

# ETEVA

## Henkilöstökertomus 2016

Eteva kuntayhtymä

Johtoryhmä 13.2.2017

Yhteistyötoimikunta 28.2.2017

Yhtymähallitus 30.3.2017 § 18 Liite 2

Yhtymäkokous 18.5.2017 § 7 Liite 5

# Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Henkilöstöohjelma 2014–2016</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Paikalliset sopimukset</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Henkilöstövoimavarat</b>	<b>6</b>
4.1	Henkilöstön määrä ja rakenne	6
4.2	Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma	7
4.3	Työaika ja sopimusalat	7
4.4	Henkilöstön vaihtuvuus	8
4.5	Eläketapahtumat	8
4.6	Poissaolot	9
<b>5</b>	<b>Henkilöstökustannusten kehitys</b>	<b>11</b>
5.1	Palkat ja palkkiot	11
5.2	Eläkekustannukset	12
5.3	Sairauspoissaolojen kustannukset	12
5.4	Lyhytaikaisten sijaisuuksien kustannukset	13
<b>6</b>	<b>Henkilöstön saatavuus</b>	<b>13</b>
6.1	Rekrytointi	13
6.2	Varahenkilöstön pilotointi	14
6.3	Lyhytaikaiset sijaiset ja henkilöstön yhteiskäyttö	14
<b>7</b>	<b>Työhyvinvointi ja työsuojelu</b>	<b>14</b>
7.1	Turvallinen yhteisö - tapaturmien sekä uhka- ja väkivaltatilanteiden ennakointi	15
7.2	Työnohjaus	15
7.3	Työkyvyn edistäminen	16
7.4	Harkinnanvaraiset henkilöstöedut	16
<b>8</b>	<b>Osaamisen kehittäminen</b>	<b>17</b>
8.1	Täydennyskoulutus	17
8.2	Esimiesten valmennus	18
8.3	Opiskelijat Etevassa	18
<b>9</b>	<b>Yhteistoiminta</b>	<b>19</b>
<b>10</b>	<b>Tasa-arvon tila Etevassa</b>	<b>21</b>
	<b>Liite 1 Muut taulukot ja kuvat</b>	<b>22</b>
	<b>Liite 2 Luettelo taulukoista ja kuvista</b>	<b>23</b>

# 1 Johdanto

Henkilöstökertomus on toiminta- ja tilinpäätöksen osa. Tavoite on henkilöstötyön tavoitteiden ja henkilöstöä kuvaavan tiedon yhdistäminen toimintaa ja taloutta koskevaan tietoon niin, että henkilöstön tekemän työn ja työhyvinvoinnin merkitys Etevan toiminnassa, tavoitteiden saavuttamisessa ja tuottavuudessa konkretisoituu.

Kertomusvuonna jatkettiin määrätietoisesti strategian jalkauttamista sekä vuosille 2014–2016 laaditun talouden tasapainotusohjelman ja henkilöstöohjelman toimeenpanoa. Kuntayhtymän strategisena tavoitteena on olla hyvinvoiva ja tuottava yhteisö.

Vuosi 2016 oli täynnä sekä pieniä että suuria muutoksia. Etevassa toteutettiin koko vuoden kestänyt Hei, varo vähän! -työturvallisuuden kehittämishanke yhteistyössä LähiTapiolan kanssa. Hankkeen myötä jokainen etevalainen haastettiin mukaan parantamaan turvallisuutta niin töissä kuin työmatkoilla. Hankkeessa esiin nousseita ehdotuksia hyödynnetään turvallisuuden kehittämisessä. Työtapaturmien aiheuttamat korvaussummat vähentyivät edelliseen vuoteen verrattuna.

Sairauspoissaolojen omailmoitusajan pidentämistä pilotoitiin. Omailmoitusaikaa pidennettiin kolmesta viiteen kalenteripäivään. Tavoitteena oli tiivistää esimiehen ja työntekijän välistä yhteydenpitoa sairauspoissaolon aikana ja vähentää sairauspoissaolopäivien määrää, tarpeettomia lääkäri- ja sairaalokäyntejä sekä työterveyshuollon kustannuksia. Omailmoitusten osuus poissaoloista lisääntyi, lääkärin kirjoittamien sairauspoissaolotodistusten osuus vähentyi ja sairauspoissaolojen määrä ja työterveyshuollon kustannukset vähenivät. Pilotoinnin tulosten perusteella Etevassa otetaan 1.1.2017 alkaen käyttöön 1–5 päivän omailmoitusmenettely.

Ergonomiahankkeen tavoite oli ennaltaehkäistä työperäisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien syntymistä sekä vähentää tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvia sairauspoissaoloja. Kehittämiskohteita olivat työergonomiaosaamisen lisääminen, työkyvyn ylläpitäminen sekä apuvälineiden ja nostolaitteiden käytön tehostaminen.

Kertomusvuonna yhtymähallitus hyväksyi rekrytoinnin uudistamisen suunnitelman toimeenpanon. Suunnitelman keskeinen sisältö on rekrytointiviestinnän kehittäminen, palvelutoiminnan rekrytointien keskittäminen, määräaikaan palvelussuhteisiin rekrytoinnin kehittäminen ja kiertävän vuosiloma-suunnittelun pilotointi. Vuonna 2017 pilotoidaan varahenkilöstön käyttöä. Varahenkilöstöä tullaan käyttämään ensisijaisesti ennakoimattomien ja lyhyiden poissaolojen aiheuttamiin sijaistarpeisiin.

Yhtymähallitus hyväksyi Henkilöstöohjelman 2017–2018. Lisäksi valmisteltiin osaamisen ennakoinnin malli vuosille 2017–2018. Osaamisen ennakoinnin pääteemoiksi nimettiin monimuotoiset palveluprosessit, palvelukulttuuri ja uudistuva johtajuus. Osaamisen ennakoinnin toimenpiteitä ovat strategisten osaamistarpeiden tunnistaminen, toimintatapojen ja henkilöstörakenteen uudistaminen sekä valmistautuminen sote- ja maakuntauudistukseen.

Eteva osallistui ESR-hankeeseen 'Osallisuuden varmistaminen ja syrjäytymisen ehkäiseminen vammais- ja sosiaalisen osallisuuden asiakasprosessissa' ja kesäkuussa käynnistettiin itsemääräämisoikeuskoulutusten suunnittelu kehitysvammalain itsemääräämisoikeuspykälien ja YK:n vammais- ja sosiaalisen osallisuuden tultua voimaan.

Useita päivittäiseen työhön liittyviä toimintaohjeita päivitettiin. Näistä esimerkkeinä ovat Hyvä käytös -ohje, Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2016–2018, Matkustus Etevassa -ohje sekä Päihdehaittojen ehkäisy ja päihdeongelmien käsittely -ohje.

Vuoden alussa otettiin käyttöön uusi palkkajärjestelmä ja sähköinen matkanhallintajärjestelmän käyttöönotto valmisteltiin, se otetaan käyttöön vuoden 2017 alussa.

Eteva on osallistunut aktiivisesti sote- ja maakuntauudistuksen valmisteluun Uudellamaalla ja Kanta-Hämeessä. Sote- ja maakuntauudistuksen etenemisestä on tiedotettu säännöllisesti koko henkilöstölle.

Tutkimustoiminnalla voidaan vaikuttaa vammaisalan kehittymiseen. Uusia tutkimuslupia myönnettiin seitsemän ja yksi korkeakouluopiskelija suoritti harjoittelujaksonsa Etevassa.

Kuntayhtymän henkilöstömäärä 31.12.2016 oli 1266. Henkilöstömäärä on vähentynyt 2,4 % vuodesta 2015. Kertomusvuonna määräaikaisen henkilöstön osuus vähentyi 3,2 prosenttiyksikköä ollen 20,1 %. Sairauspoissaolojen määrä väheni Eteva-tasolla 1,4 %, mutta työntekijää kohden sairauspoissaolojen määrä kasvoi 1,0 %. Henkilöstöstä miesten osuus oli 13,6 % ja naisten osuus 86,4 %. Työhakemuksia saapui 10,5 avointa työpaikkaa kohden. Eläköitymisikä nousi 3,7 %.

Kiitos kuluneesta vuodesta!

Irma Oinonen

Henkilöstöjohtaja

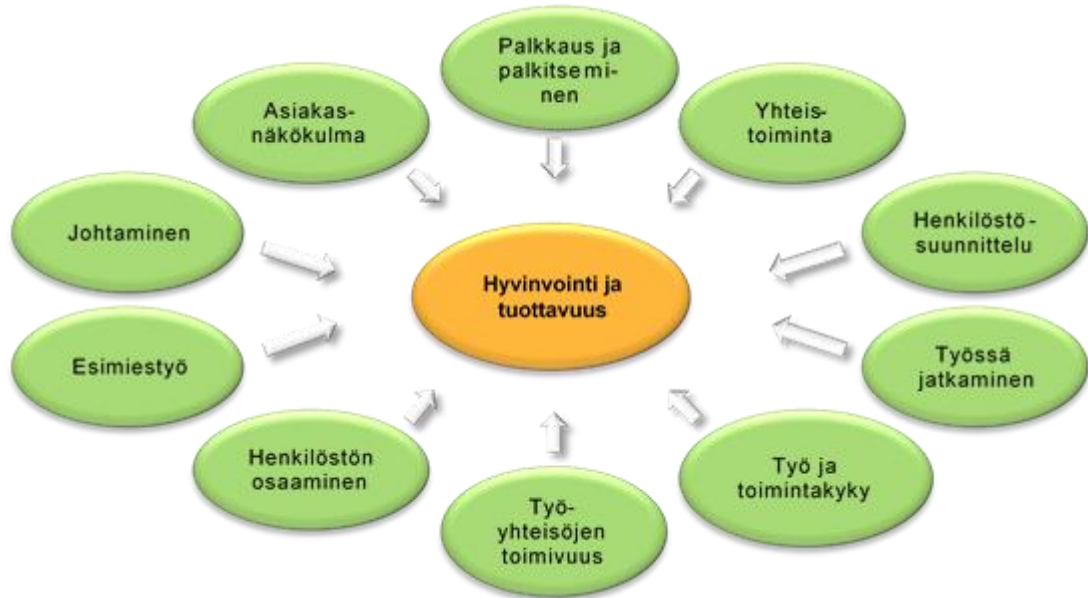
**Taulukko 1 Henkilöstön tunnusluvut**

HENKILÖSTÖN TUNNUSLUVUT 2013 - 2016					
	2013	2014	2015	2016	muutos
Henkilöstömäärä 31.12.2015	1364	1383	1297	1266	-2,4 %
Henkilötyövuodet, Eteva	1273	1257	1182	1156	-2,2 %
Vakinaisen henkilöstön osuus	73,2	72,8	76,6	79,9	3,2
Naisten osuus henkilöstöstä	87,9	87,6	86,3	86,4	0,1
Henkilöstön keski-ikä	42,0	42,4	41,7	41,5	-0,5 %
Lähtövaihtuvuus %	6,3	6,0	6,3	8,2	1,9
Terveysperusteiset poissaolopäivät / hlö	20,3	19,2	19,1	19,3	1,0 %
Työ- ja työmatkatapaturmien määrä	188	165	180	176	-2,2 %
Eläköitymisikä (kaikki eläkkeet)	57,3	58,1	59,7	61,9	3,7 %
Eläköitymisikä (vanhuuseläke)	63,4	64,1	63,7	64,7	1,6 %
Työhakemuksia / hakuilmoitus	5,7	7,7	11,7	10,5	-10,2 %
Henkilöstömenot milj.€	58,57	57,33	54,38	55,67	2,4 %

