



Henkilöstökertomus 2018

Eteva kuntayhtymä

Johtoryhmä 13.2.2019

Yhteistyötoimikunta 5.3.2019

Yhtymähallitus 21.3.2019
§ 12 Liite 1

Yhtymäkokous 23.5.2019
§ 7 Liite 5

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Henkilöstöohjelma	4
3	Hyvinvoiva ja tuottava yhteisö -hanke	5
4	Henkilöstövoimavarat	6
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	9
4.6	Poissaolot	10
5	Henkilöstökustannusten kehitys	12
5.1	Palkat ja palkkiot	13
5.2	Eläkekustannukset	14
5.3	Sairauspoissaolojen kustannukset	14
5.4	Lyhytaikaisten sijaisuuksien kustannukset	15
6	Henkilöstön saatavuus	16
6.1	Rekrytointi	16
6.2	Etevan varahenkilöstö	16
7	Työhyvinvointi ja työsuojelu	18
7.1	Turvallinen ja sujuva arki -toimintamalli	18
7.2	Turvallinen yhteisö - tapaturmien sekä uhka- ja väkivaltatilanteiden ennakointi	18
7.3	Työkyvyn edistäminen ja työterveystoiminta	19
7.4	Harkinnanvaraiset henkilöstöedut	19
8	Osaamisen kehittäminen	20
8.1	Täydennyskoulutus	20
8.2	Työnohjaus Etevassa	21
8.3	Esimiesten valmennus	21
8.4	Opiskelijat Etevassa	21
9	Yhteistoiminta	23
10	Tasa-arvon tila Etevassa	24
	Liite 1 Muut taulukot ja kuvat	26
	Liite 2 Luettelo taulukoista ja kuvista	27

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 ja henkilöstöohjelman 2017–2018 toimeenpanoa. Kuntayhtymän strategisena tavoitteena on olla hyvinvoiva ja tuottava yhteisö. Etenkin tämä näkyy käynnistyneessä Hyvinvoiva ja tuottava -hanke -työskentelyssä. Lisäksi Eteva on jatkanut aktiivista osallistumista sote- ja maakuntauudistuksen valmisteluun Uudellamaalla, Kanta-Hämeessä ja Päijät-Hämeessä. Sote- ja maakuntauudistuksen etenemisestä on tiedotettu säännöllisesti koko henkilöstölle.

Kunta- ja sote-alalla on meneillään työn murros, jolla tarkoitetaan vuosia ja vuosikymmeniä kestävää muutosta kohti uudenlaista ja monipuolisempaa työn maailmaa. Se muuttaa työtehtäviä, toimintatapoja ja työn organisointia.

Hyvinvoiva ja tuottava yhteisö -hanke käynnistettiin osana Etevan työelämän kehittämistoimintaa ja kertomusvuoden aikana valmisteltiin toimintalähtöisen ja keskitetyn työvuorosuunnittelun sekä Titania Sähköisen asioinnin käyttöönottoa Toimintalähtöisessä työvuorosuunnittelussa työaikajärjestelmään on määritetty asiakaslähtöiset osaamistarpeet vuoroittain, alueittain ja ryhmittäin sekä kartoitettu työntekijöiden osaaminen. Titania Sähköisen asioinnin käyttöönotto sähköistää työajanhallinnan prosessin. Osana hanketyöskentelyä käynnistettiin Turvallinen ja sujuva arki -toimintamalli, jonka tarkoituksena on kehittää työyhteisöjen arjen sujuvuutta ja turvallisuutta henkilöstöä osallistavien menetelmin. Tarkoituksena on tunnistaa työn kuormitus- ja riskitekijöitä ja valita yksikkökohtaiset kehittämiskohteet. Toimintamallin tavoitteena on hallita poissaolojen kehitystä.

Vuoden aikana panostettiin esimiestehtävissä toimivien työn tukemiseen. Eteva osallistui Kunta-alan esimiesten ja keskijohdon EKJ-valmennusohjelmaan. Vastaavat ohjaajat aloittivat lähiesimiehen ammattitutkinnon suorittamisen oppisopimuskoulutuksena. Koulutus tarjoaa mahdollisuuden vastaavien ohjaajien ammatillisen osaamisen kehittämiseen, vastaavan ohjaajan tehtävässä toimimiseen ja asiakassuhteiden hoitamiseen.

Varahenkilöstön pilotointi päättyi kertomusvuoden lopussa. Varahenkilöstön toimintamalli ja henkilöstö päätettiin vakinaistaa palvelutoiminnan tulosalueille johdettavaksi. Varahenkilöstön toimintaa kehitetään tulevana vuosina tarpeiden mukaiseen suuntaan.

Muita kertomusvuonna toteutettuja toimenpiteitä olivat: työnohjauksen kilpailutus; kunnallisten palkkaratkaisujen toteuttaminen; rokotustilaisuuksien toteuttaminen tartuntalain edellyttämän rokotesuojan vahvistamiseksi, joiden vaikutuksesta rokotuskattavuus parantui edelliseen vuoteen verrattuna; rekrytointikanavien käyttöä laajennettiin henkilöstön saatavuuden parantamiseksi. Lisäksi vuoden aikana valmisteltiin Hyvinvointia arkeen -terveyskampanja, joka on vuoden 2019 kestävä Etevan henkilöstölle suunnattu yksilön ja työyhteisön työkykyä ja työhyvinvointia tukeva kampanja.

