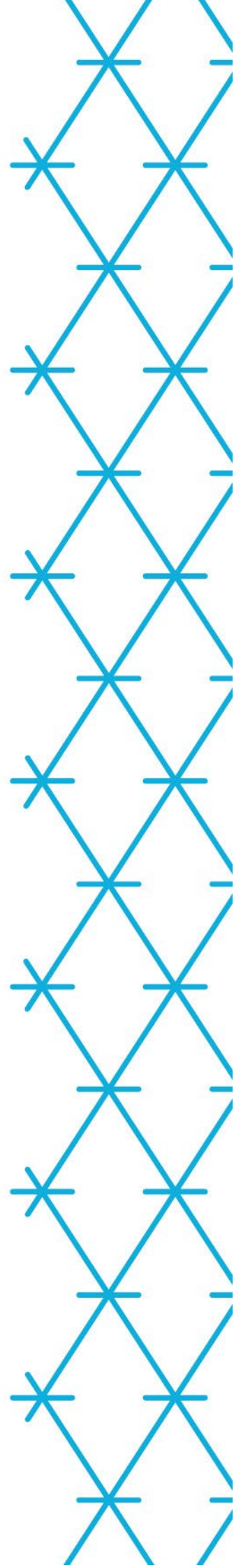


# Henkilöstö- kertomus 2023

KYMEN  
LAAKSON  
LIITTO



Julkaisija:  
Kymenlaakson liitto  
Hovioikeudenkatu 6, 45100 Kouvola  
[virasto@kymenlaakso.fi](mailto:virasto@kymenlaakso.fi)  
[www.kymenlaakso.fi](http://www.kymenlaakso.fi)

Julkaisu:  
Henkilöstökertomus 2023  
C:124  
ISBN 978-952-7336-18-2  
ISSN 1237-8259

Kouvola 2024

Henkilökuntakokous 11.3.2024  
Maakuntahallitus 18.3.2024  
Maakuntavaltuusto 20.5.2024

## 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 2023 laadittua tilinpäätöstä. Kertomus tehdään 15. 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 2023 keskimäärin yhteensä 25 henkilöä, mutta vuoden viimeinen päivä heitä oli 26. Heistä työskenteli aluekehitys- ja aluesuunnittelutehtävissä sekä hallinnossa 20 toimihenkilöä. Liiton projekteissa työskenteli vuoden lopussa kaksi määräaikaisessa työsuhteessa olevaa henkilöä. Kymenlaakson kesäyliopistossa työskenteli alkuvuoden viisi toimihenkilöä ja loppuvuonna neljä toimihenkilöä. Henkilöstön määrä pysyi suurin piirtein samana vuoteen 2022 verrattuna.

Kymenlaakson liiton henkilökunta on ollut pitkäaikaisesti sitoutunut liiton palvelukseen. Keskimääräinen palvelusaika oli viime vuonna 11,6 vuotta. Kymenlaakson liitto on luonteeltaan asiantuntijaorganisaatio ja se heijastuu henkilökunnan korkeana koulutustasona. Henkilökunnasta ylempi korkeakoulututkinto on 54 %:lla.

## **Sairauspoissaolot tasaiset - työterveyshuollon kulut kasvussa**

Henkilökunta on sairastanut kautta aikain hyvin vähän. Vuonna 2023 neljäsosa henkilökunnasta ei ollut sairauden vuoksi yhtään työpäivää poissa. Vuonna 2022 se vielä parempi 34,5 %. Vuonna 2023 sairauspäiviä oli kaikkiaan 232 kalenteripäivää (9,4 päivää / työntekijä), mutta vuonna 2022 sairauspäiviä oli 355 kalenteripäivää (13,9 kalenteripäivää / työntekijä). Pienessä organisaatiossa yksittäiset tapahtumat saavat kuitenkin ylikorostuneen aseman ja sen vuoksi vuosittaisiin vaihteluihin ei pidä kiinnittää liian tarkkaa huomiota. Sairauspoissaolojen määrä on edelleen alhaisempi verrattuna kunta-alan keskimääräiseen poissaolomäärään 20,7 pv/hlö (v. 2022 tieto).

Työterveyshuollon kulut nousivat vuoden 2022 33 485 eurosta 40 270 euroon (kasvua 20,3 %).

