



Uudenmaan liitto  
Nylands förbund

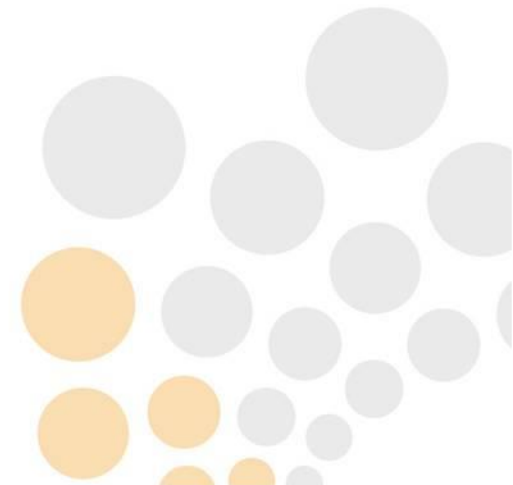
# Henkilöstökertomus 2020

Uudenmaan liitto 17.3.2021

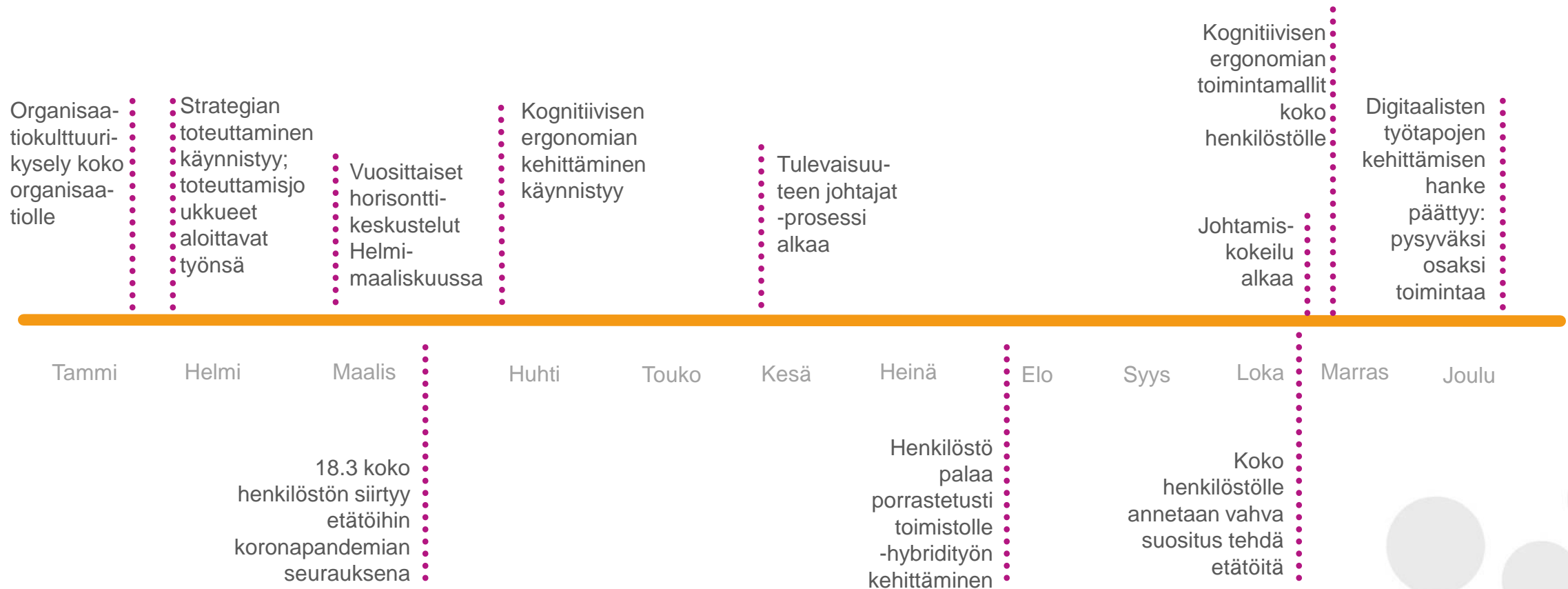


# Sisällys

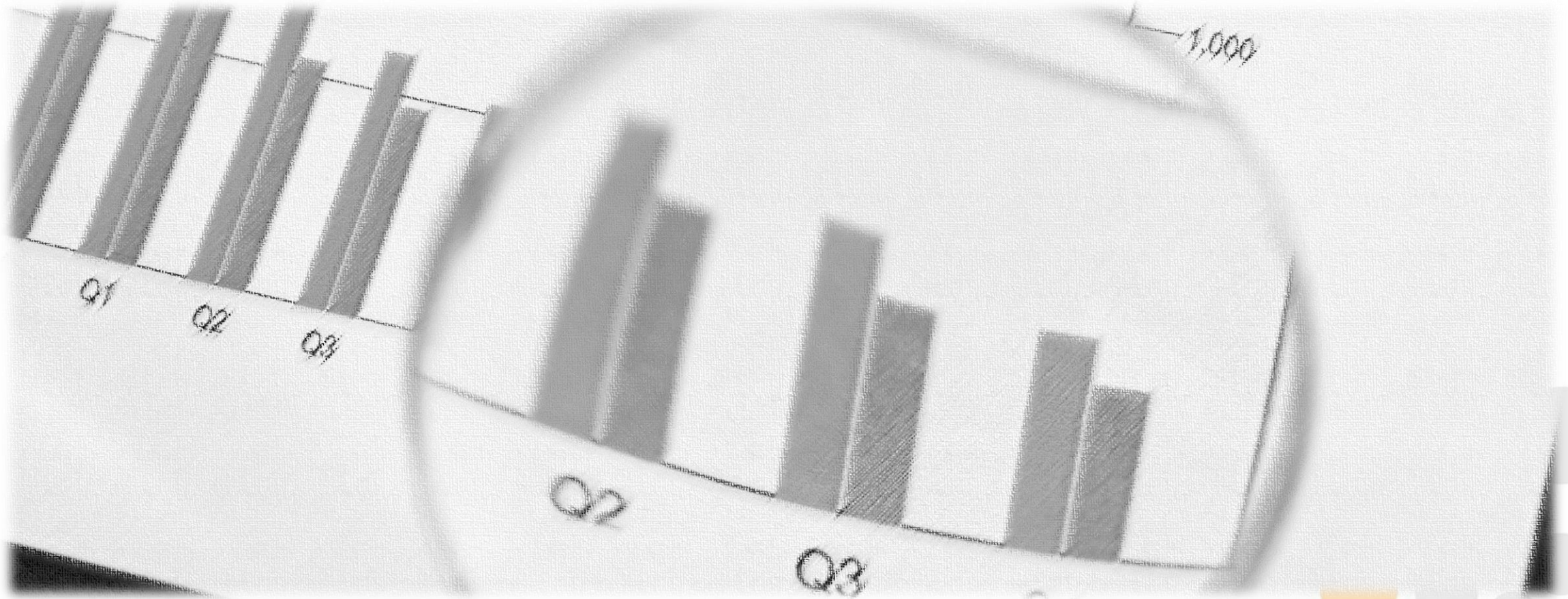
1. Henkilöstön vuosi
2. Tunnusluvut
3. Strategia ja kulttuuri
4. Oppiminen
5. Toimintakyky, hyvinvointi ja onnistuminen poikkeusvuonna
6. Yhteistoiminta
7. Henkilöstökustannukset



