



Henkilöstöraportti 2010

Kainuun maakunta -kuntayhtymä



JOHDANTO

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	5
1.1 Palvelussuhteen luonne	5
1.2 Henkilöstön palvelussuhteet tulosalueittain	6
1.3 Yleisimmät ammattiryhmät.....	8
1.4 Henkilöstön määrä sopimusaloittain	9
1.5 Päätoimisuus	10
1.6 Henkilöstön määrä henkilötyövuosina.....	11
1.7 Sukupuolijakauma.....	15
1.8 Henkilöstön ikärakenne.....	16
1.9 Eläkkeelle siirtyminen	19
1.10 Palvelussuhteen kesto	21
1.11 Lähtö- ja tulovaihtuvuus	22
1.12 Verotuskunta	22
1.13 Arviointia	23
2. TYÖAIKA JA TYÖPANOS	24
3. POISSAOLOT.....	25
3.1 Poissaolot työpäivinä	25
3.2 Sairauspoissaolot.....	27
3.3 Poissaolojen palkkakustannukset	29
3.4 Arviointi	29
4. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	30
4.1 Tehtävien vaativuuden arviointi	30
4.2 Henkilöstökustannukset	30
5. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI	32
6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	34
6.1 Osaamisen kehittäminen.....	34
6.2 Henkilöstön täydennyskoulutus.....	34
7. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI.....	36
7.1 Työhyvinvointi	36
7.2 Työterveyspalvelut	40
8 YHTEISTOIMINTA- JA NEUVOTTELUJÄRJESTELMÄ	42
8.1 Yhteistoimintajärjestelmä	42
8.2 Neuvottelujärjestelmä	42
8.3 Työsuojelun yhteistoiminta.....	42
9. HENKILÖSTÖRAPORTIN HYÖDYNTÄMINEN	45
9.1 Yhteistoimintamenettely	45
9.2 Hallitus ja valtuusto	45
9.3 Työpaikkakokoukset	45
9.4 Henkilöstöraportin hyödyntäminen kehittämistyössä	45
10. TUNNUSLUKUJEN SELITYKSET	46

Kuvio 1. Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2010	5
Kuvio 2. Palvelussuhteiden määrä kuukauden lopussa (ilman liikelaitoksia) v. 2007, v. 2008, v. 2009 ja v. 2010	7
Kuvio 3. Henkilöstön määrä sopimusaloittain 31.12.2007, 31.12.2008, 31.12.2009 ja 31.12.2010	9
Kuvio 4. Henkilöstö henkilötyövuosina (HTV 1) v. 2007, v. 2008, v. 2009 ja v. 2010	11
Kuvio 5. Henkilöstön työpanos v. 2007, v. 2008, v. 2009 ja v. 2010	12
Kuvio 6. Palvelussuhteiden määrän vaihtelut kuukausittain henkilötyövuosina (HTV 2) v. 2007, v. 2008, v. 2009 ja v. 2010	14
Kuvio 7. Henkilöstön kehitys henkilötyövuosina (HTV 2) v. 2007, v. 2008, v. 2009 ja v. 2010 ilman liikelaitoksia	15
Kuvio 8. Henkilöstön sukupuoli tulosalueittain 31.12.2010	15
Kuvio 9. Koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2007, 31.12.2008, 31.12.2009 ja 31.12.2010	16
Kuvio 10. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2010	17
Kuvio 11. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2010	18
Kuvio 12. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 55 - 65 -vuotiaat 31.12.2010	18
Kuvio 13. Tulevien vuosien eläkepoistumaennuste vanhuseläkeiän ja työkyvyttömyyseläkeiän mukaan	20
Kuvio 14. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen kesto 31.12.2010	21
Kuvio 15. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen keston prosentuaalinen osuus vuonna 2010 kuntayhtymän palveluksessa olleista	21
Kuvio 16. Henkilöstön verotuskunta 31.12.2010	23
Kuvio 17. Vuosilomien ja eri poissaolosyiden keskinäiset osuudet vuonna 2010	26
Kuvio 18. Kokonaistyöajan jakauma vuonna 2010	26
Kuvio 19. Sairauspäivät henkilöä kohti työpäivinä tulosalueittain vuonna 2010	27
Kuvio 20. Yhdistetty työhyvinvointikysely vuosi 2008 ja 2010, arvoasteikkoraportti kysymykset 1 – 18 Kainuun maakunta –kuntayhtymä	38
Kuvio 21. Yhdistetty työhyvinvointikysely vuosi 2008 ja 2010, arvoasteikkoraportti kysymykset 19 - 30 Kainuun maakunta –kuntayhtymä	39
Kuvio 22. Työhyvinvointikysely vuosi 2010, arvoasteikkoraportti kysymykset 31 - 54 Kainuun maakunta –kuntayhtymä	39
Taulukko 1. Henkilöstön palvelussuhteet tulosalueittain 31.12.2007, 31.12.2008, 31.12.2009 ja 31.12.2010	6
Taulukko 2. Henkilöstön lukumäärä yleisimmissä ammattiryhmissä tilastokeskuksen luokituksen mukaisesti 31.12.2010	8
Taulukko 3. Henkilöstön koko- ja osa-aikaisten palvelussuhteiden perusteet tulosalueittain 31.12.2010	10
Taulukko 4. Henkilöstön osa-aikaisten palvelussuhteiden perusteet tulosalueittain 31.12.2010	10
Taulukko 5. Tehdyn työajan osuus teoreettisesta työajasta v. 2007, v. 2008, v. 2009 ja v. 2010	12
Taulukko 6. Henkilöstö henkilötyövuosina (HTV 2) v. 2007, v. 2008, v. 2009 ja v. 2010	13
Taulukko 7. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä tulosalueittain 31.12.2010	16
Taulukko 8. Henkilöstön eläköityminen ammattiryhmittäin v. 2007, v. 2008, v. 2009 ja v. 2010	19
Taulukko 9. KuEL-eläkkeelle siirtyneiden lukumäärä eläkelajeittain vuosina 2005 - 2010	19
Taulukko 10. KuEL-eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain vuosina 2005 - 2010	20
Taulukko 11. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2010	22
Taulukko 12. Henkilöstön verotuskunta 31.12.2010	22
Taulukko 13. Henkilötyövuodet (HTV 1) ja tehty työaika - koko henkilöstö 2010	24
Taulukko 14. Poissaolot työpäivinä vuonna 2010	25
Taulukko 15. Sairauspoissaolot työpäivinä / henkilötyövuosi v. 2005, v. 2006, v. 2007, v. 2008, v. 2009 ja v. 2010	27
Taulukko 16. Sairauspoissaolojen kappalemäärä keston mukaan vuonna 2010	28
Taulukko 17. Sairauspoissaolot diagnosoituvuudella vuonna 2010 Kainuun Työterveys –liikelaitoksen määräämissä poissaoloissa	28
Taulukko 18. Poissaolojen välittömät kustannukset tulosalueittain vuonna 2010	29
Taulukko 19. Henkilöstökustannukset vuonna 2010	30
Taulukko 20. Lisä- ja ylityökorvaukset v. 2008, v. 2009 ja v. 2010	31
Taulukko 21. Tehdyn työtunnin hinta v. 2009 ja v. 2010	31
Taulukko 22. Rekrytoidut ammattiryhmittäin vuonna 2010	32
Taulukko 23. Varahenkilöstön laskutetut työtunnit henkilötyövuosina (sis. tekstinkäsittelijät) v. 2008, v. 2009 ja v. 2010	33

Taulukko 24. Määräaikaisen henkilöstön työsopimukset v. 2008, v. 2009 ja v. 2010	33
Taulukko 25. Määräaikaisen henkilöstön työsopimukset v. 2009 ja v. 2010 keston mukaan	33
Taulukko 26. Sosiaali- ja terveystoimialan henkilöstön täydennyskoulutuspäivien yhteismäärä sekä täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin koulutuksessa ollutta henkilöä kohti vuonna 2010	35
Taulukko 27. Kainuun maakunta –kuntayhtymän käyttämät työterveyspalvelut vuonna 2010, työterveyshuollossa käynnit	40
Taulukko 28. Kainuun maakunta –kuntayhtymän käyttämät työterveyspalvelut vuonna 2010, työterveyshuollon puhelinpalvelut	40
Taulukko 29. Kainuun maakunta –kuntayhtymän käyttämät työterveyspalvelut vuonna 2010, työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät	41
Taulukko 30. Työtapaturmat ja ammattitaudit vuonna 2010 (lähde: Pohjola, vahinkoluettelo)	44

JOHDANTO

Henkilöstövoimavarat

Vuoden 2010 henkilöstöraportin tunnusluvut antavat kuntayhtymän henkilöstövoimavarojen tilanteesta kokonaisnäkemyksen, jonka perusteella henkilöstön tilaa voidaan arvioida ja suunnata kehittämistoimenpiteitä henkilöstöstrategian painopistealueille organisaation eri tasoilla. Vuoden 2010 aikana kehittämiskohteina erityisesti olivat henkilöstön työkykyisyyden ja työhyvinvoinnin sekä työyhteisöjen toimivuuden edistämiseen tähtäävät toimenpiteet.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2010 lopussa Kainuun maakunta -kuntayhtymän palvelussuhteiden määrä oli 4286, joka oli 188 palvelussuhdetta enemmän kuin vuotta aiemmin. Vakinaisten palvelussuhteiden määrä oli 76,8 % ja määräaikaisen palvelussuhteiden määrä 23,2 % kaikista palvelussuhteista. Kuntayhtymän henkilöstöstä naisia oli 83,2 % ja miehiä 16,8 %. Henkilöstön keski-ikä oli 45,6 vuotta, keski-ikä laski edelliseen vuoteen verrattuna 0,3 vuotta (vuonna 2009 keski-ikä oli 45,9 vuotta). Eläkkeelle siirtyi vuoden 2010 aikana yhteensä 85 henkilöä, eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 60,0 vuotta. Edellisenä vuonna eläkkeelle siirtyneitä oli 88, joiden keski-ikä oli 59,0 vuotta.

Henkilöstön osaaminen

Vuoden 2010 aikana henkilöstön osaamisen kehittämisen koulutuskustannuksiin (koulutuskustannukset eivät sisällä palkkauskustannuksia) käytettiin 1 135 287 euroa ja yhteensä 9747 työpäivää. Osaamisen kehittämiseen käytettiin 0,65 % koko kuntayhtymän henkilöstömenoista. Täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin koulutuksessa ollutta henkilöä kohden vaihteli 1.9 – 8.2 päivään keskiarvon ollessa 4.2 päivää. Tämä on keskimäärin 0.3 päivää enemmän kuin vuonna 2009.

Henkilöstön terveys ja työkyky

Sairauspoissaoloja kertyi keskimäärin 12,2 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaolot kasvoivat edellisestä vuodesta 0,4 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaolojen välittömät palkkakustannukset olivat vuoden 2010 aikana 4 395 850 euroa, jossa lisäystä edelliseen vuoteen verrattuna oli noin 560 000 euroa. Työtapaturmia vuoden 2010 aikana oli yhteensä 278 kappaletta, jotka aiheuttivat 1634 poissaolopäivää ja välittömiä kustannuksia 143 350 euroa sairauspoissaolon palkkakustannuksina. Tapaturmien ja ammattitautien määrä lisääntyi 31:llä vuoteen 2009 verrattuna. Sairauspäivät sen sijaan vähenivät vuoteen 2009 verrattuna 1187 päivällä. Sairausloman kesto per tapaturma ja ammattitauti vähenivät yhdestätoista kuuteen päivään. Työsuojelun ja -turvallisuuden kehittämiseen liittyen työsuojelutarkastuksia toteutettiin 15 kappaletta.

Henkilöstön työajan käyttö

Tehty työaika vuonna 2010 oli 75,5 % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta, joka on säilynyt edellisvuoden tasolla.

Henkilöstökulut

Maksetut palkat ja palkkiot olivat vuonna 2010 yhteensä 140 956 716 euroa, josta kaikkien poissaolojen palkkakustannukset olivat yhteensä noin 21,1 miljoonaa euroa. Työhyvinvointiin panostettiin välittöminä kustannuksina 130 000 euroa, joka jakaantui työyhteisörahaan 60 000 euroa, henkilöstöetuuksiin 60 000 euroa sekä koulutusapurahoihin 10 000 euroa. Työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat yhteensä noin 1 331 028 euroa, joka oli noin 69 700 euroa edellisvuotta vähemmän.

Markku Hämäläinen
henkilöstöjohtaja
Kainuun maakunta –kuntayhtymä

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

1.1 Palvelussuhteen luonne

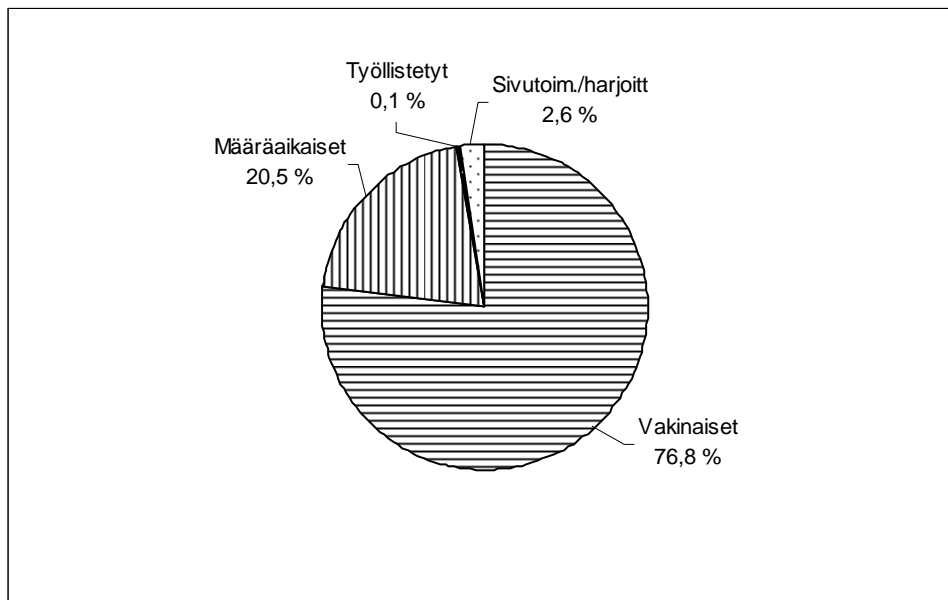
Kainuun maakunta -kuntayhtymässä voimassaolevia palvelussuhteita oli 31.12.2010

- yhteensä 4286, joista
- toistaiseksi voimassa olevia (vakinaisia) 3292, (76,8 %) ja
- määräaikaisia 994, (23,2 %)

Tulosalueittain määräaikaisia palvelussuhteita oli eniten

- terveyden- ja sairaudenhoitopalveluissa 216, (21,7 %)
- vanhuspalveluissa 215, (21,6 %)

Kuvio 1. Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2010



Vuoteen 2009 verrattuna vakinaisten palvelussuhteiden määrä kasvoi 110:llä ja määräaikaisten määrä kasvoi 46:lla. Työllistetyt sekä sivutoimiset/harjoittelijat kasvoivat yhteensä 32:lla. Määräaikaisia palvelussuhteita oli 23,2 % (määräaikaiset, työllistetyt, sivutoimiset, harjoittelijat) kaikista palvelussuhteista, valtakunnallisesti vastaava kunta-alan keskiarvon mukainen suhdeluku vuoden 2009 KT- tilaston mukaan oli 22,4 % (mukana työllistetyt).

1.2 Henkilöstön palvelussuhteet tulosalueittain

Palvelussuhdemäärältään suurimmat tulosalueet olivat

- terveyden- ja sairaanhoitopalvelut 1049, (24,5 %)
- vanhuspalvelut 975, (22,8 %) ja
- perhepalvelut 669, (15,6 %).

Koulutustoimialalla palvelussuhteiden määrä oli 689, (16,1 %).

Taulukko 1. Henkilöstön palvelussuhteet tulosalueittain 31.12.2007, 31.12.2008, 31.12.2009 ja 31.12.2010

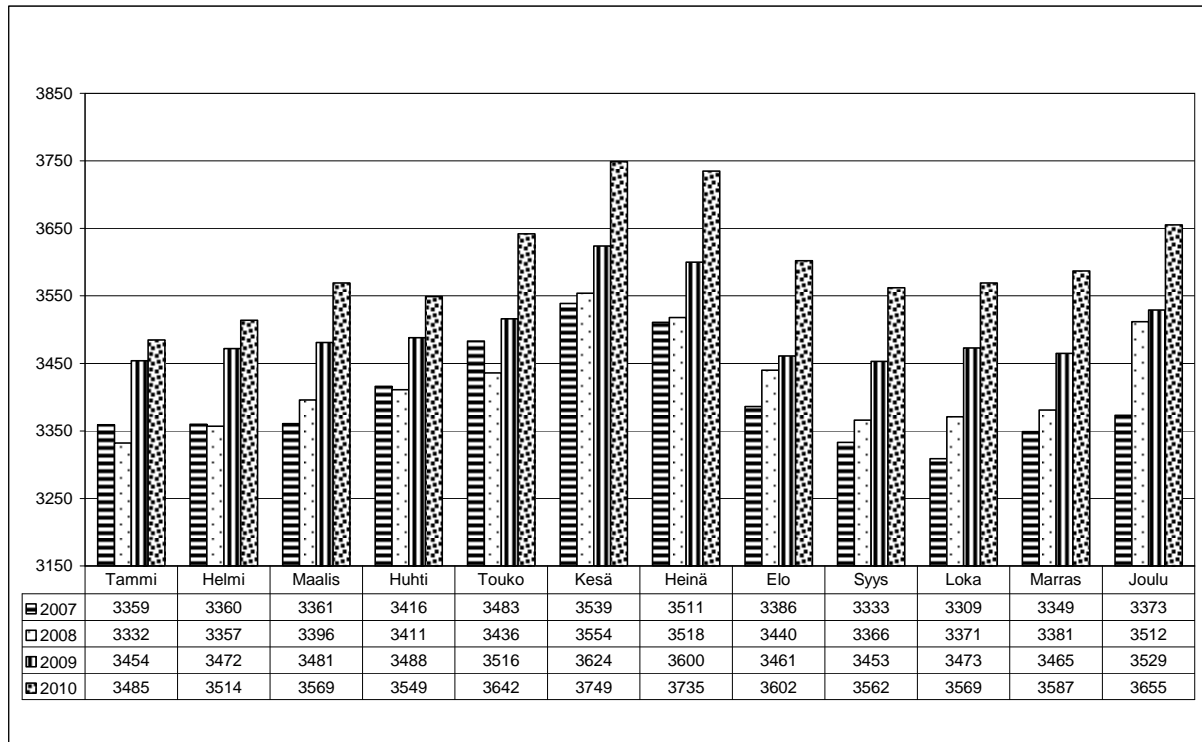
Tulosalue	31.12.2007			31.12.2008			31.12.2009			31.12.2010		
	Vakinainen	Määräaik.	Yhteensä	Vakinainen	Määräaik.	Yhteensä	Vakinainen	Määräaik.	Yhteensä	Vakinainen	Määräaik.	Yhteensä
Maakuntahall.alainen toiminta												
Maakuntahallitus	4	0	4	3	1	4	2	1	3	2	0	2
Suunnittelu ja kehitt.	6	6	12	5	5	10	18	3	21	19	9	28
Yhteiset palvelut	212	24	236	219	22	241	209	21	230	221	23	244
Alueiden käyttö ja hanke	9	2	11	10	1	11	0	0	0	0	0	0
Yhteensä	231	32	263	237	29	266	229	25	254	242	32	274
Sosiaali- ja terveystoimiala												
Soten yhteiset palvelut	105	41	146	105	37	142	114	44	158	125	87	212
Ympäristöterveydenhuolto	35	15	50	36	4	40	39	8	47	39	6	45
Sairaanhoidon palvelut	207	46	253	226	45	271	265	30	295	274	37	311
Terv. ja sair.hoitopalvelut	766	205	971	797	230	1027	804	209	1013	833	216	1049
Perhepalvelut	480	129	609	506	129	635	514	135	649	542	127	669
Vanhuspalvelut	668	209	877	699	242	941	731	197	928	760	215	975
Tutkimus- ja kehittämistoiminta	9	25	34	7	20	27	8	33	41	0	0	0
Yhteensä	2270	670	2940	2376	707	3083	2475	656	3131	2573	688	3261
Koulutustoimiala	121	49	170	119	47	166	106	57	163	103	57	160
Maakunta yhteensä	2622	751	3373	2732	783	3515	2810	738	3548	2918	777	3695
Kainuun ammattopisto	257	154	411	298	150	448	327	168	495	326	203	529
Kainuun Työterveys **)	39	9	48	41	10	51	45	10	55	48	14	62
Liikelaitokset yhteensä	296	163	459	339	160	499	372	178	550	374	217	591
Maakunta ja liikelaitokset yht.	2918	914	3832	3071	943	4014	3182	916	4098	3292	994	4286

Määrällisesti eniten lisäystä vuoteen 2010 verrattuna oli sosiaali- ja terveystoimialalla sosiaali- ja terveystoimen yhteisissä palveluissa yhteensä 54 palvelussuhdetta, mikä johtui organisaation muutoksesta, jossa tutkimus- ja kehittämistoiminta siirrettiin sosiaali- ja terveystoimen yhteisiin palveluihin.

