



Uudenmaan liitto
Nylands förbund

Henkilöstökertomus 2021

Uudenmaan liitto 8.3.2022

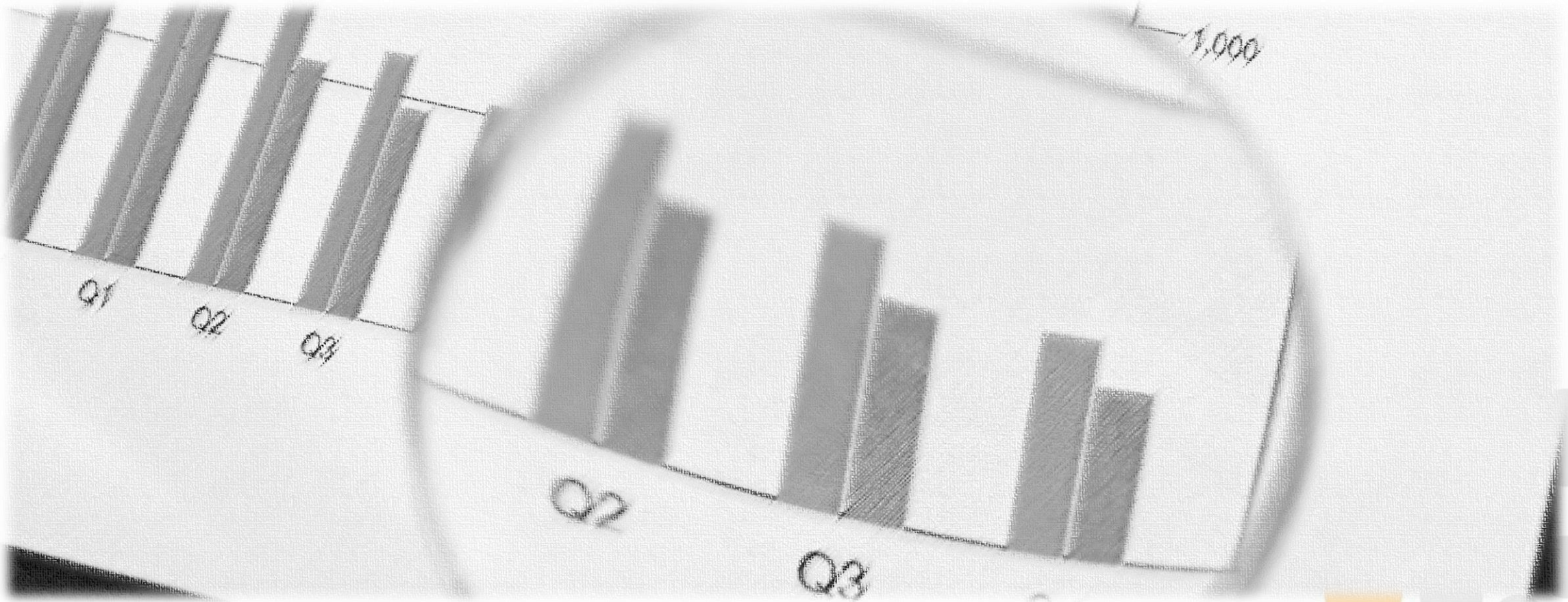


Sisällys

1. Tunnusluvut
2. Strategia ja organisaatiokulttuuri
3. Osaaminen ja oppiminen
4. Toimintakyky, hyvinvointi
5. Yhteistoiminta
6. Henkilöstökustannukset



1 Tunnusluvut



Henkilöstörakenne

(tilanne 31.12.2021)

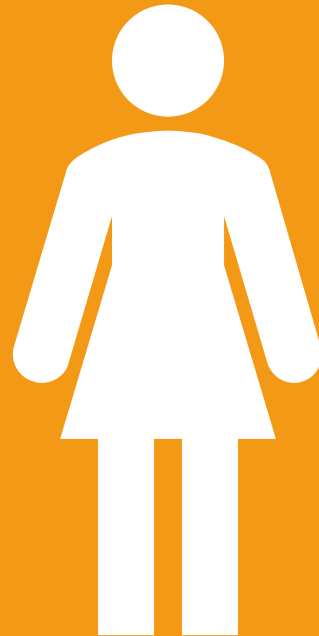
80 TYÖNTEKIJÄÄ (-2 hlöä / vuosi 2020)