# 1 Henkilöstön vuosi



## 2 Tunnusluvut



# Henkilöstörakenne

(tilanne 31.12.2020)

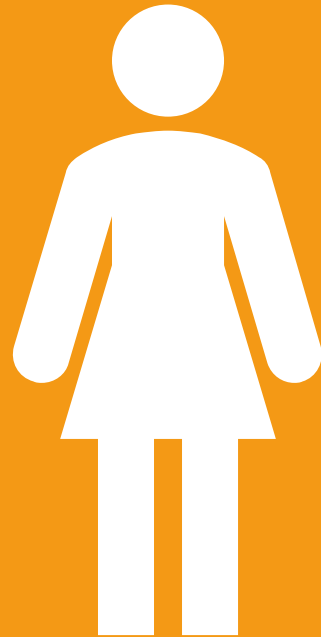
## 82 TYÖNTEKIJÄÄ (-4 hlöä / vuosi 2019)

**NAISIA 56**

68% työntekijöistä  
(69%)

**Määräaikaisia 14**

25% työntekijöistä  
(29%)



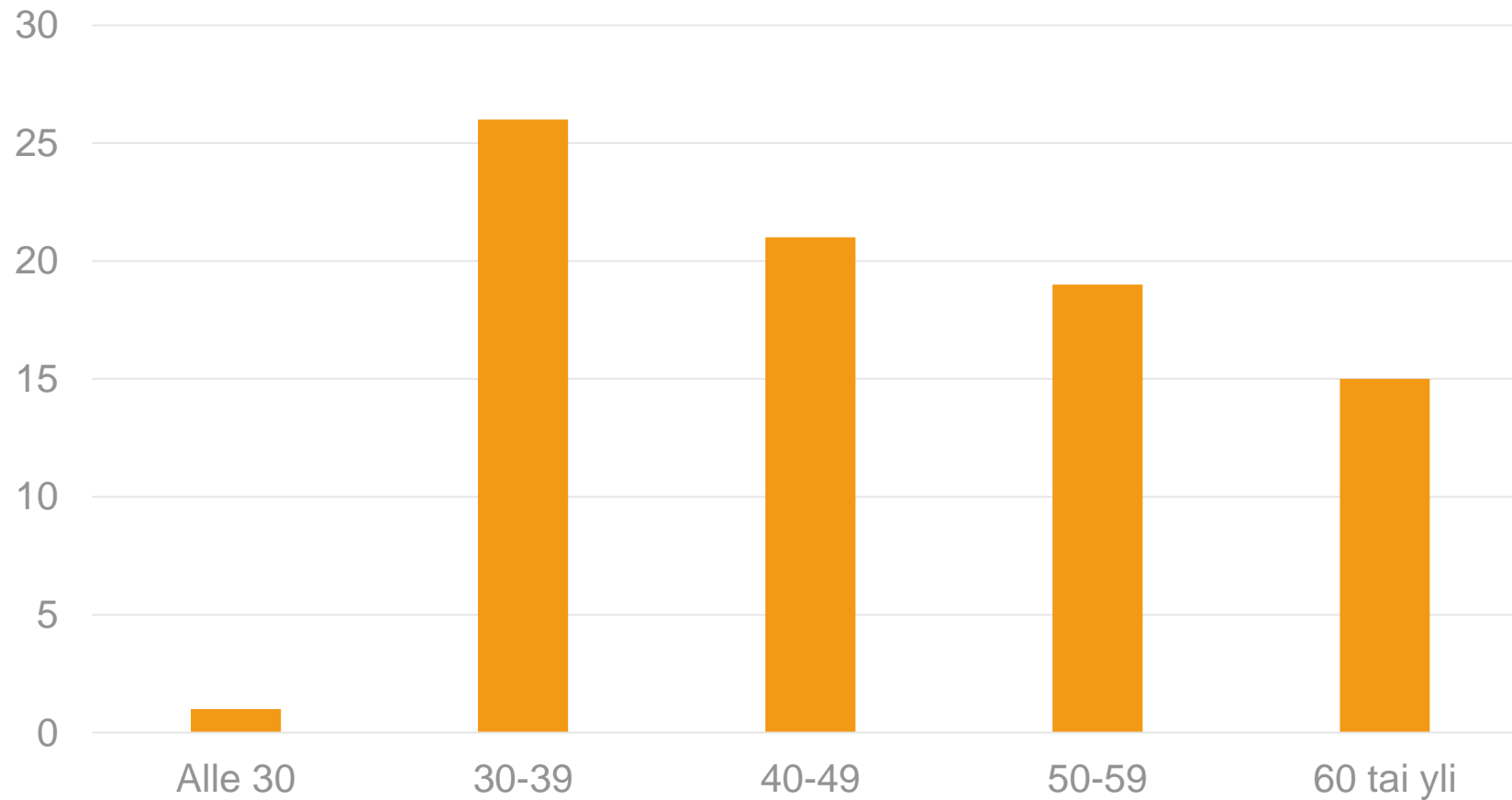
**MIEHIÄ 26**

32% työntekijöistä  
(31%)

**Määräaikaisia 5**

19% työntekijöistä  
(19%)