Vanhuspalvelujen palvelussuhteet kasvoivat 47:llä, koska tulosalueella toteutettiin osittainen organisaatiouudistus (kotihoito ja tehostettu kotihoito). Terveyden- ja sairaanhoitopalveluissa oli lisäystä 36 palvelussuhdetta, mikä johtui nopean diagnostiikan yksikön perustamisesta sekä päivystyspoliklinikan toiminnan uudelleen organisoimisesta. Sairaanhoidonpalvelujen tulosalueella lisäystä oli 9 vakinaista palvelussuhdetta, koska osa ensihoidon ja sairaankuljetuksen ostopalvelutoiminoista muutettiin omaksi toiminnaksi. Lisäystä oli myös maakuntahallituksen alaisessa toiminnassa (20 palvelussuhdetta) asiamiespalveluiden siirtyessä vuoden 2010 alusta yhteisiin palveluihin.

Koulutustoimialalla Kainuun ammattopiston palvelussuhteet kasvoivat 34:llä, mikä johtui määräraikaisten tuntiopettajien tarpeen kasvusta.

Kuvio 2. Palvelussuhteiden määrä kuukauden lopussa (ilman liikelaitoksia) v. 2007, v. 2008, v. 2009 ja v. 2010



1.3 Yleisimmät ammattiryhmät

- Kuntayhtymässä oli käytössä 75 eri ammattiryhmää
- Suurin ammattiryhmä oli sairaanhoitajat ym. jossa oli 23,2 % työntekijöistä
- Toiseksi suurin oli perushoitajat, lähihoitajat ym. ammattiryhmä, jossa oli 22,9 % työntekijöistä

Taulukko 2. Henkilöstön lukumäärä yleisimmissä ammattiryhmissä tilastokeskuksen luokituksen mukaisesti 31.12.2010

Ammattiryhmä	Nainen	Mies	Yhteensä
Sairanhoitajat ym.	913	79	992
Perushoitajat, lähihoitajat ym.	890	90	980
Ammattikorkeakoulujen ja ammatill.oppil.opettajat	172	178	350
Sosiaalialan ohjaajat ym.	230	30	260
Lääkärit	92	70	162
Kodinhoitajat, henkilökoht.avustaja	141	4	145
Johdon sihteerit, osastonsihteerit, tk-avustajat ym	140	1	141
Sairaala-, hoito- ja keittiöapulaiset	124	7	131
Peruskoulun ja lukion lehtorit ja tuntiopett.	84	46	130
Sihteerit, palvelu-, toimistosiht. kanslistit ym	102	2	104
Julkisen alan erityisasiantuntijat; projektit, edunvalvonta ym	50	32	82
Ylihoitajat ja osastonhoitajat	71	7	78
Sosiaalialan erityisasiantuntijat	67	9	76
Palkanlaskijat, kassanhoitajat ym	70	2	72
Fysioterapeutit, toimintaterapeutit	48	3	51
Muiden oppilaitosten opettajat ja yksityisopettajat	32	12	44
Hammaslääkärit	31	9	40
Muiden yritysten ja toimintayksiköiden johtajat	18	16	34
Psykologit, psykoterapeutit ja puheterapeutit	30	4	34
Kätilöt	24	0	24
Tietotekniikan tukihenkilöt, operaattorit ym	6	15	21
Muut toimistotyöntekijät	17	3	20

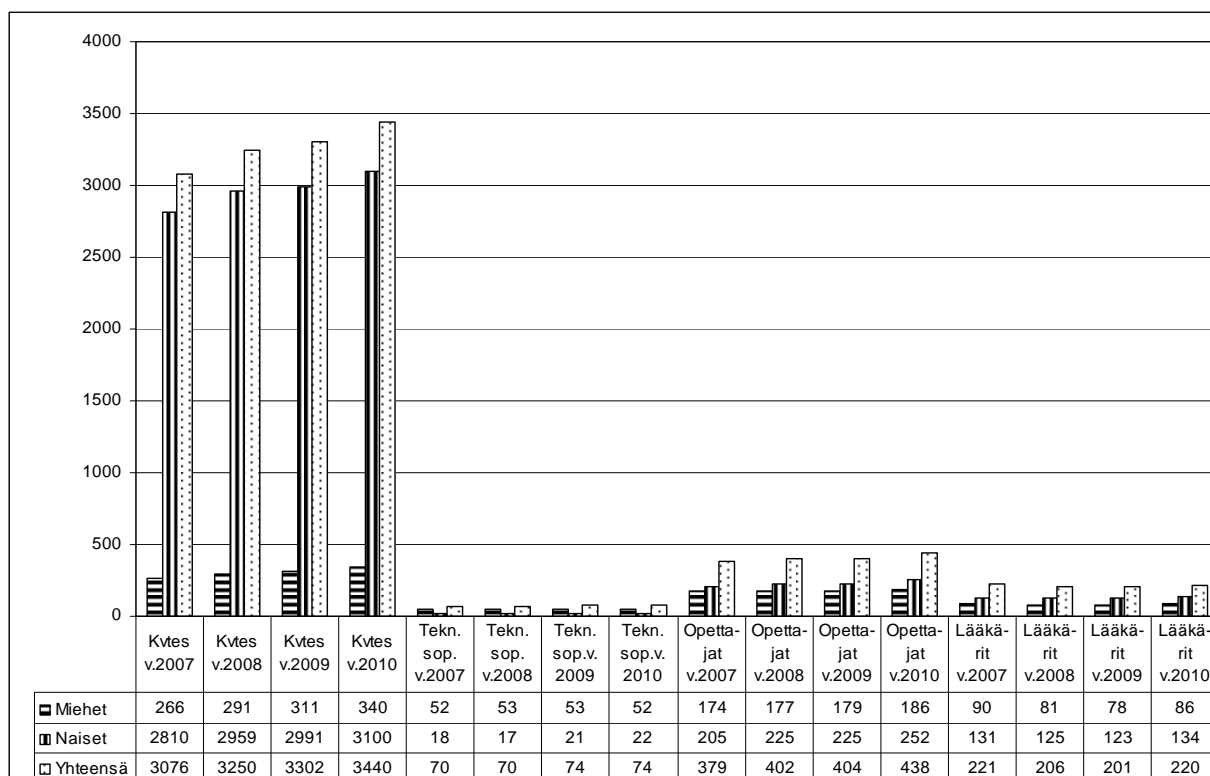
1.4 Henkilöstön määrä sopimusaloittain

Seuraavassa kuviossa on esitetty henkilöstön lukumäärät sopimusaloittain.

Koko henkilöstöstä oli

- KVTES:n piirissä 3440 henkilöä (82,5 %), joista Tehy ry:n -pöytäkirjan piiriin kuuluvia oli 1217 henkilöä.
- OVTES:n piirissä 438 henkilöä (10,5 %) ja
- Teknisten sopimuksessa 74 henkilöä (1,8 %)
- Lääkärisopimuksen piirissä 220 henkilöä (5,3 %)

Kuvio 3. Henkilöstön määrä sopimusaloittain 31.12.2007, 31.12.2008, 31.12.2009 ja 31.12.2010



1.5 Päätoimisuus

- Kokoaikaisia palvelussuhteista oli 3730, (87,0 %).
- Osa-aikaisia palvelussuhteita oli 475, (11,1 %) ja sivutoimisia 81, (1,9 %).

Taulukko 3. Henkilöstön koko – ja osa-aikaisten palvelussuhteiden perusteet tulosalueittain 31.12.2010

Tulosalue	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Sivutoimiset	Yhteensä	v. 2009	Muutos	Muutos%
Maakuntahall.alainen toiminta							
Maakuntahallitus	2			2	3	-1	-33,33
Suunnittelu ja kehitt.	28			28	21	7	33,33
Yhteiset palvelut	232	12		244	230	14	6,09
Yhteensä	262	12	0	274	254	20	7,87
Sosiaali- ja terveystoimiala							
Soten yhteiset palvelut	193	19		212	158	54	34,18
Ympäristöterv.huolto	44	1		45	47	-2	-4,26
Sairaanhoidon palvelut	276	34	1	311	295	16	5,42
Terveyden ja sair.hoitopalvelut	912	137		1049	1012	37	3,66
Perhepalvelut	584	85		669	650	19	2,92
Vanhuspalvelut	871	104		975	928	47	5,06
Tutkimus- ja kehittämistoiminta				0	41	-41	-100,00
Yhteensä	2880	380	1	3261	3131	130	4,15
Koulutustoiminta (lukio)	104	33	23	160	163	-3	-1,84
Maakunta yhteensä	3246	425	24	3695	3548	147	4,14
Kainuun Ammattiopisto	432	41	56	529	495	34	6,87
Kainuun Työterveys	52	9	1	62	55	7	12,73
Liikelaitokset yhteensä	484	50	57	591	550	41	7,45
Maakunta ja liikelaitokset yhteensä	3730	475	81	4286	4098	188	4,59

Vuoteen 2009 verrattuna kokoaikaisten palvelussuhteiden määrä kasvoi 108:lla ja osa-aikaisten palvelussuhteiden määrä kasvoi 36:lla. Sivutoimiset palvelussuhteet olivat pääasiassa koulutus-toimialan tuntiopettajia ja sosiaali- ja terveystoimialalla konsulttilääkäreitä.

Taulukko 4. Henkilöstön osa-aikaisten palvelussuhteiden perusteet tulosalueittain 31.12.2010

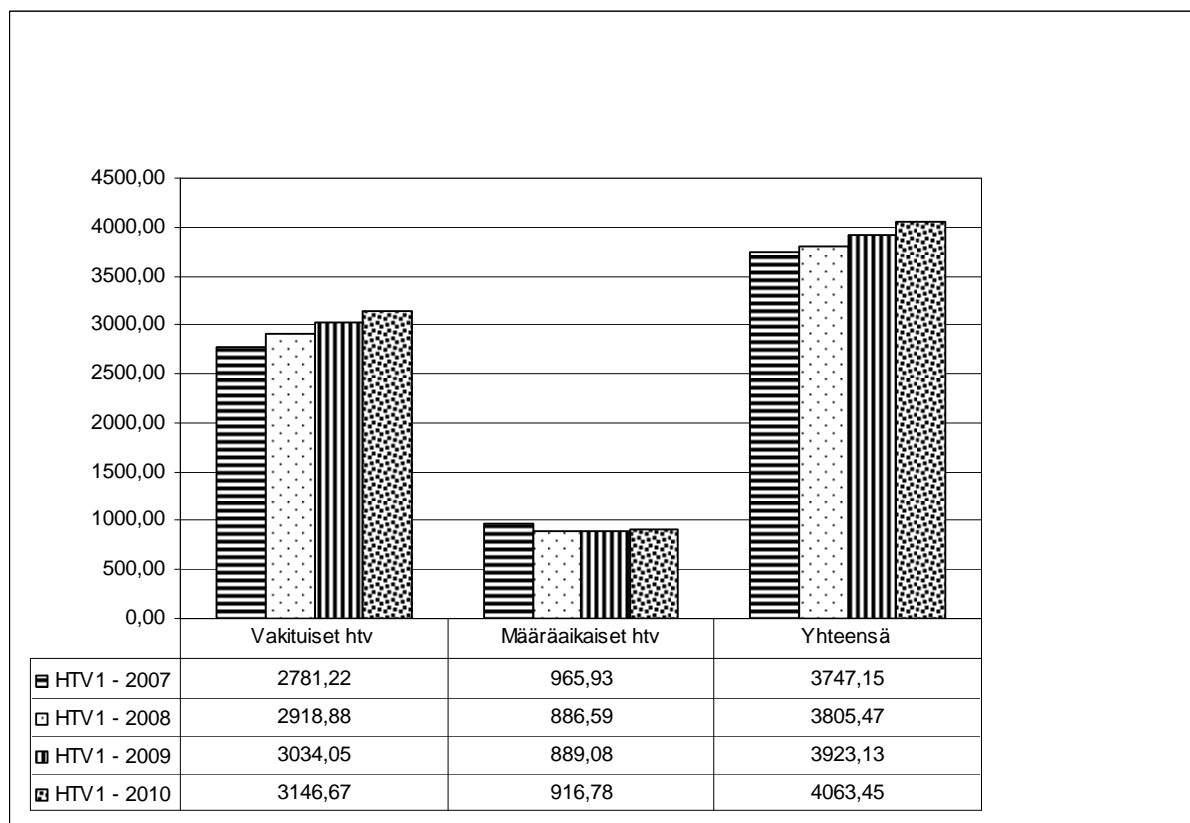
Tulosalue	Osa-aik. virka tai toimi	Osa-aika-eläkeläinen	Osittainen hoitovapaa	Muu omasta pyynnöstä	Yhteensä	v. 2009
Maakuntahall.alainen toiminta						
Maakuntahallitus					0	1
Suunnittelu ja kehitt.					0	0
Yhteiset palvelut	4	6	1	1	12	15
Yhteensä	4	6	1	1	12	16
Sosiaali- ja terveystoimiala						
Soten yhteiset palvelut	6	3	7	3	19	17
Ympäristöterv.huolto				1	1	1
Sairaanhoidon palvelut	13	9	11	1	34	22
Terveyden ja sair.hoitopalvelut	55	38	23	21	137	126
Perhepalvelut	35	27	11	12	85	88
Vanhuspalvelut	40	34	7	23	104	88
Tutkimus- ja kehittämistoiminta					0	3
Yhteensä	149	111	59	61	380	345
Koulutustoiminta (lukio)	20	13			33	27
Maakunta yhteensä	173	130	60	62	425	388
Kainuun Ammattiopisto	7	29		5	41	46
Kainuun Työterveys	3		2	4	9	5
Liikelaitokset yhteensä	10	29	2	9	50	51
Maakunta ja liikelaitokset yhteensä	183	159	62	71	475	439

Osa-aikaisia palvelussuhteita oli yhteensä 475, joista osa-aikaista virkaa/tehtävää hoiti 38,5 %, osa-aika-eläkeläisiä oli 33,5 %, osittaisella hoitovapaalla oli 13,1 % ja omasta pyynnöstä osa-aikaisia oli 14,9 %.

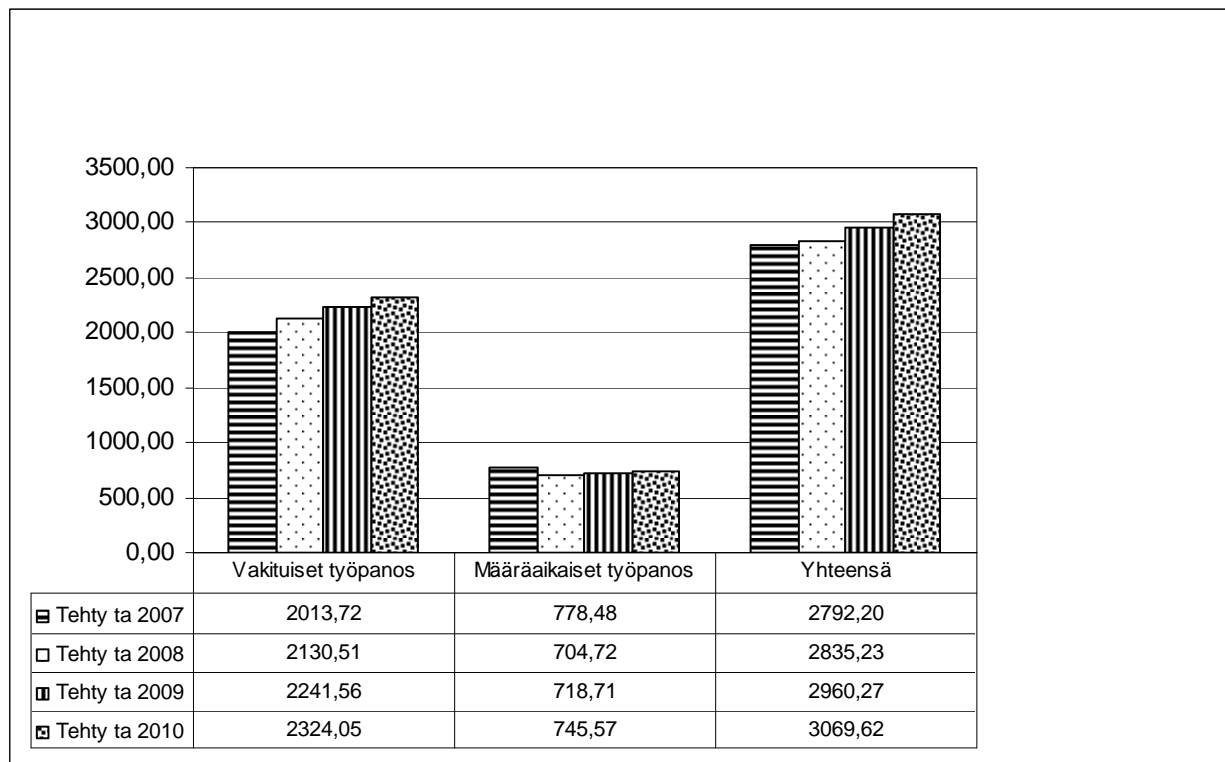
1.6 Henkilöstön määrä henkilötyövuosina

Henkilötyövuotta käytetään yleisesti kuvaamaan työpanosta henkilöiden lukumäärän lisäksi. Osan vuotta voimassa olleet tai osa-aikaiset palvelussuhteet lasketaan henkilötyövuosien kautta vuosi-työntekijöiksi. Henkilötyövuosi sisältää myös harjoittelijoiden ja oppisopimussuhteisten palvelussuhteiden palveluksessa olopäivät vuodesta 2007 lukien. Kuviossa 4 – 5 ja taulukossa 5 on vuodet 2007 – 2009 korjattu vastaamaan vuoden 2010 laskentaa.

Kuvio 4. Henkilöstö henkilötyövuosina (HTV 1) v. 2007, v. 2008, v. 2009 ja v. 2010



Henkilötyövuosi HTV 1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

Kuvio 5. Henkilöstön työpanos v. 2007, v. 2008, v. 2009 ja v. 2010

Tehty työaika = Teoreettinen työaika vähennettynä poissaoloilla ja jaettuna työaikajärjestelmän mukaisella jakajalla

Taulukko 5. Tehdyn työajan osuus teoreettisesta työajasta v. 2007, v. 2008, v. 2009 ja v. 2010

Vuosi	HTV 1	Tehty työaika	%-osuus
v. 2007	3741,15	2792,20	74,6
v. 2008	3805,47	2835,23	74,5
v. 2009	3923,13	2960,27	75,5
v. 2010	4063,45	3069,62	75,5

Henkilötyövuosi HTV 2 = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100).

Tunnusluku kuvaa parhaiten erilaisia henkilöstökustannuksia henkilötyövuotta kohti. Taulukossa 6 henkilötyövuosi sisältää harjoittelijoiden ja oppisopimussuhteisten palvelussuhteiden palveluksessa olopäivät vuodesta 2009 lukien.

