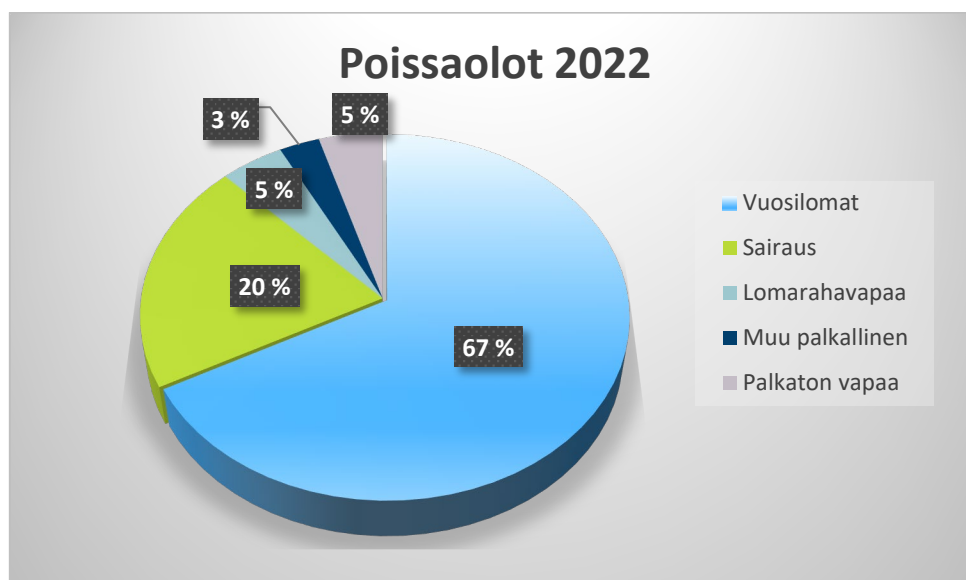
	2022	2021	2020
Palkat ja palkkiot tuloslaskelman mukaan	1 571 199,49	1 531 826,37	1 541 625,88
Henkilöstösivukulut tuloslaskelman mukaan	338 511,84	349 672,25	354 754,85
Henkilöstökulut yhteensä	1 909 711 33	1 881 498,62	1 896 380,73

7. Työaika ja työpanos

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

Vuosina 2022 ja 2021 tehty työaika kalenteri- tai työpäivinä on seuraava:

	2022	2021
Kalenterivuoden päivät (kaikki v. 2022/2021 kk-palkkaiset palvelussuhteet)	9 314 pv	9 113 pv
lauantait, sunnuntait, arkipyhät	- 2 853 pv	- 2 794 pv
= työpäivät	6 461 pv	6 319 pv
vuosilomapäivät	- 823 pv	- 772 pv
= säännöllinen vuosityöaika työpäivinä	5 638 pv	5 547 pv
palkalliset poissaolot	- 287 pv	- 99 pv
palkattomat poissaolot	- 113 pv	- 21 pv
= tehty säännöllinen vuosityöaika työpäivinä	5 238 pv	5 427 pv



Sairauspoissaolojen seuranta

Sairauspoissaolot	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1–7 pv	109	-
8–29 pv	118	-
30–59 pv	59	-
60–89 pv	69	-
90–179 pv	-	-
180 ja yli pv	-	-
Yhteensä 355 pv keskimäärin/htv	13,91	
Sairauspoissaoloprosentti		3,8 %
0-päivää sairastaneiden osuus		34,5 %

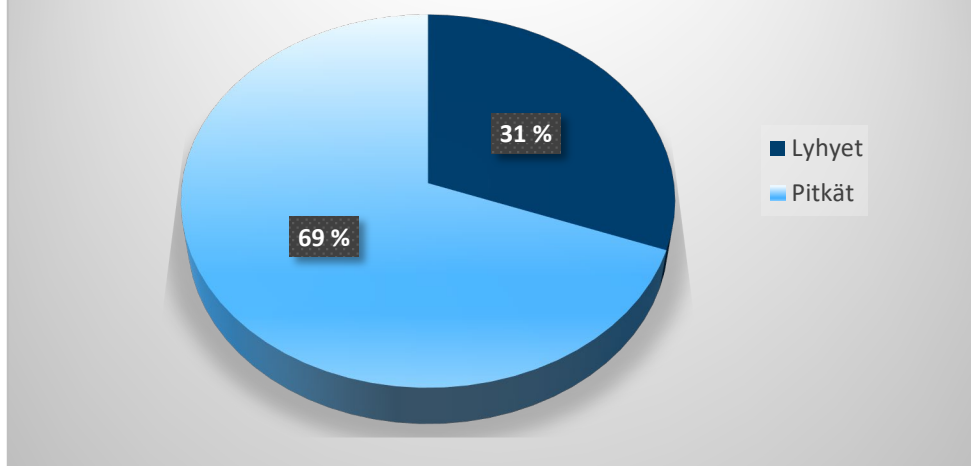
Vuonna 2021 poissaolot sairauden perusteella olivat 102 kalenteripäivää (keskimäärin 3,9 pv/työntekijä).

Viimeisimmän tilaston mukaan kuntatyöntekijät olivat poissa vuonna 2021 ja 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.

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

Sairauspoissaolot 2022



Vuonna 2022 läsnäolo prosentti oli 34,5 % eli henkilöitä, joilla ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää.
Vuonna 2021 läsnäolo prosentti oli 66,7 %.

KYMEN
LAAKSON
LIITTO