# Ikärakenne

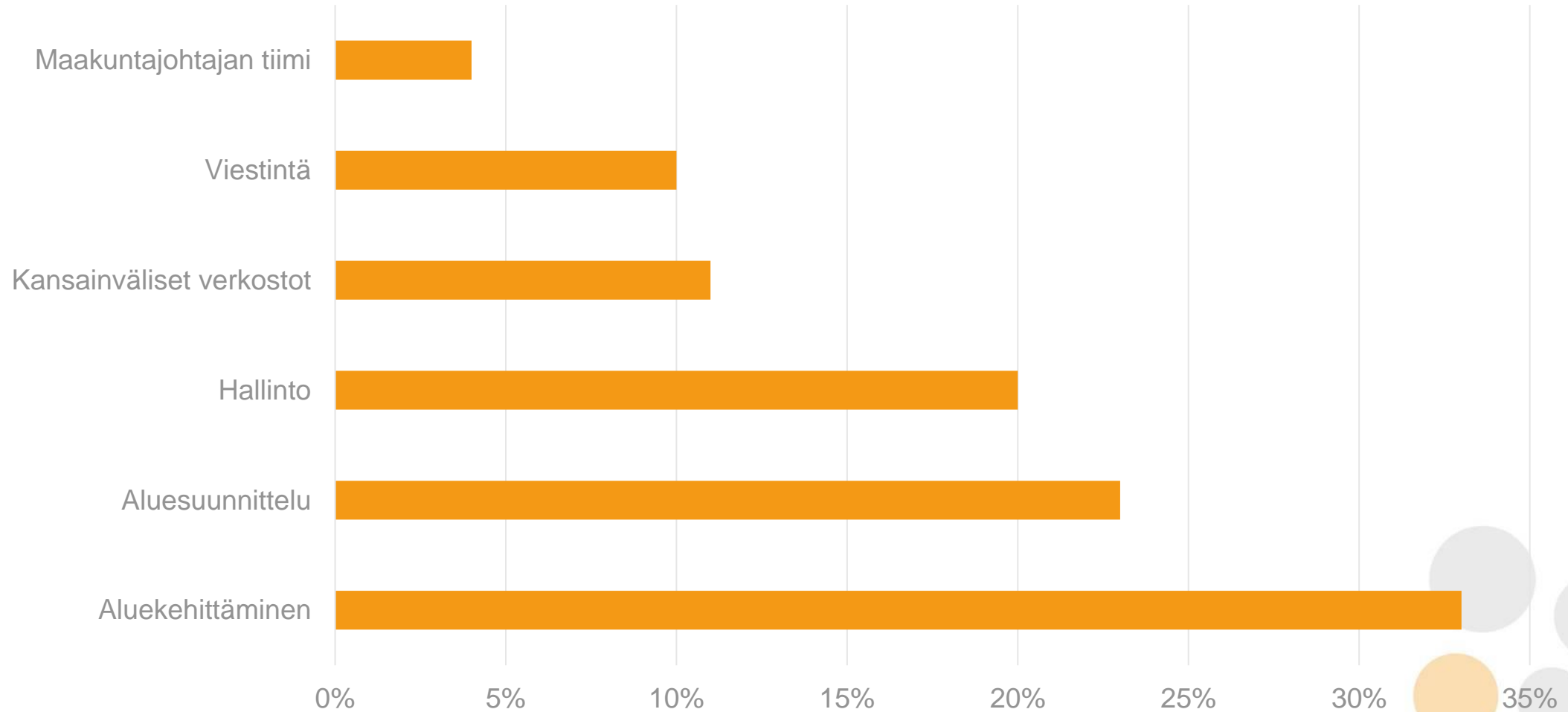


**46,6**  
(46,0)  
keski-  
ikä

**vakituiset**  
**47,1**  
(46,0)

**määräaik.**  
**44,8**  
(46,0)

# Henkilöstö eri vastuualueilla



# Työsuhteet



**77%** (75%) vakituksessa työsuhteessa



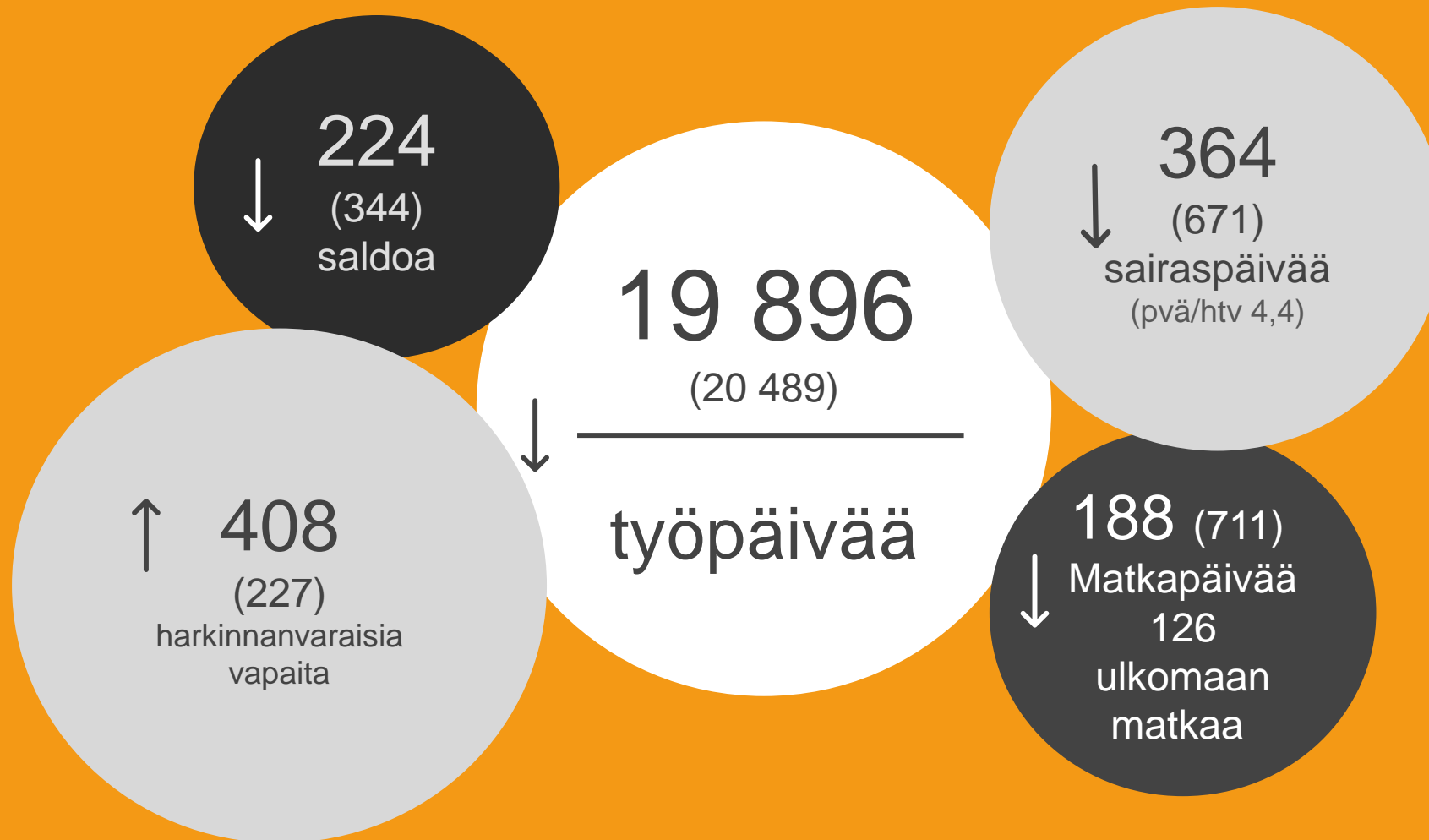
keskimääräinen palvelusaika **9,4** (9,5) vuotta