Taulukko 6. Henkilöstö henkilötyövuosina (HTV 2) v. 2007, v. 2008, v. 2009 ja v. 2010

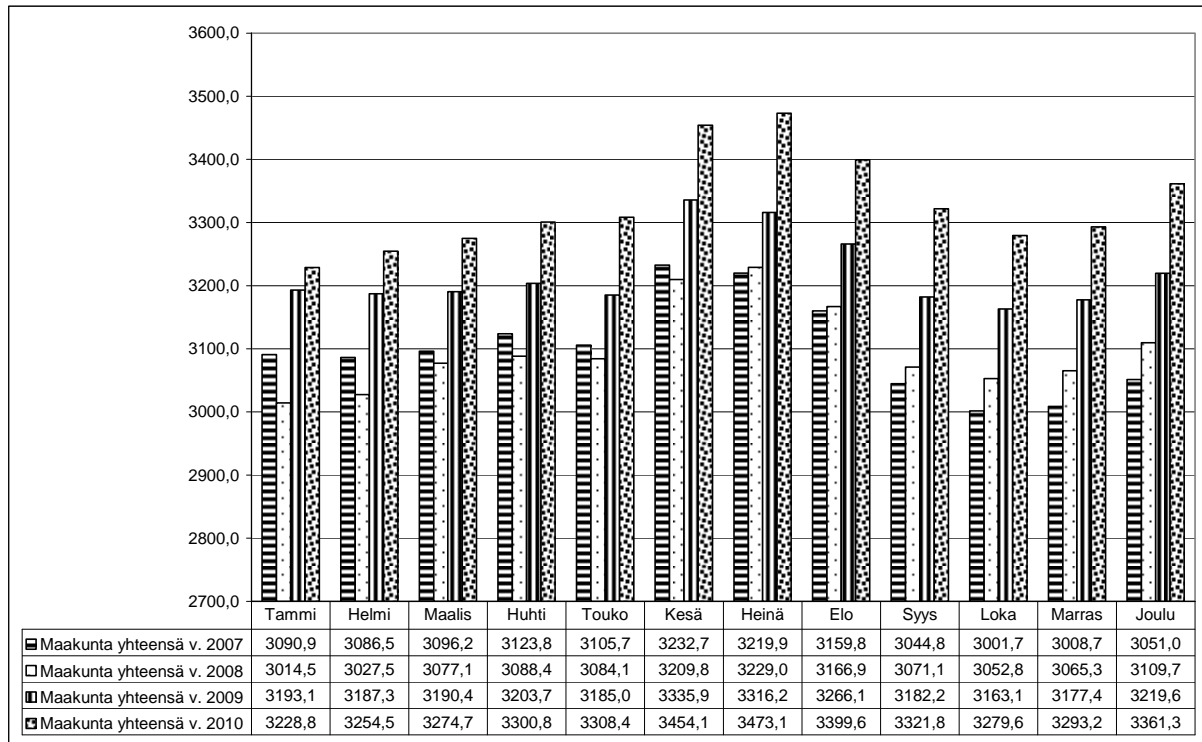
Tulosalue	Tammi-joulukuu 2007 HTV 2	Tammi-joulukuu 2008 HTV 2	Tammi-joulukuu 2009 HTV 2	Tammi-joulukuu 2010 HTV 2	HTV/MÄÄRÄ ERO 10 - 09	Muutos % HTV 2
Maakuntahall. alainen toiminta						
Maakuntahallitus	4,4	4,0	3,5	2,2	-1,3	-37,9
Suunnittelu ja kehittäminen	12,9	10,1	15,9	24,3	8,4	52,8
Yhteiset palvelut	229,2	229,0	216,6	234,0	17,4	8,0
Alueiden käyttö ja hanke	10,6	11,0	4,6	0,0	-4,6	-100,0
Yhteensä	257,2	254,1	240,6	260,5	19,8	8,2
Sosiaali- ja terveystoimiala						
Soten yhteiset palvelut	118,1	125,7	134,1	180,9	46,8	34,9
Ympäristöterveydenhuoto	44,0	38,3	43,6	43,3	-0,3	-0,7
Sairaanhoidon palvelut	234,4	233,5	273,1	285,1	12,0	4,4
Terveyden ja sair.hoitopalvelut	896,4	886,0	899,2	923,2	24,0	2,7
Perhepalvelut	551,9	560,4	582,5	602,0	19,6	3,4
Vanhuspalvelut	806,6	815,5	850,9	879,3	28,5	3,3
Tutkimus- ja kehittämistoiminta	28,7	28,0	36,9	0,0	-36,9	-100,0
Yhteensä	2680,2	2687,3	2820,1	2913,8	93,6	3,3
Koulutustoimiala	172,7	164,9	157,7	155,5	-2,2	-1,4
Maakunta yhteensä	3110,1	3106,3	3218,4	3329,7	111,3	3,5
Kainuun Ammattiopisto	410,9	463,2	478,6	505,4	26,8	5,6
Kainuun Työterveys	41,8	45,3	46,3	49,8	3,6	7,7
Liikelaitokset	452,7	508,5	524,9	555,2	30,3	5,8
Koko organisaatio yhteensä	3562,8	3614,8	3743,3	3884,9	141,6	3,8

Henkilötyövuosi HTV 2 = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

Uusia vakansseja perustettiin vuonna 2010 seuraavasti:

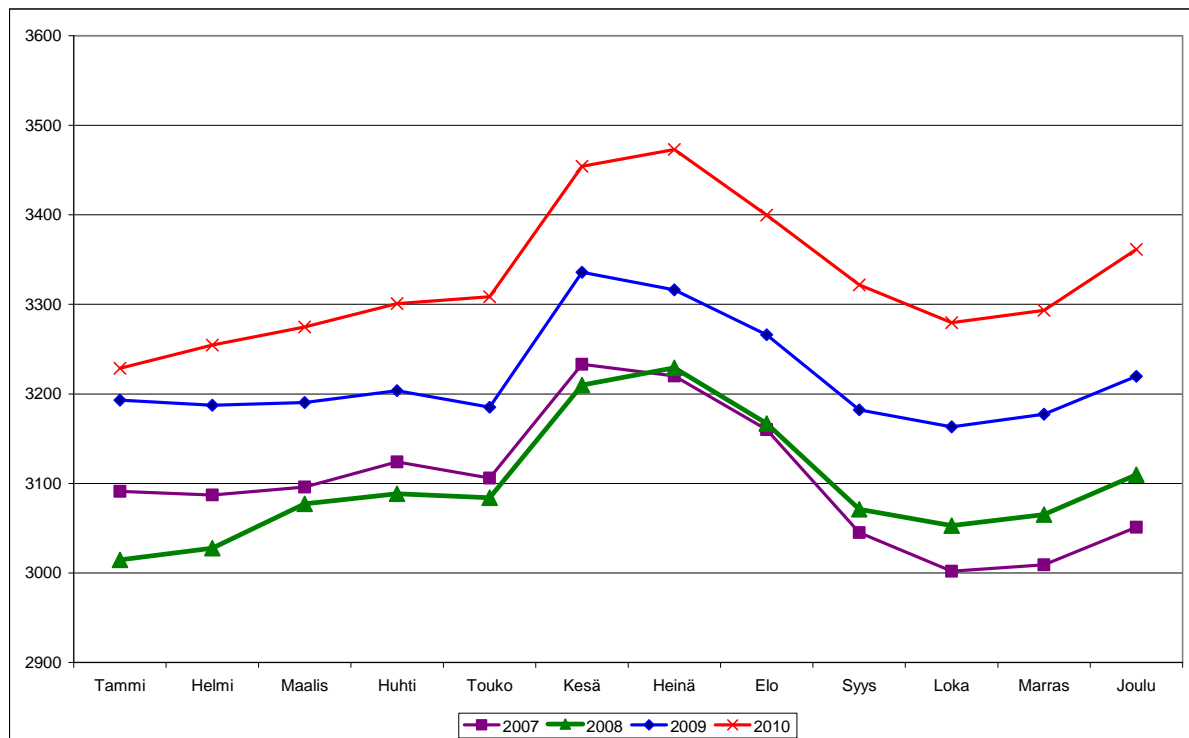
- vanhuspalvelujen tulosalueella 37 vakanssia kotihoitoon ja tehostettuun kotihoitoon,
- perhepalvelujen tulosalueella 33 uutta vakanssia, joista 4 tehtävää oli työllistämistukipaikkojen vakainaistamisia,
- terveyden- ja sairaanhoitopalveluihin 14 vakanssia
- sairaanhoidonpalveluihin 13, joista ensihoitoon ja sairaankuljetukseen 10 tehtävää
- ympäristöterveydenhuoltoon 1 vakanssi ja
- maakuntahallituksen yhteisiin palveluihin 3 vakanssia.

Kuvio 6. Palvelussuhteiden määrän vaihtelut kuukausittain henkilötyövuosina (HTV 2) v. 2007, v. 2008, v. 2009 ja v. 2010



Henkilöstön määrä vaihteli kuukausittain ollen ylimmillään heinäkuussa 3473,1 henkilötyövuotta ja alimmillaan tammikuussa 3228,8 henkilötyövuotta. Kesälomakuukausina tarvittavien sijaisten määrä aiheuttaa henkilöstön määrän kasvun kesäkuukausina.

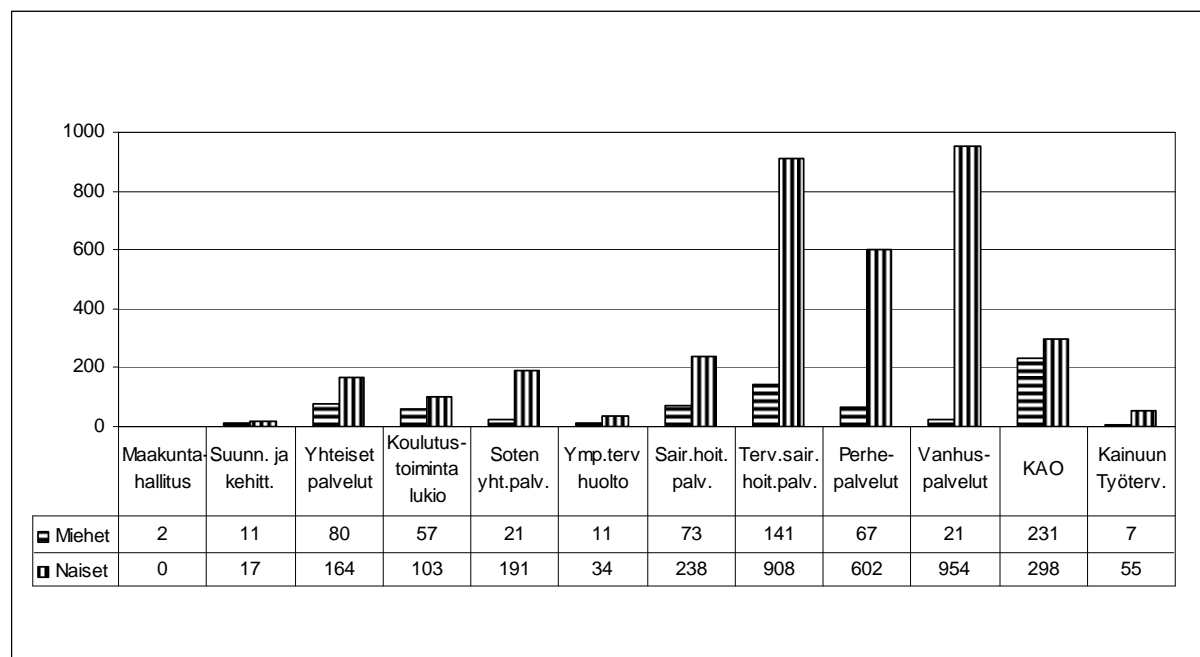
Kuvio 7. Henkilöstön kehitys henkilötyövuosina (HTV 2) v. 2007, v. 2008, v. 2009 ja v. 2010 ilman liikelaitoksia



1.7 Sukupuolijakauma

- Suuri enemmistö henkilöstöstä oli naisia 3564, (83,2 %), kun miehiä oli 722, (16,8 %)
- Suhteellisesti eniten naisia oli vanhuspalveluissa 97,8 % (954)
- Eniten miehiä oli Kainuun ammattiopistolla 43,7 % (231).

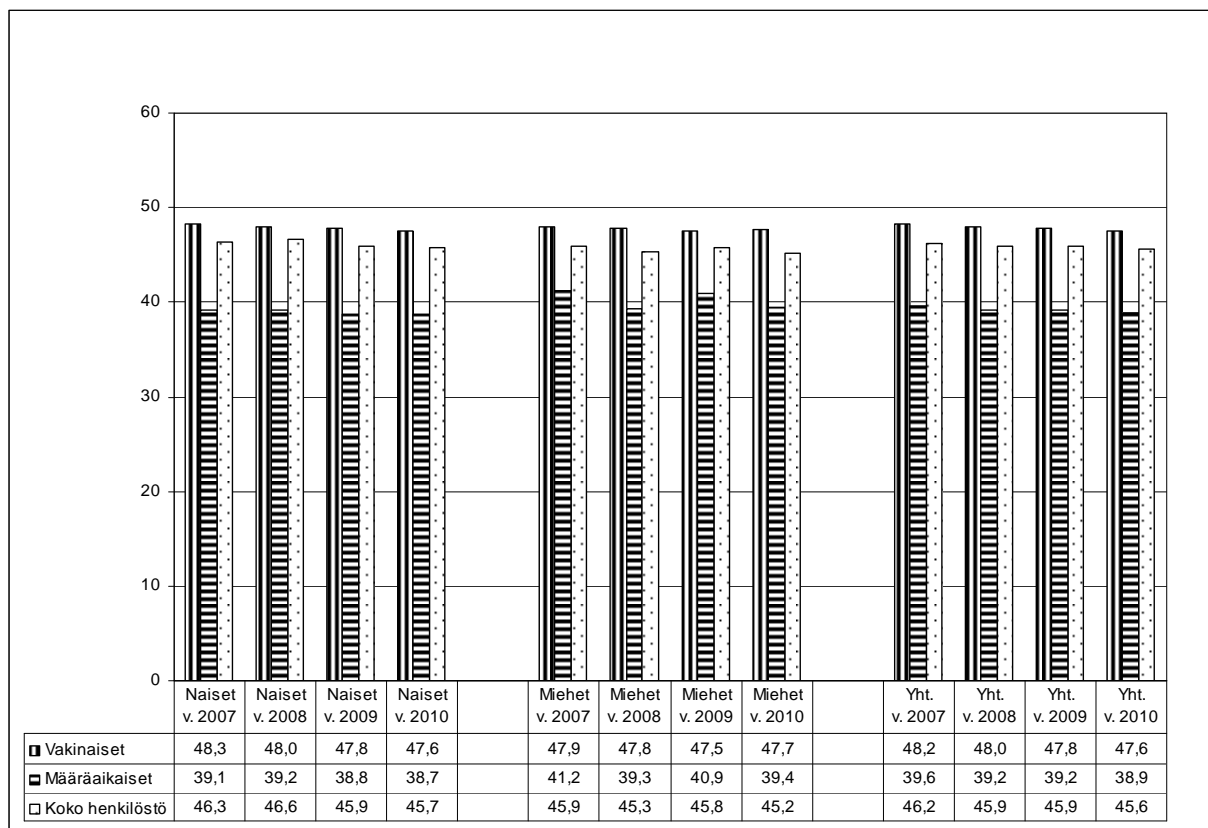
Kuvio 8. Henkilöstön sukupuoli tulosalueittain 31.12.2010



1.8 Henkilöstön ikärakenne

- Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2010 oli 47,6 vuotta
- Määräaikaisten keski-ikä oli 38,9 vuotta ja
- Koko henkilöstön keski-ikä oli 45,6 vuotta

Kuvio 9. Koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2007, 31.12.2008, 31.12.2009 ja 31.12.2010

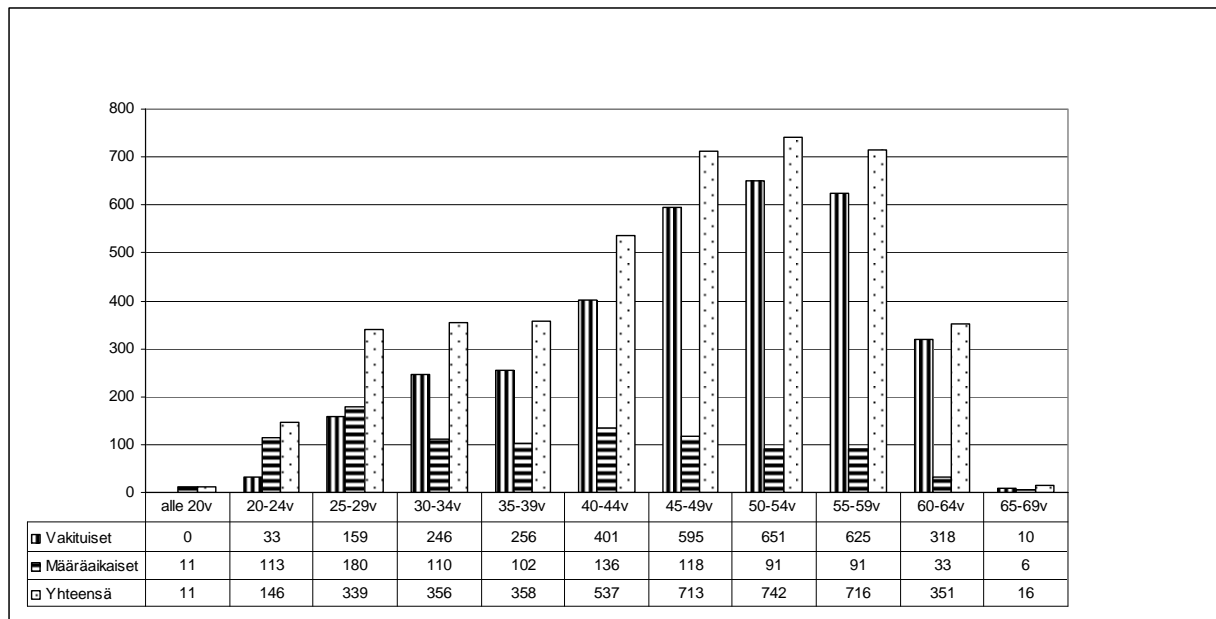


- Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli vakinaisia selvästi alempi
- Henkilöstön keski-ikä on alentunut 0,3 vuotta vuoteen 2009 verrattuna ollen 45,6 vuotta

Taulukko 7. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä tulosalueittain 31.12.2010

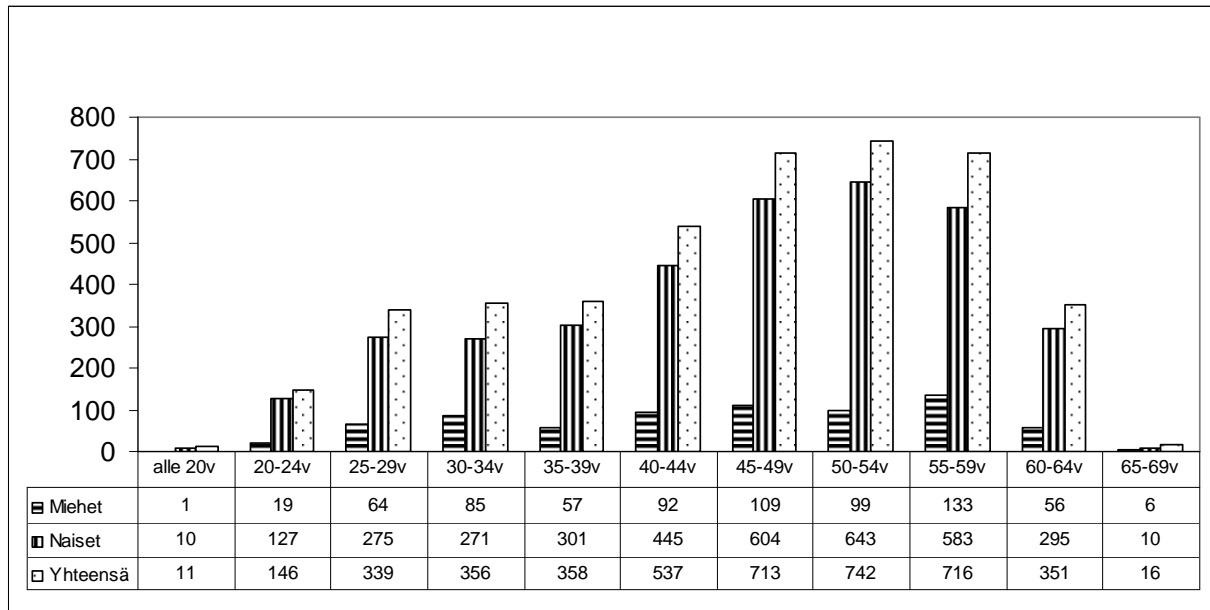
Tulosalue	Miehet	Naiset	Yhteensä
Maakuntahallitus	54,0	-	54,0
Suunnittelu ja kehitt.	54,1	47,2	50,1
Yhteiset palvelut	45,8	51,9	50,0
Koulutustoiminta (lukio)	50,7	48,8	49,3
Soten yhteiset palvelut	48,0	44,9	45,1
Ympäristöterv.huolto	42,8	47,6	46,5
Sairaanhoidonpalvelut	40,1	45,9	44,6
Terveyden ja sair.hoitopalvelut	49,9	47,4	47,7
Perhepalvelut	47,1	47,6	47,6
Vanhuspalvelut	44,5	47,6	47,6
Maakunta yhteensä	46,7	47,6	47,5
Kainuun Ammattiopisto	50,0	48,9	49,4
Kainuun Työterveys	52,4	45,9	46,9
Liikelaitokset yhteensä	50,1	48,4	49,1
Maakunta ja liikelaitokset yhteensä	47,7	47,6	47,6

Kuvio 10. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2010

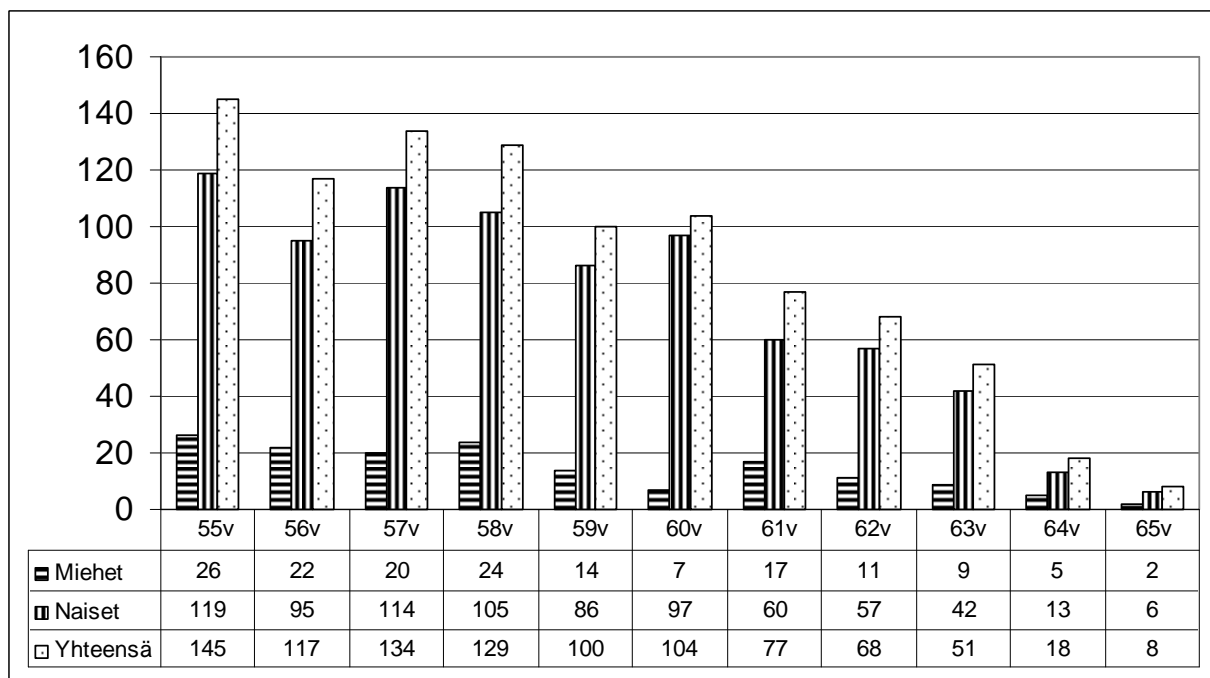


- Vakinaisesta henkilöstöstä vain 192 (5,8 %) oli alle 30 -vuotiaita
- Yli 45 -vuotiaita oli 2199 henkilöä eli 66,8 % vakinaisista
- Vakinaisista suurin yksittäinen ikäluokka oli 50 – 54 -vuotiaat (19,8 %). Seuraavaksi suurimmat olivat 55 - 59 -vuotiaat (19,0 %), 45 – 49 -vuotiaat (18,1 %) ja 40 – 44 -vuotiaat (12,2 %).