## 2 Henkilöstöohjelma 2014–2016

Kuntayhtymän strategisena tavoitteena on olla hyvinvoiva ja tuottava yhteisö. Jokaisella työntekijällä tulee olla selkeä käsitys organisaation perustehtävästä sekä omasta tehtävästään ja vastuistaan. Perustehtävän lisäksi hyvinvointiin ja tuottavuuteen vaikuttaa työympäristö, mikä koostuu työntekoa edistävästä johtamisesta ja esimiestyöstä, työn organisoinnista, yhteistyöstä, yhteisistä toimintatavoista ja pelisäännöistä sekä toiminnan arvioinnista.

Henkilöstöohjelmassa vuosille 2014–2016 oli kymmenen painopistealuetta.



**Kuva 1 Henkilöstöohjelman 2014–2016 painopistealueet**

Henkilöstöohjelman painopistealueiden tavoitteet:

- Johtaminen on tasalaatuista ja valmentavaa
- Esimiestyö on tasalaatuista ja valmentavaa
- Osaamisen kehittäminen mahdollistaa työn sujuvuuden ja osallistavan kehittämisen
- Työyhteisöjen toimivuutta edistää ammatillinen työote
- Työn ja toimintakyvyn kehittäminen vähentää henkilöstön kuormittumista
- Työssä jatkamisen edistäminen ehkäisee työkyvyttömyyttä
- Henkilöstösuunnittelu on ennakoivaa, reagoivaa ja joustavaa
- Yhteistoiminnassa tehdään hyvää yhteistyötä
- Palkkaus ja palkitseminen ovat kannustavia
- Asiakasnäkökulmasta toimintamme on palvelulupauksen mukaista

Kertomusvuonna päivitettiin Henkilöstöohjelma vuosille 2017–2018. Henkilöstöohjelma perustuu Etevan arvoihin ja strategiaan ja se edistää strategian toteutusta. Päivitetty ohjelma koostuu viidestä painopistealueesta, jotka menestyksekkäästi toteutettuina auttavat saavuttamaan tavoitteemme. Painopistealueet ovat johtaminen ja esimiestyö, yhteistoiminta, aktiivinen henkilöstösuunnittelu, työyhteisöjen toimivuus ja turvallisuus sekä työ- ja toimintakyky.

### 3 Paikalliset sopimukset

Paikallisen sopimisen tavoitteena on vahvistaa työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja työaika-  
jen joustavuutta. Asiakaslähtöisyys ja toimintayksikön henkilöstötilanne ovat sopimusten sovel-  
tamisen lähtökohdat.

Etevassa on solmittu seuraavat paikalliset sopimukset:

- Sopimus liukuvasta työajasta, 29.10.2012 alkaen
- Sopimus pitkistä työvuoroista, 11.3.2009 alkaen
- Sopimus lomarahojen maksamisesta, 1.3.2009 alkaen
- Sopimus hälytysrahan soveltamisesta, 11.2.2011 alkaen
- Sopimus työaikapankista, 20.8.2013 alkaen
- Sopimus pääluottamusmiehen ajankäytöstä, 1.6.2016–31.12.2017

## 4 Henkilöstövoimavarat

### 4.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Konsernin henkilöstömäärä 31.12.2016 oli 1272, Eteva kuntayhtymän henkilöstömäärä oli 1266. Henkilöstömäärä on vähentynyt 2,4 % vuodesta 2015. Henkilötyövuosina kuvattuna luku oli 1156. Henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä. Henkilöstömäärän muutokseen vaikuttavat aktiivinen henkilöstösuunnittelu, palvelurakenteen muutokset, kuten asumispalvelujen ja päiväaikaisen toiminnan yhdistäminen yhdeksi tulosalueeksi (Elämän tuki) sekä palvelujen kunnallistaminen. Ostopalveluna hankittiin 62 henkilötyövuotta ja perhehoitajien toimeksiantosopimuksista koostui 45 henkilötyövuotta.

**Taulukko 2 Henkilöstön määrä**

KONSERNIN HENKILÖSTÖMÄÄRÄT YHTIÖITTÄIN JA TULOSALUEITTAIN						
	2013	2014	2015	2016	muutos %	% -osuus
Eteva kuntayhtymä	1 364	1 383	1 297	1 266	-2,4	99,5
Elämän tuki	1 172	1 167	1 069	1 048	-2,0	82,4
Erityispalvelut	147	170	183	177	-3,3	13,9
Tukipalvelut	45	46	45	41	-8,9	3,2
Uudenmaan Vammaispalvelut Oy*	5	6	6	6	0,0	0,5
Pääjärven Kiinteistöpalvelut Oy	1	0	0	0	-	0,0
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>1 370</b>	<b>1 389</b>	<b>1 303</b>	<b>1 272</b>	<b>-2,4</b>	<b>100,0</b>

\*Uudenmaan Vammaispalvelut Oy:n osalta henkilöstökertomuksessa on mainittu vain henkilöstömäärä.

**Taulukko 3 Henkilötyövuodet tulosalueittain**

HENKILÖTYÖVUODET TULOSALUEITTAIN					
	2013	2014	2015	2016	Muutos %
Elämän tuki	1087	1062	981	951	-3,1
Erityispalvelut	140	148	154	159	3,2
Tukipalvelut	46	47	47	47	-1,7
<b>ETEVA HTV YHTEENSÄ</b>	<b>1273</b>	<b>1257</b>	<b>1182</b>	<b>1156</b>	<b>-2,2</b>
Ostopalvelut (Seutukry Oy)	41	63	58	62	5,9
Perhehoitajat		53	49	45	-6,9
<b>HTV YHTEENSÄ</b>	<b>1314</b>	<b>1372</b>	<b>1289</b>	<b>1263</b>	<b>-2,0</b>

\*Perhehoitajien työpanosta ei ilmoitettu henkilötyövuosina ennen vuotta 2014.

Alla on kuvattu henkilöstön määrä palvelusuhteen luonteen mukaan. 79,9 % henkilöstöstä oli toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa (76,6 % vuonna 2015). Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus oli 20,1 % (23,4 % vuonna 2014). Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus on vähentynyt 3,2 prosenttiyksikköä. Osa-aikaisen henkilöstön määrä oli 10,7 %.

**Taulukko 4 Henkilöstön määrä palvelussuhteen luonteen mukaan**

PALVELUSSUHTEET ETEVASSA						
	2013	2014	2015	2016	muutos %	% osuus
<b>VAKINAISET</b>	<b>998</b>	<b>1007</b>	<b>994</b>	<b>1011</b>	<b>1,7</b>	<b>79,9</b>
kokoaikaiset	903	901	902	920	2,0	72,7
osa-aikaiset	95	106	92	91	-1,1	7,2
<b>MÄÄRÄAIKAISET</b>	<b>366</b>	<b>376</b>	<b>303</b>	<b>255</b>	<b>-15,8</b>	<b>20,1</b>
kokoaikaiset	300	319	260	211	-18,8	16,7
osa-aikaiset	66	57	43	44	2,3	3,5
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>1364</b>	<b>1383</b>	<b>1297</b>	<b>1266</b>	<b>-2,4</b>	<b>100,0</b>

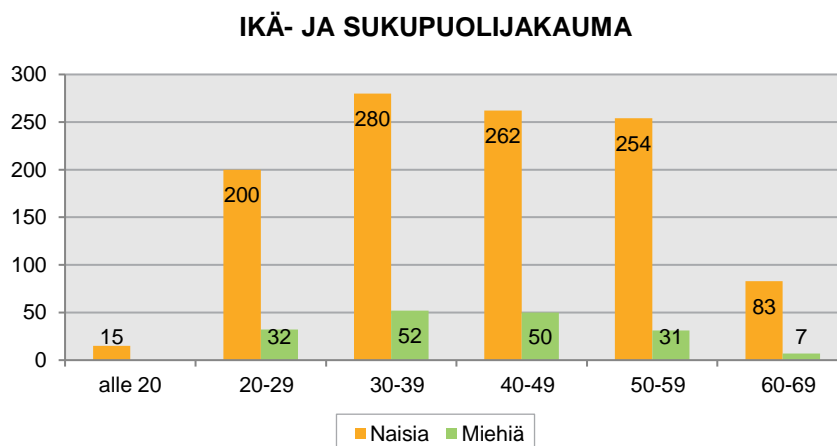
## 4.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstön keski-ikä oli 41,5 vuotta (41,7 vuotta vuonna 2015). Henkilöstön keski-ikä on kunnallisen henkilöstön keski-ikää 45,8 (KT, lokakuu 2015) alhaisempi. 26,2 % henkilöstöstä kuului suurimpaan ikäryhmään 30–39-vuotiaat. 86,4 % henkilöstöstä oli naisia, miesten osuus oli 13,6 %. Kertomuksen lopussa on tasa-arvon tilanteen arviointi.