NAISIA 57

71% työntekijöistä
(68%)

Määräaikaisia 8

10% työntekijöistä
(19%)



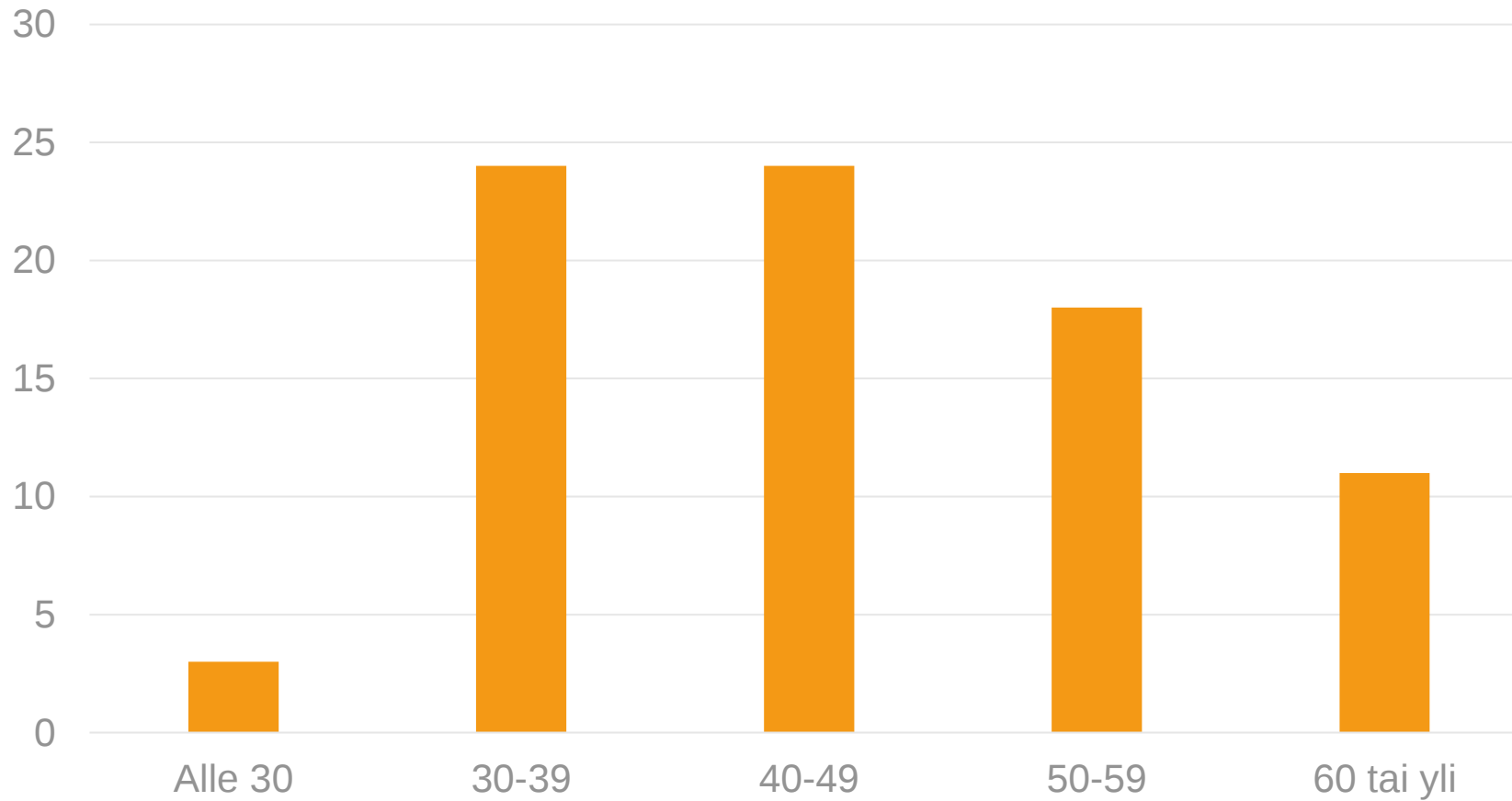
MIEHIÄ 23

29% työntekijöistä
(32%)

Määräaikaisia 4

5% työntekijöistä
(19%)