Kuvio 11. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2010



Kuvio 12. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 55 - 65 -vuotiaat 31.12.2010



- Vähintään 55 -vuotiaista suurimmat ryhmät olivat 55 -vuotiaat (145 henkilöä) ja 57 -vuotiaat (134 henkilöä).

1.9 Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2010 jäi eläkkeelle 85 sellaista kuntayhtymän palveluksessa olevaa henkilöä, joilla oli voimassaoleva palvelussuhde. Eläkkeelle siirtyneitä oli kolme vähemmän kuin vuonna 2009.

Vuoden 2005 alusta voimaan tulleen eläkelainsäädännön muutoksen myötä kukin voi valita vanhuuseläkeikänsä 63 - 68 vuoden väliltä. Tämän vuoksi eläköitymisen tarkka ennustaminen ei ole mahdollista.

Seuraavassa taulukossa on eläkkeelle siirtyvien määrät keskeisimmissä ammattiryhmissä vuosina 2007 – 2010.

Taulukko 8. Henkilöstön eläköityminen ammattiryhmittäin v. 2007, v. 2008, v. 2009 ja v. 2010

Ammattiryhmä	Lkm 2007	Lkm 2008	Lkm 2009	Lkm 2010
Lääkärit	3	2	2	
Hammaslääkärit		5		
Peruskoulun ja lukion lehtorit ja tuntio	6	3	10	2
Ammattikorkeakoulujen ja ammatill.oppil.	6	12	3	4
Julkisen alan erityisasiantuntijat	2		2	
Sosiaalialan erityisasiantuntijat			2	3
Ylihoitajat ja osastonhoitajat		3	4	
Sairaanhoitajat ym.	16	14	15	18
Johdon sihteerit, osastonsihteerit ym.	5	2	5	3
Sihteerit, palvelu-, toimistosiht. kanslistit ym		6	4	4
Sosiaalialan ohjaajat ym.	2	5	4	2
Palkanlaskijat, kassanhoitajat ym	4			5
Perushoitajat, lähihoitajat ym.	16	22	21	23
Kodinhoitajat, henkilökoht.avustajat ym.	7	7	8	3
Teollisuuskoneasentajat ja korjaajat	4			
Sairaala-, hoito- ja keittiöapulaiset	4	3		6
Lastenhoitotyöntekijät			2	
Kiinteistöhuoltomiehet				2
Kokit, keittäjät ja kylmäköt				2
Muut ammattiryhmät yht.	11	9	6	8
Lukumäärä yht.	86	93	88	85

Taulukko 9. KuEL-eläkkeelle siirtyneiden lukumäärä eläkelajeittain vuosina 2005 – 2010 (tilastossa mukana kaikki, joilla on ollut palvelussuhde Kainuun maakunta –kuntayhtymään, myös omais- ja perhehoitajat)

Vuosi	Vanhuuseläke	Työkyvyttömyyseläke	Kuntoutustuki	Osatyökyvyttömyyseläke	Työttömyyseläke	Yhteensä
2005	38	5	16	10	4	73
2006	55	14	20	19	5	113
2007	41	17	10	28	10	106
2008	74	21	17	21	14	147
2009	49	18	11	25	15	118
2010	74	11	22	20	6	133

Vuonna 2010 työkyvyttömyyden takia ennenaikaisille eläkkeelle siirtyneet aiheuttivat varhe-maksuja 1 577 000 euroa.

Taulukko 10. KuEL-eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain vuosina 2005 – 2010

Vuosi	Vanhuus-eläke	Työkyvyttömyyseläke	Kuntoutustuki	Osatyökyvyttömyyseläke	Työttömyyseläke	Yhteensä	Valtakunn. keski-ikä
2005	61,3	56,4	49,6	56,5	60,0	57,7	58,4
2006	61,8	57,6	50,6	55,4	60,2	58,2	58,3
2007	63,0	58,3	54,1	55,5	60,4	59,2	58,6
2008	62,4	57,0	49,7	53,3	60,2	58,7	58,7
2009	62,7	58,9	48,2	55,7	60,3	59,0	59,4
2010	63,3	58,1	53,6	55,8	60,8	60,0	60,0

Taulukossa on KuEL – eläkkeelle siirtyneiden Kainuun maakunta –kuntayhtymän henkilöstön / valtakunnallisesti keski-ikä eläkelajeittain vuosina 2005 - 2010 (Lähde: Kuntien eläkevakuutuksen tilastotiedot). Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on noussut 2,3 vuodella vuodesta 2005 vuoteen 2009 verrattuna.

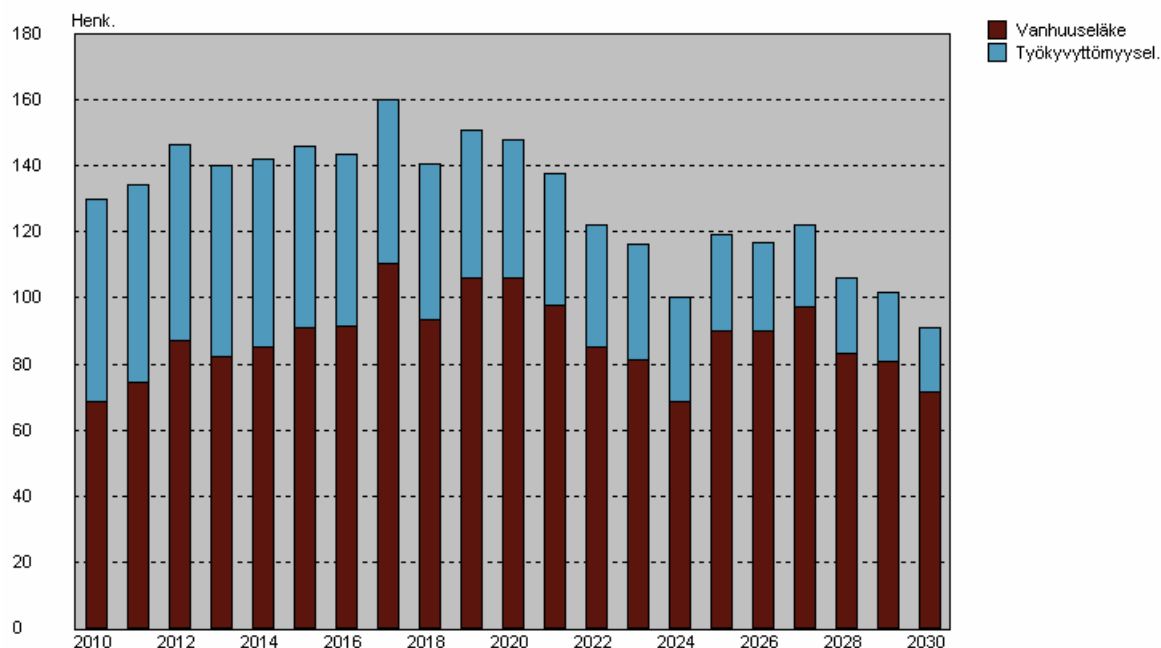
Seuraavassa kaaviossa on Kainuun maakunta –kuntayhtymän eläkepoistumaennuste vuosina 2010 – 2030. (Lähde: Kuntien eläkevakuutuksen tilastotiedot).

Kuvio 13. Tulevien vuosien eläkepoistumaennuste vanhuuseläkeiän ja työkyvyttömyyseläkeiän mukaan



Kunta-alan eläkepoistuma

Kainuun maakunta -ky
2010-2030
Henk.



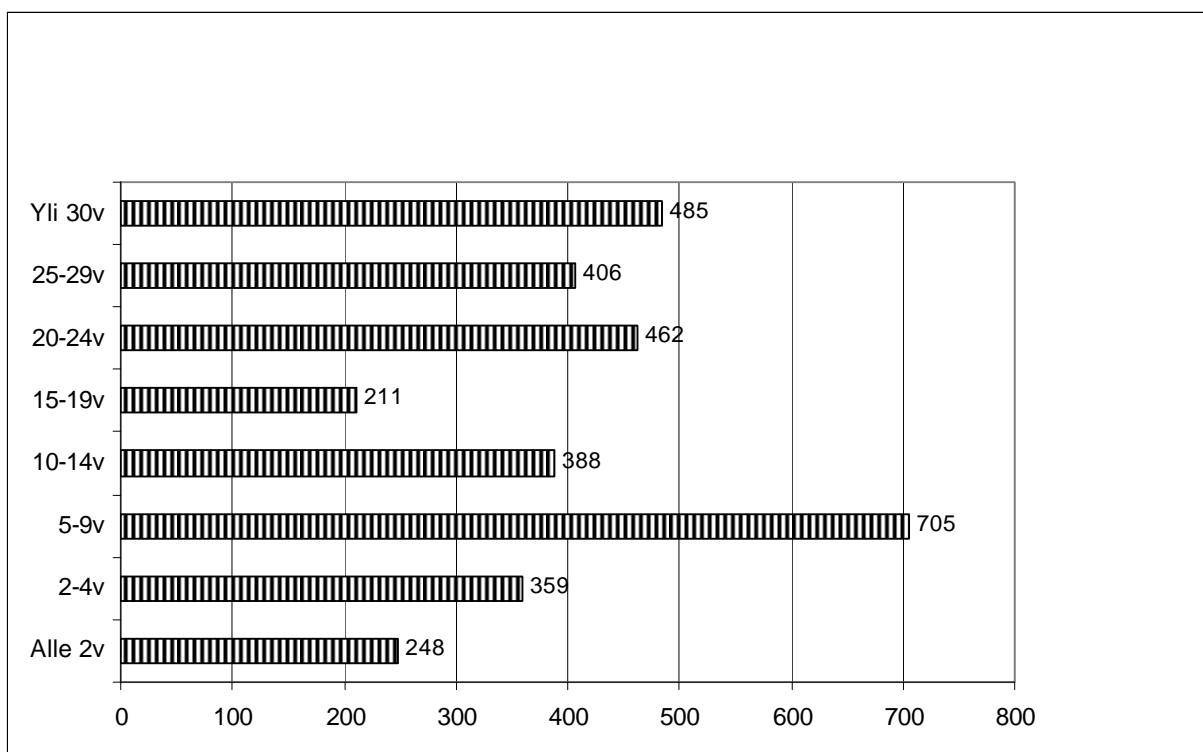
Kainuun eläkepoistuman arvio on 8 % suurempi kuin koko maan eläkepoistuma vuosina 2010 – 2030. Ammattialoittain sosiaalialan eläkepoistuma on peräti 14 % suurempi kuin koko maan sosiaalialan eläkepoistuma ja sivistysalan eläkepoistuma on 10 % suurempi kuin koko maan sivistysalan eläkepoistuma. Suurin selittävä syy tähän on Kainuun maakunta –kuntayhtymän henkilöstön ikärakenne.

Vanhuuseläkkeen lisäksi toinen pääasiallinen reitti eläkkeelle on sairauteen perustuva eläke, työkyvyttömyyseläke. Työkyvyttömyyden riski voidaan ennustaa aikaisempien vuosien toteutuneen kehityksen perusteella ikä- ja ammattiryhmittäin sekä alueellisesti.

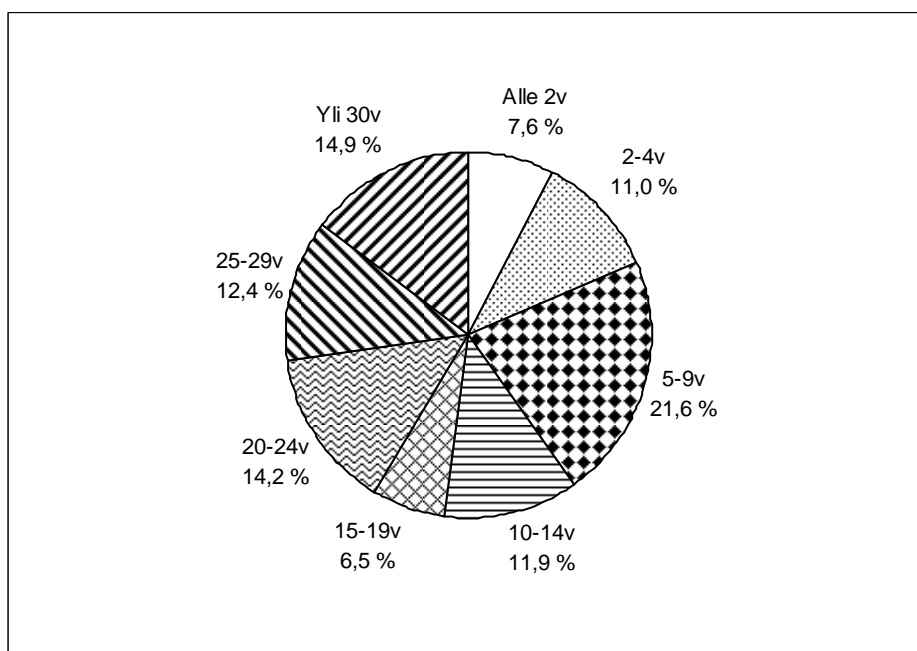
1.10 Palvelussuhteen kesto

- Kainuun maakunta -kuntayhtymän palvelukseen siirtynyt vakinainen henkilökunta oli ollut Kainuun kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa keskimäärin 16,1 vuotta.
- Suurin ryhmä 705 henkilöä oli se, jonka palvelussuhteen kesto on 5 - 9 vuotta ja seuraavaksi suurin 485 henkilöä yli 30 vuotta palvelleet.

Kuvio 14. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen kesto 31.12.2010



Kuvio 15. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen keston prosentuaalinen osuus vuonna 2010 kuntayhtymän palveluksessa olleista



1.11 Lähtö- ja tulovaihtuvuus

Vakinaisen henkilökunnan lähtö- ja tulovaihtuvuus vuoden 2010 aikana on esitetty palveluksesta eronneiden (mukaan lukien kuolleet mutta ei eläköityneet) ja palvelukseen tulleiden lukumääränä. Lisäksi on laskettu lähtö- ja tulovaihtuvuusprosentit suhteuttamalla em. lukumäärät vuoden lopun vakinaisen henkilökunnan lukumäärään.

Taulukko 11. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2010

Vaihtuvuus 2010	Lukumäärä	Vaihtuvuus
Tulleet	158	4,8 %
Lähteneet	75	2,3 %

Kuudennen toimintavuoden aikana (v. 2010) lähtövaihtuvuus (75 henkilöä) oli lisääntynyt 12 henkilöllä viidennen toimintavuoden (v. 2009) lähtövaihtuvuuteen (63 henkilöä). Tulovaihtuvuus (158 henkilöä) oli myös lisääntynyt viime toimintavuoden tulovaihtuvuudesta (117 henkilöä) 3,5 %.

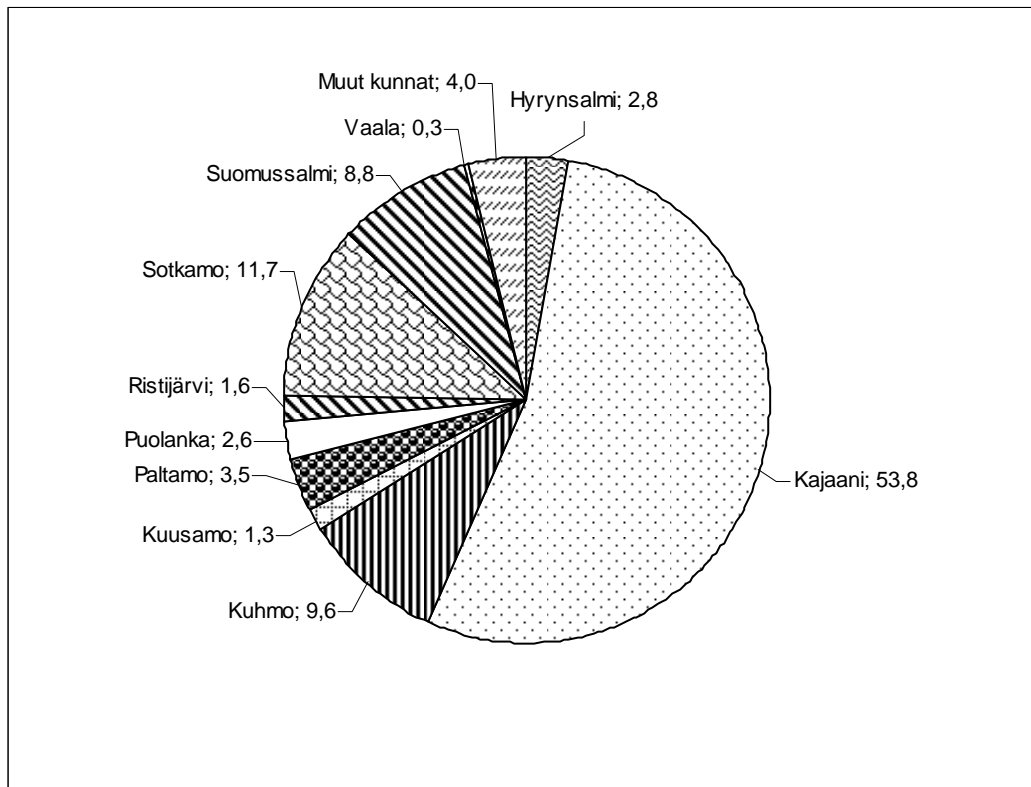
1.12 Verotuskunta

Eniten veronmaksajia oli Kajaanissa (53,8 %), seuraavaksi eniten Sotkamossa (11,7 %) ja Kuhmossa (9,6 %). Kainuun ulkopuolelle veronsa maksavia oli 4,0 %.

Taulukko 12. Henkilöstön verotuskunta 31.12.2010

Verotuskunta	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	% henkilöstöstä
Hyrnsalmi	89	31	120	2,8
Kajaani	1832	471	2303	53,8
Kuhmo	290	123	413	9,6
Kuusamo	42	14	56	1,3
Paltamo	122	27	149	3,5
Puolanka	87	26	113	2,6
Ristijärvi	55	15	70	1,6
Sotkamo	396	105	501	11,7
Suomussalmi	289	88	377	8,8
Vaala	7	4	11	0,3
Muut kunnat	83	88	171	4,0
Yhteensä	3292	992	4284	100,0

Kuvio 16. Henkilöstön verotuskunta 31.12.2010



1.13 Arviointia

- Kuntayhtymän palveluksessa olevan vakinaisen ja määräaikaisen henkilökunnan suhde oli pääosiltaan kunta-alan keskiarvojen mukainen (v. 2009 kunta-alan henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan: vakinaisia 77,6 %, määräaikaisia 21,0 %, työllistettyjä 1,4 %).
- Vakinaisen henkilökunta oli ollut Kainuun kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa pitkään keskimäärin 16,1 vuotta.
- Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä (47,6 vuotta) oli melkein sama kuin kunta-alalla keskimäärin (v. 2009 47,5 vuotta). Kainuun maakunta – kuntayhtymässä vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli alentunut 0,2 vuotta vuoteen 2009 verrattuna.
- Kokoaikaisten osuus 87,0 % henkilökunnasta noudatti maan keskiarvoja (v. 2009 83,8 %)
- Eläkkeelle jääneiden suuri osuus 53,1 % koko poistumasta (85) vaikuttaa toiminnan suunnitteluun ja rekryointitarpeeseen. Eläköityvien määrä kasvaa aina vuoteen 2017 saakka.
- Kainuun eläkepoistuman arvio on 8 % suurempi kuin koko maan eläkepoistuma vuosina 2010 – 2030. Ammattialoittain sosiaalialan eläkepoistuma on peräti 14 % suurempi kuin koko maan sosiaalialan eläkepoistuma ja sivistysalan eläkepoistuma on 10 % suurempi kuin koko maan sivistysalan eläkepoistuma. Suurin selittävä syy tähän on Kainuun maakunta – kuntayhtymän henkilöstön ikärakenne.

2. TYÖAIKA JA TYÖPANOS

Työpanos saadaan seuraavalla laskentakaavalla: kalenterivuoden päivät vähennettynä lauantaille, sunnuntaille ja työaika lyhentävillä arkipyhillä = teoreettinen säännöllinen vuosityöaika, josta vähennetään vuosilomapäivät, palkalliset ja palkattomat poissaolot = tehty säännöllinen vuosityöaika. Työpanokseen sisältyvät harjoittelijoiden ja oppisopimussuhteisten palvelussuhteiden palveluksessa olopäivät.

- Vuonna 2010 tehtiin yhteensä 4063,44 henkilötyövuotta (HTV 1).
- Kun poissaolot vähennettiin pois henkilötyövuosista, tehdyksi työajaksi jäi 3069,62 työvuotta (75,5 %).
- Henkilötyövuosien määrä vuosina 2009 - 2010 kasvoi 140,16 työvuodella (3,6 %) ja tehty työaika kasvoi 109,35 työvuodella (3,7 %).
- Prosentuaalinen tehty työaika kasvoi noin 0,10 % edellisestä vuodesta.