Kuntayhtymän henkilöstömäärä 31.12.2018 oli 1 250. Henkilöstömäärä on pienentynyt 1,0 % vuodesta 2017. Vakituisten henkilöstön osuus kasvoi 0,4 prosenttiyksikköä ollen 83,4 %. Henkilöstöstä miesten osuus oli 13,2 % ja naisten osuus 86,8 %. Henkilöstön keski-ikä oli 41,9 vuotta. Henkilöstömenot kasvoivat palkankorotusten vaikutuksen sekä sijaiskulujen kasvun johdosta 1,9 % edellisvuodesta.

Henkilöstö- ja talousjohtaja

Maari Valli

2 Henkilöstöohjelma

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 on viisi painopistealuetta.



Kuva 1 Henkilöstöohjelman 2017–2018 painopistealueet

Henkilöstöohjelman painopistealueiden tavoitteet:

- Johtamisen ja esimiestyön kehittäminen
- Aktiivinen henkilöstösuunnittelu
- Työyhteisöjen toimivuus ja turvallisuus
- Työ ja toimintakyky
- Yhteistoiminta

Henkilöstösuunnitelma vuosille 2019–2021 on valmisteltu osana taloussuunnitelmaa. Henkilöstösuunnitelmassa keskeisessä roolissa on kertomusvuoden aikana käynnistynyt Hyvinvoiva ja tuottava yhteisö -hanke.

3 Hyvinvoiva ja tuottava yhteisö -hanke

Eteva on mukana aktiivisesti yhteiskunnallisessa ja toimialaa koskevassa työelämän kehittämistoiminnassa, sekä on osaltaan kantamassa yhteiskuntavastuuta isona organisaationa. Kehittämistoiminnan näkökulma on tuottaa asiakkaille yhä parempaa ja tarkoituksenmukaisempaa palvelua. Vuonna 2018 käynnistetty Hyvinvoiva ja tuottava yhteisö -hankekokonaisuus on osa Etevassa olevaa työelämän kehittämistoimintaa.

Hankkeen painopistealueita ovat turvallinen ja sujuva arki, toimintalähtöinen työvuorosuunnittelu ja Titania työaikajärjestelmän sähköisen asiointin käyttöönotto.

Turvallinen ja sujuva arki -toimintamallin tavoitteena on poissaolojen hallinta työsuojelun ja jatkuvan parantamisen keinoin. Toimintamallin avulla työyhteisöissä tunnustetaan arjen sujuvuutta ja turvallisuutta heikentäviä kuormitustekijöitä ja riskejä sekä käynnistetään niitä parantavia toimenpiteitä. Toimintamallista lisää luvussa 7.1.

Toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun lähtökohta on määritellä palvelutoiminnan resurssi- ja osaamistarve alueellisesti sekä siirtyä keskitettyyn työvuorosuunnitteluun. Tavoitteena on myös lisätä henkilöstön liikkuvuutta alueellisesti. Kertomusvuonna määriteltiin asiakaslähtöinen osaamistarve vuoroittain, alueittain ja ryhmittäin sekä kartoitettiin henkilöstön osaamistaso- ja rakenne. Osaamismäärittelyn yhteydessä aloitettiin sähköisen perehdytysohjelman ja toimintamallin rakentaminen, jonka loppuun saattaminen jatkuu vuodelle 2019. Toiminnallisen työvuorosuunnittelun toteuttamiseksi rekrytoitiin 3 työvuorosuunnittelijaa. Työvuorosuunnittelu on valtakunnallinen uusi asiantuntijatehtävä. Työvuorosuunnittelijat toimivat kiinteässä yhteistyössä yksiköiden esimiesten kanssa.

Kertomusvuonna käynnistettiin Titania työvuorojärjestelmän uudistaminen, mikä on ollut suuri ponnistus. Uudistaminen on sisältänyt yhtenäisten koodistojen, suunnittelua helpottavien ominaisuuksien ja yhtenäisten työvuorosuunnittelun rakenteiden määrittelyn. Titania Sähköinen asiointi on työntekijän asiointialusta, jossa työntekijä voi esittää työvuorotoiveitaan, ilmoittaa työvuoromuutokset ja hyväksyä työvuorolistansa. Sähköinen asiointi tehostaa työajanhallinnan prosessia merkittävästi.

4 Henkilöstövoimavarat

4.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Eteva konsernin henkilöstömäärä 31.12.2018 oli 1 256 ja Eteva kuntayhtymän henkilöstömäärä oli 1 250. Henkilöstömäärä on pienentynyt 12 työntekijällä (1,0 %) vuoteen 2017 verrattuna. Henkilötyövuosien määrä oli 1 150. Henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelusuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä. Ostopalveluna hankittiin 73 henkilötyövuotta ja toimeksiantosopimuksella työskentelevistä perhehoitajista koostui 42 henkilötyövuotta.