Ikärakenne



46

(47)
keski-
ikä

vakituiset

47

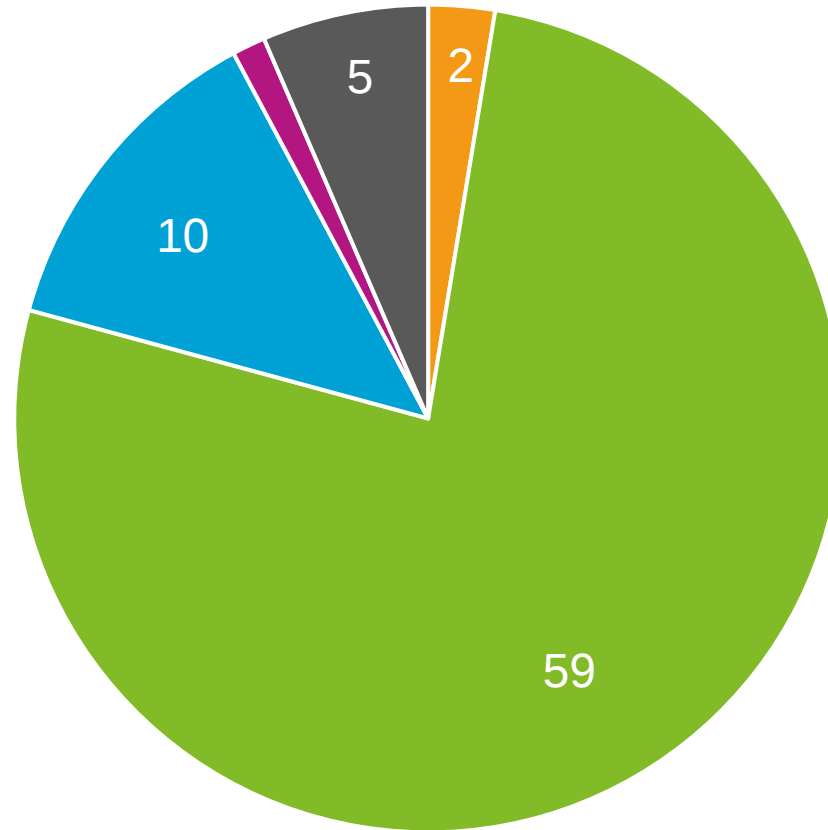
(47)

määräaik.

39

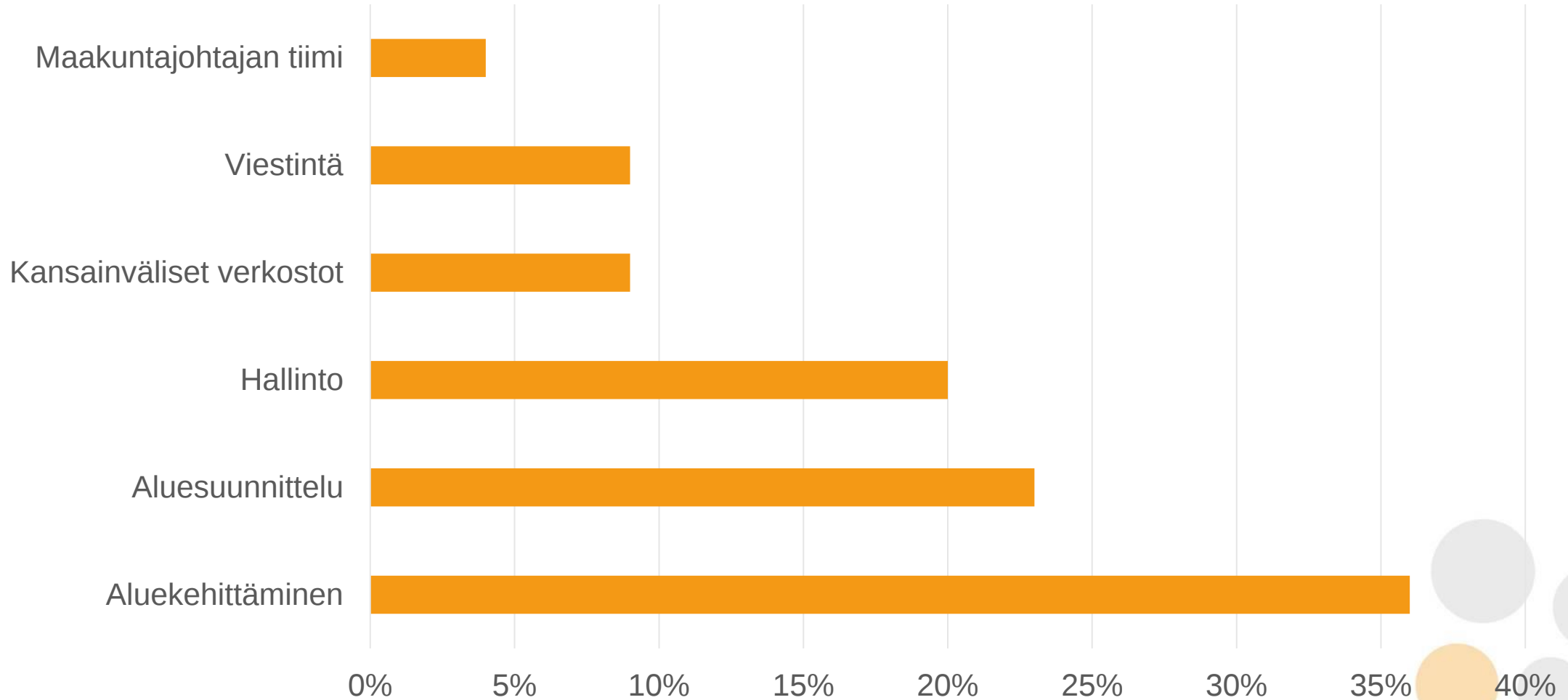
(45)