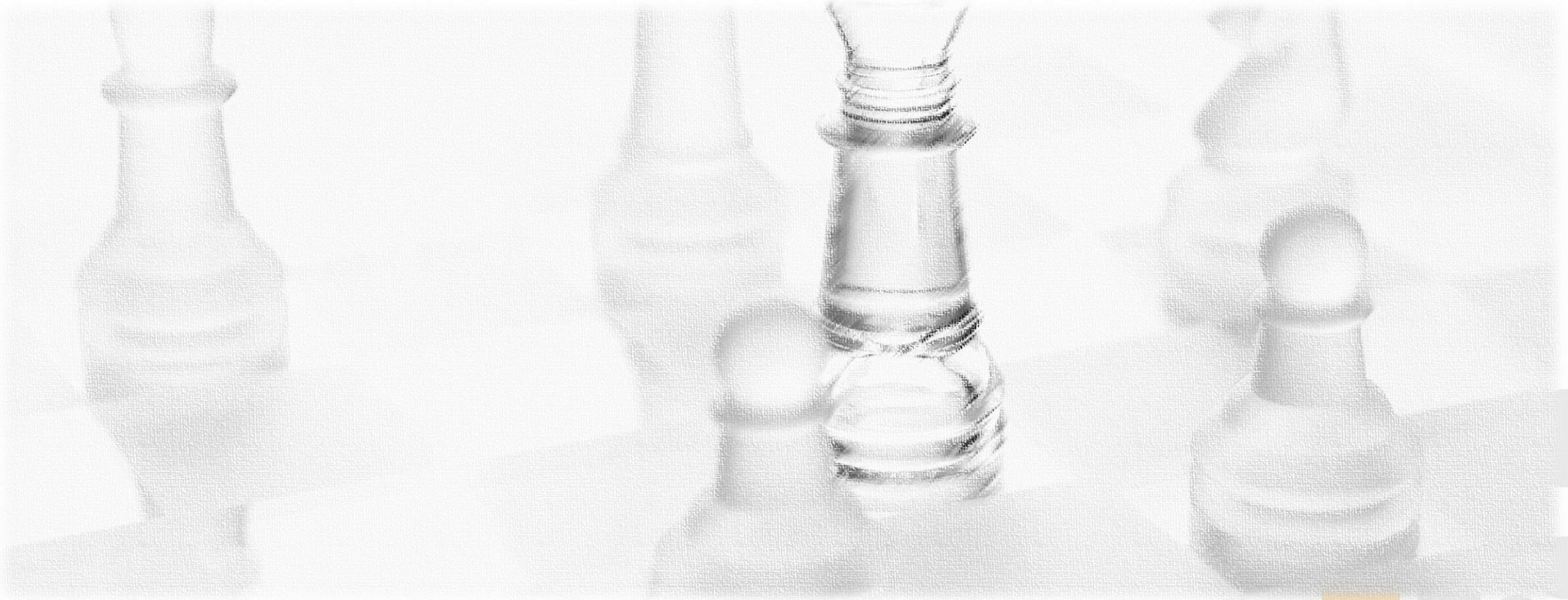
**774** (936) palveluvuotta yhteensä



# Työajan jakautuminen



# 3 Strategia ja kulttuuri



# Visio 2029

Kaavoihin kangistumaton maailmanluokan alueen kehittäjä

## Missio

**Vaikutamme** maakunnan menestykseen tekemällä asiantuntevia ratkaisuehdotuksia ja päätöksiä.

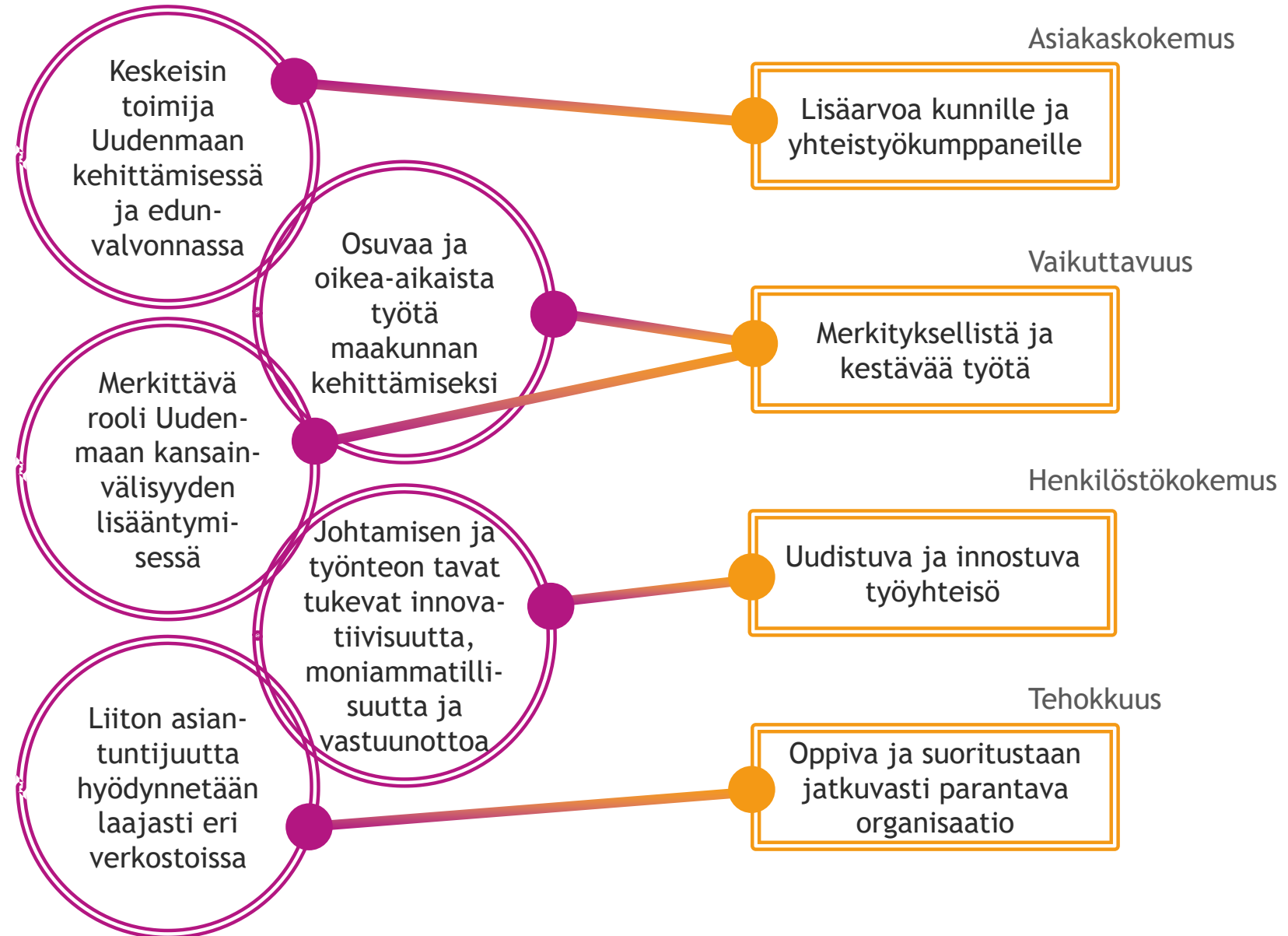
**Suunnitteleme** aluerakennetta, jossa rakennettu ja rakentamaton ympäristö ovat sopuinnassa.