Taulukko 1 Henkilöstön määrä

KONSERNIN HENKILÖSTÖMÄÄRÄT YHTIÖITTÄIN JA TULOSALUEITTAIN				
	2018	2017	muutos %	% -osuus
Eteva kuntayhtymä	1 250	1 262	-1,0	99,5
Elämän tuki	1 017	1 020	-0,3	81,0
Erityispalvelut	184	191	-3,7	14,6
Tukipalvelut	49	51	-3,9	3,9
Uudenmaan Vammaispalvelut Oy	6	6	0,0	0,5
YHTEENSÄ	1 256	1 268	-0,9	100,0

Uudenmaan Vammaispalvelut Oy:n osalta henkilöstökertomuksessa on mainittu vain henkilöstömäärä. Tukipalvelujen henkilöstömäärän kasvu johtuu varahenkilöstön sijoittamisesta hallinnollisesti tukipalveluihin.

Taulukko 2 Henkilötyövuodet tulosalueittain

HENKILÖTYÖVUODET TULOSALUEITTAIN			
	2018	2017	Muutos %
Elämän tuki	933	943	-1,1
Erityispalvelut	163	163	0,2
Tukipalvelut	54	54	-0,3
ETEVA HTV YHTEENSÄ	1150	1160	-0,9
Ostopalvelut (Seuturekry Oy)	73	69	5,1
Perhehoitajat	42	43	-3,1
HTV YHTEENSÄ	1265	1272	-0,6

Alla on kuvattu henkilöstön määrä palvelusuhteen luonteen mukaan. 83,4 % henkilöstöstä oli toistaiseksi voimassa olevassa palvelusuhteessa (83,0 % vuonna 2017). Määräaikaisten palvelusuhteiden osuus oli 16,6 % (17,0 % vuonna 2017). Osa-aikaisen henkilöstön osuus oli yhteensä 10,5 % ja pysynyt ennallaan viime vuoteen verrattuna.

Taulukko 3 Henkilöstön määrä palvelusuhteen luonteen mukaan

PALVELUSSUHTEET ETEVASSA				
	2018	2017	muutos %	% osuus
VAKINAISET	1042	1048	-0,6	83,4
kokoaikaiset	947	951	-0,4	75,8
osa-aikaiset	95	97	-2,1	7,6
MÄÄRÄAIKAISET	207	214	-3,3	16,6
kokoaikaiset	172	176	-2,3	13,8
osa-aikaiset	35	38	-7,9	2,8
TYÖLLISTETYT	1	0	-	0,1
osa-aikaiset	1	0	-	0,1
YHTEENSÄ	1250	1262	-1,0	100,0

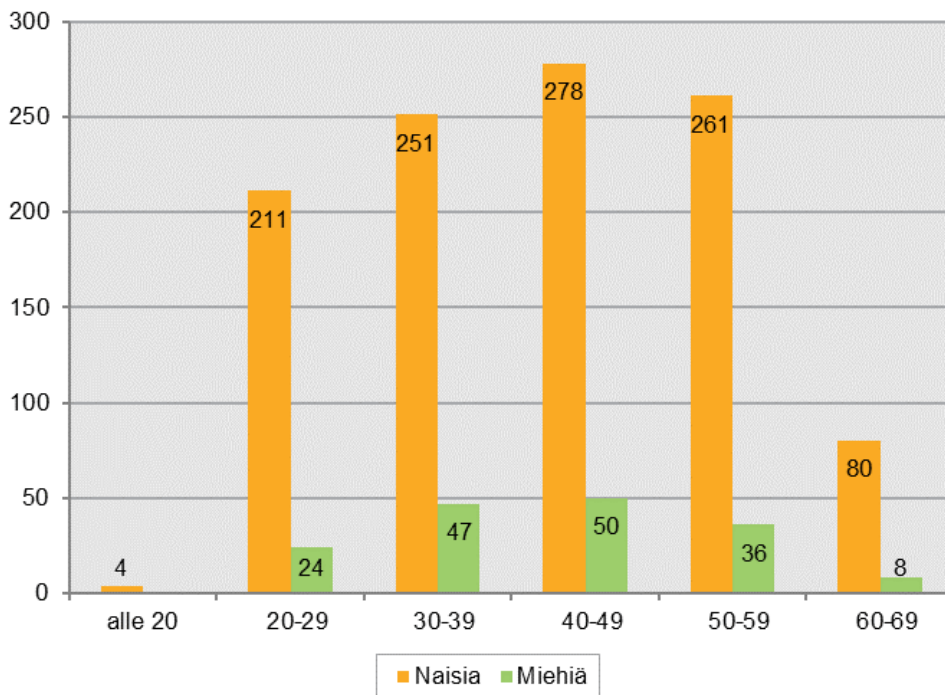
4.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstön keski-ikä oli 41,9 vuotta (41,8 vuotta vuonna 2017). Henkilöstön keski-ikä on kunnallisen henkilöstön keski-ikää 45,8 (KT 2017) alhaisempi. Henkilöstöstä 86,8 % oli naisia, miesten osuus oli 13,2 %. Henkilöstökertomuksen lopussa on esitetty tasa-arvon tilanteen arviointi.