**Taulukko 5 Henkilöstön ikäjakauma**

HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA						
	2013	2014	2015	2016	muutos %	% -osuus
alle 20	10	19	23	15	-34,8	1,2
20 - 29	220	218	220	232	5,5	18,3
30 - 39	377	380	351	332	-5,4	26,2
40 - 49	342	345	313	312	-0,3	24,6
50 - 59	312	311	294	285	-3,1	22,5
60 - 69	103	110	96	90	-6,3	7,1
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>1364</b>	<b>1383</b>	<b>1297</b>	<b>1266</b>	<b>-2,4</b>	<b>100,0</b>

**Kuva 2 Ikä- ja sukupuolijakauma**



## 4.3 Työaika ja sopimusalat

Työntekijän työaikamuoto määräytyy tehtävän mukaan. Suurin osa henkilöstöstä työskentelee asumispalvelu- ja kehitysvammapsykiatrian yksiköissä, joissa noudatetaan jaksotyöaika. Tu-

kipalvelujen henkilöstö noudattaa toimistotyöaikaa, yleistyöaikaa noudattavat muun muassa toimintayksiköiden palvelupäälliköt, vastaavat ohjaajat, erityispalvelujen asiantuntijat ja päiväaikaisen toiminnan henkilöstö. 37 viikkotunnin työaikaa noudattavat psykologit ja sosiaalityöntekijät. Kuntayhtymän toimitusjohtaja ja tulosalueiden johtajat eivät kuulu työaikalainsäädännön piiriin.

Henkilöstöstä 99,3 % kuului Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin. Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen ja kunnallisen lääkärien virkaehtosopimuksen piiriin kuului 0,7 % henkilöstöstä.

#### 4.4 Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön lähtövaihtuvuus lisääntyi vuoteen 2015 verrattuna. Taulukossa 6 on kuvattu palvelussuhteen aloittaneiden ja lopettaneiden lukumäärät sekä lähtövaihtuvuusprosentti. Palvelussuhteen lopettaneita oli 107.

**Taulukko 6 Henkilöstön vaihtuvuus**

HENKILÖSTÖN VAHTUVUUS					
	2013	2014	2015	2016	muutos
Aloittaneet	191	242	212	156	-26,4 %
Lopettaneet	86	83	82	107	30,5 %
Lähtövaihtuvuus %	6,3	6,0	6,3	8,2	30,5 %

luvut eivät sisällä eläkkeelle siirtyneitä tai henkilöstösiirtoja kunnille

Kahdeksan työntekijää siirtyi 1.8.2016 Hyvinkään kaupungin palvelukseen, kun Hyvinkään yhden asumisyksikön palvelut kunnallistettiin.

Irtisanoutumisten syitä selvitetään työntekijän kanssa käydyssä lähtökeskustelussa. Palautteista saadaan tietoa siitä, mikä lähtijän mielestä on hyvää Etevässä ja mitä tulisi kehittää. Kertomusvuonna palautettiin 33 lähtöhaastattelulomaketta. Lähtijöiden mukaan työ kuntayhtymässä on ollut monipuolista, itsenäistä, haastavaa ja vastuullista. Myös asiakkaat, työkaverit, yhteishenki ja esimiehet saivat kiitosta. Työn hyväksi puoleksi mainittiin yhteistyö eri yksiköiden kesken, koulutusmahdollisuuksien lisääntyminen, työssä oppiminen ja asiakaslähtöisyys.

Irtisanoutumisen syiksi mainittiin vuorotyö, työn ilta- ja yövuoropainotteisuus, työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus, stressi, muutto, uusien haasteiden saaminen, perhesyyt, epävarmuus työn jatkumisesta, epätasa-arvoisuus, yksikössä tapahtuneet muutokset, asiakkaiden väkivaltainen käytös ja työnhajauksen puute.

#### 4.5 Eläketapahtumat

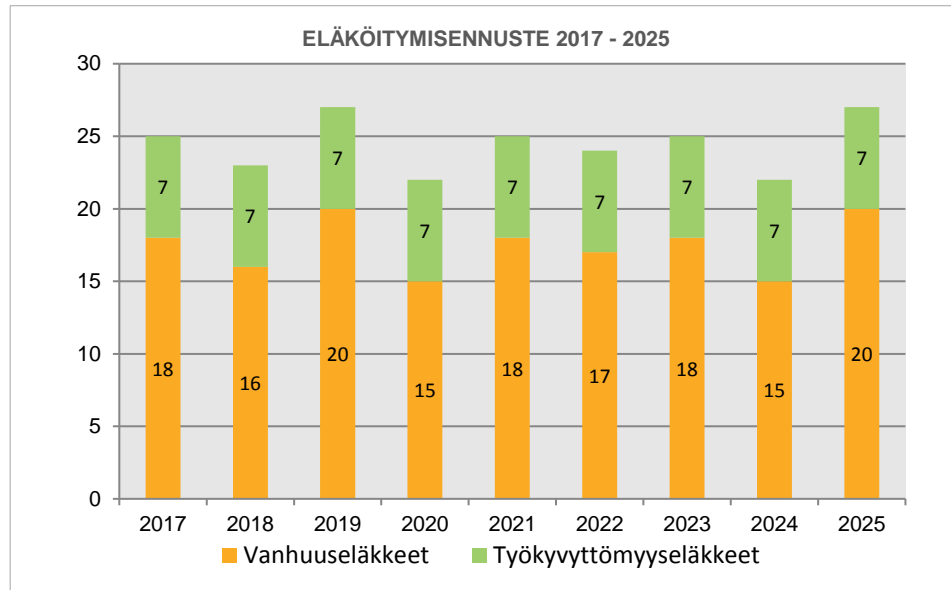
Vuoden 2016 aikana alkoi 38 uutta eläkettä (Taulukko 7), joista vanhuuseläkkeitä oli 23. Kaikki eläkemuodot huomioon ottaen keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä vuonna 2016 oli 61,9 vuotta (2015 59,7 vuotta), vanhuuseläkkeiden osalta 64,7 vuotta (2015: 63,7 vuotta).

**Taulukko 7 Vuosien 2013–2016 aikana alkaneet uudet eläkkeet**

VUODEN AIKANA ALKANEET UUDET ELÄKKEET				
	2013	2014	2015	2016
Työkyvyttömyyseläke	6	5	3	1
Osatyökyvyttömyyseläke	2	7	1	5
Kuntoutustuki	13	12	5	4
Työttömyyseläke				
Osa-aikaeläke	3	1	0	5
Vanhuuseläke	20	14	26	23
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>44</b>	<b>39</b>	<b>35</b>	<b>38</b>



Kuntien eläkevakuutuksen ennakoilmoituksen perusteella vuosien 2017–2025 aikana kuntayhtymästä siirtyy vanhuuseläkkeelle 157 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeille 63 henkilöä (Kuva 3).



Kuva 3 Eläköitymisennuste vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeistä 2017–2025

## 4.6 Poissaolot

Poissaolopäiviä kertyi 5,6 % vähemmän kuin vuonna 2015, henkilöstömäärään suhteutettuna 3,3 % vähemmän (Taulukko 8). Eniten poissaolopäiviä kertyi vuosilomista, perhevapaista ja sairauspoissaoloista. Vuorotteluvapaiden määrä väheni 51,1 %, mikä on seurausta lainsäädännön asettamista tiukentuneista ehdoista vuorotteluvapaan myöntämiseen. Kuntoutusten ja työkokeilujen määrä lisääntyi 31,2 %. Etevassa on käytössä varhaisen tuen ja työhön paluun toimintamallit (ks. luku 7.3).

Taulukko 8 Poissaolot kalenteripäivinä

POISSAOLOT KALENTERIPÄIVINÄ					
	2013	2014	2015	2016	muutos %
Sairaus	26 236	25 156	22 595	22 825	1,0
Tapaturma	1 512	1 412	2 176	1 589	-27,0
Ammattitauti	2	0	0	0	-
Kuntoutustuki	2 939	4 652	4 360	2 533	-41,9
Kuntoutus ja työkokeilu	1 015	1 812	1 437	1 886	31,2
Perhevapaat	29 964	26 575	22 084	20 893	-5,4
Vuorotteluvapaa	3 323	4 112	3 011	1 473	-51,1
Opintovapaa	5 393	6 413	6 417	6 095	-5,0
Oppisopimus, lähiopetusjakso	1 176	1 012	988	281	-71,6
Vuosiloma	47 753	47 635	45 289	44 434	-1,9
Säästövapaa	868	652	564	391	-30,7
Palvelusvuosivapaa	189	300	189	76	-59,8
Yksityisasiat	5 616	5 502	4 237	4 509	6,4
Muut vapaat	192	219	258	224	-13,2
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>126 178</b>	<b>125 452</b>	<b>113 605</b>	<b>107 209</b>	<b>-5,6</b>

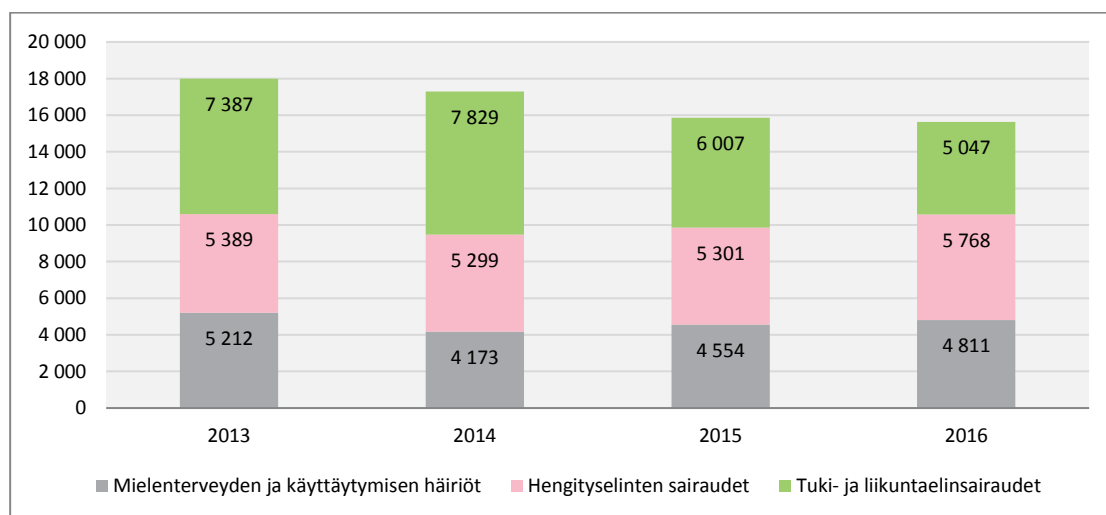
\*) Poissaololuokka Muut vapaat sisältää luvattomat poissaolot, julkisesta tehtävän hoidosta aiheutuneet poissaolot sekä vapaapäivät merkkipäivien ja kertausharjoitusten johdosta ja vapaat KVTES V-luvun 12 § mukaan.