**Parannamme** elinkeinojen toimintaedellytyksiä kestäväällä tavalla.

## Arvot

Tavoitteellisuus  
Uudistuvuus  
Osallistavuus  
Resurssiviisaus  
Ennakoivuus

# Strategiset tavoitteet 2029



# Strategiaa toteutettiin neljässä toteuttamisjoukkueessa

- Poikkihallinnolliset, itseohjautuvat toteuttamisjoukkueet (toivot).
- Joukkueiden jäsenet valittiin sisäisen haun kautta.
- Kussakin joukkueessa 5-7 jäsentä ja valmentava johtaja.
- Keinona ketterät kokeilut: haettiin nopearytmistä tarttumista sekä yhdessä tekemistä ja kehittämistä.
- Kokeilujen avulla etsittiin uusia, strategiaa edistäviä toimintatapoja, työskentelymuotoja ja ratkaisuja.



# Kokemuksia tojoilusta

## Tojosten jäsenten palautekyselyn kiteytys (13 vastausta)

- Erityisen mielekkääksi koettiin moniammatillinen työskentely yli vastuualuerajojen sekä uudenlaiset, ennakkoluulottomat työskentelymenetelmät.
- Tojosten jäsenyys koettiin laajalti arvokkaana, voimaannuttavana ja ainutlaatuisena.
- Ajankäyttö ja ajan löytäminen koettiin tojoilun haasteellisimpana puolena.
- Kaikki vastaajat halusivat jatkaa toteuttamisjoukkuetyöskentelyä seuraavanakin vuonna.

*Tojossamme on ollut luottamuksen ilmapiiri, jossa jokaisen asiantuntijan näkemystä arvostetaan ja toisten tekemisiä tuetaan. Koin luottamuksen ilmapiirin turvallisena alustana kehitellä uusia asioita.*

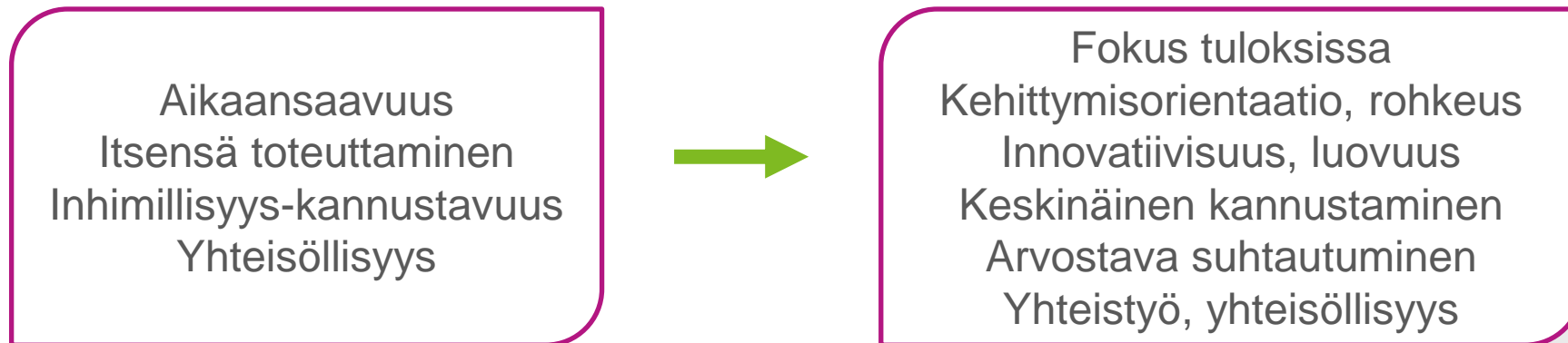
*Tojotyöskentelyssä mielekkäintä oli avoin keskustelu, eriävät näkökannat, huvittomat ideat, strategiaprossessin avautuminen ja osallisuus siinä, tojoni vahva asiantuntijuus kaikilla jäsenillä*

*Tojon jäsenyydessä oma asiantuntijuus kirkastui, kun ryhmän jäsenet edustivat hyvin erilaista osaamista.*

*Alussa haasteita asetti uuden työtavan oppiminen ja ryhmäytyminen. Kolmen eri vastuualueen työkuulttuurit lyötiin yhteen ja alettiin tehdä uudella tavalla uusia asioita. Tästä syystä alussa tapaamisissa oli mielestäni paljonkin tyhjäkäyntiä, mutta olemme matkan varrella kehittyneet ja nyt ryhmä jo toimii mielestäni oikein hyvin.*

# Organisaatiokulttuuri

- Koko henkilöstölle tehtiin helmikuussa OCI-organisaatiokulttuurin kartoitus, jossa kartoitettiin sekä kulttuurin nykytilaa että tavoitetilaa.
- Liiton tavoitteena on rakentava, uutta luova kulttuuri.



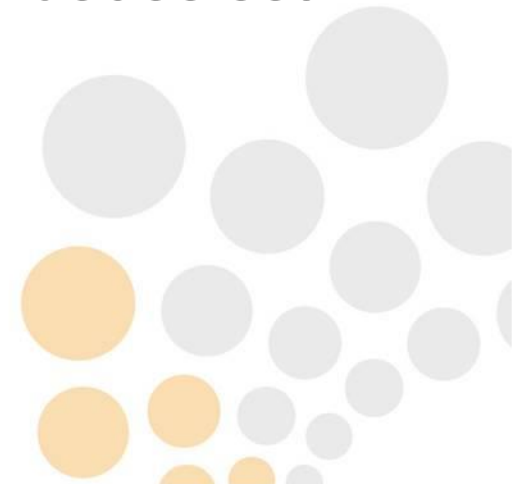
- Tuloksia on hyödynnetty valmentavan johtamisen kehittämisessä ja hyödynnetään vuonna 2021 alkavassa koko henkilöstön organisaatiokulttuurityössä.