Taulukko 4 Henkilöstön ikäjakauma

HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA				
	2018	2017	muutos %	% -osuus
alle 20	4	3	33,3	0,3
20-29	235	225	4,4	18,8
30-39	298	311	-4,2	23,8
40-49	328	339	-3,2	26,2
50-59	297	301	-1,3	23,8
60-69	88	83	6,0	7,0
YHTEENSÄ	1250	1262	-1,0	100,0

IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA



Kuva 2 Ikä- ja sukupuolijakauma

4.3 Työaika ja sopimusalat

Työntekijän työaikamuoto määräytyy tehtävän mukaan. Suurin osa henkilöstöstä työskentelee asumispalveluyksiköissä ja kehitysvammapsykiatrian yksiköissä, joissa noudatetaan jaksotyöaikaa. Tukipalvelujen henkilöstö noudattaa toimistotyöaikaa, yleistyöaikaa noudattavat muun muassa toimintayksiköiden palvelupäälliköt, vastaavat ohjaajat, erityispalvelujen asiantuntijat ja päiväaikaisen toiminnan henkilöstö. KVTES liitteen 18 mukaista työaikaa noudattavat psykologit ja sosiaalityöntekijät. Kuntayhtymän toimitusjohtaja ja tulosaluejohtajat eivät kuulu työaikalainsäädännön piiriin.

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

Etevassa on sovittu paikallisesti työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja työaikojen joustavuutta edistäviä ratkaisuja. Etevassa on käytössä liukuva työaika ja työaikapankki sekä sopimus pitkistä työvuoroista ja hälytysrahan soveltamisesta.

Henkilöstön työajan jakaumaa on kuvattu taulukossa 5. Henkilöstön teoreettisesta säännöllisestä työajasta 75,1 % on ollut tehollista vuosityöaika eli työpanosta (2017: 76,0 %). Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika tarkoittaa kalenterivuoden päiviä (365 tai 366), joista vähennetään lauantait, sunnuntait ja työaika lyhentävät arkipyhät. Työaika laskettaessa teoreettisesta säännöllisestä työajasta vähennetään poissaolot ja siihen lisätään rahana korvatut lisä- ja ylityöt.

Taulukko 5 Henkilöstön työajan jakauma

HENKILÖSTÖN TYÖAJAN JAKAUMA					
	Tunnit	Työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	1000 euroa	% palkka-kustannuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	2 471 721	315 092	100,0	42 658	100,0
			0,0	0	0,0
Vähennetään työpäivinä:			0,0	0	0,0
Vuosisomat ja muut lomat	-234 029	-30 440	-9,7	-3 516	-8,2
Terveysperusteiset poissaolot	-167 735	-21 748	-6,9	-1 847	-4,3
Perhevapaat	-99 979	-12 905	-4,1	-223	-0,5
Koulutus	-3 827	-496	-0,2	-51	-0,1
Muut palkalliset poissaolot	-2 472	-436	-0,1	-78	-0,2
Muut palkattomat poissaolot	-103 811	-13 406	-4,3	0	0,0
Yksityisasiat	-25 545	-3 319	-1,1	0	0,0
			0,0	0	0,0
Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	27 329	4 387	1,4	499	1,2
Vuosityöaika 2018	1 861 652	236 728	75,1	37 442	87,8
Vuosityöaika 2017	1 887 621	241 644	76,0	38 448	88,7

4.4 Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön lähtövaihtuvuus lisääntyi vuoteen 2017 verrattuna. Taulukossa 6 on kuvattu palvelussuhteen aloittaneiden ja lopettaneiden lukumäärät sekä lähtövaihtuvuusprosentti. Palvelussuhteen lopettaneita oli 168 ja vakituisen henkilöstön määrään suhteutettuna lähtövaihtuvuus oli 16,1 % (2017 11,4 %).

Henkilöstön vaihtuvuuteen vaikuttavat organisaation sisäiset ja ulkoiset tekijät sekä niiden yhteenliittymät. Kunta- ja sote-alalla on meneillään työn murros, jolla tarkoitetaan vuosia ja vuosikymmeniä kestävästä muutosta kohti uudenlaista ja monipuolisempaa työn maailmaa. Se muuttaa työtehtäviä, toimintatapoja ja työn organisointia. Sen myötä syntyy kokonaan uusia ammatteja ja tehtäviä, kuten esimerkiksi Etevassa kertomusvuonna palkatut työvuorosuunnittelijat. Samalla osa vanhoista tehtävistä häviää tai siirtyy muulla tavoin hoidettavaksi. Työn murrosta vauhdittavat uuden teknologian, kuten digitaalisten palvelujen, robottien, tekoälyn ja alustojen hyödyntäminen, toimintatapojen uudistaminen ja kehittäminen työyhteisöissä ja työpaikoilla sekä resurssien rajallisuus. Toisaalta valtakunnalliset muutokset ovat tuoneet yhä paremmat työllistymismahdollisuudet toisen asteen koulutetuille, kuten esimerkiksi lähihoitajille. Valtakunnallisena ilmiönä tunnistetaan, että koulutukseen ja sote-alalle hakeutuu vuosittain merkittävä määrä henkilöitä, jotka eivät tunnista ja tiedosta aloittamisvaiheessa työn kuormittavuutta tai toimialaan liittyviä muita haasteita. Näistä aiheutuu heiluriliikettä ja vaihtuvuus tuo haasteita koko toimialaan. Valtakunnallisesti tähän haetaan ratkaisua soveltuvuusarvioinnin käyttöön otamisesta opiskelijavalintojen yhteydessä.