Terveysperusteisiin poissaoloihin kuuluvat kaikki sairauksiin, työtaturmiin ja ammattitauteihin liittyvät sairauspoissaolot. Terveysperusteisten poissaolopäivien määrä väheni 1,4 %. Suhteutettuna henkilöstömäärään poissaolojen määrä kasvoi 1,0 % (Taulukko 9). Työ- ja työmatkatapaturmista aiheutuneiden sairauspoissaolojen määrä vähentyi 27,1 % edellisvuoteen verrattuna (ks. myös Taulukko 15 s. 16).

**Taulukko 9 Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä**

TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT					
	2013	2014	2015	2016	Muutos %
Sairauspoissaolopäivät	26 236	25 156	22 595	22 825	1,0
Työtaturmapäivät	1 512	1 412	2 176	1 589	-27,0
Ammattitauti	2	0	0	0	-
<b>Terveysperusteiset poissaolot</b>	<b>27 750</b>	<b>26 568</b>	<b>24 771</b>	<b>24 414</b>	<b>-1,4</b>
Henkilöstömäärä	1364	1383	1 297	1 266	-2,4
Sairauspoissaolopäivät/henkilö	20,3	19,2	19,1	19,3	1,0

Työntekijää kohden sairauspoissaolopäiviä oli 19,3. Kuntatyönantajien keräämän vertailutietopankin perusteella sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymissä (perusturvakuntayhtymät, sairaanhoitopiirit ja erityishuoltopiirit) sairauspoissaolojen määrä vuonna 2015 oli keskimäärin 16,9 päivää.



**Kuva 4 Sairauspoissaolopäivien määrät yleisimmissä diagnoosiryhmissä**

Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä johtuvat poissaolot lisääntyivät 5,6 %. Tuki- ja liikuntaelin sairauksista johtuvien poissaolojen määrä väheni 16,0 % (Kuva 4). Toimenpiteitä tuki- ja liikuntaelinten kuormittumisen vähentämiseksi on kuvattu luvussa 7.3. Yli 60 päivän poissaolajaksojen määrä vähentyi kertomusvuoden aikana 16,7 % (Taulukko 10).

Taulukko 10 Terveysperusteiset poissaolot jaksoittain

TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT JAKSOITTAIN					
	2013	2014	2015	2016	Muutos %
1 - 3 pv	2 573	2 670	2 759	2 971	7,7 %
4 - 10 pv	944	949	907	903	-0,4 %
11 - 29 pv	294	293	244	235	-3,7 %
30 - 60 pv	87	100	69	78	13,0 %
61 - 90 pv	31	23	23	26	13,0 %
91 - 180 pv	30	25	28	21	-25,0 %
180 - pv	10	11	15	8	-46,7 %

## 5 Henkilöstökustannusten kehitys

Kertomusvuonna henkilöstökustannukset olivat 55,67 miljoonaa euroa, josta ostopalveluina hankitun sijaisväilyksen osuus oli 3,17 miljoonaa euroa. Henkilöstökustannukset kasvoivat 2,4 % ja suhteutettuna henkilöstömäärään 4,9 %. Kasvua selittävät palkkakustannusten kasvun lisäksi työttömyysvakuutusmaksujen ja tapaturmavakuutusmaksujen kasvut (Taulukko 11).

Taulukko 11 Henkilöstökustannukset vuosina 2013–2016

HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET (1000 EUROA)					
	2013	2014	2015	2016	muutos %
Palkat ja palkkiot	43 237	43 220	40 916	41 451	1,3
Henkilöstökulujen korjauserät	-1 107	-1 016	-868	-757	-12,8
<b>PALKAT JA PALKKIOT YHTEENSÄ</b>	<b>42 130</b>	<b>42 204</b>	<b>40 049</b>	<b>40 694</b>	<b>1,6</b>
KUEL-maksut	10 316	8 312	7 768	7 885	1,5
Sosiaaliturvamaksu	861	914	836	809	-3,2
Työttömyysvakuutusmaksu	1 374	1 211	1 286	1 557	21,0
Tapaturmavakuutusmaksu	633	349	350	399	13,9
<b>HENKILÖSIVUKULUT YHTEENSÄ</b>	<b>13 184</b>	<b>10 786</b>	<b>10 240</b>	<b>10 650</b>	<b>4,0</b>
Koulutuskustannukset	264	293	258	245	-5,3
Työterveyshuolto	741	777	764	756	-1,1
Henkilökuntalahjat ja -edut	88	27	129	156	21,0
<b>VAPAAEHTOISET HENKILÖSTÖKULUT</b>	<b>1 092</b>	<b>1 097</b>	<b>1 151</b>	<b>1 156</b>	<b>0,4</b>
Ostopalvelut	2 164	3 246	2 941	3 166	7,6
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>58 570</b>	<b>57 333</b>	<b>54 381</b>	<b>55 665</b>	<b>2,4</b>
Henkilöstökustannukset / henkilö	43	41	42	44	4,9

\*) Henkilöstökustannuksiin on laskettu mukaan henkilökuntalahjat ja harkinnanvaraiset henkilöstöedut. Kasvu vuosina 2014–2015 johtuu siirtymisestä ennakkoon maksettavista kulttuuri- ja liikuntaseteleistä käytön mukaan laskuttaviin virikekortteihin.

\*\*) Koulutuskustannukset sisältävät kaikki koulutuksiin liittyvät kustannukset; sisältäen koulutuksista aiheutuneet päivärahat ja matkakustannukset.

### 5.1 Palkat ja palkkiot

Palkat ja palkkiot kasvoivat kertomusvuonna 1,6 %. Kertomusvuonna palkkoihin toteutui 0,47 % tai 16 € yleiskorotus 1.2.2016 alkaen. Henkilökohtaisiin lisiin kohdennettiin 2 790 €.

Kuntayhtymässä on seurattu talouden tasapainotusohjelman mukaisesti ylittöiden määrää. Ylittöiden määrä kasvoi 6,4 % ja maksetut ylityökorvaukset olivat 516 651 € (2014: 485 676 €).

## 5.2 Eläkekustannukset

Taulukkoon 12 on koottu kunnalliset eläkemaksut. Palkkamenoperusteista eläkemaksua maksettiin kertomusvuonna yhteensä 7,35 miljoonaa euroa. Varhemaksut kasvoivat edellisvuoteen nähden 22,9 %. Osatyökyvyttömyysratkaisuilla on pyritty ehkäisemään ennenaikaisia eläköitymisiä.

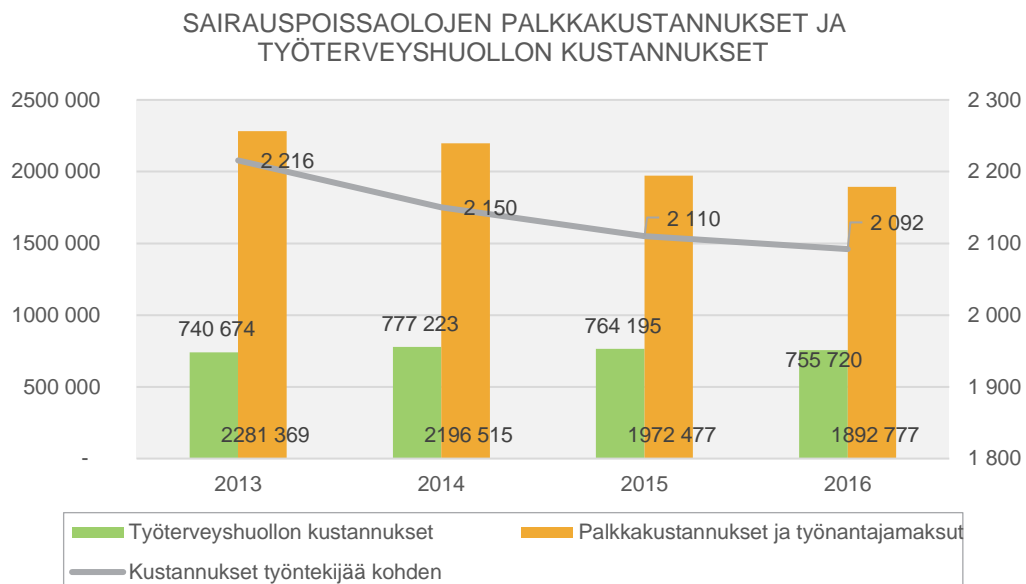
**Taulukko 12 Kunnalliset eläkemaksut**

KUNNALLISET ELÄKEMAKSUT (1000 EUROA)					
	2013	2014	2015	2016	muutos %
Palkkamenoperusteinen maksu	7 384	7 537	7 332	7 349	0,2
Eläkemenoperusteinen maksu	2 261	24	0	0	-
Varhemaksut	670	750	436	536	22,9
KUUEL-maksu yhteensä	10 316	8 312	7 768	7 885	1,5

\* Yhtymäkokous hyväksyi Etevan perussopimuksen muutoksen, jolla eläkemenoperusteiset maksut siirtyivät suoraan jäsenkuntien vastuulle 1.1.2014 alkaen ja Keva laskuttaa ne suoraan jäsenkunnilta.

## 5.3 Sairauspoissaolojen kustannukset

Sairauspoissaolojen välittömät kustannukset muodostuvat työterveystoiminnan kustannusten lisäksi sairauspoissaolojen palkkakustannuksista ja sijaiskustannuksista. Välilliset kustannukset ovat esimiestyön, sijaishankinnan, työaikasunnittelun ja tukipalvelujen sekä toiminnan laadun ja työhyvinvoinnin kustannuksia.



**Kuva 5 Sairauspoissaolojen palkkakustannukset ja työterveyshuollon kustannukset**

Sairauspoissaolojen aikaiset palkkakustannukset ja työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 2,64 miljoonaa euroa. Kustannukset ovat vähentyneet henkilöstömäärään suhteutettuna 3,2 % vuoteen 2015 verrattuna. Palkkakustannuksissa ja työterveyshuollon kustannuksissa ei ole huomioitu Kelan työnantajalle hyvitettyjä sairauspäiväraha-kustannuksia ja korvauksia.

Vuosilomia siirrettiin työkyvyttömyyden vuoksi 855 kalenteripäivää (1502 vuonna 2015) eli 2,3 henkilötyövuotta. Siirtojen välittömät palkkakustannukset työnantajamaksuineen olivat 104 724 €.