# 4 Oppiminen



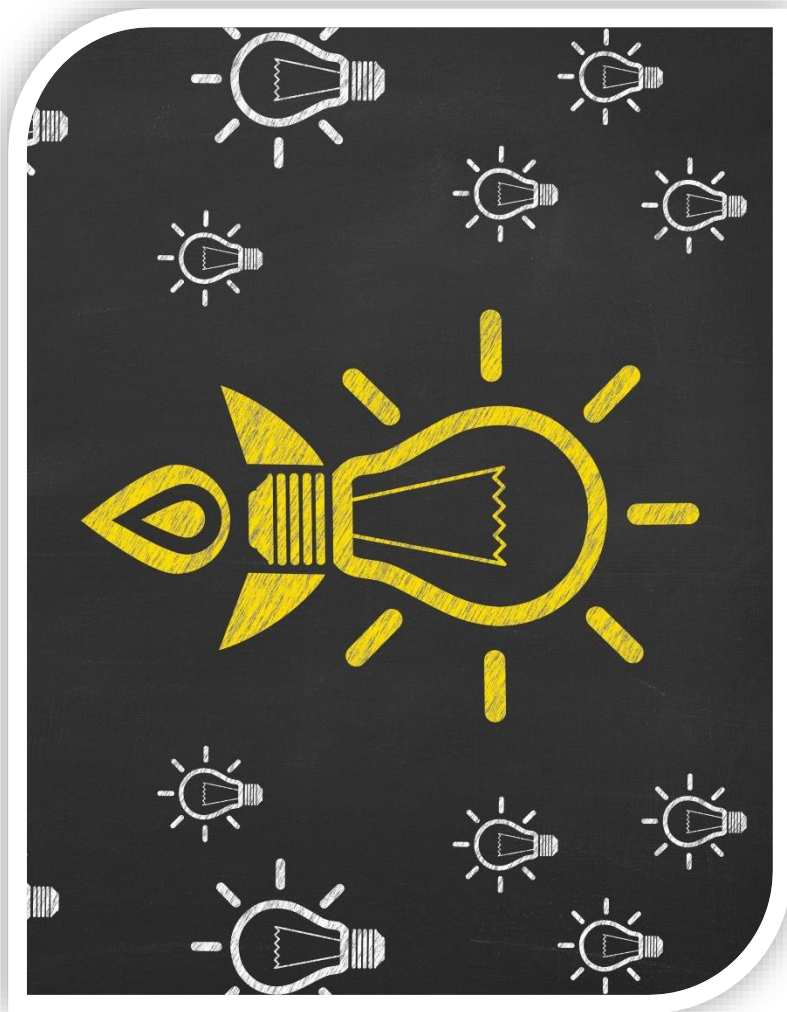
# Osaamisen kehittäminen

- Osaamisen kehittämistä käydään läpi vuosittain käytävissä horisonttikeskusteluissa.
- Vuoden painopisteenä oli digitaitojen kehittäminen.
- Sisäinen *digitaalisten työtapojen kehittämishanke* ja Kevan työelämän kehittämisrahaa saava *kognitiivisen ergonomian kehittämishanke* jatkuivat vuoden loppuun asti.
- Valmentavaa johtamista kehitettiin *tulevaisuuteen johtajat -prosessissa*.
- *Yhteistyön johtamisen kehittäminen* jatkui webinaarisarjana.
- Neljä henkilöä tutkintoon johtavassa koulutuksessa.
- Svenska Klubben vasta-alkajille ja edistyneemmille.





# Tulevaisuuteen johtajat



- Tulevaisuuteen johtajat -projektissa kehitettiin valmentavaa johtamista kuuden teeman kautta
  - Yhdessä tekeminen
  - Ihmisen johtaminen
  - Tavoitteen asettaminen
  - Tulokset ja mittarit
  - Suunnan näyttäminen
  - Luottamus
- Teemoja käsiteltiin ryhmänvetäjistä koostuvassa työvaliokunnassa ja johtoryhmästä sekä ryhmänvetäjistä koostuvassa johtamistiimissä. Valmennuksen tulokset koottiin yhteen Uudenmaan liiton johtamisen periaatteiksi.
- Projekti jatkuu ja vuonna 2021 sen tuloksia hyödynnetään organisaatiokulttuurin kehittämisessä

# Digitaitojen kehittäminen

- Henkilöstön digiosaamista tuettiin vuoden aikana monilla eri toimenpiteillä
  - Kartoitettiin henkilöstön tietotekninen osaaminen TVT-testillä (tieto- ja viestintätekniset taidot)
  - Muodostettiin digitaitotarjotin, josta kukin valitsi osaamistaan täydentävät kurssit
  - Järjestettiin tukitunteja käytössä olevien eri työvälineiden hyödyntämisen tehostamiseksi
  - Hankittiin itseopiskelualusta Sovolto Easy kaikkien käyttöön
- Digitaalisten työtapojen kehittämistä jatketaan hallintoyksikköön perustettavassa DTK-tiimissä
- Uudenmaan liiton Digilähettiläät -ryhmä auttaa tukemaan digimmän Uudenmaan liiton rakentamista.



# 5 Toimintakyky, hyvinvointi ja onnistuminen poikkeusvuonna



# Etänä muttei etäällä

- Liiton työn luonne ja digitaalisten työtapojen kehittäminen jo ennen koronapandemiaa mahdollisti työn sujumisen, vaikka henkilöstö siirtyi etätöihin.
- Digiaskeleita
  - Hallituksen kokous Teams-ympäristössä
  - Valtuuston kokous hybridinä
  - Sähköinen allekirjoitus
  - O365-työkalujen käytön nopea laajentaminen
  - Työpajojen ja kokousten fasilitoinnin uudet työkalut

**Työskentelytavat:**

**HUOM! Videokokous ja keskustelun sisältö taltioidaan muistiinpanoja varten!** 

 <p>Yksittäiset esitykset ja puheenvuorot</p>	 <p>Komentointi keskustelupalstan avulla</p> <p>Kysymykset, kommentit ja mikki vuorojen pyynnöt</p>
 <p>Ennakkotehtävien purku ja jatkotyöstö</p>  <p><b>HUOM!</b> Tässä kohtaa Vapaa kommentointi mikrofonilla!</p>	 <p>Yhteenveto vahvuuksista ja heikkouksista</p>