Taulukko 6 Henkilöstön vaihtuvuus

HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS			
	2018	2017	muutos
Aloittaneet	177	172	2,9 %
Lopettaneet	168	119	41,2 %
Lähtövaihtuvuus %	16,1	11,4	4,8

Luvut eivät sisällä eläkkeelle siirtyneitä tai henkilöstösiirtoja kunnille

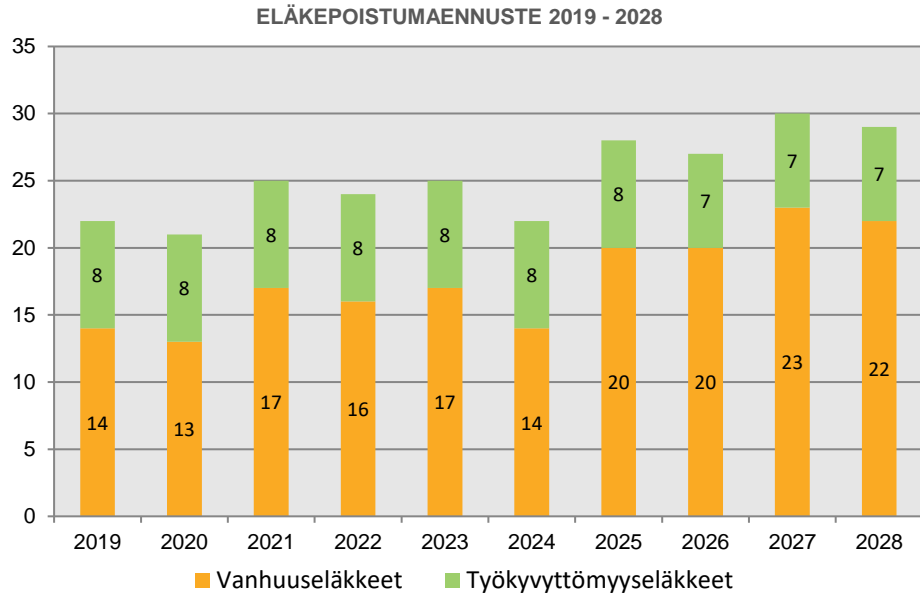
Sisäisesti irtisanoutumisten syitä selvitetään työntekijän kanssa käydyssä lähtökeskustelussa. Palautteista saadaan tietoa siitä, mikä lähtijän mielestä on hyvää Etevässä ja mitä tulisi kehittää. Lähtijöiden mukaan työ kuntayhtymässä on ollut monipuolista, haastavaa ja vastuullista. Työn positiiviseksi puoliksi mainittiin muun muassa yhteistyö, koulutusmahdollisuudet, asiakaslähtöisyys ja toimiva työyhteisö. Irtisanoutumisen syiksi mainittiin muun muassa työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus, työn ajoittainen rikkonaisuus, muutosten kova tahti, uusien haasteiden saaminen, laaja työnkuva ja yksityiselämässä tapahtuneet muutokset.

4.5 Eläketapahtumat

Vuoden 2018 aikana eläköityi 30 työntekijää (Taulukko 7), joista vanhuuseläkkeitä oli 16. Kaikki eläkemuodot huomioon ottaen keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä vuonna 2018 oli 58,0 vuotta (2017: 58,1 vuotta), vanhuuseläkkeiden osalta 64,0 vuotta (2017: 63,9 vuotta).

Taulukko 7 Vuoden aikana alkaneet uudet eläkkeet

VUODEN AIKANA ALKANEET UUDET ELÄKKEET		
	2018	2017
Työkyvyttömyyseläke	4	3
Osatyökyvyttömyyseläke	1	3
Kuntoutustuki	9	8
Osa-aikaeläke	0	1
Vanhuuseläke	16	21
YHTEENSÄ	30	36



Kuva 3 Eläköitymisennuste vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeistä 2019–2028

Kuntien eläkevakuutuksen ennakoilmoituksen perusteella vuosien 2019–2028 aikana kuntayhtymästä siirtyy vanhuuseläkkeelle 176 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeille 77 henkilöä (Kuva 3).

4.6 Poissaolot

Etevassa seurataan työajan poissaolopäiviä kalenteripäivien määrissä (Taulukko 8). Terveysperusteisten poissaolojen jakaantumista (sairauspoissaolot ja tapaturmista aiheutuneet sairauspoissaolot) on esitetty taulukossa 9. Vuorotteluvapaiden määrät ovat vähentyneet 47,8 %, ja perhevapaat sitä vastoin kasvoivat vuoden aikana 9,0 %. Vuorotteluvapaiden määrän vähentyminen on seurausta lainsäädännön tiukentuneista ehdoista vuorotteluvapaan myöntämiseen.