Kouvolassa 4.3.2024

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*

	2023		2022	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%
<b>Toistaiseksi</b>	24	92	24	96
<b>Määräaikainen</b>	2	8	1	4
<b>Työllistetty</b>	-	-	-	-
<b>Yhteensä</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

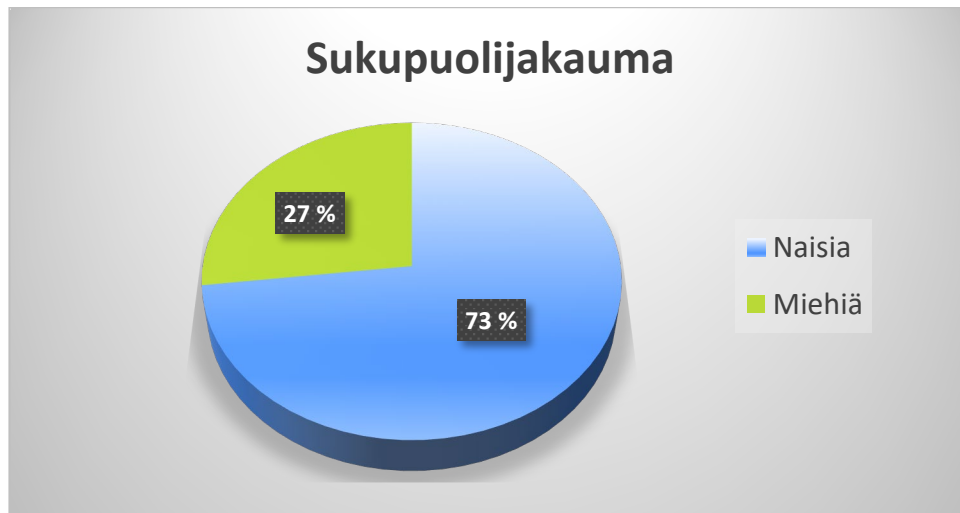
Henkilöstön palvelussuhde oli toistaiseksi voimassa olevana 24:llä. Heistä yksi henkilö oli osa-aikaisessa (75 %) palvelussuhteessa ja loput olivat kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Vuoden viimeisenä päivänä määräaikaisessa tehtävässä oli kaksi henkilöä, joista toinen oli kokoaikaisessa palvelussuhteessa ja toinen osa-aikaisessa (50 %) palvelussuhteessa.

Henkilöstön määrä 31.12.2023 oli yhteensä 26. Määrä nousi yhdellä määräaikaisella edelliseen vuoteen nähden.

### *Henkilöstön lukumäärä kustannuspaikoittain*

	2023	2022	2021
<b>Virasto</b>	20	19	18
<b>Itsehallinoidut projektit</b>	2	1	2
<b>Kesäyliopisto</b>	4	5	5
<b>Yhteensä</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>25</b>