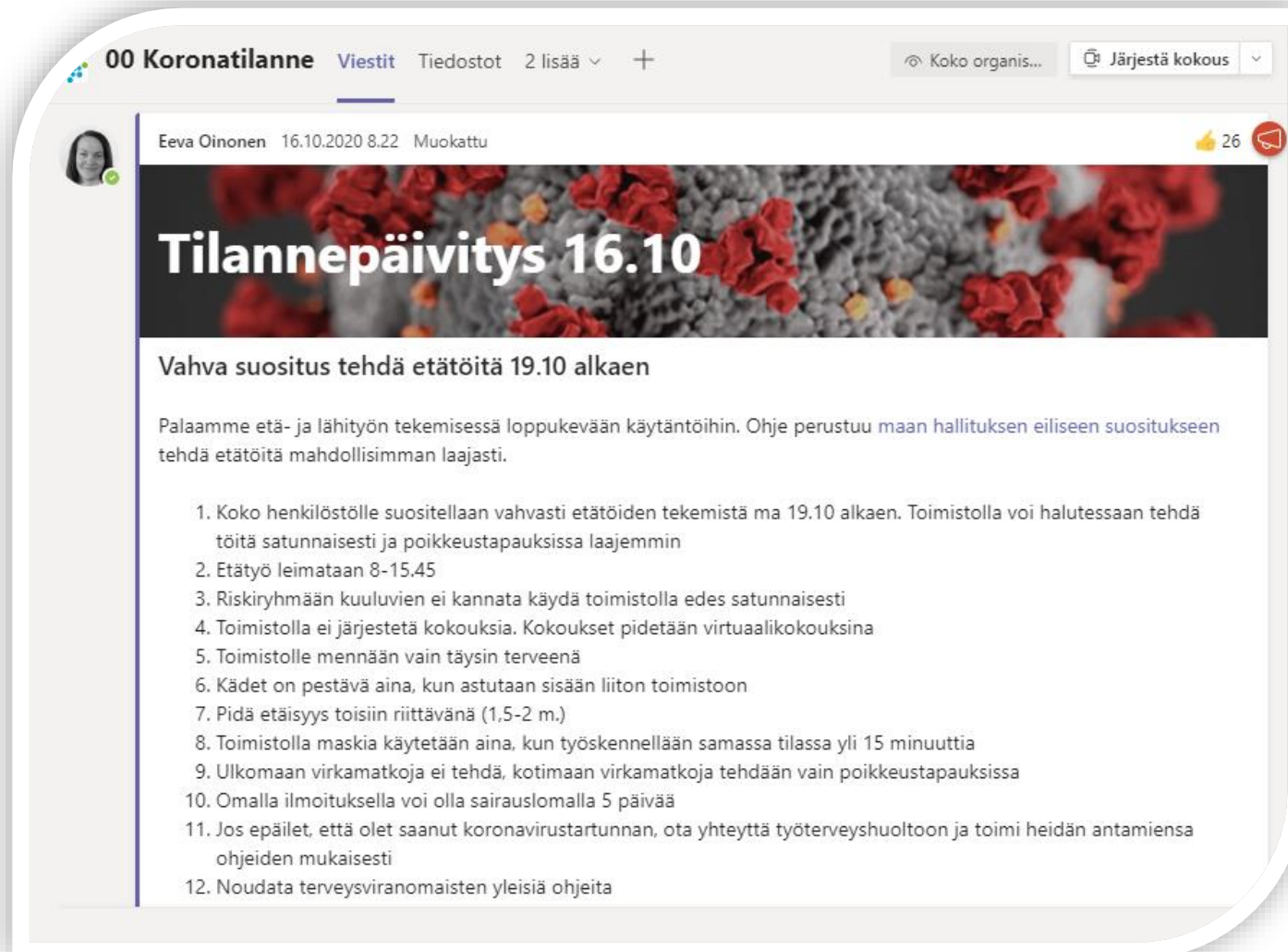
 Uudenmaan liitto  
Nylands förbund

**Etätöyövinkit Top 10 (koottu verkkolähteistä)**

**1. Pidä työpiste ja muu koti erillään**

Pidä työpiste yhdessä paikassa. Se muu koti on ihan oikeasti kotia. Huolehdi siitä, että kotona tai etätöyöpaikassasi on rauhallista. Mieti, missä haluat työskennellä, tunnet olosi mukavimmaksi ja pystyt keskittymään parhaiten. Ja kun työpäivä on ohi, on järkevää koota työhön liittyvät kimpset ja kampsut kasaan.

# Päivittäisjohtaminen ja viestintä poikkeustilanteessa



00 Koronatilanne **Viestit** Tiedostot 2 lisää + Koko organis... Järjestä kokous

Eeva Oinonen 16.10.2020 8.22 Muokattu 26

## Tilannepäivitys 16.10

### Vahva suositus tehdä etätöitä 19.10 alkaen

Palaamme etä- ja lähityön tekemisessä loppukevään käytäntöihin. Ohje perustuu maan hallituksen eiliseen suositukseen tehdä etätöitä mahdollisimman laajasti.

1. Koko henkilöstölle suositellaan vahvasti etätöiden tekemistä ma 19.10 alkaen. Toimistolla voi halutessaan tehdä töitä satunnaisesti ja poikkeustapauksissa laajemmin
2. Etätö leimataan 8-15.45
3. Riskiryhmään kuuluvien ei kannata käydä toimistolla edes satunnaisesti
4. Toimistolla ei järjestetä kokouksia. Kokoukset pidetään virtuaalokokouksina
5. Toimistolle mennään vain täysin terveenä
6. Kätet on pestävä aina, kun astutaan sisään liiton toimistoon
7. Pidä etäisyys toisiin riittävänä (1,5-2 m.)
8. Toimistolla maskia käytetään aina, kun työskennellään samassa tilassa yli 15 minuuttia
9. Ulkomaan virkamatkoja ei tehdä, kotimaan virkamatkoja tehdään vain poikkeustapauksissa
10. Omalla ilmoituksella voi olla sairauslomalla 5 päivää
11. Jos epäilet, että olet saanut koronavirustartunnan, ota yhteyttä työterveyshuoltoon ja toimi heidän antamiensa ohjeiden mukaisesti
12. Noudata terveysviranomaisten yleisiä ohjeita

- Johdon ja henkilöstöhallinnon tilannepalaverit päivittäin
- Vastuualueiden ryhmänvetäjien tilannepalaverit
- Ryhmänvetäjien ja työntekijöiden 5 min. päivittäiset tilannepalaverit
- Ajantasainen viestintä henkilöstölle poikkeustilanteen seurantaan perustetulla kanavalla

# Poikkeusvuosi haastoi työhyvinvointia

- Yhteisöllisyyden väheneminen – ”yhteisön liima” heikkenee etätyön myötä
- Kokemukset eriytyneet: osalla etätöiden myötä työn imu parantunut, osalla heikentynyt
- Etätyön ergonomiahaasteet ja verkkotyöskentelyn kuormitus
- Tulevaisuus on epävarma: koronan kolmannen aallon mahdollisuus, poikkeustilan pysyvät vaikutukset työelämään



# Hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden tukeminen



- Virtuaalikaavit ja muut yhteisöllisyyttä edistävät virtuaalitilaisuudet
- Kuukauden nuija: kuukausittain arvottiin henkilö, joka sai päättää koko henkilöstöä koskevasta hyvinvointiteosta
- Liikettä arkeen -taukoliikunta: lähi- ja virtuaaliohjaus
- Kaupunkipyörät
- Laajat työterveyshuollon palvelut

## Lähityöaikana

- Hedelmätarjoilu kaksi kertaa viikossa
- Henkilöstökuoro
- Viikoittainen aamupuuro, jossa oli mahdollista käydä läpi ajankohtaisia asioita

# Kognitiivinen ergonomia



- Organisaatiopuheeseen tuotiin kognitiivisen ergonomian käsitteistö.
- Tunnistettiin liitossa tehtävän työn kannalta merkittävimmät kognitiivisen ergonomian haasteet ja kehittämiskohteet.
- Asiantuntijoiden kognitiivista ergonomiaa kehitettiin luentojen, kognitiivisen kuormituksen mittausten, sähköisessä työympäristössä työskentelyn seuraamisen ja työpajojen avulla.
- Työpajojen tuloksena liitolle syntyi kognitiivista ergonomiaa edistävät toimintamallit neljässä osa-alueessa:
  - Keskittyminen ja flow-tila
  - Priorisointi ja ajanhallinta
  - Tehokkaat kokoukset
  - Toimiva sisäinen viestintä.
- Hankkeen oppien pohjalta Kevan oppimisympäristössä julkaistaan kognitiivisen ergonomian oppimiskokonaisuus.