Taulukko 8 Poissaolot kalenteripäivinä

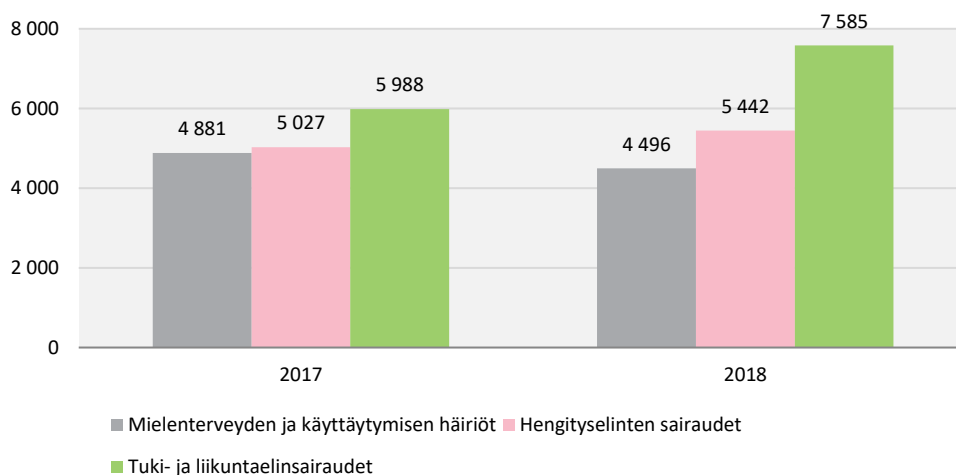
POISSAOLOT KALENTERIPÄIVINÄ			
	2018	2017	muutos %
Sairaus	26 506	23 696	11,9
Tapaturma	1 696	1 868	-9,2
Kuntoutustuki	2 522	2 363	6,7
Kuntoutus ja työkokeilu	624	1 659	-62,4
Perhevapaat	18 776	17 224	9,0
Vuorotteluvapaa	590	1 131	-47,8
Opintovapaa	4 969	4 966	0,1
Oppisopimus, lähiopetusjakso	611	634	-3,6
Vuosiloma	44 665	44 332	0,8
Säästövapaa	227	209	8,6
Palvelusvuosivapaa	91	74	23,0
Yksityisasiat	4 683	4 985	-6,1
Muut vapaat	399	351	13,7
YHTEENSÄ	106 359	103 492	2,8

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, työtapaturmiin ja ammattitauteihin liittyvät sairauspoissaolot. Terveysperusteisten poissaolopäivien määrä kasvoi 11,9 %. Suhteutettuna henkilöstömäärään poissaolojen määrä kasvoi 11,1 %. Työ- ja työmatkatapaturmista aiheutuneiden sairauspoissaolojen määrä väheni 9,2 % edellisvuoteen verrattuna. Työntekijää kohden terveysterveysperusteisia poissaolopäiviä oli 22,6.

Taulukko 9 Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä

TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT			
	2018	2017	Muutos %
Sairauspoissaolopäivät	26 506	23 696	11,9
Työtapaturmapäivät	1 696	1 868	-9,2
Terveysperusteiset poissaolot	28 202	25 564	10,3
Henkilöstömäärä	1 250	1 262	-1,0
Sairauspoissaolopäivät/henkilö	22,6	20,3	11,1



Kuva 4 Sairauspoissaolopäivien määrät yleisimmissä diagnoosiryhmissä

Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä johtuvat poissaolot vähentyivät 7,9 %. Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvien poissaolojen määrä lisääntyi 26,7 % (kuva 4). Lyhyiden terveysterveysperusteisten poissaolojen (1–3 pv) määrä on lisääntynyt toimintavuoden aikana 9,2 % ja pitempien (61–90 pv) poissaolojaksojen määrä on lisääntynyt 52,6 % (taulukko 10).

Etevassa on käytössä sairauspoissaolon omailmoituskäytäntö 1–5 päivään. Vuoden 2018 aikana sairauspoissaolojen omailmoitusten osuus ei lisääntynyt tavoitteiden (+10%) mukaisesti. Vuonna 2019 henkilöstölle opastetaan omailmoituskäytäntöjä.

Taulukko 10 Terveysperusteiset poissaolot jaksoittain

TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT JAKSOITTAIN			
	2018	2017	Muutos %
1–3 pv	3 024	2 769	9,2 %
4–10 pv	988	939	5,2 %
11–29 pv	241	255	-5,5 %
30–60 pv	78	75	4,0 %
61–90 pv	29	19	52,6 %
91–180 pv	32	31	3,2 %
180– pv	15	9	66,7 %

5 Henkilöstökustannusten kehitys

Kertomusvuonna henkilöstökustannukset olivat 55,7 miljoonaa euroa, josta ostopalveluina hankitun sijaisväilyksen osuus oli 3,8 miljoonaa euroa. Henkilöstökustannukset kasvoivat 0,9 % ja henkilöstömäärään suhteutettuna 1,9 %. Kasvua henkilöstökuluissa oli palkkakustannuksissa sekä sijaisväilyksessä käytettävissä ostopalveluissa.