Koulutusaste



■ Tutkijakoulutus ■ Ylempi korkeak. ■ Alempi korkeak. ■ Alin korkeak. ■ Keskiaste

Henkilöstö eri vastuualueilla



Työsuhteet



85% (77%) vakituisessa työsuhteessa



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

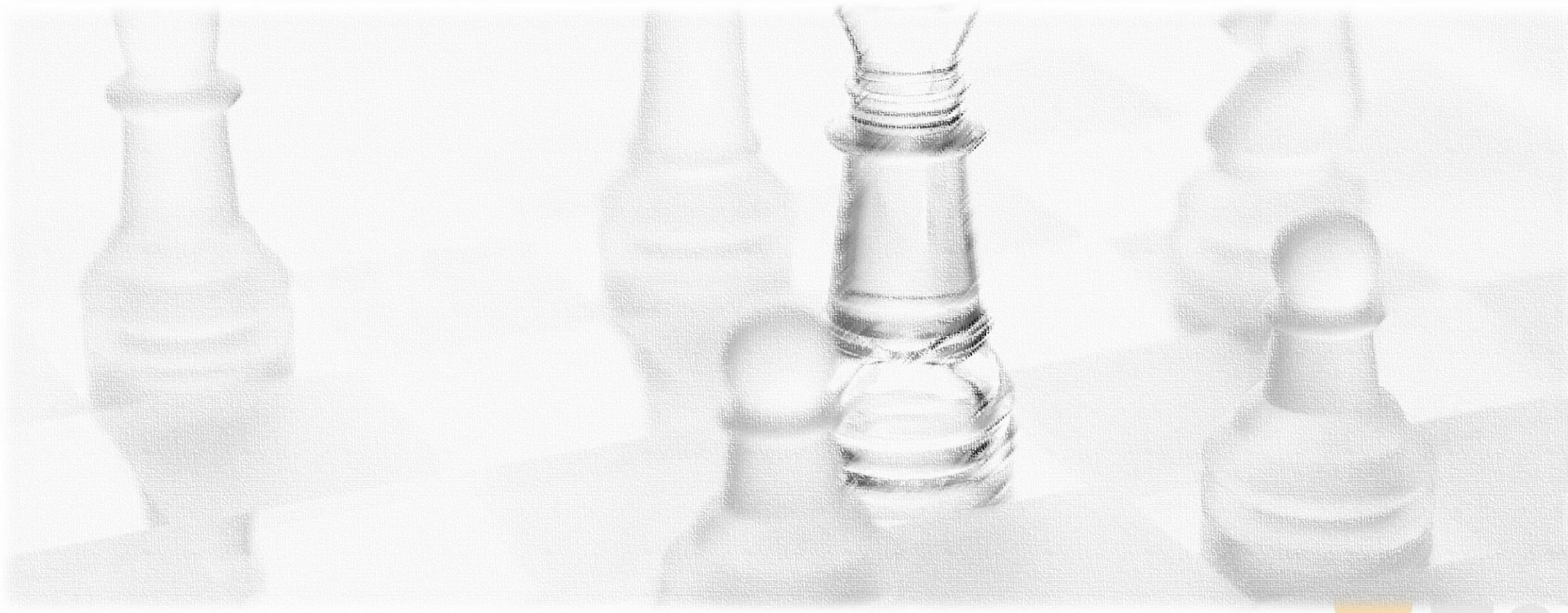


753 (774) palveluvuotta yhteensä

Työajan jakautuminen



2 Strategia ja organisaatiokulttuuri