## 5.4 Lyhytaikaisten sijaisuuksien kustannukset

Alle 13 päivää kestävien määräaikaisten sijaisuuksien kustannukset sekä ostopalveluina hankittujen lyhytaikaisten sijaisuuksien kustannukset ovat taulukossa 13. Ostopalvelujen kustannukset kasvoivat 7,6 %. Etevan omien alle 13 päivää kestoisten sijaisten määrä väheni 6,0 %. Sijaiskustannusten kasvua selittävät alueelliset henkilöstön saatavuuden haasteet ja alku- ja loppuvuoteen ajoittuneet flunssakaudet. Palkkasummaan verrattuna lyhytaikaiset sijaiskustannukset kasvoivat 0,3 prosenttiyksikköä.

**Taulukko 13 Alle 13 päivää kestäneiden sijaisuuksien ja ostopalvelusijaisten kustannukset**

LYHYTAIKAISTEN SIJAISUUKSIEN KUSTANNUKSET					
	2013	2014	2015	2016	muutos
Etevan kaikki < 13 pv sijaisuudet €	1 442 448	890 803	886 171	833 091	-6,0 %
Ostopalvelut (Seutukry) sis. alle 3 kk sijaisuudet	2 163 638	3 245 905	2 940 734	3 165 563	7,6 %
Yhteensä	3 606 086	4 136 707	3 826 905	3 998 654	4,5 %
% Palkkasummasta	8,3	9,6	9,4	9,6	0,3

## 6 Henkilöstön saatavuus

### 6.1 Rekrytointi

Rekrytoinnin onnistumista varmistavat päivitetty suunnitelma täytettävän tehtävän sisällöstä, tarvittavasta työpanoksesta, hakijalta edellytettävästä osaamisesta ja suunnitelma rekrytointiprosessin eri vaiheiden toteuttamisesta. Ennakoivassa rekrytoinnissa huomioidaan asiakkaan tarpeet, toimintaympäristön vaatimukset, palvelutuotannon muutokset, teknologian tuomat mahdollisuudet, ja näissä tarvittava osaaminen. Myös aktiivinen oppilaitosyhteistyö on osa ennakoivaa rekrytointia.

Hakuilmoituksia julkaistiin kuntayhtymän intranet- ja eteva.fi-sivuilla, virallisella ilmoitustaululla, työ- ja elinkeinotoimiston verkkopalveluissa, kunta-alan rekrytointisivustolla kuntarekry.fi, monster.fi, kehitysvamma-alan verkkopalvelu Vernerissä, printtimedioissa ja Facebookissa.

Kertomusvuonna julkaistiin yhteensä 211 hakuilmoitusta (Taulukko 14). Haettavana oli yhteensä 328 tehtävää mukaan lukien kesäsijaishaut.

**Taulukko 14 Avoimet työpaikat, hakuilmoitukset ja saapuneet hakemukset**

AVOIMET TYÖPAIKAT JA SAAPUNEET HAKEMUKSET					
	2013	2014	2015	2016	muutos %
<b>AVOIMET TYÖPAIKAT</b>					
vakituiset	194	208	187	178	-4,8
määräaikaiset	72	65	65	78	20,0
kesähaut	-	60	63	72	14,3
<b>HAKUILMOITUSTEN MÄÄRÄ</b>					
vakituiset	145	161	131	144	9,9
määräaikaiset	61	49	46	50	8,7
kesähaut	-	14	14	17	21,4
<b>SAAPUNEET HAKEMUKSET</b>					
Hakemuksia / hakuilmoitus	5,7	7,7	11,7	10,5	-10,2

Kertomusvuonna hyväksyttiin rekrytoinnin uudistamisen suunnitelma ja asetettiin työryhmä valmistelemaan rekrytoinnin keskittämistä ja määräaikaisiin palvelussuhteisiin rekrytointia. Työryhmän tehtäviä ovat rekrytointiprosessin ja rekrytointiviestinnän kehittäminen, keskitetyn rekrytoinnin käynnistäminen ja kiertävän vuosilomasuunnittelun pilotoinnin toteuttaminen. Ryhmä valmistelee kriteerit ulkopuolisen sijaishankinnan käynnistämiseksi.

### 6.2 Varahenkilöstön pilotointi

Kertomusvuonna käynnistettiin yhtymähallituksen päätöksen mukaisesti valmistelu varahenkilöstön pilotoinnin toteuttamisesta ajalle 1.1.–31.12.2017. Pilotointi toteutetaan toimintayksiköissä, jotka sijaitsevat Espoon, Kauniaisen, Kirkkonummen, Keravan ja Nurmijärven alueilla.

Pilotoinnille asetetut tavoitteet ovat sijaiskustannusten hallinta, asiakkaiden saaman palvelun tasalaatuisuuden varmistaminen sekä henkilöstön saatavuuden ja pysyvyyden varmistaminen. Varahenkilöstöä tullaan käyttämään ensisijaisesti ennakoimattomien ja lyhyiden poissaolojen aiheuttamiin sijaistarpeisiin.

### 6.3 Lyhytaikaiset sijaiset ja henkilöstön yhteiskäyttö

Etevassa on sovittu kolmivaiheinen toimintamalli, jonka mukaan edetään lyhytaikaisen sijaistarpeen ilmaannuttua. Ensimmäiseksi tilanteen arviointi tehdään toimintayksiköissä, toiseksi arvioidaan mahdollisuus henkilöstön sisäiseen liikkuvuuteen ja kolmantena sijaistarve ilmoitetaan sijaisvälitysyhteistyökumppanille tai hankitaan itse lyhytaikainen sijainen.

Henkilöstön yhteiskäyttö ja sisäinen liikkuvuus ovat osa Etevan talouden tasapainotusohjelman toteutusta. Sisäistä liikkuvuutta toteutetaan, jotta henkilöstön työpanos on käytössä joustavasti siellä, missä sitä tarvitaan ja jotta ulkopuolisten sijaisten määrää voidaan vähentää. Sisäisellä liikkuvuudella varmistetaan myös palvelun laatua, kehitetään henkilöstön osaamista monipuolisen työkokemuksen myötä ja henkilöstökustannusten hallintaa.

Kertomusvuonna henkilöstön sisäistä liikkuvuutta toteutui 18 186 tuntia (9,4 henkilötyövuotta). Vuoteen 2015 verrattuna sisäisen liikkuvuuden määrä vähentyi 3,2 %. Luvut eivät ole vertailukelpoisia organisaatorakenteessa tapahtuneiden muutosten vuoksi.

Lyhytaikaisten sijaisten hankinta toteutettiin osassa toimintayksiköitä ostopalveluna ja osassa sijaishankinnasta vastasi esimies. Ostopalveluna hankitun sijaishenkilöstön määrä henkilötyövuosina kasvoi 7,6 % (ks. Taulukko 3 ja 13). Edellisissä luvuissa kuvatuilla rekrytoinnin uudistamisella ja varahenkilöstön pilotoinnilla vaikutetaan sijaishenkilöstön tarpeeseen ja sijaiskustannusten hallintaan.

## 7 Työhyvinvointi ja työsuojelu

Työhyvinvoinnin käsitteeseen sisältyvät kaikki ne toiminnot, joilla varmistetaan henkilöstön työkyky, työmotivaatio ja työn tavoitteiden toteuttaminen.

Etevassa käynnistyi koko vuoden kestänyt työturvallisuuden kehittämishanke Hei, varo vähän! helmikuussa 2016 yhteistyössä LähiTapiolan kanssa. Hanke koostui neljästä osasta: Hyvä työturvallisuusteko -kilpailu, 'Työmatkatapaturmia 0!', 'Älä liukastu työssä!' ja 'Pysy pystyssä - liukastumistapaturmia työssä tai työmatkalla 0!'. Hankkeessa kaikki etevalaiset haastettiin mukaan parantamaan turvallisuutta niin töissä kuin työmatkoilla. Hyvä turvallisuusteko -kilpailun tavoitteena oli etsiä hyviä työturvallisuustekoja ja -käytänteitä meidän jokaisen työarjesta.

Ehdotuksia tuli 22, joista jokainen olisi ollut palkinnon arvoinen. Osa ehdotuksista on päivittäisessä käytössä Etevan yksiköissä parantaen turvallisuutta. Hankkeessa esiin nousseita ehdotuksia hyödynnetään turvallisuuden kehittämisessä. Hankkeen suorilla vaikutuksilla työtaturmien määrään on vaikea arvioida, mutta työtaturmissa ja etenkin työmatkataturmissa tuli laskua edelliseen vuoteen (ks. Taulukko 15). Työtaturmista aiheutuneet korvaussummat ovat laskeneet 31 % edelliseen vuoteen verrattuna.

Hyria koulutus Oy:n kanssa järjestettiin poistumisturvallisuuskoulutus toimintayksiköiden turvallisuusvastaaville. Lisäksi turvallisuusvastaaville järjestettiin koulutusta yhteistyössä LähiTapiolan kanssa työsuojeluun, työturvallisuuteen ja työympäristön vaaroihin liittyvistä aiheista.

Muita hyvinvointia ja turvallisuutta edistäviä toimenpiteitä olivat:

- Päivitetty Päihdehaittojen ehkäisy ja päihdeongelmien käsittely -ohje otettiin käyttöön. Ohjeen painopisteet ovat päihdehaittojen ennaltaehkäisy ja päihdehaittojen tunnistaminen.
- Kohdennetut riskienarvioinnit toteutettiin kahteen toimintayksikköön lisääntyneen väkivallan uhan takia. Työturvallisuuteen liittyviä riskien arviointeja tehtiin uudisyksiköihin. Kuumatoista toimintayksikön riskienarvioinnit päivitettiin työpaikkaselvitysten pohjaksi.
- Sisäilmaryhmä käsitteli 12 sisäilman laatupoikkeamailmoitusta, joista viisi koski huoneilman lämpötilaa. Vaativissa selvityksissä käytettiin ulkopuolisten asiantuntijoiden ja työterveyden apua.
- Alue- ja palvelupäälliköiden työajan kohdentumisen seuranta toteutettiin syksyllä 2016. Tavoitteena on varmistaa se, että esimiehen työaika kohdistuu tarkoituksenmukaisesti ja työhyvinvointia edistävästi. Kehittämistoimenpiteet päätetään keväällä 2017.
- Matkustus Etevassa -ohje otettiin käyttöön. Ohjeen tarkoitus on yhtenäistää ja selkeyttää matkustuskäytäntöjä Etevassa, varmistaa matkustamisen kustannustehokkuutta, lisätä henkilöstön työhyvinvointia ja ehkäistä työmatkustuksen aiheuttamaa kuormitusta.
- Päivitetty Hyvä käytös -ohje otettiin käyttöön. Ohjeessa on kuvattu epäasiallisen kohtelun kokemuksen sovitteluprosessi ja virallisen ilmoituksen käsittelyprosessi. Hyvä käytös Etevassa -ohje käydään vuosittain läpi toimintayksiköissä.