Palkkakustannuksiin vaikuttivat korottavasti kunnalliset palkkaratkaisut, joista yleiskorotus tuli voimaan 1.5. alkaen ja tammikuussa 2019 maksettava tuloksellisuuserä kirjattiin kertomusvuoden kuluksi. Yleiskorotuksen palkkavaikutus sivukuluineen oli noin 435 t€ ja tuloksellisuuserä 294 t€. Työnantajan sivukulut pienenevät sairausvakuutusmaksun ja työttömyysvakuutusmaksujen pienentymisen johdosta (Taulukko 11). Myös tapaturmavakuutusmaksut pienenevät merkittävästi.

Taulukko 11 Henkilöstökustannukset

HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET (1000 EUROA)			
	2018	2017	muutos %
Palkat ja palkkiot	42 180	41 359	2,0
Vakuutuskorvaukset	-897	-860	4,3
PALKAT JA PALKKIOT YHTEENSÄ	41 283	40 500	1,9
KUEL-maksut	8 002	7 895	1,4
Sairausvakuutusmaksu	351	427	-17,8
Työttömyysvakuutusmaksu	1 026	1 276	-19,6
Tapaturmavakuutusmaksu	379	512	-26,0
HENKILÖSIVUKULUT YHTEENSÄ	9 759	10 111	-3,5
Työnohjaus	53	84	-36,9
Koulutuskustannukset	196	238	-17,7
Työterveyshuolto	377	445	-15,2
Henkilökuntalahjat ja -edut	226	170	32,8
VAPAAEHTOISET HENKILÖSTÖKULUT	853	938	-9,1
Ostopalvelut	3 759	3 587	4,8
YHTEENSÄ	55 653	55 136	0,9
Henkilöstökustannukset / henkilö	45	44	1,9

*) Koulutuskustannukset sisältävät kaikki koulutuksiin liittyvät kustannukset, kuten koulutuksista aiheutuneet päivärahat ja matkakustannukset.

5.1 Palkat ja palkkiot

Keskimääräiset tehtäväkohtaiset palkat ovat kasvaneet 1,5 % ja keskimääräiset varsinaiset palkat 1,5 %. Toukokuussa voimaan tullut yleiskorotus on pääosin aiheuttanut palkkojen muutoksen. Palvelutoiminnassa tapahtuneet muutokset ovat vaikuttaneet työn vaativuuden arviointiin (tva) ja yksittäisten tehtävien muutoksiin.

Taulukko 12 Palkkavertailu 2017–2018 hinnoittelutunnuksittain

PALKKAVERTAILU 2017 - 2018 HINNOITTELUTUNNUKSITTAIN									
	Lukumäärä			Keskim. Tehtäväkohtainen palkka € / kk			Keskim. Varsinainen palkka €/kk		
	2018	2017	Muutos %	2018	2017	Muutos %	2018	2017	Muutos %
9999999 Hinnoittelematon	44	46	-4,3	3425	3359	2,0	3695	3639	1,5
01ASI040 Eräät hallinnon asiantuntijatehtävät	9	12	-25,0	3222	3161	1,9	3510	3431	2,3
01ICT060 ICT-alan ammattitehtävät	6	5	20,0	2771	2687	3,1	3011	2857	5,4
01TOI060 Toimistoalan vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät	12	14	-14,3	2407	2286	5,3	2635	2504	5,2
03HOI030 Vaativat hoitoalan ammattitehtävät	38	38	0,0	2623	2589	1,3	2794	2746	1,7
03HOI040 Hoitoalan ammattitehtävät	50	53	-5,7	2174	2147	1,3	2265	2246	0,9
04PER010 Sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalvelutehtävät	36	46	-21,7	1814	1792	1,2	1919	1887	1,7
04SOS030 Alue- ja palvelusyksiköiden johto- ja esimiestehtävät	87	82	6,1	2920	2880	1,4	3236	3178	1,8
04SOS050 Sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät	9	10	-10,0	2631	2598	1,3	2823	2782	1,5
04SOS06A Sosiaalihuollon ammattitehtävät	846	833	1,6	2107	2080	1,3	2216	2188	1,3
Eteva Yhteensä	1 147	1 151	-0,3	2 259	2 226	1,5	2 396	2 361	1,5

*Palkkavertailu tehdään joulukuun kokoaikaisen henkilöstön palkkojen perusteella. Ryhmiä ei raportoida, jos henkilöstön määrä on alle viisi.
Varsinainen palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, palveluaikaan sidotuista lisistä, henkilökohtaisesta lisästä ja muista säännöllisen työajan lisistä.*

Kuntayhtymässä seurataan säännöllisesti lisä- ja ylitöiden määrää. Lisä- ja ylitöiden kustannukset työnantajamaksuineen kasvoivat 0,5 % ja maksetut ylityökorvaukset olivat 649.900 euroa (2017: 646.700 €).