Visio 2029

Kaavoihin kangistumaton maailmanluokan alueen kehittäjä

Missio

Vaikutamme maakunnan menestykseen tekemällä asiantuntevia ratkaisuehdotuksia ja päätöksiä.

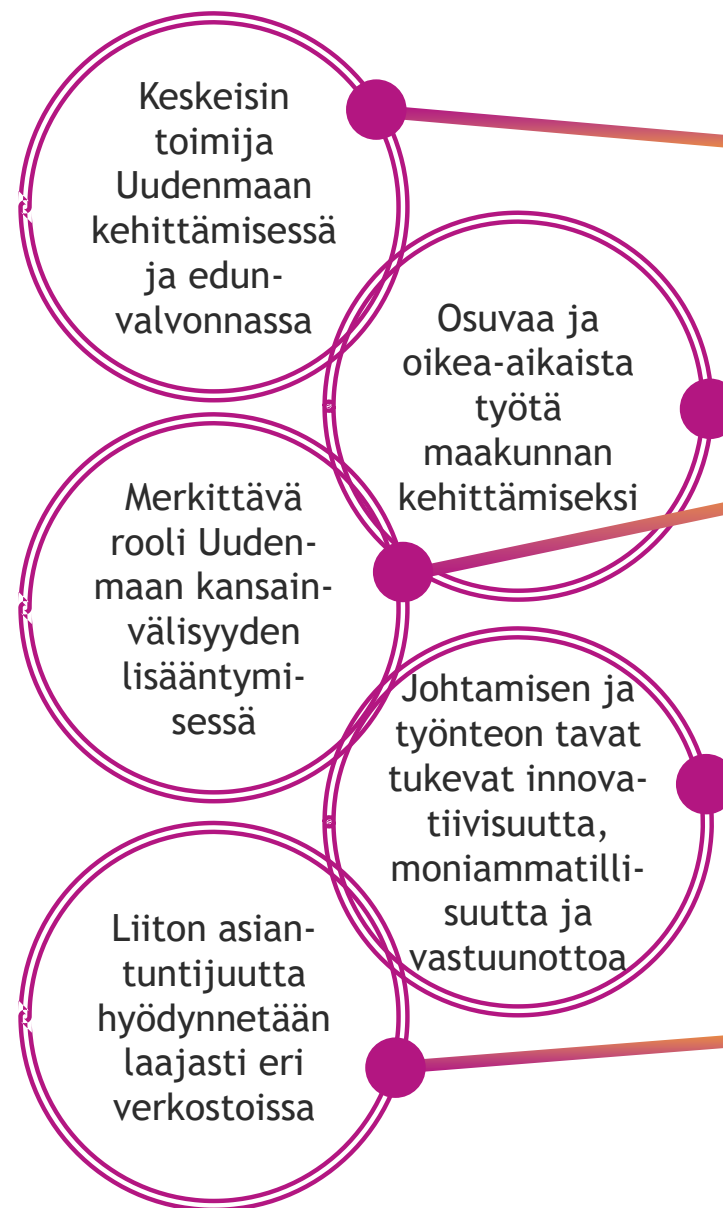
Suunnittelemme aluerakennetta, jossa rakennettu ja rakentamaton ympäristö ovat sopusoinnussa.

Parannamme elinkeinojen toimintaedellytyksiä kestäväällä tavalla.