Taulukko 13. Henkilötyövuodet (HTV 1) ja tehty työaika – koko henkilöstö 2010

Tulosalue	Henkilötyövuodet 2010	Henkilötyövuodet 2009	Tehty työaika 2010	Tehty työaika 2009	% 2010	% 2009
Maakuntahall. alainen toiminta						
Maakuntahallitus	2,16	2,87	1,84	2,48	85,19	86,41
Suunnittelu ja kehitt.	24,78	21,02	20,82	17,55	84,02	83,49
Yhteiset palvelut	239,38	220,85	189,76	176,98	79,27	80,14
Yhteensä	266,32	244,74	212,42	197,01	79,76	80,50
Sosiaali- ja terveystoimiala						
Soten yhteiset palvelut	191,65	144,51	149,65	110,80	78,09	76,67
Ympäristöterv.huolto	46,38	46,63	34,92	35,73	75,29	76,62
Sairaanhoidonpalvelut	297,61	285,88	232,84	225,92	78,24	79,03
Terveyden ja sair.hoitopalvelut	981,62	955,17	751,13	728,64	76,52	76,28
Perhepalvelut	626,9	614,32	484,98	475,03	77,36	77,33
Vanhuspalvelut	917,16	889,18	705,36	687,96	76,91	77,37
Tutkimus- ja kehittämistoiminta		36,75		31,05		84,49
Yhteensä	3061,32	2972,44	2358,88	2295,13	77,05	77,21
Koulutustoiminta lukio	160,06	163,71	86,37	86,96	53,96	53,12
Maakunta yhteensä	3487,7	3380,89	2657,67	2579,10	76,20	76,28
Kainuun Ammattiopisto	521,68	491,66	371,88	344,33	71,29	70,03
Kainuun Työterveys	54,07	50,74	40,07	36,84	74,11	72,61
Liikelaitokset yhteensä	575,75	542,40	411,95	381,17	71,55	70,27
Maakunta ja liikelaitokset yhteensä	4063,45	3923,29	3069,62	2960,27	75,54	75,45

Henkilötyövuosi HTV 1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

Tehty työaika = Teoreettinen työaika vähennettynä poissaoloilla ja jaettuna työaikajärjestelmän mukaisella jakajalla

Tehty työaika % = Tehty työaika %:na teoreettisesta työajasta

3. POISSAOLOT

Poissaolopäivät on esitetty taulukossa 14 työpäivinä. Poissaolojen määrä on suhteutettu henkilötyövuosiin alarivillä. Sairauslomissa eivät ole mukana tapaturmat ja kuntoutustuet. Perhevapaisiin sisältyvät äitiysvapaa, erityisäitiysvapaa, isyysvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa. Ryhmään ”muut” sisältyvät mm. sädelomat ja aktiivivapaat, toisen tehtävän hoito jne.

Poissaoloja kuvaavissa luvuissa on huomattava, että koulutustoimialalla vuosilomaoikeus on noin 65 %:lla opettajakunnasta ja että kesäkeskeytysten osuutta ei ole otettu huomioon poissaoloissa.

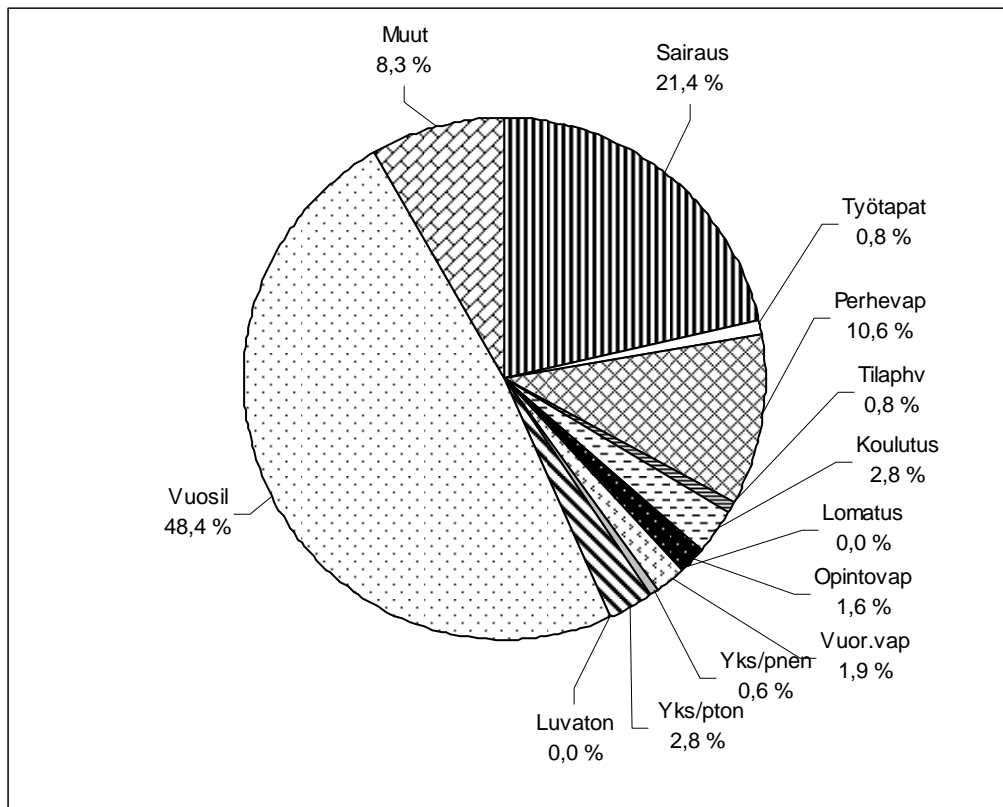
3.1 Poissaolot työpäivinä

- eri syistä tapahtuneita poissaoloja kertyi kaikkiaan 231 668 työpäivää (915,68 henkilötyövuotta)
- pelkästään vuosilomiin kului 112 089 työpäivää (443,04 henkilötyövuotta). Henkilötyövuosista niiden osuus oli 10,9 %.
- sairauslomia oli yhteensä 49 506 työpäivää (195,68 henkilötyövuotta)

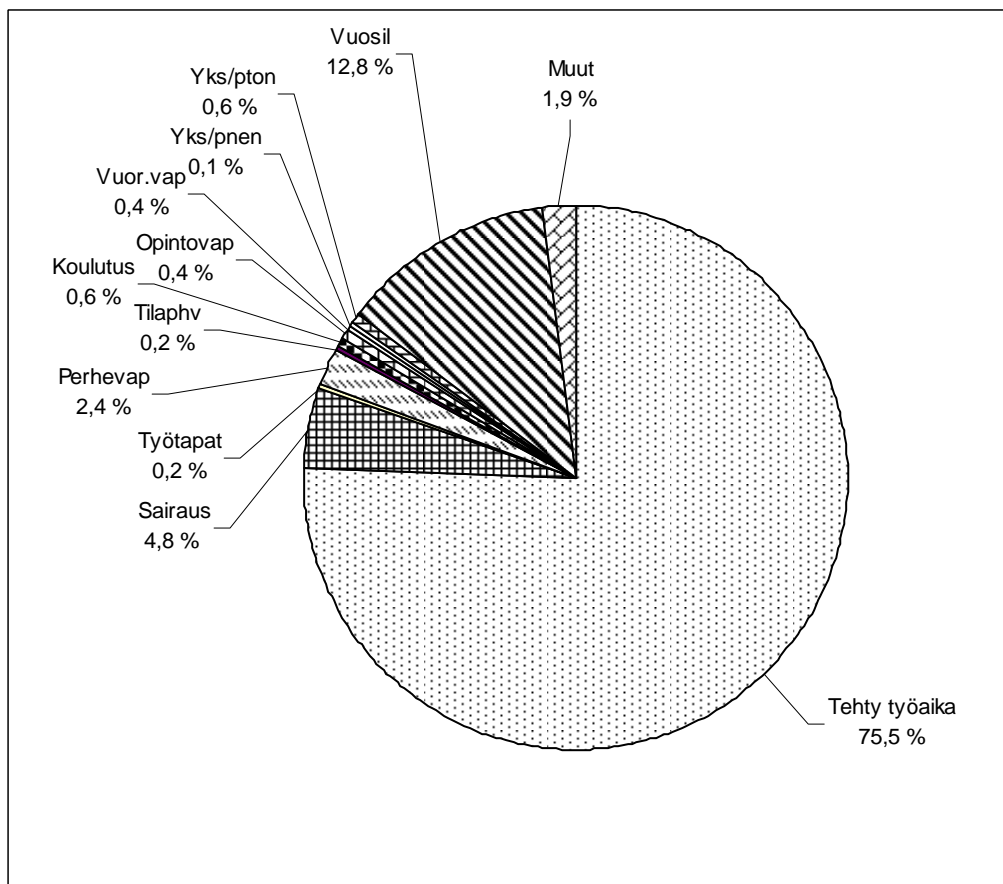
Taulukko 14. Poissaolot työpäivinä vuonna 2010

Tulosalue	Sairaus	Työtapat	Perhevap	Tilaphv	Koulutus	Opintovap	Lomatus	Vuor.vap	Yks/pnen	Yks/pton	Luvaton	Vuosil	Muut	Yhteensä
Maakuntahallinnallinen toiminta														
Maakuntahallitus	3	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	70	52	132
Suunnittelu ja kehitt.	223	0	248	14	23	0	0	0	1	53	0	606	522	1 690
Yhteiset palvelut	2 729	49	477	66	262	210	0	584	58	75	0	8 469	976	13 955
Yhteensä	2 955	49	725	80	292	210	0	584	59	128	0	9 145	1 550	15 777
Sosiaali- ja terveystoimiala														
Soten yhteiset palvelut	2014	64	1681	169	328	82	0	21	40	503	0	5030	1293	11 225
Ympäristöier.v.huolto	282	4	680	7	114	0	0	0	1	119	0	1408	438	3 053
Sairaanhoitopalvelut	3 804	70	2 403	253	343	787	0	0	93	543	0	8 857	692	17 845
Terveyden ja sair.hoitopalvelut	11 159	365	7 840	512	1 428	1 346	0	1 033	290	2 161	1	30 054	5 659	61 848
Perhepalvelut	7 728	461	4 184	429	981	115	0	629	556	1 517	0	20 477	1 859	38 936
Vanhuspalvelut	17 057	561	4 119	330	197	548	0	1 804	279	952	1	26 821	2 885	55 554
Yhteensä	42 044	1 525	20 907	1 700	3 391	2 878	0	3 487	1 259	5 795	2	92 647	12 826	188 461
Koulutustoiminta (lukio)	676	11	538	29	229	50	0	64	7	91	1	724	1 464	3 884
Maakunta yhteensä	45 675	1 585	22 170	1 809	3 912	3 138	0	4 135	1 325	6 014	3	102 516	15 840	208 122
Kainuun Ammattiopisto	3192	180	1851	79	2368	338	0	249	53	398	0	7962	2933	19 603
Kainuun Työterveys	639	0	455	20	281	345	0	0	50	119	0	1611	423	3 943
Maakunta ja liikelaitokset yht.	49 506	1 765	24 476	1 908	6 561	3 821	0	4 384	1 428	6 531	3	112 089	19 196	231 668
Poissaolot htv:na	195,68	6,98	96,74	7,54	25,93	15,10	0,00	17,33	5,64	25,81	0,01	443,04	75,87	915,68
Poissaolot työp/henkilö	12,18	0,43	6,02	0,47	1,61	0,94	0,00	1,08	0,35	1,61	0,00	27,58	4,72	57,01
Henkilötyövuodet	4063,45													
Poissaolojen %-osuus htv:sta	4,82	0,17	2,38	0,19	0,64	0,37	0,00	0,43	0,14	0,64	0,00	10,90	1,87	22,53
2009	4,67	0,22	2,06	0,18	0,61	0,43	0,00	0,52	0,10	0,65	0,00	10,87	2,05	22,37
Muutos 2009 - 2010	0,14	-0,05	0,33	0,00	0,03	-0,05	0,00	-0,09	0,04	-0,02	0,00	0,03	-0,19	0,17

Kuvio 17. Vuosilomien ja eri poissaolosyiden keskinäiset osuudet vuonna 2010



Kuvio 18. Kokonaistyöajan jakauma vuonna 2010

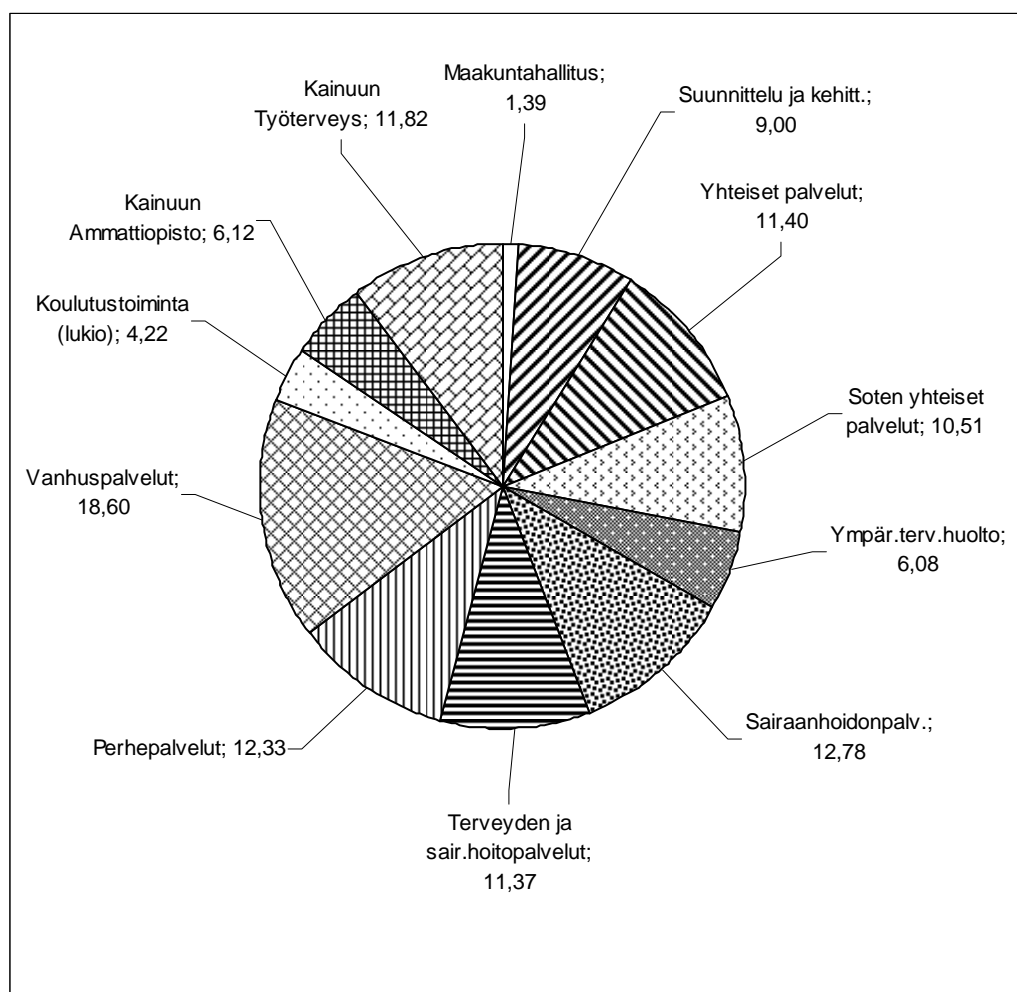


3.2 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen ja työtaturmien määrä vaihteli suuresti vastualueittain ja työyksiköittäin. Tarkat päivät ja osuudet henkilötyövuosista näkyvät taulukosta 14.

Tulosalueista henkilöä kohden eniten sairauspoissaoloja oli (kuvio 19) vanhuspalveluissa (18,60 pv) ja sairaanhoidonpalveluissa (12,78 pv).

Kuvio 19. Sairauspäivät henkilöä kohti työpäivinä tulosalueittain vuonna 2010



Taulukko 15. Sairauspoissaolot työpäivinä / henkilötyövuosi v. 2005, v. 2006, v. 2007, v. 2008, v. 2009 ja v. 2010

Sairauspoissaolot työpäivinä / henkilötyövuosi						
v. 2005	v. 2006	v. 2007	v. 2008	v. 2009	v.2010	muutos ed.v.
11,6 pv	11,7 pv	11,2 pv	12,0 pv	11,8 pv	12,2	0,4 pv

Taulukko 16. Sairauspoissaolojen kappalemäärät keston mukaan vuonna 2010

Tulosalue	1 pv	2 - 3 pv	4 - 9 pv	10 - 59 pv	60 - 179 pv	180 pv
Maakuntahall.alainen toiminta						
Maakuntahallitus	1	1				
Suunnittelu ja kehitt.	11	17	3	3	1	0
Yhteiset palvelut	118	152	85	87	9	0
Yhteensä	130	170	88	90	10	0
Sosiaali- ja terveystoimiala						
Soten yhteiset palvelut	155	192	75	80	2	0
Ympäristöterv.huolto	15	32	14	7	1	0
Sairaanhoidonpalvelut	178	272	130	117	10	0
Terveyden ja sair.hoitopalvelut	659	883	398	386	23	0
Perhepalvelut	444	569	311	259	18	2
Vanhuspalvelut	639	940	601	630	45	3
Yhteensä	2090	2888	1529	1479	99	5
Koulutustoiminta (lukio)	104	3	0	2	0	0
Maakunta yhteensä	2324	3061	1617	1571	109	5
Kainuun Ammattiopisto	212	80	69	66	5	1
Kainuun Työterveys	29	37	22	31		
Maakunta ja liikelaitokset yht.	2565	3178	1708	1668	114	6

Taulukko 17. Sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin vuonna 2010 Kainuun Työterveys –liikelaitoksen määrittämässä poissaoloissa

Kainuun maakunta -kuntayhtymä	Sairauspoissolopäivien määrä, LÄÄKÄRIT		Sairauspoissolopäivien määrä, HOITAJAT	
	v. 2009	v. 2010	v. 2009	v. 2010
Diagnoosin/oireen nimi				
Yleiset ja epämääräiset			43	
Tartunta ja loistaudit	86	255		6
Ihottumina ja limakalvovihoittumina ilmenevät virusinfektiot	45			
Kasvaimet	156	620		
Suun ja limakalvojen sairaudet	25			
Umpieritys-, ravitsemus- ja aineen- vaihduintasairaudet	30	103	14	
Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	3048	5320	14	7
Hermoston sairaudet	867	1257	8	
Silmän ja korvan sairaudet	28	290	14	
Verenkiertoelinten sairaudet	396	516	18	
Hengityselinten sairaudet	1167	2204	402	39
Ruuansulatuseelinten sairaudet	57	287	18	
Ihon ja ihoanalauskudoksen sairaudet	78	337	120	
Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet	5861	9445	76	18
Virtsan- ja sukupuolielinten sairaudet	112	100	35	2
Raskaus, synnytys ja lapsivuoteus	43	34	1	2
Muualla luokitattomat oireet, sairaudenmerkit sekä poikkeavat kliiniset ja laboratoriolöydökset	58	115		8
Vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden seuraukset	1687	1429		3
Tekijöitä, jotka vaikuttavat terveydentilaan ja yhteydenottoihin terveyspalvelujen tuottajiin	344		0	2160
YHTEENSÄ	14088	22312	763	2245

3.3 Poissaolojen palkkakustannukset

- Vuosilomat mukaan lukien poissaolojen palkkakustannukset olivat yhteensä 19,8 M€ eli 14,1 % palkkakustannuksista.
- Sairauslomien aikaiset palkkakustannukset olivat noin 4,4 M€

Taulukko 18. Poissaolojen välittömät kustannukset tulosalueittain vuonna 2010 (ei sisällä sairaus- ja vuosiloman ajalta maksettuja haittatyökorvauksia)

Tulosalue	Sairauslomiat	Tapaturmat	Perhevapaat	Koulutus	Vuosiloma	Muut vapaat	Yhteensä
Maakuntahall.alainen toiminta							
Maakuntahallitus	1 106	0	0	917	20 526	21 351	43 900
Suunnittelu ja kehitt.	28 406	0	18 776	2 549	95 290	95 941	240 963
Yhteiset palvelut	212 456	5 256	24 218	25 281	894 131	117 863	1 279 206
Yhteensä	241 968	5 256	42 994	28 747	1 009 947	235 156	1 564 069
Sosiaali- ja terveystoimiala							
Soten yhteiset palvelut	181 387	7 551	62 469	28 545	540 535	134 216	954 703
Ympäristöterv.huolto	27 684	440	17 098	13 281	193 749	31 869	284 121
Sairaanhoidonpalvelut	330 979	7 686	92 087	37 343	1 025 236	74 400	1 567 731
Terveyden ja sair.hoitopalvelut	1 060 812	28 455	190 481	161 642	3 559 901	188 006	5 189 297
Perhepalvelut	691 089	44 958	98 369	97 347	2 268 020	178 632	3 378 416
Vanhuspalvelut	1 302 263	21 394	164 615	15 357	2 615 199	48 395	4 167 223
Yhteensä	3 594 214	110 485	625 119	353 516	10 202 639	655 518	15 541 492
Koulutustoiminta (lukio)	82 560	2 352	18 983	31 450	105 336	58 329	299 009
Maakunta yhteensä	3 918 742	118 093	687 096	413 713	11 317 923	949 003	17 404 570
Kainuun Ammattiopisto	397 120	25 257	99 581	285 798	1 094 696	144 529	2 046 980
Kainuun Työterveys	79 989	0	17 306	33 374	217 923	13 982	362 575
Liikelaitokset yhteensä	477 109	25 257	116 888	319 172	1 312 619	158 511	2 409 555
Maakunta ja liikelaitokset yhteensä	4 395 850	143 350	803 984	732 885	12 630 542	1 107 514	19 814 124

3.4 Arviointi

- Sairauspoissaoloja oli 12,2 työpäivää / henkilötyövuosi.
- Kunta-alan työolobarometrin 2010 mukaan kuntasektorilla sairauspoissaolojen määrä sosiaalitoimialalla oli 12,3 työpäivää / työntekijä ja terveystoimialalla 8,7 työpäivää / työntekijä, sivistystoimialalla 5,8 työpäivää / työntekijä ja muulla toimialalla 8,3 työpäivää / työntekijä.
- Tuloksia vertailtaessa on huomioitava, että valtakunnallisissa luvuissa sairauspoissaolopäivät on jaettu työntekijämäärällä ja Kainuun maakunta –kuntayhtymän luvuissa henkilötyövuosien määrällä. Tämä johdosta sairauspoissaolojen määrä ei ole täysin vertailukelpoinen kunta-alan keskiarvon kanssa.

4. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Kuntayhtymässä on käytössä työnvaativuuteen ja tehtäviin perustuva palkkausjärjestelmä, jota vuoden 2010 aikana on täydennetty ns. toisen kierroksen arviointityöllä. Tarkastelu- ja arviointityössä on keskitytty eri tehtävien oikean hinnoittelutunnuksen ja –tason määrittelyyn sekä palkkausjärjestelmän rakenteellisiin kehittämiskohteisiin. Joidenkin hinnoittelutunnusten osalta arviointityö on vielä kesken. Tehtävien vaativuuden arviointityön tavoitteena on saavuttaa mahdollisimman oikeudenmukainen ja toimiva, tehtävien vaativuuteen perustuva palkkausjärjestelmä sopimusaloitain ja hinnoittelutunnuksittain.

4.2 Henkilöstökustannukset

Taulukko 19. Henkilöstökustannukset vuonna 2010

Tulosalue	Rahapalkka	Vars.kkpal	Lisä- ja ylityöt	Työaika-korv.	Lomarahaa, -korvaus	Muut kust.	Poissaolo-kust.	%
Maakuntahall.alainen toiminta								
Maakuntahallitus	200 364	142 591	0	0	16 279	0	41 494	20,7
Suunnittelu ja kehitt.	1 073 409	780 318	107	0	52 003	0	240 980	22,4
Yhteiset palvelut	7 318 754	5 324 235	32 219	165 529	418 174	73 911	1 304 685	17,8
Yhteensä	8 592 526	6 247 145	32 327	165 529	486 455	73 911	1 587 159	18,5
Sosiaali - ja terveystoimi								
Soten yhteiset palvelut	5 712 646	4 155 056	15 503	272 907	283 535	8 653	976 992	17,1
Ympäristöterv.huolto	1 477 045	1 019 037	0	0	92 359	82 789	282 860	19,2
Sairaanhoidonpalvelut	11 396 301	6 827 484	353 455	1 525 704	558 253	463 179	1 668 226	14,6
Terveysten ja sair.hoitopalvelut	37 047 340	24 211 447	410 769	2 611 638	1 860 875	2 337 938	5 614 673	15,2
Perhepalvelut	21 490 557	14 743 869	46 905	1 592 607	1 096 153	427 042	3 583 980	16,7
Vanhuspalvelut	28 115 860	18 108 261	80 284	3 704 821	1 402 484	131 532	4 688 478	16,7
Tukimus- ja kehittämistoiminta								
Yhteensä	105 239 748	69 065 154	906 916	9 707 676	5 293 660	3 451 132	16 815 210	16,0
Koulutustoiminta (lukio)	6 104 560	4 718 307	0	0	335 053	748 834	302 367	5,0
Maakunta yhteensä	119 936 835	80 030 606	939 243	9 873 205	6 115 168	4 273 877	18 704 736	15,6
Kainuun Ammattiopisto	19 016 078	14 986 897	10 107	61 188	966 122	957 228	2 034 537	10,7
Kainuun Työterveys	2 003 803	1 495 394	5 562	482	102 161	32 616	367 588	18,3
Liikelaitokset yhteensä	21 019 881	16 482 291	15 668	61 670	1 068 283	989 844	2 402 125	11,4
Maakunta ja liikelaitokset yhteensä	140 956 716	96 512 897	954 911	9 934 875	7 183 451	5 263 721	21 106 862	15,0

% = poissaolokustannusten osuus rahapalkasta

Rahapalkan osuus nousi 8,1 % (noin 10,5 M€) vuoteen 2009 verrattuna, mikä johtui kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisista palkankorotuksista sekä henkilöstön määrän lisääntymisestä.

Taulukko 20. Lisä- ja ylityökorvakset v. 2008, v. 2009 ja v. 2010

Tulosalue	Lisä- ja ylityöt v. 2008	Lisä- ja ylityöt v. 2009	Lisä- ja ylityöt v. 2010	Muutos %
Maakuntahall.alainen toiminta				
Maakuntahallitus	0	0	0	0,0
Suunnittelu ja kehitt.	641	0	107	100,0
Yhteiset palvelut	74 308	74 835	32 219	-56,9
Alueiden käyttö ja hanke	0	0		
Yhteensä	74 950	74 835	32 327	-56,8
Sosiaali - ja terveystoimi				
Soten yhteiset palvelut	3 585	21 531	15 503	-28,0
Ympäristöterv.huolto	0	0		
Sairaanhoidonpalvelut	88 012	284 689	353 455	24,2
Terveyden ja sair.hoidon palvelut	166 826	274 138	410 769	49,8
Perhepalvelut	59 530	71 299	46 905	-34,2
Vanhuspalvelut	110 452	99 583	80 284	-19,4
Tukimus- ja kehittämistoiminta	3 116	6 600		-100,0
Yhteensä	431 520	757 840	906 916	19,7
Koulutustoiminta (lukio)	0	0	0	0,0
Maakunta yhteensä	506 470	832 675	939 243	12,8
Kainuun Ammattiopisto	16 014	18 139	10 107	-44,3
Kainuun Työterveys	3 013	6 218	5 562	-10,6
Liikelaitokset yhteensä	19 027	24 357	15 668	-35,7
Maakunta ja liikelaitokset yhteensä	525 497	857 032	954 911	11,4

Lisä- ja ylityökustannukset kasvoivat 11,4 % vuoteen 2009 verrattuna, mikä johtui enimmäkseen hoitotakuun edellyttämistä jonojenpurkamiseen liittyvistä lisätöiden tekemisestä.

Taulukko 21. Tehdyn työtunnin hinta v. 2009 ja v. 2010

Tulosalue	Tehty työaika v 2009 htv	Rahapalkka v 2009 €	Työtunti v 2009 €	Tehty työaika v 2010 htv	Rahapalkka v 2010 €	Työtunti v 2010 €	Muutos % v 2009 - 2010
Maakuntahall.alainen toiminta							
Yhteensä	196,32	7 720 946	20,40	212,42	8 592 526	20,90	2,48
Sosiaali - ja terveystoimi							
Yhteensä	2 274,32	97 179 578	22,16	2 358,85	105 239 748	23,06	4,04
Maakunta yhteensä	2 470,64	104 900 524	22,02	2 571,27	113 832 275	22,88	3,89

Koulutustoimiala on jätetty tarkastelun ulkopuolelle erilaisen työaikajärjestelmän vuoksi. Sosiaali-kustannuksia ei ole huomioitu laskelmassa. Laskelmassa on käytetty jakajana yleistyöajan mukaista vuosituntimäärää (v. 2010 1935 tuntia).

5. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI

Maakunnallinen sijaispalveluyksikkö

Maakunnallisen sijaispalveluyksikön toiminta jakautuu neljään eri toimintakokonaisuuteen: varahenkilöstötoimintaan, hoitohenkilökunnan rekrytointiin, sijaisten käytön koordinointiin ja määräaikaisten työntekijöiden työsopimusten laatimiseen. Tekstinkäsittelykeskus on ollut toimintavuonna osa sijaispalveluyksikköä.

Varahenkilöstön vakansseista oli täytettynä 97,5 joka on 91,1 % kaikista vakansseista (106,5). Varahenkilöt toimivat sijaisina lyhytaikaisissa, äkillisissä poissaoloissa 62,59 henkilötyövuotta. HTV on laskettu tehdyistä, laskutetuista työtunneista, joten sitä ei voi verrata yleisesti ilmoitettuihin henkilötyövuosiin. Osa varahenkilöistä on toiminut myös pitkäaikaisena sijaisena työyksiköissä silloin kun se yksikön toiminnan kannalta on ollut tarkoituksenmukaisinta tai varahenkilö on ollut perehtymisjaksolla.

Varahenkilöstötoiminnan kehittämisen painopiste on toimintavuonna ollut sähköisen varausjärjestelmän kehittäminen ja käyttöönotto. Sähköinen järjestelmä on käytettävissä reaaliaikaisena vuorokauden kaikkina aikoina, jolloin varahenkilöstön käyttö tehostuu ja varahenkilöt voidaan kohdentaa 2 - 3 työyksikköön.

Ulkopuolisten sijaisten käyttö lyhytaikaisissa työsuhteissa on vähentynyt toimintavuonna.

1 - 3 pv sijaisuuksiin työsopimuksia on tehty 163 kpl vähemmän kuin edellisenä vuonna.

4 - 2 pv määräaikaiset työsopimukset vähenivät 70:llä. Pitkiin yli 13 pv kestäviin työsuhteisiin tehtiin työsopimuksia 72 enemmän kuin edellisenä vuonna. Tämä osoittaa varahenkilöstön käytön tehostumista ja pitkien poissaolojen lisääntymistä.

Sisäisten sissien vakanssien täyttäminen on jatkunut sovittujen toimintatapojen mukaisesti. Ensisijaisesti sissiksi on vakinaistettu pitkäaikaisia sijaisia.

Hoitohenkilökunnan rekrytoinnissa on tehty yhteistyötä OYS-Erva -alueella esim. osallistumalla yhteisiin rekrytointitapahtumiin. Yhteistyötä oppilaitosten kanssa Kainuun alueella on tiivistetty. Kaikille valmistuneille hoitajille, jotka ovat olleet halukkaita jäämään Kainuuseen, on tarjottu työtä kuntayhtymän palveluksessa vähintään määräaikaisena työntekijänä.

Oppisopimuskoulutuksessa sijaispalveluyksikön kautta oli vuoden lopussa 16 opiskelijaa.

Toimintavuonna valmistui 2 opiskelijaa. Koulutus on toteutettu yhteistyössä yksiköiden kanssa siten, että ohjaus ja näyttöjen vastaanotot ovat tapahtuneet eri yksiköissä ja palkkauskustannukset ovat jakautuneet kaikkien varahenkilöstöä käyttävien 71 yksikön kesken.

Taulukko 22. Rekrytoidut ammattiryhmittäin vuonna 2010

Ammattiryhmä	paikkoja avoinna	hakijat	rekrytoidut
lääkärit	32	32	9
amanuenssit		50	15
osastonhoit, aoh ja vast.	12	45	11
sairaanhoitajat ja vast.	121	848	120
lähihoitajat, ohjaajat ja vast.	87	892	80
sos.työntekijät, -ohjaajat, psykologit, vast.	54	309	41
avustava henkilöstö	5	192	5
ravintohuoltohenkilöstö	2	30	2
hallinto-, projektihenk. vast.	54	1066	48
Yhteensä	367	3464	331

Taulukko 23. Varahenkilöstön laskutetut työtunnit henkilötyövuosina (sis. tekstinkäsittelijät) v. 2008, v. 2009 ja v. 2010

Tulosalue	HTV 2008	HTV 2009	HTV 2010
Maakunnan yhteiset palvelut		0,6	0,7
Soten yhteiset palvelut	0,7	0,7	0,1
Terveysten ja sair.hoitopalvelut	30,8	25,3	27,8
Perhepalvelut	10,9	9,4	8,9
Sairaanhoidonpalvelut	4,8	7,3	6,5
Vanhuspalvelut	17,3	16,0	17,9
A(H1N1)v		0,6	0,6
Yhteensä	64,5	59,9	62,6
Clinical Life Sciences Oy	0,3	1,2	0,0

Taulukko 24. Määräaikaisen henkilöstön työsopimukset v. 2008, v. 2009 ja v. 2010

Tulosalue	Kpl 2008	Kpl 2009	Kpl 2010
Maakunnan yhteiset palvelut		1	2
Soten yhteiset palvelut	200	229	150
Terveysten ja sair.hoitopalvelut	1263	1225	1113
Perhepalvelut	614	749	737
Sairaanhoidonpalvelut	95	130	210
Vanhuspalvelut	1709	2092	1991
A(H1N1)v			
Yhteensä	3881	4426	4203

Taulukko 25. Määräaikaisen henkilöstön työsopimukset v. 2009 ja v. 2010 keston mukaan

Tulosalue	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
	1 - 3 pv	1 - 3 pv	4 - 12 pv	4 - 12 pv	yli 13 pv	yli 13 pv	työsop. yht.	työsop. yht.
Maakunnan yhteiset palvelut		2			1		1	2
Soten yhteiset palvelut	49	17	29	21	112	112	190	150
Sairaanhoidonpalvelut	23	53	13	37	91	120	127	210
Terveysten ja sair.hoitopalv.	414	324	193	178	616	611	1223	1113
Perhepalvelut	239	214	165	141	344	382	748	737
Vanhuspalvelut	453	405	441	394	1181	1192	2075	1991
Yhteensä	1178	1015	841	771	2345	2417	4364	4203

Määräaikaisten työsopimusten laatimista sijaispalveluyksikössä on jatkettu toimintavuoden ajan. Työsopimuksia laadittiin yhteensä 4203 kpl, joista lyhytaikaisia alle 13 vrk:n pituisia oli yhteensä 1786 kpl. Alle 4 vrk:n työsopimukset, joita oli 1015 kpl kertovat osaksi varahenkilöstön määrän li-säämistarpeesta, mutta myös äkillisestä työvoimatarpeesta esim. epidemioiden aikana.

6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

6.1 Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on tärkeä osa Kainuun maakunta –kuntayhtymän palvelu- ja henkilöstöstrategiaa. Osaamisen kehittämisen tavoitteena on tuloksellisuuden ja toiminnan laadun kehittäminen. Osaamista kehittämällä on haluttu lisätä myös henkilöstön työssä jaksamista ja työhyvinvointia.

Toimintavuonna henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelmat kuuluivat osaksi talouden ja toiminnan suunnittelua. Tulosityksiköiden/vastuualueiden suunnitelmien lähtökohtana olivat Kainuun maakunta -kuntayhtymän strategia, tulosityksiköiden toimintasuunnitelmat ja osaamisen kehittämisen tarpeet, joita kartoitettiin osaamisen arviointien kautta esim. kehityskeskustelujen yhteydessä. Henkilöstön kehittämissuunnitelmissa konkretisoitiin osaamistarpeet ja tavoitteet käytännön toimiksi. Suunnitelmat toimivat perustana myös tulevan vuoden täydennyskoulutussuunnitelmalle.

Kehityskeskustelut toteutuivat suurimmassa osassa tulosityksiköitä. Toteutumista seurattiin tuloksellisuusselvitysten avulla. Vuoden 2011 alusta otetaan käyttöön sähköinen HRM kehityskeskustelusuovellus, joka yhdenmukaistaa ja ohjaa kehityskeskustelujen toteutumista.

Täydennyskoulutuksen ohella osaamista kehitettiin mm. mentoroinnin, ongelmaperusteinen oppimisen, benchmarkingin, vertaiskouluttamisen ja työkierron avulla. Menetelmät ovat tehokkaita osaamisen kehittämisen menetelmiä, siksi niiden suunnitelmallista ja tavoitteellista käyttöä tulee jatkossa kehittää.

6.2 Henkilöstön täydennyskoulutus

Henkilöstön täydennyskoulutukset ovat keskeinen osaamisen kehittämisen menetelmä. Vuoden 2010 aikana täydennyskoulutus toteutui tulosityksiköiden ja vastuualueiden sisäisinä koulutuksina, kuntayhtymän keskitettyinä koulutuksina sekä ulkopuolisina koulutuksina. Täydennyskoulutusta koordinoi koulutuspäällikkö.

Täydennyskoulutuksen toteutumisen, osallistumisten ja siitä aiheutuvien kustannusten seuranta ja tilastointi on osa toiminnan seuranta. Kainuun maakunta –kuntayhtymässä koulutusten toteutumista seurataan sähköisen HRM koulutustietojen hallinta –järjestelmän avulla. Koulutustietojen lisäksi järjestelmään tallennetaan myös muita, monin tavoin hyödynnettäviä pätevyys- ja asiantuntijatietoja. Järjestelmään sisältyy koulutuskalenteri, joka on ollut käytössä syksystä 2009 lähtien. Koulutuskalenteri on toiminut koulutusten tiedottamiskanavana ja koulutuksiin ilmoittautuminen on tapahtunut pääosin kalenterin kautta. Myös organisaation ulkopuolisilla henkilöillä on ollut mahdollisuus seurata koulutustarjontaa ja osallistua koulutuksiin.

Koulusseurannasta saatujen tietojen mukaan sosiaali- ja terveystoimialan täydennyskoulutuksiin käytettiin yhteensä 7455 työpäivää vuoden 2010 aikana. Tämä on 1040 työpäivää enemmän kuin vuonna 2009. Henkilöstöstä 80 % osallistui koulutuksiin. Täydennyskoulutukseen osallistuneiden lukumäärä on jonkin verran lisääntynyt vuoteen 2009. Vuonna 2009 täydennyskoulutukseen osallistui 73 % sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöä.

Täydennyskoulutuksen tarve voi vaihdella vuosittain mm. tulosityksilöiden toimintojen ja tehtävien muutoksesta sekä työntekijän ammatillisesta koulutuksesta riippuen. Täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin koulutuksessa ollutta henkilöä kohden vaihteli 1.9 – 8.2 päivään keskiarvon ollessa 4,2 päivää. Tämä on keskimäärin 0,3 päivää enemmän kuin vuonna 2009.

Täydennyskoulutukseen osallistuneiden ja keskimääräisten täydennyskoulutuspäivien määrän lisääntymiseen vuonna 2010 on vaikuttanut mm. keskitetty koulutusjärjestely. Vuoden 2010 täydennyskoulutuspäivistä 65 % oli kuntayhtymän omaa, sisäistä koulutusta.

Taulukko 26. Sosiaali- ja terveystoimialan henkilöstön täydennyskoulutuspäivien yhteismäärä sekä täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin koulutuksessa ollutta henkilöä kohden vuonna 2010

	Täydennyskoulutuspäivät/ vuosi	Täydennyskoulutuspäiviä keskimäärin/ koulutettu
Lääkärit ja hammaslääkärit	795	4,9
Sosiaali- ja terveystoimialan amk:n tai opistoasteen tutkinnon suorittaneet	3311	3,4
Sosiaali- ja terveystoimialan perustutkinnon tai kouluasteen tutkinnon suorittaneet	1759	1,9
Yliopistokoulutettu muu sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstö	919	8,2
Muu henkilöstö (mm. tuki-, toimisto- ja tietopalveluhenkilöstö)	671	2,4
Kaikki yhteensä	7455	4,2

Sosiaali- ja terveystoimialan täydennyskoulutukseen budjetoitiin vuodelle 2010 yhteensä 934 450 euroa. Koulutuskustannukset olivat 685 176 euroa, joista ulkoisen koulutuksen osuus oli 517 036 euroa ja sisäisen koulutuksen osuus 168 140 euroa eli 25 % kokonaiskustannuksista. Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen osallistuneiden koulutusajan palkkoja. Täydennyskoulutuskustannukset olivat noin 0,5 % henkilöstömenoista. Koulutuksen välittömät kustannukset olivat 269 euroa yhtä koulutuksessa ollutta henkilöä kohden eli 13 euroa vähemmän kuin edellisellä vuonna.

Koko Kainuun maakunta –kuntayhtymässä liikelaitokset mukaan lukien henkilöstön koulutuksiin käytettiin yhteensä 9 747 työpäivää. Kokonaiskoulutuskustannukset olivat noin 1 135 287 euroa, joka on noin 0,65 % henkilöstömenoista. Vastaava luku vuonna 2009 oli 0,6 %.

Vuoden 2010 aikana toteutui yli 100 koulutusta, joista osa toteutui pitempikestoisena, monimuoto -koulutuksena. Näitä olivat esim. Interpersoonallisen ohjauksen ja neuvonnan perusteet – koulutus, TunteVa –peruskurssi ja Perhearviointi – perheen voimavarojen, vahvuuksien ja vaikeuksien arviointi –menetelmäkoulutus. Pitempikestoisten koulutusten avulla on haluttu tukea ammattitaidon kehittymistä laajemmin ja syvällisemmin.

Koulutusten sähköisten palautteiden perusteella osallistujat kokivat koulutukset ajankohtaisiksi ja tärkeiksi. Koulutuksille asetetut tavoitteet toteutuivat pääsääntöisesti hyvin. Palautteissa keskeisimmäksi kehittämiskohteeksi nousivat koulutustilat ja koulutusten aikataulutus. Olennaista on, että koulutusten pidemmän aikavälin vaikutuksia henkilöstön osaamisen ja ammatillisen toiminnan kehittämiseen sekä asiakaspalveluun pystytään jatkossa entistä paremmin osoittamaan niin työyksikö- kuin organisaatiotasolla.

Lähitulevaisuudessa Kainuun maakunta -kuntayhtymän osaamisen johtamiselle ja kehittämiselle merkittäviä haasteita aiheuttavat työvoiman ja uuden osaamisen saatavuus, henkilöstön ikärakenteen muutos ja kokemuseräisen osaamisen poistuminen sekä osaamis- ja työvoimatarpeiden riittävän aikainen ennakointi.

7. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

7.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointikysely

Kainuun maakunta -kuntayhtymän kolmas työhyvinvointikysely suoritettiin marraskuussa 2010. Vastaajien lukumäärä (2304) lisääntyi edelliseen kyselyyn verrattuna, vastausprosentti oli 60,6. Vastausmahdollisuus oli kaikilla maakunta -kuntayhtymään palvelussuhteessa olevilla työntekijöillä.

Työhyvinvointikyselyssä kysyttiin työyhteisön toimivuudesta, ammatillisesta osaamisesta ja työoloista sekä arvojen toteutumista ja näkymistä käytännön työssä. Uusia osioita olivat kysymykset johtamisesta, tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.

Vertailukelpoinen kokonaistulos (kysymykset 1 – 30) oli vuonna 2010 3,41. Kaikkien kyselyn osa-alueiden tulos oli parempi kuin vuoden 2008 kyselyssä (3,31).

Kysymykset liittyvät asioihin, joihin työyksikkö voi itse vaikuttaa. Kyselyssä kysyttiin myös edellä mainituista asioista muutoksen suunta. Arvosteluasteikko oli yhdestä viiteen, viiden ollessa parhain tulos. Kuvioissa 20 ja 21 on esitetty yhdistetyn työhyvinvointikyselyn vuosi 2008 ja 2010 kysymykset 1 – 30 ja kuvioissa 22 on esitetty työhyvinvointikyselyn 2010 kysymykset 30 – 54 tulokset arvoasteikkoraporttien muodossa.

Työyhteisön toimivuus

Työyhteisön toimivuus koettiin keskimäärin hyväksi. Keskiarvo oli 3,31 (vuonna 2008 3,21). Toivottavaa on, että esimiehet antaisivat enemmän palautetta työssä onnistumisesta. Kehityskeskustelut pitää käydä ja paneutua niihin riittävästi. Kainuun maakunta -kuntayhtymässä on panostettu vuonna 2010 kehityskeskusteluihin laatimalla sähköinen kehityskeskustelu –lomake ja kouluttamalla henkilöstöä kehityskeskusteluiden käymisestä.

Työyhteisön toimivuudessa parhaimmiksi asioiksi koettiin apu ja tuki työtovereilta, työpaikan ilma-
piiri sekä apu ja tuki esimieheltä.

Muutoksen suunta työyhteisön toimivuuteen liittyvissä asioissa koettiin kaiken kaikkiaan hyväksi. Muutoksen suunta koettiin kaikkien kysymysten osalta paremmaksi kuin vuoden 2008 kyselyssä.

Ammatillinen osaaminen

Ammatillisen osaamisen keskiarvo oli 3,65 (vuonna 2008 3,59). Vastaajat olivat melko yksimielisiä vastauksissaan. Valmius tehdä yhteistyötä tärkeiden yhteistyötahojen kanssa, osaaminen ja työtehtävien vastaavuus, omien vastualueiden ja tavoitteiden selkeys koettiin parhaimmiksi tässä osiossa.

Muutoksen suunta koettiin kaikkien kysymysten osalta paremmaksi kuin vuoden 2008 kyselyssä.

Työolot

Työolojen keskiarvo oli yhteensä 3,42 (vuonna 2008 3,31). Käytössä olevat työmenetelmät ja välineet, ergonomiset tekijät, turvallisuuteen liittyvät tekijät sekä suhtautuminen aloitteisiin ja parannusehdotuksiin koettiin hyväksi.

Muutoksen suunta työolo-osiossa koettiin keskimääräistä parempana kuin kaksi vuotta sitten.

Arvot

Arvokysymysten keskiarvo oli yhteensä 3,35 (vuonna 2008 3,16). Kaikkien arvokysymysten tulos oli parempi kuin kaksi vuotta sitten. Arvoista avoimuus, luottamus ja tulevaisuuden usko toteutuvat ja näkyvät heikoiten käytännön työssä. Parhaimmin toteutuvat asiakaslähtöisyys ja vastuunotto.

Tasa-arvo

Tasa-arvokysymysten keskiarvo oli yhteensä 3,41. Parhaiten tasa-arvo koettiin toteutuvan koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa, henkilöstön, johdon ja esimiesten valitsemisessa. Eniten kehittämistä koettiin olevan palkkauksessa ja uralla etenemisessä.

Kainuun maakunta –kuntayhtymässä toimii tasa-arvosuunnitelman seurantaryhmä, joka omalta osalta seuraa ja edistää tasa-arvon toteutumista maakunnassa.

Esimiestyön toteutuminen

Esimiestyön toteutumiseen liittyvien kysymysten keskiarvo oli yhteensä 3,36. Parhaiksi koettiin se, että esimies arvostaa työtäsi työyhteisössäsi ja esimies suhtautuu työyksikön kehittämisajatuksiin. Eniten kehittämistä edellyttävät kysymykset: esimies saa yhdessä henkilöstön kanssa aikaan erinomaisia tuloksia ja esimiehesi kannustaa henkilöstöä.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuuteen liittyvien kysymysten keskiarvo oli osioiden paras eli 4,18.

Kaikissa kysymyksissä vastausten keskiarvo oli yli 4.

Kainuun maakunta –kuntayhtymässä laadittiin vuonna 2010 erillinen yhdenvertaisuussuunnitelma ja perustettiin yhdenvertaisuussuunnitelman seurantaryhmä.

Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella tehtävät jatkotoimenpiteet

Työhyvinvointia edistävään toimintaan panostetaan niin konsernitasolla kuin työyksiköissäkin. Työyksiköiden työhyvinvoinnin kehittämisen tukena toimivat linjaorganisaatio, työterveyshuolto, henkilöstöpalvelut ja työsuojelu. Kaiman työsuojelu ja työhyvinvointi -sivuilta löytyy laaja toimintaohjeistus työhyvinvoinnin kannalta haastaviin tilanteisiin. Esimerkkinä mainittakoon työkyvyn tukiprosessi, kuormituksen hallintamalli, työyhteisöristiriitojen ratkaisumalli, ohjeet sisäilmasto-ongelmissa toimimisesta, häirinnän torjuntaohje jne. Työterveyshuollon kautta on työyksiköiden mahdollista saada myös työnohjausta.

Työyksiköissä käsitellään työhyvinvointikyselyn tulokset henkilöstön kanssa helmikuun 2011 loppuun mennessä. Työyksiköt täyttävät työhyvinvoinnin toimintasuunnitelmalomakkeet ja toimittavat ne työhyvinvointipäällikölle. Lomakkeeseen merkitään kolme työhyvinvoinnin kannalta vahvistettavaa merkittävää asiaa ja kolme asiaa, jotka vaativat yksikössä kehittämistoimenpiteitä.

Työyksiköissä tulee seurata työhyvinvoinnin kehittymistä riittävän usein.

Sairauspoissaolojen hallintatyöryhmä

Kainuun maakunta –kuntayhtymässä perustettiin vuonna 2010 sairauspoissaolojen hallintatyöryhmä. Sairauspoissaolojen hallintatyöryhmä koostuu henkilöstöpalveluiden, työterveyshuollon ja pääluottamusmiesten edustuksesta. Sairauspoissaolojen hallintatyöryhmän tavoitteena on mahdollistaa paremmin työterveyshuollon asiantuntemuksen hyödyntäminen työyksiköiden työhyvinvoinnin lisäämisessä ja sairauspoissaolojen vähentämisessä.

Sairauspoissaolojen hallintatyöryhmä valitsi kuusi vanhuspalveluiden työyksikköä, joihin kohdistetaan tukitoimenpiteitä. Tukitoimenpiteiden tarkoituksena on lisätä ko. työyksiköiden työntekijöiden työssä jaksamista sekä vähentää sairauspoissaolojen määrää. Toimenpiteiden vaikuttavuutta seurataan tavoitteiden / mittareiden avulla.

Henkilökuntaetuudet ja työhyvinvointiraha

Kainuun maakunta – kuntayhtymä tukee työntekijöiden henkilökohtaisia liikunta- ja muitakin harrastuksia siten, että työntekijät saavat henkilökortilla alennuksia esimerkiksi kuntosaleilta ja teatterista. Henkilökuntaetuasioita valmistelee ja seuraa henkilökuntaetutyöryhmä. Työryhmässä on edustus järjestöistä, työsuojelusta ja henkilöstöpalveluista. Työryhmän puheenjohtajana toimii työhyvinvointipäällikkö.

Työnantajan taloudellinen panostus henkilökuntaetuihin on kalenterivuodessa noin 60 000 euroa.

Työhyvinvointitoimintasuunnitelmien toimenpiteiden toteuttamisen tueksi työyksiköt voivat saada työhyvinvointirahaa. Rahan suuruus on 15 euroa/työntekijä/vuosi. Työhyvinvointikyselyssä 2010 parhaiten menestynyt työyksikkö, jokaiselta kolmelta toimialalta, saa käyttöönsä 30 euroa per työntekijä vuosina 2011 – 2012. Työhyvinvointirahan saamisen edellytyksenä on, että työyksikkö on laatinut työhyvinvointitoimintasuunnitelman ja lähettänyt sen työhyvinvointipäällikölle.

Liikuntailtapäivät

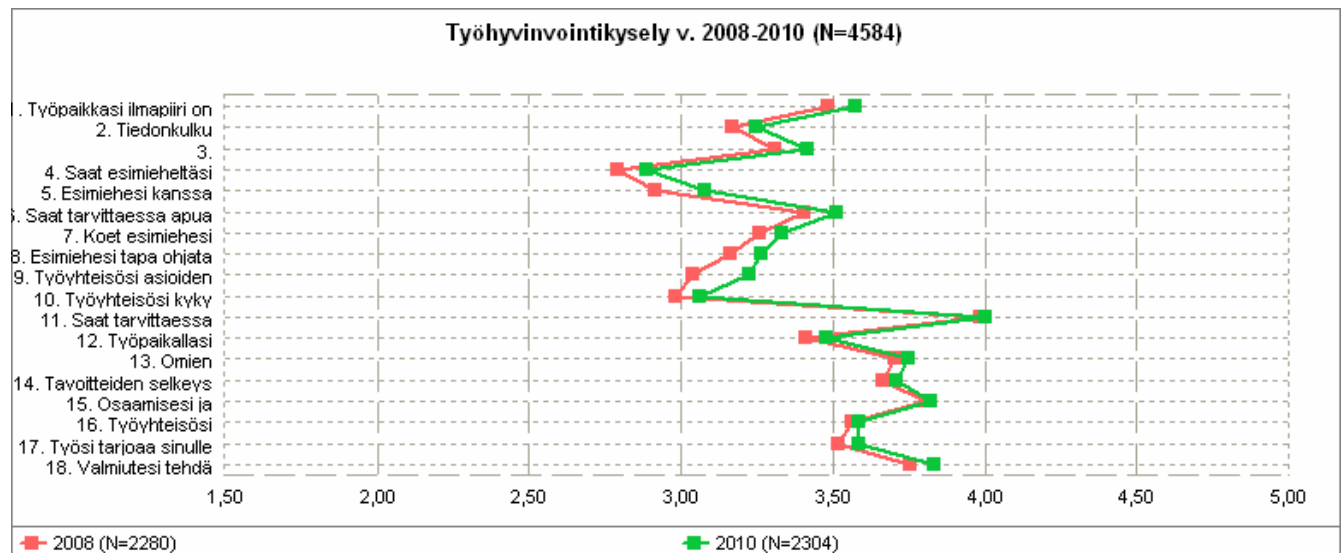
Kainuun maakunta -kuntayhtymän henkilöstön ensimmäiset yhteiset liikuntailtapäivät vietettiin 22.9.2010 ja 23.9.2010 Vuokatissa. Liikuntailtapäivän viettäjät saapuivat pääosin linja-autoilla Vuokattiin. Osallistujia liikuntailtapäivissä oli yhteensä 429.

LitM Minna Tanskanen kertoi ensimmäisenä osallistujille ”vireyden eväistä”. Terveellisen ruoan merkitys painonhallinnassa on ensisijaisen tärkeää. Liikunta auttaa painon alentamisessa sekä tuo hyvän mielen. Luento laitto miettimään omia ruokailutottumuksia ja liikunnan määrää.

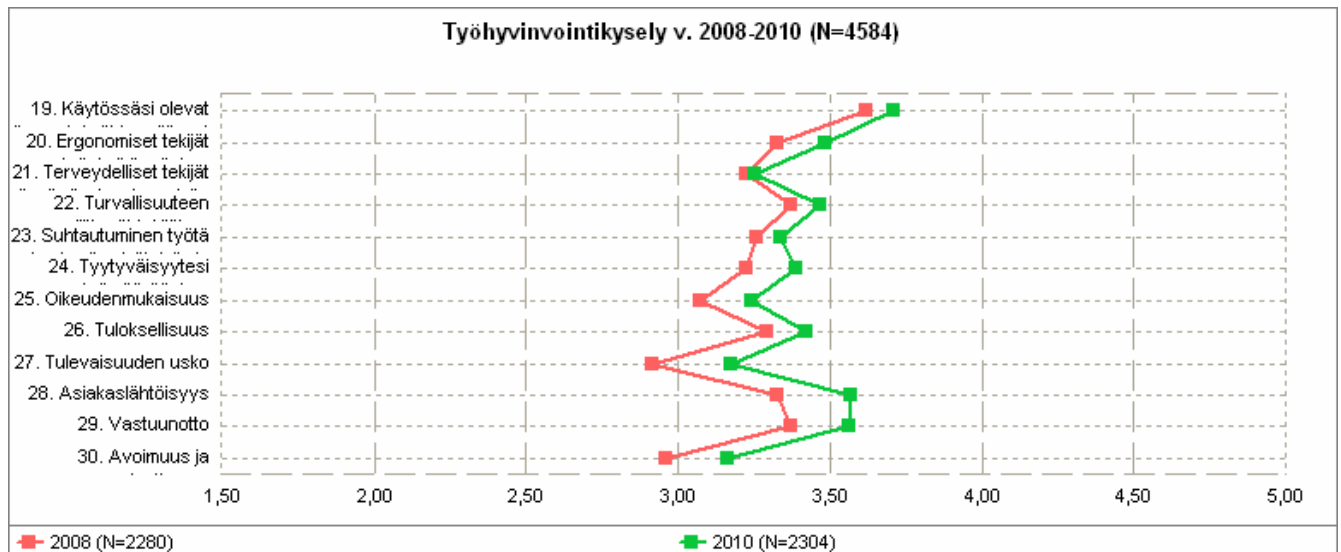
Luennon jälkeen osallistujat jaettiin kahteen ryhmään. Ensimmäinen ryhmä lähti kiertämään viiden kilometrin mittaista tehtävärataa. Toinen ryhmä jumppasi samaan aikaan Vuokattihallissa. Puolet ryhmästä voimisteli musiikin tahdittamana aluksi kepin kanssa ja sitten ilman keppiä.

Liikuntailtapäivistä saatu palaute oli pääasiassa myönteistä. Liikuntailtapäivä edisti Kainuun maakunta -kuntayhtymän työntekijöiden yhteenkuuluvuutta sekä työnantajan myönteistä suhtautumista liikunnan harrastamiseen.

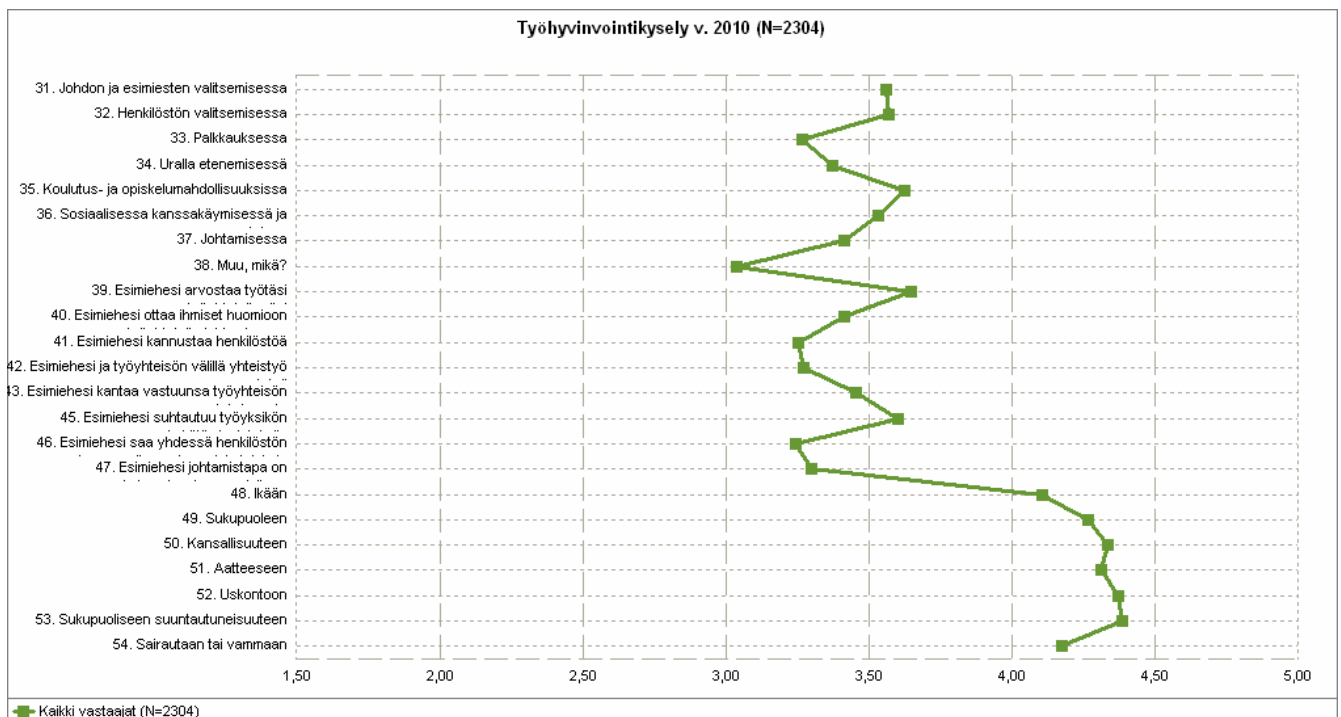
Kuvio 20. Yhdistetty työhyvinvointikysely vuosi 2008 ja 2010, arvoasteikkoraportti kysymykset 1 – 18 Kainuun maakunta -kuntayhtymä



Kuvio 21. Yhdistetty työhyvinvointikysely vuosi 2008 ja 2010, arvoasteikkoraportti kysymykset 19 – 30 Kainuun maakunta -kuntayhtymä



Kuvio 22. Työhyvinvointikysely vuosi 2010, arvoasteikkoraportti kysymykset 31 – 54 Kainuun maakunta –kuntayhtymä



7.2 Työterveyspalvelut

Vuosi 2010 oli Kainuun Työterveys –liikelaitoksessa varsin edellisen vuoden kaltainen. Vuoden 2009 loppupuolella ostolääkäreiden saannissa alkoi näkyä selvää taantumaa. Saimme kuitenkin rekrytoitua kaksi lääkäriä vuoden jälkipuoliskolla. Näin ollen lääkäritilanteemme oli loppuvuodesta jopa hieman parempi kuin edellisenä vuonna.

Työterveyshoitajien osalta kahden hoitajan eläkkeelle jäänti ja pari muuta pitkää virkavapaata toi meille uusia terveydenhoitajia. Useiden uusien terveydenhoitajien perehdyttäminen vei vielä vuoden 2010 alusta tehokkuutta hoitajien työpanoksesta. Loppuvuoteen tilanne jo tasaantui.

Terveydenhoitajien saatavuus on onneksi Kainuussa vielä hyvä, niin useatkaan pitkät poissaolot eivät ole aiheuttaneet henkilöstövajetta. Työkokemuksen puute ja sen takia perusteellisemmat perehdyttämiset aiheuttivat muutoksia palvelutarjonnan määrään hetkellisesti vuoden 2010 alkupuolella.

Sairaanhoitopalveluiden kysynnän lisäys vie resursseja varsinaiselta työterveyden ennaltaehkäisväältä perustyöltä. Sairaanhoito on myös keskeisimmässä roolissa kun yritykset kilpailuttavat työterveyshuoltopalveluiden tarjoajia. Vallitsevassa tilanteessa varsinaisen työterveyshuollon laadukas tekeminen aiheuttaa kovaa painetta työterveyshuoltoa suorittaville ammattihenkilöille.

Sairaanhoitopalveluiden kysynnän kasvu on havaittavissa myöskin Kainuun maakunta –kuntayhtymän henkilöstön keskuudessa.

Työssä jaksaminen, työhyvinvoinnin lisääminen, sairauspoissaolojen vähentäminen ja niihin liittyvien palveluiden kehittäminen nousi vuoden 2010 pääteemaksi Kainuun maakunta –kuntayhtymän henkilöstön työterveyshuollossa. Vuoden 2009 loppupuolella käynnistettiin vanhuspalveluiden muutamissa yksiköissä pilottihanke, jolla pyrittiin systemaattisesti paremmin arvioimaan työssä jaksamisen tasoa ja näin kehittämään tukitoimia työssä jaksamiseen. Vuoden aikana saadut tulokset ovat rohkaisevia. Hanke jatkuu vuoden 2011 loppuun. Saatujen tulosten pohjalta tullaan jatkossa työterveyshuollon toimintamalleja.