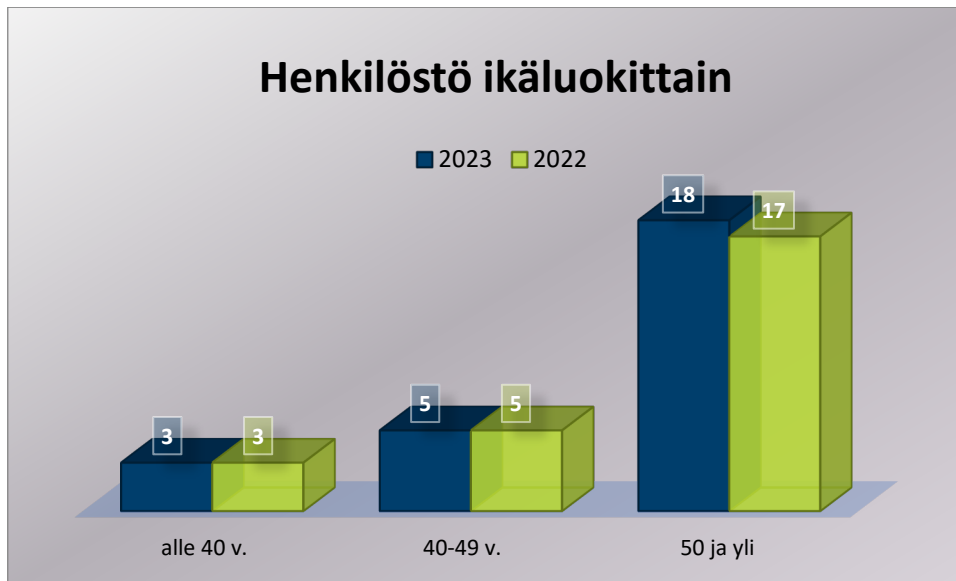
## Sukupuoli



## Ikä

	2023		2022	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%
alle 40 v	3	12	3	12
40–49 v	5	19	5	20
50– v	18	69	17	68
<b>Yhteensä</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

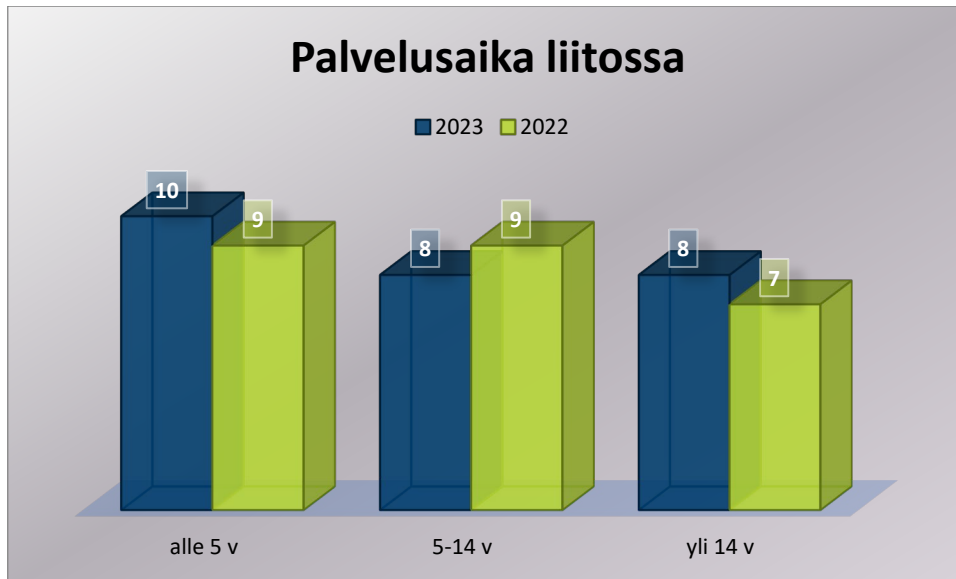
Henkilöstön keski-ikä oli 52,9 vuotta vuonna 2023. Henkilöstön keski-ikä oli 52,1 vuotta vuonna 2022. Henkilöstöstä 12 % oli alle 40-vuotiaita, 19 % on 40–49-vuotiaita ja hieman yli kaksi kolmasosaa on 50 vuotta tai enemmän. Henkilöstön keski-ikä selkeästi korkeampi kuin koko kunta-alan keski-ikä 45,5 vuotta tai KVTES-alalla 46,1 vuotta (v. 2022 tieto).



#### Palvelussuhteen pituus omalla työnantajalla

Pituus vuosia	2023		2022	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%
Alle 5 v	10	38	9	36
5–15 v	8	31	9	36
15 v >	8	31	7	28
<b>Yhteensä</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Palvelussuhteen pituus liitossa jakaantuu aika tasan taulukon kolmen ryhmän kesken. Reilulla kolmanneksella (38 %) palvelussuhteen pituus on alle 5 vuotta ja lopuilla kolmanneksilla (31 %) 5–14 vuotta ja (31 %) yli 15 vuotta. Keskimääräinen palvelussuhteen kesto oli 11,6 vuotta ja vuonna 2022 se oli 11,9 vuotta.



Vuoden aikana liiton palvelukseen tuli kolme uutta toimihenkilöä, joista yksi vakituiseen palvelussuhteeseen ja kaksi määräaikaisiin. Palveluksesta poistui yksi toimihenkilö, joka oli vakituksessa palvelussuhteessa.