## 7.1 Turvallinen yhteisö - tapaturmien sekä uhka- ja väkivaltatilanteiden ennakointi

Kertomusvuonna järjestettiin Turvallinen työyhteisö -toimintamallin mukaista koulutusta uusille työntekijöille. Koulutuksessa korostuivat vaihtoehtoisten kommunikaatitaitojen ja ennakoivan työotteen osaamisen varmistaminen.

Avekki-koulutuksia järjestettiin 30 kertaa. Avekki on toimintatapamalli asiakkaan ammatilliseen ja turvalliseen kohtaamiseen. Kertomusvuonna valmistui kolme uutta Avekki-kouluttajaa varmistamaan asiakas- ja työturvallisuusosaamista, Avekki-kouluttajien yhteismäärä on seitsemän.

Kertomusvuonna tehtiin 176 työ- tai työmatkatapaturmailmoitusta. Työtapaturmien aiheuttajia olivat useimmiten työväkivalta, järkyttävä tai poikkeava tilanne tai kaatuminen (Taulukko 15) Tapaturmien määrä vähentyi neljällä edelliseen vuoteen verrattuna. Työtapaturmista aiheutuneet korvaussummat ovat vähentyneet 31 % edelliseen vuoteen verrattuna.

**Taulukko 15 Työ- ja työmatkatapaturmat**

TYÖ- JA TYÖMATKATAPATURMAT						
	2013	2014	2015	2016	muutos %	% -osuus
Työ	170	155	156	157	0,6	89,2
Työmatka	18	10	24	19	-34,8	8,5
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>188</b>	<b>165</b>	<b>180</b>	<b>176</b>	<b>-2,2</b>	<b>100</b>

## 7.2 Työnohjaus

Työnohjauksen tavoitteena on varmistaa työyhteisöjen toimivuutta, hakea ratkaisuja työyhteisöjen ongelmiin, vähentää työn psykososiaalista kuormitusta, vahvistaa ammatti-identiteettiä ja kehittää palvelutoimintaa. Työnohjauksen käynnistämisen edellytyksiä ovat tunnistettu tarve, toteutus- ja arviointisuunnitelma sekä kirjallinen sopimus.

Kertomusvuonna työnohjauspalveluja tuotti 15 eri asiantuntijaa 31 työyhteisölle.

Taulukko 16 Työnohjaussopimukset ja -kustannukset

TYÖNOHJAUSSOPIMUKSET JA -KUSTANNUKSET					
	2013	2014	2015	2016	Muutos %
Yksiköt	61	38	19	31	63,2 %
Kustannukset	184 336	140 510	48 087	93 160	93,7 %

### 7.3 Työkyvyn edistäminen

Etevan työterveyspalvelut tuottaa Suomen Terveystalo Oy. Ennaltaehkäisevän työterveystoiminnan painopisteinä olivat työpaikkaselvitysten ja lakisääteisten terveystarkastusten toteuttaminen sekä henkilöstön ohjaus. Perustyöpaikkaselvityksiä tehtiin kahdeksan ja suunnattuja selvityksiä yhdeksän. Suunnatut työpaikkaselvitykset kohdistuivat toimintayksiköiden työergonomian kehittämiseen.

Sairauspoissaolojen omailmoitusajan pidentämistä pilotoitiin 1.10.2015–30.9.2016 välisenä aikana. Pilotointiyksiköissä omailmoitusaikaa pidennettiin viiteen kalenteripäivään kolmen kalenteripäivän sijaan. Tavoitteena oli tiivistää esimiehen ja työntekijän välistä yhteydenpitoa sairauspoissaolon aikana, seurata yhteydenpidon vaikutuksia sairauspoissaolopäivien määrään ja vähentää työterveyshuollon kustannuksia.

Omailmoitusten osuus poissaoloista lisääntyi pilotoinnin aikana. Lääkärin antamien sairauspoissaolotodistusten määrä vähentyi. Pilotointiyksiköissä sairauspoissaolojen määrä väheni 9,4 % ja työterveyshuollon kustannukset vähenivät 12,6 % verrattuna pilotointia edeltäneeseen vuoteen. Pilotoinnin tulosten perusteella yhtymähallitus päätti, että Etevassa otetaan 1.1.2017 alkaen käyttöön 1–5 päivän omailmoitusmenettely.

Kertomusvuonna toteutettiin ergonomiahanke, jonka tavoitteena oli ennaltaehkäistä työperäisten tuki- ja liikuntaelinvaikeuksien syntyä sekä vähentää tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvia sairauspoissaoloja. Työntekijöiden työkykyä tuettiin vaikuttamalla työympäristön terveellisyyteen, turvallisuuteen ja viihtyvyyteen sekä lisäämällä työturvallisuuteen ja työergonomiaan liittyvää osaamista. Hankkeeseen osallistui neljä toimintayksikköä, joissa oli työergonomiaan liittyviä haasteita ja tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyvät sairauspoissaolot olivat kasvussa.

Etevassa on käytössä varhaisen tuen ja työhön paluun toimintamallit. Työterveysneuvotteluja järjestettiin työntekijöiden työkyvyn selvittämiseksi ja työhön paluun edistämiseksi. Osatyökykyisten ja työkyvyttömyysuhan alla olevien työntekijöiden osalta tehtiin yhteistyötä eläkevakuutusyhtiö Kevan ja Kelan kanssa. Ammatillisena kuntoutuksena toteutettiin kuusi työkokeilua joko työntekijän entiseen työhön tai uusiin työtehtäviin Etevassa tai Etevan ulkopuolella. Kaksi työntekijää oli Kevan tai LähiTapiolan rahoittamassa uudelleen koulutuksessa. 14 työntekijää palasi takaisin työhön Kelan osasairauspäivärahan avulla. 13 työntekijää oli kuntoutustuella.

Kertomusvuonna kahdeksan työkyvyttömyysuhan alla olevaa työntekijää osallistui Kelan TYK-kuntoutuskurssille. Vuoden 2016 aikana seitsemän työntekijää osallistui omaehtoisesti Kelan järjestämään lääkinnälliseen kuntoutukseen.

### 7.4 Harkinnanvaraiset henkilöstöedut

Harkinnanvaraisten henkilöstöetujen tavoite on osaltaan edistää henkilöstön työhyvinvointia. Etevassa henkilöstöetuja ovat muun muassa kertapalkkiot, ansiomerkit, palvelusvuosivapaat, virikekortti ja mahdollisuus työpaikkaruokailuun.

Kertapalkkioita maksettiin 10 työryhmälle ja 3 yksittäiselle työntekijälle yhteensä 14 500 €. Palkitsemisen perusteluina olivat: merkittävä palvelujen tai työtapojen kehittäminen tai uudistaminen, merkittävä työyhteisön toimivuuden kehittäminen tai uudistaminen tai yksittäisen työntekijän palkitseminen tilapäisestä tavallista laajemmasta työvastuusta.

Kuntaliiton kultainen ansiomerkki 30 vuoden palveluksesta myönnettiin 3 työntekijälle. Kuntayhtymässä 20, 30 ja 40 vuotta palvelleet huomioitiin 5 palkkalisella vapaapäivällä. Palvelusvuosivapailla palkittiin 9 henkilöä ja palkkalisia vapaapäiviä myönnettiin 45 päivää.



Sähköisiä virikekortteja tilasi 758 työntekijää (2015: 681). Virikekorttien hinta oli yhteensä 75 450 € josta työnantajan maksama osuus oli 60 360 €.

Suurimmalle osalle henkilöstöstä työpaikkaruokailu voitiin järjestää omalla työpaikalla. Lounasetelin käyttömahdollisuus oli niillä työntekijöillä, joiden työhön kuuluu matkustamista eri paikkakunnille tai työpiste sijaitsee usean kilometrin päässä paikkakunnalla olevasta kuntayhtymän toimipisteestä. Lounaseteleitä käytettiin yhteensä 3 080 kappaletta. Kustannuksia kuntayhtymälle kertyi 5 236 €.

## 8 Osaamisen kehittäminen

Osaava ja motivoitunut henkilöstö sekä kyky ja halu uudistua ovat Etevan menestystekijöitä. Kertomusvuonna päivitettyissä Henkilöstöohjelmassa 2017–2018 ja Osaamisen ennakointi Etevassa 2017–2018 -ohjeessa kehittymisen pääteemoiksi nimettiin uudistuva johtajuus, monimuotoiset palveluprosessit ja palvelukulttuurin muutos. Osaamisen ennakoinnilla pyritään saavuttamaan tavoitteet ja varmistamaan jatkuva uudistuminen. Osaamisen ennakoinnin toimenpiteitä ovat strategisten osaamistarpeiden tunnistaminen, toimintatapojen ja henkilöstörakenteen uudistaminen sekä valmistautuminen sote- ja maakuntauudistukseen.

Osaamisen kehittämisen tavoitteena on tukea ja vahvistaa henkilöstön osaamista huomioiden strategian, asiakkaiden tarvitsemien palvelujen ja työhyvinvoinnin tarpeet. Osaamisen kehittämisen toimet perustuvat Etevan strategiaan ja henkilöstöohjelmaan, toimintaympäristön osaamisvaatimuksiin sekä kehityskeskusteluissa todettuihin kehittymistavoitteisiin.

Kertomusvuoden aikana toteutettuja ja käynnistettyjä osaamisen johtamisen ja kehittämisen edistäviä toimenpiteitä ovat:

- Osaamisen kehittämisen toimenpiteisiin vaikuttavat kehitysvammalain muutos sekä kesäkuussa voimaan tullut YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista. Lakimuuoksen toimeenpanon valmistelun osana arvioitiin lain edellyttämät osaamisvaatimukset ja käynnistettiin itsemääräämisoikeuskoulutusten suunnittelu.
- Kehitysvammaliiton IMO-projekti järjesti Hämeenlinnan kehitysvammapsykiatrian yksikössä seurantatapaamisen, johon osallistui edustajia useista erityishuoltopiireistä. Eteva järjesti syyskuussa kehitysvammalain toimeenpanon aloittamiseksi kehittämispäivän kaikille erityishuoltopiireille.
- Eteva on yksi osatoteuttaja syyskuussa käynnistyneessä valtakunnallisessa ESR-hankkeessa 'Osallisuuden varmistaminen ja syrjäytymisen ehkäiseminen vammaissosiaaliryhmien asiakasprosessissa'. Hanketta hallinnoi Lapin yliopisto.
- GeroCenterin ja Mikkelin ammattikorkeakoulun Kuntoutujan osallisuus -hankkeessa keskitettiin osallisuutta edistävien tavoitteenasettamiskäytäntöjen jalkauttamiseen. Hankkeen loppuseminaarit olivat syksyllä 2016.
- Kertomusvuonna toteutettiin Kynnys ry:n VIA eli Vammaisten ihmisoikeudet asumisessa -projektin ihmisoikeusselvitykset kolmessa Etevan asumisyksikössä.