Arvot

Tavoitteellisuus
Uudistuvuus
Osallistavuus
Resurssiviisaus
Ennakoivuus

Strategiset tavoitteet 2029



Painopisteet

Asiakaskokemus

Lisäarvoa kunnille ja yhteistyökumppaneille

Vaikuttavuus

Merkityksellistä ja kestävää työtä

Henkilöstökokemus

Uudistuva ja innostuva työyhteisö

Taloudellisuus, tuottavuus

Oppiva ja suoritustaan jatkuvasti parantava organisaatio

Henkilöstökokemus-joukkue kehitti uusia toimintatapoja

- Neljässä poikkihallinnollisessa toteuttamisjoukkueessa (tojo) on ollut 6-8 jäsentä.
- Jokaista tojoa veti strategisten tavoitteiden omistajat, jotka toimivat työpareina; tuonut henkilöstölle uuden urakehitysmahdollisuuden.
- Henkilöstökokemus-tojossa
 - Kehitettiin tulevaisuuden asiantuntijuutta tukevia toimintatapoja – tuloksena kokeilujen kautta kehitetyt toimintamallit.
 - Strategisena valintana itseohjautuvuuden lisääminen.



Organisaatiokulttuurityö jatkui

- Kerrattiin vuonna 2020 tehdyn organisaatiokulttuuriselvityksen tärkeimmät löydökset.
- Määriteltiin uuden kulttuurin mukaiset toimintatavat.
- Tarkasteltiin kulttuurimuutoksen arkijohtamista.
- Suunniteltiin koko henkilöstön osallistamista ja priorisoitiin henkilöstön kanssa muutosta vaativat toimintatavat.
- Organisaatiokulttuurin kehittämisessä tärkeimpiä toimijoita ja tekijöitä ovat ryhmänvetäjät.

Rakentava, uutta luova
kulttuuri



Itsensä toteuttaminen
Inhimillisyys-kannustavuus
Yhteisöllisyys
Aikaansaavuus

Itseohjautuvuus

3 Osaaminen ja oppiminen



Liiton strategiset kyvykkyydet

Asiakas-
kokemus

Vaikuttavuus,
merkityksellisyys

Käyttäjälähtöisyys

Tiedon jalostaminen

Ekosysteemisyy

Vaikuttava vuorovaikutus

Ekosysteemisyy:
Toimijoita mukana eri sektoreilta ja yhteiskunnan eri tasoilta. Eri toimijat ovat osallisia.

Systeemisen muutoksen tekeminen

- Alueen kehittäminen ja suunnittelu
- Edunvalvonta ja kumppanuudet
- Rahoitusohjelmat
- Hallinto

Systeeminen muutos:
Systeemisellä muutoksella tarkoitetaan toimintamallien, rakenteiden ja näiden vuorovaikutusten samanaikaista muutosta, jolla luodaan edellytyksiä tulevaisuuden hyvinvoinnille ja kestäväälle kehitykselle.

Sisäisen motivaation johtaminen

Reflektioiva yhdessä oppiminen

Muuntautumiskyky

Projektijohtaminen

Digitaalisen murroksen ymmärtäminen

Henkilöstö-
kokemus

Taloudellisuus,
tuottavuus

Osaamisen kehittäminen

Itseohjautuvuus

- Osaamisen kehittämistä suunniteltiin yksilötasolla horisonttikeskustelussa.
- Yhteisten koulutusten ja valmennusten teemoja
 - Digitaidot
 - Kirjallinen viestintä
 - Vaikuttajaviestintä
 - Kognitiivinen ergonomia
 - Organisaatiokulttuurin kehittäminen



Osaamisen saavutettavuus ja hyödyntäminen

Maria Sirviö: Uusia keinoja metsien hiilensidonnan lisäämiseksi Uudellamaalla



Uudenmaan metsät sitovat reippaasti hiiltä, mutta hakkuiden vuoksi hiilinielut jäävät vaatimattomiksi. Hiilinielujen lisäämisen keinoihin paneudutaan uudessa Kuntametsien kestävä monikäyttö -projektissa. Tekeillä olevan hiilinieluselvityksen avulla tarjoamme apua metsäkadon hillitsemiseen.

Uusimaa on Suomen tiheimmin asuttu maakunta, josta tuskin ensimmäisenä tulee mieleen metsäisyys. Uudellamaalla metsän osuus maapinta-alasta onkin pienempi kuin koko maassa, mutta metsä peittää silti noin 60 prosenttia alueen pinta-alasta.

- Asiantuntijaviestinnän uudet toimintamallit
 - Miniviestintäsuunnitelma
 - Uutismalli
 - Asiantuntijana somessa
 - Asiantuntijuus esiin -blogin malli
- Liiton henkilöstön osaamiset koottiin osaamispankkiin.