#### *Henkilökunnan vaihtuvuus*

	2023		2022	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%
<b>Henkilöstön vaihtuvuus</b>				
<b>Vakituisen vaihtuvuus</b>	24		24	
<b>* alkaneet palvelussuhteet</b>	1	4 %	3	13 %
<b>* päättyneet palvelussuhteet</b>	1	4 %	2	8 %
- eläke	0	0 %	1	4 %
- muut	1	4 %	1	4 %
<b>Sisäinen liikkuvuus</b>				
<b>* uudet sijaisuudet</b>	0	0 %	0	0 %
<b>* muut tehtävävaihdokset</b>	0	0 %	0	0 %



### *Henkilöstön rekrytointi*

Kertomusvuonna oli yksi tehtävä haettavana. Viraston puolella avoinna olleeseen määräaikaiseen projektipäällikön tehtävään tuli 35 hakemusta.

Viraston puolella määräaikainen projektipäällikkö vakinaistettiin elinkeinopäällikön toimeen 1.1.2023 alkaen.

Kesäajaksi rekrytoitiin yksi määräaikainen (3 kk) harjoittelija aluesuunnittelun vastuualueelle.

## 3. Johtaminen

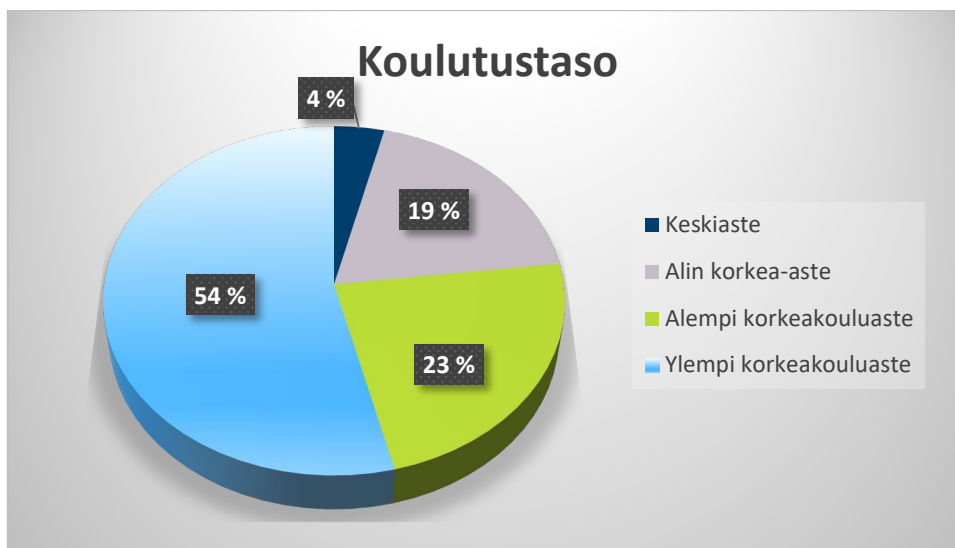
Maakuntajohtaja johtaa viraston toimintaa. Vastuualueiden esimiehiä ovat aluekehitysjohtaja, suunnittelujohtaja, hallintojohtaja ja kesäyliopiston rehtori.

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*

	2023		2022	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%
<b>Keskiaste</b>	1	4	1	4
<b>Alin korkea-aste</b>	5	19	5	20
<b>Alempi korkeakouluaste</b>	6	23	5	20
<b>Ylempi korkeakouluaste</b>	14	54	14	56
	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>



Henkilöstö osallistuu säännöllisesti mm. rakennerahastokoulutuksiin, maakuntakaavoituskoulutuksiin sekä taloushallintokoulutuksiin ja muihin koulutussuunnitelman mukaisiin koulutuksiin.

#### *Henkilöstön osaamisen kehittäminen*

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
<b>Ammatillinen henkilöstökoulutus</b>	98,5	98,5	0	0
<b>Muu koulutus</b>	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 sekä polkupyöräetu
- ajanmukaiset työvälineet (tietokoneet ja matkapuhelimet)
- työterveyshuolto ja sen toimintasuunnitelma
- hieronta- ja fysioterapiapalvelut
- työsuojelun toimintaohjelma

Työhyvinvoinnin osalta vuonna 2023 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 nousi jonkin verran talousarviossa arvioidusta. Koko henkilökunnan virkistyspäivät järjestettiin keväällä ja syksyllä sekä yhteinen pikkujoulu.