### 8.1 Täydennyskoulutus

Täydennyskoulutus on keskeinen osaamisen kehittämisen muoto Etevassa. Täydennyskoulutus on työtehtävää tukevaa, suunnitelmallista ja tarvelähtöistä lyhyt- ja pitkäkestoista koulutusta, jonka avulla ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista. Täydennyskoulutuksella vastataan henkilöstön välittömiin koulutustarpeisiin ja tulevaisuudessa tarvittavaan osaamiseen.

Etevan henkilöstö osallistui sekä Etevan järjestämiin sisäisiin täydennyskoulutuksiin että ulkoisiin koulutuksiin. Sisäistä täydennyskoulutusta toteutettiin yhteistyössä Etevan asiantuntijoiden ja ulkopuolisten yhteistyökumppaneiden kanssa. Vuonna 2016 järjestettiin yhteensä 210 sisäisen täydennyskoulutuksen tilaisuutta. Täydennyskoulutusten määrä työntekijää kohden oli 2,9 päivää (Taulukko 17).

Taulukko 17 Täydennyskoulutusten osallistujamäärät ja koulutuspäivät

OSALLISTUJAMÄÄRÄT JA KOULUTUSPÄIVÄT				
	2014	2015	2016	Muutos %
Osallistujat	2 181	3 419	4 089	19,6
Koulutuskertaa / työntekijä	1,6	2,6	3,2	22,5
Koulutuspäivät	2 453	4 001	3 622	-9,5
1 Johtamis- ja esimieskoulutus		229	156	-32,1
2 Ammatillinen täydennyskoulutus		2 882	2 568	-10,9
3 ATK-koulutus		29	39	34,8
4 Ensiapukoulutus		468	482	3,0
7 Muu koulutus		0	43	-
Ulkoinen koulutus	403	393	335	-14,9
Koulutuspäivä / työntekijä	1,8	3,1	2,9	-7,3

Kertomusvuoden aikana toteutettuja ja käynnistettyjä osaamisen kehittämisen toimenpiteitä ovat:

- Rakenteisen hoitokertomuksen käyttöönottoon liittyvää koulutusta toteutui 23 kertaa. Koulutusten tavoitteena oli kehittää asiakastyön kirjaamista. Hoitokertomuksesta saatiin asiakastyön päivittäiseen kirjaamiseen yhteinen alusta Etevan eri tulosalueille.
- 11 sisäistä valmentajaa valmistui toimimaan sekä Hoitokertomuksen tuottamisen tukena että Yksilökeskeisen elämänsuunnittelu (YKS) -koulutusten ja -valmennusten pitäjänä. Sisäiset valmentajat ovat valmentaneet yli 300 tuntia vuoden aikana. Lisäksi on järjestetty yksi kahden päivän YKS-koulutus.
- Kehitysvammaliiton kanssa käynnistyi OIVA-ohjaaja koulutus, johon osallistuu 6 Etevan työntekijää. Oiva vuorovaikutusmallin avulla etsitään osallisuutta vuorovaikutukseen vaikeimmin vammaisten henkilöiden kommunikaation tukemiseksi. Osallistujat toimivat koulutuksen jälkeen OIVA-ohjaajina.
- Käyttäytymisanalyysikirjan valmistelu aloitettiin yhteistyössä Helsingin kaupungin vammaispalvelujen ja TAYS Kehitysvammahuollon kanssa.
- Laaja Boardmaker-koulutus toteutettiin kommunikaatio-osaamisen varmistamiseksi. Vuonna 2016 toteutettiin myös poistumisturvallisuuskoulutus. Koulutuksesta valmistui 43 turvallisuusvastaavaa.
- Vuonna 2016 toteutettiin Defusing-ohjaajakoulutus. Defusing-menetelmän tarkoituksena on traumaattisten kokemusten välitön purku. Koulutuksesta valmistui 19 Defusing-ohjaajaa.

## 8.2 Esimiesten valmennus

Etevassa panostetaan hyvään johtamiseen ja esimiestyöhön. Hyvä johtaminen ja esimiestyö mahdollistavat strategian toimeenpanon ja työhyvinvoinnin kokemuksen. Esimiestehtävissä toimivien osaamisen kehittäminen on jatkuvaa toimintaa, jonka tavoitteena on tukea esimiehiä johtamistehtävässä ja muutoksen hallinnassa. Esimiehille suunnattuja koulutuksia järjestettiin 16 kertaa ja niihin osallistujia oli yhteensä 156. Esimiesten täydennyskoulutuksen aiheita olivat työ- ja virkaehtosopimusten muutokset, työajanhallinta, vuosilomasuunnittelu ja turvallisuusosaaminen.

Vuoden 2016 esimiespäivien teemana oli esimiestyön kehittäminen. Päivissä keskityttiin esimiesten työhyvinvoinnin arviointiin ja kehittämiseen, perehdyttiin Etevan sekä sote- ja maakuntaudistuksen ajankohtaisiin asioihin ja viestintään. Palvelutoiminnan alue- ja palvelupäälliköiden työajan seuranta toteutettiin loppuvuodesta 2016.

## 8.3 Opiskelijat Etevassa

Eteva tarjoaa opiskelijoille ohjatun harjoittelun paikkoja, mahdollisuuksia toteuttaa opinnäyte- ja projektitöitä, oppisopimuspaikkoja ja työkokeilumahdollisuuksia. Vuonna 2016 oli voimassa

yleissopimus työssäoppimisesta tai harjoittelusta 50 koulutusorganisaation kanssa. Työssäoppimis- ja harjoittelujaksoja toteutui 344 (taulukko 23).

Kertomusvuonna aloitettiin Koulutuskeskus Edupolin kanssa Koulu työpaikalla -hanke työvaltaisen oppimisen mallin kehittämiseksi. Hanketta rahoittaa TE-keskus. Opetuksen vastuupetaja toteuttaa teoriaopinnot työpaikalla ja ohjaa samalla työssäoppimista. Opiskelijat suorittavat hankkeen aikana kehitysvamma-alan ammattitutkinnon.

Oppisopimuskoulutus on yksi ennakoivan rekrytoinnin muoto. Voimassa olevia oppisopimuksia oli 22 (Taulukko 18). Kertomusvuonna Rekry II -koulutusryhmästä valmistui lähihoitajiksi 5 opiskelijaa. Vuonna 2016 käynnistettiin yhteistyössä Amiedun ja Työvoimahallinnon kanssa Rekry III -ryhmä, jossa lähihoitajaopinnot aloitti 13 opiskelijaa.

**Taulukko 18 Oppisopimukset tutkinnoittain**

OPPISOPIMUSKOULUTUKSET TUTKINNOITTAIN				
	2013	2014	2015	2016
Lähihoitaja	51	34	21	17
Kehitysvamma-alan ammattitutkinto	12	9	1	1
Kehitysvamma-alan erikoisammattitutkinto		5	3	2
Psykiatrisen hoidon erikoisammattitutkinto			4	0
Turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinto			1	0
Ei tutkintotavoitteinen	7	6	3	0
Työvalmennuksen erikoisammattitutkinto				1
Tieto- ja viestintäteknikan perustutkinto				1
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>70</b>	<b>54</b>	<b>33</b>	<b>22</b>

## 9 Yhteistoiminta

Välitön yhteistoiminta on tavoiteltavin ja luonnollisin yhteistoiminnan muoto. Välitöntä yhteistoimintaa ovat työyhteisössä toteutuva esimiehen ja työntekijöiden välinen rakentava vuorovaikutus, työpaikkakokoukset ja kehityskeskustelut, joilla on tärkeä merkitys osallistumis- ja vaikuttamiskanavana sekä johtamisen välineenä. Vuonna 2016 valmisteltiin tulosalueiden viestintäsunnitelmat, joissa on kuvattu viestintä- ja kokouskäytännöt.

Edustuksellisen yhteistoiminnan muotoja ovat luottamusmiesjärjestelmä, työsuojelun yhteistoiminta ja yhteistyötoimikunta. Etevan luottamusmiesjärjestelmä muodostuu sekä sopimukseen perustuvasta luottamusmiestoiminnasta että henkilöstöjaostosta. Henkilöstöjaostoon kuuluvat pääluottamusmiehet, henkilöstöjohtaja ja palvelussuhdeasiantuntija. Henkilöstöjaosto valmistelee työntekijöiden ja työnantajan välisiä, palvelussuhteen ehtoihin liittyviä sekä muita henkilöstöä koskevia asioita ja ohjeita. Vuonna 2016 merkittäviä valmisteluja olivat Matkustus Etevassa -ohjeen valmistelu, tehtäväkuvauksien ja tehtävän vaativuuden arvioinnin päivittäminen kokonaisarvioinnin mukaisesti sekä kilpailukyky sopimuksen voimaantuloon liittyvät valmistelut. Matkustus Etevassa -ohjeen valmistelun lähtökohtina olivat tarpeettoman työmatkustuksen välttäminen, työturvallisuuden lisääminen, työnjohdon ohjauksessa tapahtuva työmatkustaminen sekä yhtenäisten toimintamallien sopiminen.

Henkilöstön edustaja on läsnä johtoryhmän kokouksissa silloin kun käsitellään henkilöstöön liittyviä asioita.