Digitaalisten työtapojen ja digiosaamisen kehittäminen

- Liiton toimitiloihin rakennettiin webinaareja ja muita etätilaisuuksia varten studio.
- Digilähettiläät-ryhmä tukee digimmän Uudenmaan liiton rakentamista.
- Henkilöstön digiosaamista tuettiin vuoden aikana eri toimenpiteillä
 - Käytössä olevien sovellusten hyödyntämisessä tukeminen
 - Studion käytössä opastaminen
 - Uusien sovellusten käyttöönoton tuki
 - Itseopiskelualusta Sovelto Easy kaikkien käytössä



*Liiton digitaalisten
työtapojen
kehittämiprojekti palkittiin
Kuntatyö2030-
palkintogaalassa.*

Itseohjautuvuus

Maakunnan liitot yhdessä oppien -hanke alkoi



Perustiedot

- Toteutusaika
1.1.2022-30.11.2023
- Mukana kaikki maakuntien liitot
- Rahoitus: Keva ja liittojen omarahoitus



Tavoitteet

- Toimintamalli maakuntien liittojen asiantuntijoiden vertaisoppimiselle
- Uusien työ- ja toimintatapojen kehittäminen
- Henkilöstön osaamisen vahvistaminen
- Työmotivaation lisääminen ja työssä jaksamisen tukeminen



Toteutus

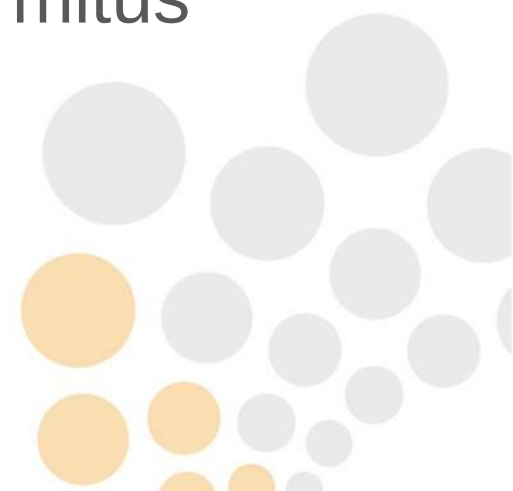
- Asiantuntijavaihtoja, mentorointia ja verkostoitumista liittojen välillä
- Kartoitetaan mm. yhteisten virkojen ja ostopalveluiden tarvetta

4 Toimintakyky ja hyvinvointi



Poikkeusaika haastanut työhyvinvointia

- Yhteisöllisyyden väheneminen – ”yhteisön liima” heikkenee etätyön myötä
- Epävarma tulevaisuus
- Kokemukset eriytyneet: osalla etätöiden myötä työn imu parantunut, osalla heikentynyt
- Etätyön ergonomiahaasteet ja verkkotyöskentelyn kuormitus



Koronapulssi

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

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

Miten paljon olet viime kuukausina oppinut
asioita, jotka ovat tehtäväsi kannalta
merkityksellisiä? (1=en lainkaan - 5=erittäin
paljon)

Pulssi 5
N: 46

Pulssi 6
N: 41

Pulssi 7
N: 40

3,5

3,6

3,7

3,9

4.1

4,0

3,5

3,6

3,5

Laaja terveenä työssä -kysely

- Toteutettiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa
- 65 % henkilöstöstä vastasi kyselyyn
- Tulokset olivat hyvät ja vertailuaineistoon nähden selvästi paremmat

VOIMAVARAT

- 71 % vastanneista kokee työkyvyn hyväksi
- Työmotivaatio on referenssidataa korkeampi ja työnteko koetaan sujuvaksi
- Vastaajista 79% arvioi esimiestoiminnan hyväksi
- Vastaajista yli 90 % kokee työyhteisössä vallitsevan hyvän yhteishengen
- Työn sisältö tunnetaan, odotukset on selvät ja työtä arvostetaan

KEHITTÄMISKOHTEET

- 67 % vastaajista kokee että heillä on liian paljon töitä.
- Avovastaukset: mahdollisuus vaikuttaa työjärjestelyihin (etätyö/lähityö), hyvän työn suunnittelu sekä riittävät resurssit
- Kyselystä nousi joitakin elintapariskejä