# Koronapulssi

Työfiilikseni viimeisimmän kuukauden aikana (1=huono - 5=erinomainen)

Miten työskentely poikkeustilanteessa on sujunut viimeisimmän kuukauden aikana (1=heikosti - 5=erinomaisesti)

Työnantajan viestintä henkilöstölle poikkeustilanteessa (1=heikkoa - 5=erinomaista)

Pulssi 1  
N: 38

Pulssi 2  
N: 44

Pulssi 3  
N: 39

Pulssi 4  
N: 45

3,4

3,4

3,6

3,6

3,6

3,7

4,1

4,2

4,6

4,2

4,2

-

# Etätyöfiiliksiä

(pulssikyselyn avovastaukset)



*Olen alkanut oikeastaan nauttia etätöistä: Pystyn keskittymään todella hyvin omassa rauhassani.*

*Etätyö sopii minulle kuin nenä päähän. Pystyn tekemään työni paljon tehokkaammin kuin toimistolla.*

*Uuden edessä työfiilis on ollut jopa innostuneempi kun yleensä.*

*Kollegoita ja face to face-kontakteja alkaa olla ikävä. Muuten fiilis on varsin hyvä!*



*Tunnistan itsessäni etätyöapatian: vaikka tähän on jo tottunut, niin työstä puuttuu merkityksellisyys, kun sitä tekee vain yksin ruudun ääressä.*

# Henkilöstöedut



64 971 €

LOUNASARVOA  
(107 270 €)



830

TYÖMATKASETELIÄ  
(1 133)



17 500 €

VIRIKEARVOA  
(28 180 €)

# Työterveyshuolto

- 364 sairauspäivää (671)
- 4,4 sairauspäivää / htv (8,1)
- Työterveyshuollon nettokustannukset olivat vuonna 2020 noin 63 839 euroa eli noin 779 euroa / työntekijä (61 598 euroa eli n. 716 euroa / työntekijä).
- Sairauspoissaolot aiheutuivat pääosin hengityselinten sairauksista.
- Etäpalveluiden käyttö kasvanut n. 15-kertaiseksi vuoteen 2019 verrattuna.



# Palkkiot poikkeusvuonna onnistumisesta

**Ryhmä on saanut aikaan merkittäviä tuloksia, jotka ovat**

1. Tukeneet koronatilanteesta johtuvassa poikkeustilanteessa menestymistä ja/ tai
2. Mahdollistaneet strategian tavoitteiden toteutumista perustehtävän ja normaalin tojotyön merkittävästi ylittävällä tavalla.

**Palkinnon saajat**

1. Rakennerahastoryhmä
2. Aluesuunnittelun vastuualue
3. Helsinki EU Office
4. Maakuntahallituksen ja maakuntavaltuuston hybridikokouksen järjestäjät & digitaalisten työtapojen kehittämiskokeilu
5. Tulevaisuuskirjan työryhmä
6. MAL2023-työhön osallistuminen

# Onnistumisten perusteluja

*Rakennerahastoryhmän nopea reagointi ja proaktiivinen toiminta 160 käynnissä olevan hankkeen palvelemiseksi poikkeustilanteessa. Hyvin nopeasti päästiin tilanteeseen, jossa asiakkaan saama palvelu ei kärsi.*

*Liiton vanhan strategian yhtenä tavoitteena oli ”Valmistellaan strategista ohjaavuutta korostava maakuntakaava hyväksyttäväksi valtuustokauden aikana”. Alsun väki teki tätä mittavaa ja haastavaa työtä vakuuttavasti, innostuneesti ja sitkeästi! Vanhan strategian kunnianhimoinen tavoite toteutui.*

*Helsinki EU Officeen liittyi kaksi uutta merkittävää sopimuskumppania. Tämä on osoitus pitkäjänteisestä ja erinomaisesti tehdystä työstä. Toimisto on myös saanut sopimuskumppaneiltaan ja sidosryhmiltään kiitosta uusista, koronatoimintaympäristöön kehitetyistä tuotteista ja palveluista.*

*Uudenmaan liitto on MAL2023-työssä tekemässä maakunnan kehittämiseksi osuvaa ja oikea-aikaista työtä oikeassa paikassa - Helsingin seudun kehittämisen ajankohtaisessa ytimessä yhteistyössä kaikkien keskeisimpien toimijoiden kanssa*

*Tulevaisuuskirjan koordinoitiryhmä on tuonut näkyvyyttä Uudenmaan liitolle, saaneet vaikuttavia kirjoittajia, hyvin toimiva yhteistyö muiden vastualueiden kanssa tiedotuksesta, kirjoitusten julkaisuun ja palkkioiden maksuun asti.*

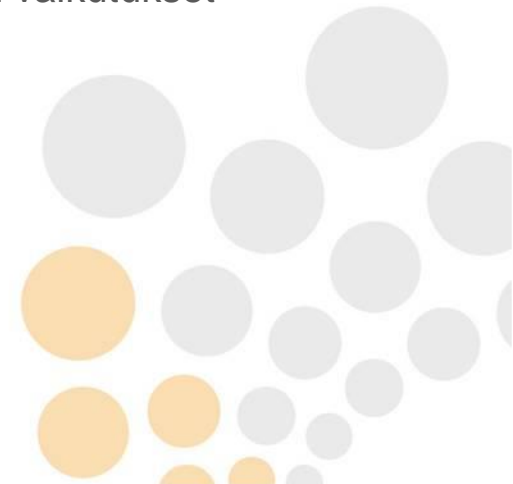
*Maakuntahallituksen ja -valtuuston hybridikokouksen järjestäjät ovat venyneet huikeaan suoritukseen ja varmistaneet päätöksenteon jatkumisen poikkeuksellisissa oloissa.*

# 6 Yhteistoiminta

- Yhteistyötoimikunta on Uudenmaan liiton edustuksellinen henkilöstö- ja työsuojeluasioita käsittelevä elin
- Toimikunta kokoontui vuoden aikana 9 kertaa. Koronatilanteen takia yhteistoimintaa vahvistettiin ja kokoontumisia oli merkittävästi useammin kuin edellisinä vuosina
- Puheenjohtajuus vuorottelee työnantajan ja työntekijöiden edustajien välillä. Vuonna 2020 puheenjohtajana toimi hallinto- ja talousjohtaja

## Käsiteltyjä asioita

- Liiton strategian toteuttaminen
- Tilinpäätöksen tunnusluvut
- Henkilöstöraportti
- Horisonttikeskustelut
- Tulospalkkiojärjestelmä
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja työnantajan korvaushakemus
- TYHY-toiminta
- Osaamisen kehittäminen ja siihen liittyvät hankkeet
- Koronatilanteen vaikutukset liiton toimintaan
- Johtajajärjestelyjen muutokset ja niiden vaikutukset toimintaan
- Etätyökäytännöt
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus



# 7 Henkilöstökustannukset

Palkat ja palkkiot	-4 904 015 €
Eläkekulut	-973 158 €
Muut henkilösivukulut	-103 354 €
<b>Yhteensä</b>	<b>-5 980 528 €</b>







*ASIOIDEN EDISTÄJÄ.  
PUOLESTAPUHUJA.  
TULEVAISUUDEN TEKIJÄ.  
KOKONAISUUDEN KOOSTAJA.*

uudenmaanliitto.fi