Työnantajan ja pääluottamusmiesten välisiä paikallisneuvotteluja käytiin 15 kertaa. Aiheita olivat:

- Pääluottamusmiesten paikallisneuvottelupyyntö menettelytavoista koskien henkilöstön virka- ja työtehtäviin liittyvää matkustamista Eteva kuntayhtymän alueella
- Pääluottamusmiesten ajankäyttö
- Työsuojeluhenkilön muutos
- Psykologien ja sosiaalityöntekijöiden tehtävä- ja palkkarakenteen muutos
- KVTES ja TTES sopimusmuutokset 2017
- YKS-valmentajan tehtävästä maksettava korvaus
- Varahenkilöstö-yksikön ohjaajan tehtäväkuvaus ja tehtävän vaativuuden arviointi ja palvelussuhteen ehdot
- Erikoisohjaaja taso 1 (tukiryhmä) tehtäväkuvaus ja tehtävän vaativuuden arviointi ja palvelussuhteen ehdot
- Tehy ry:n paikallisneuvottelupyyntö asiakasprosessivastaavan tehtäväkuvauksesta ja tehtävän vaativuuden arvioinnista
- Työaikapankkia koskevan paikallisen sopimuksen päivittäminen

Henkilöstöjaosto kokoontui 7 kertaa. Jaostossa valmisteltiin ja päivitettiin ohjeita, kuten matkustus Etevassa, työajan muutos, tva-prosessi, harkinnanvaraiset henkilöstöedut, osaamisen ennakointi 2017–2018, henkilöstöohjelma 2017–2018 sekä KVTES- ja TTES -sopimusmuutokset 2017.

Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio muodostuu yhteistyötoimikunnan yhteydessä toimivasta työsuojelutoimikunnasta ja työsuojelujaostosta. Työsuojelujaosto toimii valmistelevana työryhmänä työsuojeluyhteistoimintaan liittyvissä asioissa, työsuojelun kehittämisessä ja yksiköistä tulleiden ajankohtaisten asioiden käsittelyssä. Työsuojelujaostoon kuuluivat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut ja työhyvinvointiasiantuntija. Kertomusvuonna työsuojelujaosto kokoontui 10 kertaa.

Kuntayhtymän yhteistoimintaelin tarkoittaa yhteistyötoimikuntaa, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Kuntayhtymän yhteistyötoimikunta sisältää myös lakisääteisen työsuojelutoimikunnan. Kertomusvuonna yhteistyötoimikuntaan kuului 7 työnantajan ja 8 henkilöstön edustajaa. Työnantajan edustajina olivat hallituksen edustaja, toimitusjohtaja, henkilöstöjohtaja, tulosaluejohtaja, riskienhallintapäällikkö ja työhyvinvointiasiantuntija. Henkilöstöä edustaneet järjestöt (JHL 2, JUKO 1, JYTY 1, SuPer 1 ja Tehy 1) nimesivät 6 edustajaa. Lisäksi henkilöstöä edustivat työsuojeluvälissä valitut työntekijöiden ja toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetut.

Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimi hallituksen puheenjohtaja Martti Syväniemi. Yhteistyötoimikunta kokoontui 6 kertaa ja käsitteli 75 asiaa, jotka liittyivät henkilöstöön, talouteen, toimintaan tai toiminnassa tapahtuviin muutoksiin.

Etevaan nimettiin työhyvinvointiryhmä vuoden 2015 lopussa. Ryhmä kokoontui kertomusvuoden aikana yhteensä 8 kertaa. Ryhmän tehtävänä on arvioida ja kehittää henkilöstön työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä sekä vaikuttaa ja osallistaa niiden suunnitteluun ja toteutumiseen. Työhyvinvointiryhmä otti kantaa vuoden 2016 ja vuoden 2017 harkinnanvaraisiin henkilöstöetuihin, valmisteli toimintasuunnitelman ja osallistui Hei, varo vähän! -työturvallisuuskampanjaan. Lisäksi ryhmäläiset osallistuivat ja osallistivat muita etevalaisia osallistumaan liikunta- ja kulttuuritapahtumiin, tekivät esityksen työhyvinvointikorttikoulutuksen toteuttamisesta ja ottivat kantaa henkilöstöohjelman valmisteluun.

## 10 Tasa-arvon tila Etevässä

Etevan henkilöstöstä miesten osuus on 13,6 % ja naisten osuus 86,4 % (Taulukko 19). Miesten osuus on pysynyt ennallaan vuoteen 2015 verrattuna. Miesten osuus oli suurin tukipalveluissa (22,0 %). Erityispalveluissa miehiä on 15,3 %. Miesten osuus on pienin elämän tuen tulosalueella (11,4 %).

**Taulukko 19 Henkilöstön määrä sukupuolittain**

HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIJAKAUMA						
	2013	2014	2015	2016	muutos %	% -osuus
Naiset	1199	1211	1119	1094	-2,2	86,4
Miehet	165	172	178	172	-3,4	13,6
YHTEENSÄ	1364	1383	1297	1266	-2,4	100,0

Etevässä työskentelee enemmän miehiä kuin sosiaalialalla keskimäärin. Vuonna 2014 kunnallisesta terveys- ja sosiaalipalveluissa työskentelevästä henkilöstöstä 9,6 % oli miehiä. Terveyspalveluissa miesten osuus oli suurempi (13,3 prosenttia) kuin sosiaalipalveluissa (5,7 %) (THL, Kuntien terveys ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2014). Henkilöstön keski-ikä oli Etevässä 41,5 vuotta. Naisten keski-ikä oli 41,7 vuotta, miesten 40,1 vuotta.

Taulukossa 20 on sukupuolittain palvelussuhteiden määrä ja luonne. Etevan vakituisesta henkilöstöstä oli naisia 87,2 % ja miehiä 12,8 %.

**Taulukko 20 Palvelussuhteiden määrä ja luonne sukupuolittain**

PALVELUSSUHTEIDEN MÄÄRÄ JA LUONNE SUKUPUOLITTAIN					
	Yhteensä	Naiset	%	Miehet	%
VAKINAISET	1011	882	87,2	129	12,8
kokoaikaiset	920	798	86,7	122	13,3
osa-aikaiset	91	84	92,3	7	7,7
MÄÄRÄAIKAISET	255	212	83,1	43	16,9
kokoaikaiset	211	177	83,9	34	16,1
osa-aikaiset	44	35	79,5	9	20,5
YHTEENSÄ	1266	1094	86,4	172	13,6

## Liite 1 Muut taulukot ja kuvat

**Taulukko 21 Henkilöstön palvelusvuodet**

HENKILÖSTÖN PALVELUSVUODET						
	2013	2014	2015	2016	muutos %	% - osuus
Alle 1 vuosi	167	149	137	190	38,7	15,0
1-5 vuotta	515	505	498	441	-11,4	34,8
6-10 vuotta	276	314	291	288	-1,0	22,7
11-15 vuotta	183	188	172	159	-7,6	12,6
16-20 vuotta	71	81	73	76	4,1	6,0
21-25 vuotta	88	70	60	47	-21,7	3,7
26-30 vuotta	36	47	41	39	-4,9	3,1
31-35 vuotta	25	26	18	17	-5,6	1,3
36-40 vuotta	3	2	7	9	28,6	0,7
41-45 vuotta	0	1	0	0	-	0,0
YHTEENSÄ	1364	1383	1297	1266	-2,4	100,0

**Taulukko 22 Henkilöstön määrä työaikamuodittain**

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TYÖAIKAMUODOITTAIN						
	2013	2014	2015	2016	muutos %	% -osuus
Toimistotyöaika	42	42	42	40	-4,8	3,2
Yleistyöaika	330	346	336	341	1,5	26,9
Jaksotyöaika	967	966	889	858	-3,5	67,8
37 h/viikko	13	14	13	12	-7,7	0,9
Tuntityöntekijät	5	7	9	8	-11,1	0,6
Lääkärien työaika	1	1	1	1	0,0	0,1
Ei työaikasäädestä	6	7	7	6	-14,3	0,5
YHTEENSÄ	1364	1383	1297	1266	-2,4	100,0

**Taulukko 23 Työssäoppimis- ja harjoittelujaksot tulosalueittain**

TYÖSSÄOPPIMIS- JA HARJOITTELUJAKSOT TULOSALUEITTAIN					
	2013	2014	2015	2016	Muutos %
Elämän tuki	206	362	315	320	1,6
Erityispalvelut	30	16	27	24	-11,1
Tukipalvelut	0	1	1	0	-100,0
YHTEENSÄ	236	379	343	344	0,3 %

## Liite 2 Luettelo taulukoista ja kuvista

### Luettelo taulukoista

Taulukko 1 Henkilöstön tunnusluvut .....	4
Taulukko 2 Henkilöstön määrä .....	6
Taulukko 3 Henkilötyövuodet tulosalueittain .....	6
Taulukko 4 Henkilöstön määrä palvelussuhteen luonteen mukaan .....	7
Taulukko 5 Henkilöstön ikäjakauma .....	7
Taulukko 6 Henkilöstön vaihtuvuus .....	8
Taulukko 7 Vuosien 2013–2016 aikana alkaneet uudet eläkkeet .....	8
Taulukko 8 Poissaolot kalenteripäivinä .....	9
Taulukko 9 Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä .....	10
Taulukko 10 Terveysperusteiset poissaolot jaksoittain .....	11
Taulukko 11 Henkilöstökustannukset vuosina 2013–2016 .....	11
Taulukko 12 Kunnalliset eläkemaksut .....	12
Taulukko 13 Alle 13 päivää kestäneiden sijaisuuksien ja ostopalvelusijaisten kustannukset	13
Taulukko 14 Avoimet työpaikat, hakuilmoitukset ja saapuneet hakemukset .....	13
Taulukko 15 Työ- ja työmatkatapaturmat .....	15
Taulukko 16 Työnohjaussopimukset ja -kustannukset .....	16
Taulukko 17 Täydennyskoulutusten osallistujamäärät ja koulutuspäivät .....	18
Taulukko 18 Oppisopimukset tutkinnoittain .....	19
Taulukko 19 Henkilöstön määrä sukupuolittain .....	21
Taulukko 20 Palvelussuhteiden määrä ja luonne sukupuolittain .....	21
Taulukko 21 Henkilöstön palvelusvuodet .....	22
Taulukko 22 Henkilöstön määrä työaikamudoitain .....	22
Taulukko 23 Työssäoppimis- ja harjoittelujaksot tulosalueittain .....	22

### Luettelo kuvista

Kuva 1 Henkilöstöohjelman 2014–2016 painopistealueet .....	5
Kuva 2 Ikä- ja sukupuolijakauma .....	7
Kuva 3 Eläköitymisennuste vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeistä 2017–2025 .....	9
Kuva 4 Sairauspoissaolopäivien määrät yleisimmissä diagnoosiryhmissä .....	10
Kuva 5 Sairauspoissaolojen palkkakustannukset ja työterveyshuollon kustannukset .....	12



Eteva kuntayhtymä

PL 43 (Karhukuja 1)  
04601 Mäntsälä

p. 020 692 100

[info@eteva.fi](mailto:info@eteva.fi)  
[www.eteva.fi](http://www.eteva.fi)