Hyvinvoinnin tukeminen

Itseohjautuvuus



- Liikkuva Suomi -valmennusohjelma
- Liikettä arkeen -taukoliikunta
- Kaupunkipyörät
- Lounas- ja virike-edut
- Laajat työterveyshuollon palvelut

Henkilöstöedut



51 828 €

LOUNASARVOA
(64 971 €)



0

TYÖMATKASETELIÄ
(830)



18 820 €

VIRIKEARVOA
(17 500 €)

Kognitiivinen ergonomia

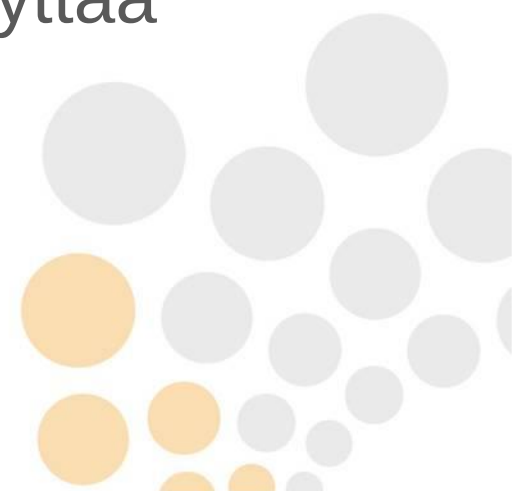
Itseohjautuvuus



- Kognitiivisen ergonomian toimintamallit jalkautettiin neljässä osa-alueessa:
 - Keskittyminen ja flow-tila
 - Priorisointi ja ajanhallinta
 - Tehokkaat kokoukset
 - Digitaalisen läsnäolon toimintamalli.
- Uudenmaan liiton kokemusten pohjalta Kevan oppimisympäristössä julkaistiin kognitiivisen ergonomian oppimiskokonaisuus.
- Työntekijöille tarjottiin henkilökohtaista priorisoinnin ja ajanhallinnan sekä keskittymisen sparrausta.

Työterveyshuolto

- 219 sairauspäivää (364)
- 2,9 sairauspäivää / htv (4,4)
- Työterveyshuollon nettokustannukset olivat vuonna 2021 noin 60 905 euroa eli noin 761 euroa / työntekijä (63 839 euroa eli n. 779 euroa / työntekijä).
- Ennaltaehkäisevä käynti oli ylivoimaisesti suurin syy käyttää työterveyshuollon palveluita
- Etäpalveluiden käyttö on jatkanut kasvua



Uuden normaalin
pelisääntöjä valmisteltiin
yhdessä henkilöstön kanssa
ja kokeiltiin marraskuussa

- [illegible]

5 Yhteistoiminta

- Yhteistyötoimikunta on Uudenmaan liiton edustuksellinen henkilöstö- ja työsuojeluasioita käsittelevä elin
- Toimikunta kokoontui vuoden aikana 8 kertaa. Koronatilanteen takia yhteistoimintaa on vahvistettu ja kokoontumisia on ollut merkittävästi useammin kuin koronaa edeltävinä vuosina
- Vuoden merkittävin paikallisesti neuvoteltu asia oli KVTESin 0,8 %:n paikallisen järjestelyerän kohdentaminen 1.4.2021 alkaen

Käsiteltyjä asioita

- Liiton strategian toteuttaminen
- Talousarvio ja toimintasuunnitelma
- Henkilöstökertomus
- Organisaatiokulttuurin kehittämisen prosessi ja tilanne
- Työterveyshuollon korvaushakemus
- TYHY-toiminta
- Palkkausjärjestelmä
- Osaamisen kehittäminen ja siihen liittyvät hankkeet
- Koronatilanteen vaikutukset liiton toimintaan
- Etätyökäytännöt uudessa normaalissa
- Paikallisen järjestelyerän kohdentaminen



6 Henkilöstökustannukset

Palkat ja palkkiot	4 600 702 €
Eläkekulut	969 383 €
Muut henkilösivukulut	121 750 €
Yhteensä	5 691 834 €

Koulutus-
palvelut
55 016 €
(37 767 €)

Terveysten-
huolto
60 905 €
(63 839 €)

- 280 835 €
vuodesta
2020



Uudenmaan liitto
Nylands förbund

”

*Kaavoihin
kangistumaton
maailmanluokan
alueen kehittäjä*



uudenmaanliitto.fi



@Uudenmaanliitto



/uudenmaanliitto



My Uusimaa