Työsuojelun toimintaohjelma hyväksyttiin vuonna 2023.

Työterveyshuollon käytön numerotietoja myöhemmin tässä luvussa.

### **Työterveyshuolto**

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

Vuonna 2023 työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 40 270 euroa ja vuonna 2022 yhteensä 33 485 euroa. Edellä mainittuun lukuun sisältyy seutukaavaliiton aikaiseen paikallissopimukseen ja lääkärin läheteeseen perustuvia hieronta- ja fysioterapiapalveluita summaltaan 8 227 euroa, vuonna 2022 yhteensä 8 487 euroa ja vuonna 2021 yhteensä 6 449 €.

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                    13 599 €     42 %
- KL II                    18 936 €     58 %

	<b>Lääkäri</b>	<b>Tt-hoitaja</b>	<b>Asiantuntija</b>	<b>Tutkimukset</b>
<b>Käynnit yhteensä 2023 kpl</b>	71	17	56	163
<b>Käynnit yhteensä 2022 kpl</b>	51	12	38	127

Taulukko: Työterveyshuollon käynnit vuonna 2022–2023

### **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.

Palkkatasa-arvovertailua on vaikea tehdä, koska miehiä on koko henkilökunnasta vain seitsemän (28 %) ja heistäkin maakuntajohtaja mukaan lukien yli puolet vastuualuejohtajia. Rekrytoitaessa uutta henkilöstöä lähtökohta on, että tehtävästä maksetaan saman tasoinen palkka kuin muilla vertailukelpoisilla saman vastualueen liiton työntekijöillä on ja että jo hakuilmoituksissa kerrotaan tehtävästä maksettava palkka.

Sen sijaan saman lain 5 a § velvoittaa oppilaitoksia laatimaan suunnitelmat toimenpiteistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi. Kymenlaakson kesäyliopisto on laatinut 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 2023 henkilöstökulujen osuus oli 62,3 % kaikista toimintakuluista. Vuonna 2022 henkilöstökulujen osuus oli 64,3 % ja vuonna 2021 64,8 %.

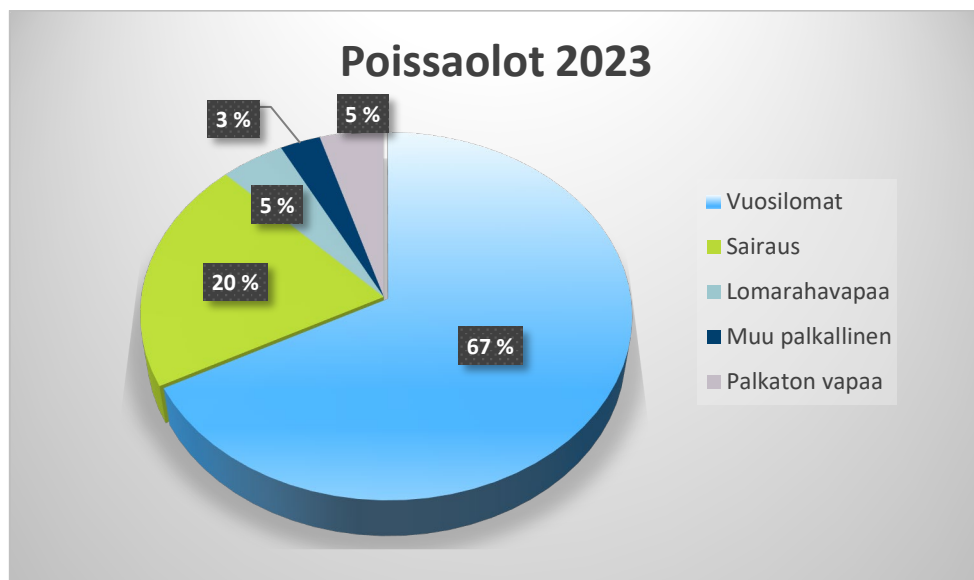
	2023	2022	2021
<b>Palkat ja palkkiot tuloslaskelman mukaan</b>	1 543 207,67	1 571 199,49	1 531 826,37
<b>Henkilöstösivukulut tuloslaskelman mukaan</b>	278 519,13	338 511,84	349 672,25
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	1 821 726,80	1 909 711,33	1 881 498,62

## 7. Työaika ja työpanos

Koko henkilöstö tekee toimistotyöaikaa. Viranhaltijoilla sekä muutamalla toimihenkilöllä on kokonaistyöaika. Henkilökunta tekee pääsääntöisesti etätöitä kolmena päivänä viikossa.