Taulukko 27. Kainuun maakunta –kuntayhtymän käyttämät työterveyspalvelut vuonna 2010, työterveyshuollossa käynnit

Työterveyshuollossa käynnit	Lääkärit		Terveydenhoitajat		Sairaanhoitaja		Työfysioterapeutti		Työpsykologi	
	v. 2009 Käynnit	v. 2010 Käynnit	v. 2009 Käynnit	v. 2010 Käynnit	v. 2009 Käynnit	v. 2010 Käynnit	v. 2009 Käynnit	v. 2010 Käynnit	v. 2009 Käynnit	v. 2010 Käynnit
Käyntityyppi										
Terveydenhoito (KL 1), joista	447	405	4086	1692	70	0	577	600	346	323
-Terveystarkastuksia	352	336	793	478	0	0	203	0	10	0
Sairaanhoito (KL 2)	4692	4965	3157	2722	438	87	232	304	4	0
Perumaton ajanvaraus	15	22	31	33	0	0	16	20	0	10
Työpaikkakäynti (KL 1)	9	19	115	119	0	0	0	230	39	54
Työtapatumat/ammattitaudit	117	93	25	49	20	5	8	112	0	0

Taulukko 28. Kainuun maakunta –kuntayhtymän käyttämät työterveyspalvelut vuonna 2010, työterveyshuollon puhelinpalvelut

Työterveyshuollon puhelinpalvelut	Lääkärit		Terveydenhoitajat		Sairaanhoitaja		Työfysioterapeutti		Työpsykologi	
	v. 2009 Puhelut	v. 2010 Puhelut	v. 2009 Puhelut	v. 2010 Puhelut	v. 2009 Puhelut	v. 2010 Puhelut	v. 2009 Puhelut	v. 2010 Puhelut	v. 2009 Puhelut	v. 2010 Puhelut
Kontaktityyppi										
Terveydenhoito (KL 1), joista	117	31	1626	1310	2	0	88	133	47	91
-Terveystarkastuksia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sairaanhoito (KL 2)	2433	2548	3938	4498	147	24	4	2	1	0
Perumaton ajanvaraus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Työpaikkakäynti (KL 1)	0	0	0	0	0	0	204	0	0	0
Työtapatumat/ammattitaudit (KL 3)	30	25	21	15	0	0	0	3	0	0

Taulukko 29. Kainuun maakunta –kuntayhtymän käyttämät työterveyspalvelut vuonna 2010, työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät

Työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät	v. 2010 päivinä	%	v. 2009 päivinä	Muutos +/-
Lääkäreiden kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	22312	90,9	14088	8224
Hoitajien kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	2245	9,1	763	1482
Lääkäreiden ja hoitajien kirjoittamat sairauspoissaolopäivät yht.	24557	100,0	14851	9706
Kaikki sairauspoissaolot työpäivinä yht.	49506		45808	
Kainuun työterveys -liikelaitoksen osuus sairauspoissaolopäivistä		49,6		32,4

Kainuun maakunta –kuntayhtymän henkilöstön työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat vuonna 2010 yhteensä noin 1 331 028 euroa, mikä oli noin 69 700 euroa edellisvuotta vähemmän (aleni 5,0 %).

8 YHTEISTOIMINTA- JA NEUVOTTELUJÄRJESTELMÄ

8.1 Yhteistoimintajärjestelmä

Henkilöstön ja työnantajan väliseen yhteistoimintaan Kainuun maakunta –kuntayhtymässä sovelletaan lakia työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007).

Yhteistyötoimikunta kokoontui toimintavuoden aikana yhteensä kuusi kertaa. Yhteistoimintamenettelyssä käsitellyt keskeisiä asiakokonaisuuksia olivat tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma, työhyvinvointikyselyn toteutus, talousarvioraamit ja talousarvion täytäntöönpano-ohjeet vuodelle 2011 sekä kuntayhtymän strategiatyö ja hallintomallin jatko.

8.2 Neuvottelujärjestelmä

Kainuun maakunta –kuntayhtymän henkilöstöjärjestöjen edustajien luottamusmiesorganisaatio on toimintavuoden aikana säilynyt pääsääntöisesti edellisen vuoden kaltaisena sekä lukumäärältään että ajankäytön ja toimintaedellytystenkin osalta. Päätoimisia luottamusmiehiä on viisi ja ajankäyttöön oikeutettuja luottamusmiehiä kahdeksan. Päätoimisista luottamusmiehistä yksi toimi 50 %:sesti luottamusmiehenä ja 50 %:sesti työsuojeluvalltuutettuna.

Vuoden 2010 aikana merkittävimpiä paikallisesti sovittuja ja käsitellyjä asioita ovat olleet tva-palkkausjärjestelmien kehittämistyö, sairaalapäivystyksen järjestäminen, sisätautipoliklinikan lisätyösopimus hoitotakuun toteuttamiseksi sekä paikallinen virkaehtosopimus kunnallisille eläinlääkäreille.

8.3 Työsuojelun yhteistoiminta

Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö valittiin kaudeksi 2010 – 2013. Työntekijöiden työsuojeluvalltuutettujen määrää lisättiin puolella edelliseen kauteen verrattuna (2 ½). Muutoin työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio pysyi samana.

Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön muodostavat työsuojeluvalltuutetut, työsuojeluasiamiehet, työhyvinvointipäällikkö ja työsuojelutoimikunta. Työsuojeluasiamiehistä 13 toimii Kajaanin ulkopuolella ja 7 Kajaanissa.

Työsuojelutoimikuntaan kuuluu kuusi työntekijöiden edustajaa, kolme toimihenkilöiden edustajaa ja kolme työnantajan edustajaa. Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana toimii koulutustoimialan toimialajohtaja. Työsuojelutoimikunta kokoontui yhteensä neljä kertaa. Työsuojelutoimikunnan kokouksissa oli mukana myös työterveyshuollon edustaja. Työsuojelutoimikunnassa käsiteltiin muun muassa Kaimaan laitettut työsuojelun ohjeet ja lomakkeet sekä muut ajankohtaiset työsuojeluasiat.

Pohjois-Suomen aluehallintoviraston työsuojeluvastuualueen työsuojelutarkastuksia vuonna 2010 oli yhteensä 15 kappaletta.

Sosiaali- ja terveystoimialan tarkastuksissa painopisteinä olivat vaarojen tunnistaminen ja arviointi, työn ja työolojen aiheuttama haitallinen kuormitus, asiakasväkivallan uhkan hallinta, epäasiallisen kohtelun hallinta, käsin tehtävien nostojen ja siirtojen hallinta, työterveyshuollon työpaikkakäynnit, suunnitelmat ja määräaikaistarkastukset, tapaturmat ja sairauspoissaolot, perehdyttäminen ja työtilatarkastus.

Kehotuksia tarkastusten perusteella tuli kahdeksan kappaletta ja toimintaohjeita 14 kappaletta. Kehotuksia tuli mm. vaarojen ja haittojen selvittämisen ja arvioinnin laiminlyönneistä, ergonomiasta ja työpaikan rakennevaurioiden korjaamisesta. Toimintaohjeita tuli mm. lämpötiloista, ensiapukoulutuksista, kosteusvaurioista ja sähköturvallisuudesta.

Kainuun maakunta –kuntayhtymä järjesti kunta-alan työsuojelun peruskurssin työsuojelun yhteistoimintahenkilöille ja esimiehille. Kurssin toteutti työturvallisuuskeskus. Osallistujia kurssilla oli yhteensä 51. Kurssi oli nelipäiväinen ja se toteutettiin kahdessa jaksossa 15. - 16.9.2010 ja 27. - 28.10.2010. Kurssi antoi osallistujille perustiedot työsuojelun yhteistoiminnasta ja lisäsi valmiuksia työsuojelun kehittämiseksi yhdessä muiden työyhteisön jäsenten kanssa. Osallistujat saivat valmiuksia tiedon hankintaan ja sen hyväksikäyttöön tehtäviensä mukaisessa työsuojelutoiminnassa. Myös työsuojeluasiamies – toimintaa aktivoitiin koulutuksella.

Työsuojeluvastuu – koulutus palveli myös henkilöstöstrategian ”hyvinvoiva, työkykyinen ja motivoitunut henkilöstö – hyvinvoivat ja turvalliset työyhteisöt ” –strategisen päämäärän toteutumista.

Työsuojelukoulutuksen kurssipalaute oli erinomainen. Koulutuksen saama yleisarvosana oli 4,59 / 5. Koulutus koettiin ajankohtaiseksi ja tärkeäksi. Koulutus myös antoi palautteen perusteella tukea työyhteisön kehittämiseen ja vastasi hyvin osallistujien tavoitteita. Työsuojelukoulutusta toivottiin järjestettävän myöhemminkin, sekä kertausta määräajoin.

Työsuojeluvaltuutetut suorittivat vuonna 2010 128 työpaikkakäyntiä sekä toimivat tukihenkilönä yli sadassa työsuojelutapauksessa. Lisäksi työsuojeluvaltuutetut olivat mukana työsuojelutarkastuksissa, häirintä ja työyhteisöristiriitojen selvittämisessä sekä useissa kehittämistyöryhmissä.

Työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäällikkö ja työterveyshuolto suorittivat työsuojelun tuloksellisuuden arvioinnin. Arviointi perustui ryhmässä tapahtuvaan arviointikeskusteluun (dialogi ja yhteisten näkemysten hakeminen). Tuloksellisuuden arvioinnissa käytettiin KT:n suosittamaa swot – analyysiä.

SWOT –arviointi työsuojelutoiminnasta

<p>Sisäiset vahvuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työsuojelun ohjeet ja prosessit - Hyvät / laajat verkostot - Johtoryhmä / työryhmä työskentely - Koulutus, johdon tuki - Työsuojeluorganisaation kattavuus - Luottamus 	<p>Sisäiset heikkoudet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Linjaorganisaation jäähmeys / hidaslukkeisuus - Työsuojelua ei aina nähdä osana johtamista - Ohjeistusten mukainen toiminta vaihtelee - Työsuojelun näkökulman huomioiminen muutoksissa - Yhteiset työpaikkaselvitykset ja palaverit (TTH/TSV) - Tsasiamiesjärjestelmän kehittymättömyys - Koko organisaation kattava sähköinen työsuojelusovellus
<p>Ulkoiset mahdollisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hallintokokeilu, jossa voidaan kehittää ts:a - Ulkopuoliset verkostot - Työsuojeluyhteistyö kuntien kanssa - Erikoiskoulutukset esim. sisäilmasta - OHSAS 18001 TTT-järjestelmän mukainen toiminta 	<p>Ulkoiset uhat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avi tarkastukset vähentyneet - Työpaikkaväkivallan lisääntyminen - - -

Toimenpiteet

Miten sisäisiä vahvuuksia voidaan edelleen ylläpitää ja vahvista?

-työsuojelunohjeistusten päivitykset ja niiden selkeyttämiset KAIMA:n ja tämän huomioiminen ko. uudistuksessa.
-kehitetään edelleen toimintaohjelmaa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa, jolla voidaan muodostaa toimivat ja arvioitavat järjestelmät.

Miten selviydytään heikkouksista ja millä niitä voi korvata?

-tiivistetään yhteistyötä ja sopia menettelytavoista (Yhteiset työpaikkaselvitykset ja palaverit (TTH/TSV) ovat kehittymässä, käytännöistä on vielä sopimatta esim. koollekutsut, toimenpide suositusten toteutumisen seuranta jne.).
-työsuojelullisissa asioissa strateginen johtaminen tukee operatiivista johtamista.

Miten teemme mahdollisuuksista totta?

-työsuojelun aktiivisuus jatkuu
-työsuojelu huomioiminen toimintasuunnitelmissa (BSC:ssä)

Miten torjumme uhkia ja löydämme niihin ratkaisuja

-vaarojen tunnistaminen ja riskienarviointi vuosikellossa ja olosuhteiden muutoksissa myös huomioitava
-yhteistoiminnan suunnittelu AVI:n kanssa (muutostilanteiden ennakointi)

Taulukko 30. Työtapaturmat ja ammattitaudit v. 2010 (lähde: Pohjola, vahinkoluettelo)

	Lukumäärä v. 2009	Lukumäärä v. 2010	Sairauspät v. 2009	Sairauspät v. 2010	Sloman kesto kalenteri- päivä/tapaturma v. 2009	Sloman kesto kalenteri- päivä/tapaturma v. 2010
Tapaturmat	187	228	2045	1321	11	6
Työmatkatapaturmat	51	46	765	313	15	7
Ammattitaudit	9	4	11	0	1	0
Yhteensä	247	278	2821	1634	11	6

Tapaturmien ja ammattitautien määrä lisääntyi 31:llä vuoteen 2009 verrattuna. Sairauspäivät sen sijaan vähenivät vuoteen 2009 verrattuna 1187 päivällä. Sairausloman kesto per tapaturma ja ammattitauti vähenivät yhdestätoista kuuteen päivään. On kuitenkin huomioitava, että vuoden 2010 luvut eivät ole vielä lopullisia.

9. HENKILÖSTÖRAPORTIN HYÖDYNTÄMINEN

9.1 Yhteistoimintamenettely

Henkilöstöraportin tiedot käsitellään Kainuun maakunta -kuntayhtymän yhteistyötoimikunnassa, jonka kannanotot huomioidaan henkilöstöraportin tietojen perusteella toteutettavissa henkilöstöä koskevissa toimenpiteissä.

9.2 Hallitus ja valtuusto

Henkilöstöraportti käsitellään maakuntahallituksessa ja lähetetään valtuustolle tiedoksi. Henkilöstöraportti esitellään myös tarkastuslautakunnalle.

9.3 Työpaikkakokoukset

Henkilöstöraportti laitetaan Kaimaan kuntayhtymän internet -sivuille ja sen keskeinen sisältö käsitellään työpaikkakokouksissa esimiehen johdolla. Lisäksi henkilöstöpalveluiden edustajat käsittelevät henkilöstöraportin sisältöä tulosalueiden johtoryhmissä.

9.4 Henkilöstöraportin hyödyntäminen kehittämistyössä

Henkilöstöraportin tietoja käytetään kuntayhtymän strategisen johtamisen, ohjauksen ja kehittämisen tukena. Tavoitteena on ennen kaikkea tarjota organisaation johdolle riittävän kattava ja selkeä tietopohja päätöksenteon tueksi.

Toinen keskeinen tavoite on työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoimintamenettelyssä määrittellä yhteinen arvio henkilöstön tilasta Kainuun maakunta -kuntayhtymässä.

10. TUNNUSLUKUJEN SELITYKSET

1) Henkilöstön määrä ja rakenne

- Palvelussuhteen luonne
 - toistaiseksi voimassa olevien palvelussuhteiden lukumäärä (ns. vakinaiset)
 - määräaikaisten palvelussuhteiden lukumäärä
 - tukitoimenpitein työllistettyjen lukumäärä
- Päätoimisuus
 - kokoaikaisten palvelussuhteiden lukumäärä
 - osa-aikaisten palvelussuhteiden lukumäärä, josta voidaan tarvittaessa ilmoittaa osa-aikaeläkkeellä, osa-aikalisällä, osittaisella hoitovapaalla tai osittaisella vanhempainvapaalla olevien lukumäärät
 - sivuvirkojen tai sivutoimisen palvelussuhteiden lukumäärä.
- Henkilötyövuosi, sisältää harjoittelijoiden ja oppisopimussuhteisten palvelussuhteiden palveluksessa olo-päivät
 - Henkilötyövuosi HTV1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)
 - Henkilötyövuosi HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)
- Henkilöstön lukumäärä yleisimmissä ammattiryhmissä sekä muutos (%) edelliseen vuoteen
 - Tilastokeskuksen luokituksen mukaiset ammattiryhmät
- Henkilöstön lukumäärä sopimusaloittain tai kuukausipalkkaiset / tuntipalkkaiset sekä muutos (%) edelliseen vuoteen.
- Ikä
 - Ikä lasketaan kertomusvuoden ja syntymävuoden erotuksena kokonaislukuna
 - Keski-ikä lasketaan yhdellä desimaalilla.
 - ikäprofiili ryhmiteltynä viiden vuoden välein: alle 20 v, 20–24 v, 25–29 v, 30–34 v, 35–39 v, 40–44 v, 45–49 v, 50–54 v, 55–59 v, 60 - 64 v ja 65 - 69 v
 - keski-ikä.
- Eläkkeelle siirtyminen
 - Kertomusvuonna eläkkeelle siirtyneiden lukumäärä ammattiryhmittäin
 - Vanhuuseläkkeelle siirtyvien määrät kunkin henkilön henkilökohtaisen vanhuuseläkeiän mukaan.
- Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen pituus omalla työnantajalla/työhistoria (Kainuun kuntien ja kuntayhtymien palvelu)
 - Henkilöstön lukumäärä palveluksessa olovuosien mukaan ryhmiteltynä: alle 2 vuotta, 2–4 vuotta, 5–9 vuotta, 10–14 vuotta, 15–19 vuotta, 20–24 vuotta, 25–29 vuotta, yli 30 vuotta
 - keskiarvo vuosina (1 desimaali).
- Vaihtuvuus
 - Vakinaisen henkilöstön tulovaihtuvuus ja lähtövaihtuvuus: vuoden aikana palvelukseen tulleiden ja palveluksesta eronneiden (ml. kuolleet, mutta ei eläkkeelle siirtyneet) henkilöiden lukumäärinä
 - tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentteina, jotka lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön lukumäärään.

2) Työaika ja työpanos

- Tehty työpanos / Vuosityöaika, sisältää harjoittelijoiden ja oppisopimussuhteisten palvelussuhteiden palveluksessa olo-päivät
 - Kalenterivuoden päivät vähennettynä lauantaille, sunnuntaille ja työaika lyhentävillä arkipyhillä = teoreettinen säännöllinen vuosityöaika, josta vähennetään vuosilomapäivät, palkalliset ja palkattomat poissaolot = tehty säännöllinen vuosityöaika.

3) Poissaolot

- Palkalliset ja palkattomat poissaolot voidaan eritellä tarkemminkin tässä laskelmassa poissaolon syyn mukaan, esimerkiksi:
 - sairauslomat
 - työtapaturmat ja ammattitaudit
 - perhevapaat (äitiys-, isyys-, vanhempainvapaa, hoitovapaa, tilapäinen hoitovapaa)
 - muut poissaolot

- Muut palkalliset ja palkattomat poissaolot sisältävät mm:
 - ves/tes-perusteiset tai muut lakisääteiset poissaolot
 - muut poissaolot
 - lomautukset
 - lakot
- Sairaudesta tai tapaturmasta johtuvia poissaoloja voidaan seurata joko arkipäivinä, kalenteripäivinä, työpäivinä tai tunteina.
- Poissaoloprosentti voidaan laskea eri poissaololajeista kaavalla:
 - Poissaoloaika / teoreettinen säännöllinen vuosityöaika x 100 (HTV 1)
- Sairauspoissaolot
 - Vuoden aikana kertyneet palkalliset, osapalkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot työpäivinä
 - sairauspoissaoloprosentti.
- Poissaolojen palkkakustannukset
 - palkat sairaus- ja työtapaturmapoissaoloajalta
 - palkat perhevapailta
 - palkat koulutus- ja vuosiloma-ajalta
 - muut virkavapaan tai työloman ajalta maksetut palkat

4) Palkkaus ja henkilöstökustannukset

- Tehtävien vaativuuden arvioinnin perusteet ja arvioinnin toteuttaminen kunnassa
- Vuoden aikana maksetut palkat eriteltyinä;
 - varsinainen kuukausipalkka,
 - lisä- ja ylityöt,
 - työaikakorvaukset,
 - lomarahakorvaukset,
 - muut kustannukset
- Poissaolokustannukset
- Em. palkat yhteensä euroina sekä %-muutos edelliseen vuoteen.

5) Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi

- Henkilöstön rekrytointi
 - vuoden aikana rekrytoitun henkilöstön määrä ammattiryhmittäin
 - hakemusten määrä avoinna olevaa työpaikkaa kohden
 - varahenkilöstön laskutetut työtunnit henkilötyövuosina
 - määräaikaisen henkilöstön työsopimusten määrä

6) Osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen

- Henkilöstön täydennyskoulutus
 - sosiaali- ja terveystoimialan henkilöstön täydennyskoulutuspäivien määrä
 - kokonaiskoulutuskustannukset ja koulutukseen käytetty aika

7) Terveystieteellinen toimintakyky ja työhyvinvointi

- Työhyvinvointi
 - yhdistetty työhyvinvointikysely 2008 ja 2010 kysymykset 1 – 30 arvoasteikkoraportin muodossa
 - työhyvinvointikysely 2010 kysymykset 31 – 54 arvoasteikkoraportin muodossa
- Työterveyspalvelut
 - kuntayhtymän käyttämät terveystieteelliset palvelut; työterveyshuollossa käynnit, puhelinpalvelut ja työterveys-huollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät
- Työtapaturmasta johtuvat poissaolot = työtapaturmat, työmatkatapaturmat, ammattitaudit
 - poissaolotapausten lukumäärä
 - poissaoloaika yhteensä ja/tai keskimääräinen poissaoloaika/henkilö

8) Yhteistoiminta – ja neuvottelujärjestelmä

- Yhteistoiminta

- yhteistyötoimikunnan kokousten lukumäärä
- luottamusmiesten lukumäärä
- työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön lukumäärä
- merkittävimmät käsitellyt asiat ja toimenpiteet



Kainuun maakunta -kuntayhtymä
PL 400, 87070 Kainuu
puh. (08) 615 541/vaihde
faksi (08) 6155 4260
e-mail: kirjaamo@kainuu.fi
etunimi.sukunimi@kainuu.fi
www.kainuu.fi