**Vuosina 2023 ja 2022 tehty työaika kalenteri- tai työpäivinä on seuraava:**

	2023	2022
<b>Kalenterivuoden päivät (kaikki v. 2022/2022 kk-palkkaiset palvelussuhteet)</b>	9 009 pv	9 314 pv
<b>lauantait, sunnuntait, arkipyhät</b>	- 2 815 pv	- 2 853 pv
<b>= työpäivät</b>	6 194 pv	6 461 pv
<b>vuosilomapäivät</b>	- 872 pv	- 823 pv
<b>= säännöllinen vuosityöaika työpäivinä</b>	5 322 pv	5 638 pv
<b>palkalliset poissaolot</b>	- 199 pv	- 287 pv
<b>palkattomat poissaolot</b>	- 145 pv	- 113 pv
<b>= tehty säännöllinen vuosityöaika työpäivinä</b>	4 978 pv	5 238 pv



### Sairauspoissaolojen seuranta

Sairauspoissaolot	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1–7 pv	95	-
8–29 pv	37	-
30–59 pv	100	-
60–89 pv	-	-
90–179 pv	-	-
180 ja yli pv	-	-
<b>Yhteensä 232 pv keskimäärin/htv</b>	9,4	
<b>Sairauspoissaoloprosentti</b>		2,6 %
<b>0-päivää sairastaneiden osuus</b>		25,0 %

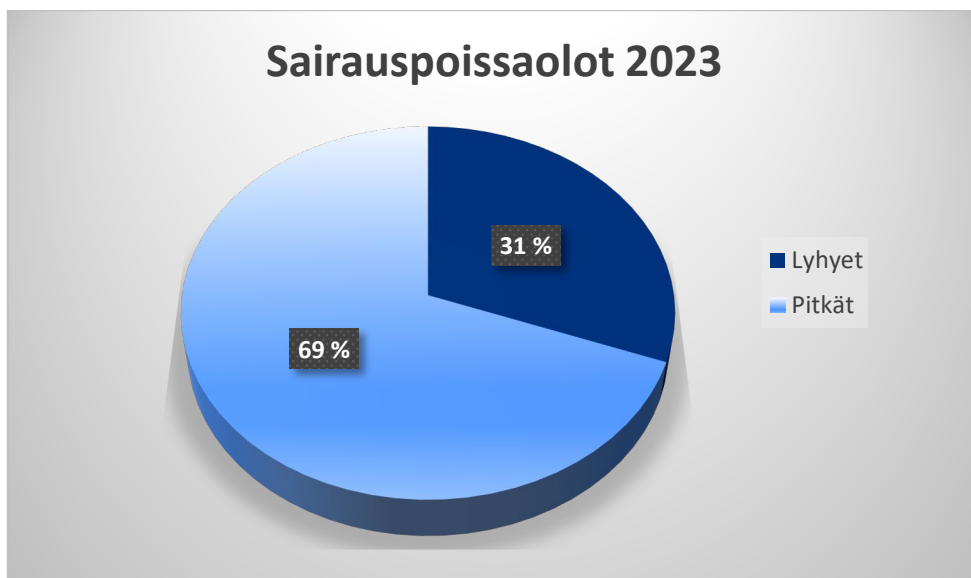
Vuonna 2023 poissaolot sairauden perusteella olivat 232 kalenteripäivää eli keskimäärin 9,4 pv/työntekijä ja vuonna 2022 keskimäärin 13,9 päivää/työntekijä.

Viimeisimmän tilaston mukaan kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden takia vuonna 2022 keskimäärin 20,7 päivää ja 2021 keskimäärin 16,7 päivää.

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

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

## Sairauspoissaolot 2023



Vuonna 2023 läsnäoloprosentti oli 25,0 % eli henkilöitä, joilla ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää.  
Vuonna 2022 läsnäoloprosentti oli 34,5 %.

KYMEN  
LAAKSON  
LIITTO