5.2 Eläkekustannukset

Taulukkoon 13 on koottu kunnalliset eläkemaksut. Palkkamenoperusteista eläkemaksua maksettiin kertomusvuonna yhteensä 7,4 miljoonaa euroa. Varhaiseläkemenoperusteiset maksut kasvoivat edellisvuoteen nähden 4,3 %. Vuonna 2019 varhaiseläkemenoperusteinen maksu muuttuu osaksi palkkaperusteista eläkemaksua ja muuttuu nimeltään työkyvyttömyyseläkemaksuksi.

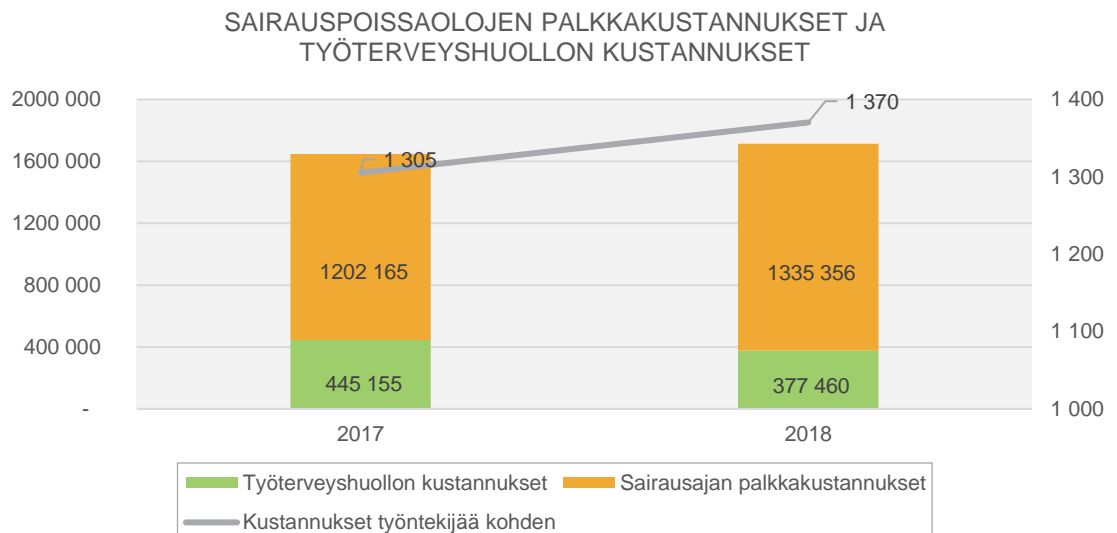
Taulukko 13 Kunnalliset eläkemaksut

KUNNALLISET ELÄKEMAKSUT (1000 EUROA)			
	2018	2017	muutos %
Palkkamenoperusteinen maksu	7 365	7 284	1,1
Varhemaksut	637	611	4,2
KUEL-maksu yhteensä	8 002	7 895	1,4

5.3 Sairauspoissaolojen kustannukset

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

Sairauspoissaolojen aikaiset palkkakustannukset ja työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 1,71 miljoonaa euroa (2017: 1,65 milj. €). Työntekijämäärään suhteutettuna kustannukset ovat kasvaneet 5,0 % vuoteen 2017 verrattuna (1.370 € / työntekijä). Työterveyshuollon kustannukset ovat vähentyneet 15,2 %. Sairausajan palkkakustannukset ja työnantajamaksut ovat kasvaneet 11,1 %. Palkkakustannuksissa ja työterveyshuollon kustannuksissa on tämän vuoden henkilöstökertomuksessa huomioitu sairausvakuutus- ja tapaturmavakuutuspäivärahat sekä Kela-korvaus työterveyspalvelujen käytöstä.



Kuva 5 Sairauspoissaolojen palkkakustannukset ja työterveyshuollon kustannukset

5.4 Lyhytaikaisten sijaisuuksien kustannukset

Lyhytaikaisten sijaisten hankinta toteutettiin osassa toimintayksiköitä ostopalveluna ja osassa rekrytoimalla itse alle 13 päivän määräaikaisiin sijaisuuksiin. Lyhytaikaisten sijaisuuksien kustannukset on esitetty taulukossa 14. Ostopalvelujen kustannukset kasvoivat 4,8 % ja Etevan omien alle 13 päivää kestäneiden sijaisuuksien kustannukset työnantajamaksuineen kasvoivat 10,5 %. Palkkasummaan verrattuna lyhytaikaiset sijaiskustannukset olivat 11,5 % palkoista. Vuoden 2018 aikana käynnistettiin henkilöstörakennesuunnittelu, jonka tarkoituksena on vähentää ostopalvelujen käyttöä vahvistamalla vakituisen henkilöstön osaamista sekä lisätä pitempiaikaisten määräaikaisten työntekijöiden käyttöä.

Taulukko 14 Alle 13 päivää kestäneiden sijaisuuksien ja ostopalvelusijaisten kustannukset

LYHYTAIKAISTEN SIJAIUUKSIEN KUSTANNUKSET			
	2018	2017	muutos
Etevan kaikki < 13 pv sijaisuudet €, sis. ta-maksut	1 089	986	10,5 %
Ostopalvelut (Seuturekry) sis. alle 3 kk sijaisuudet	3 759	3 587	4,8 %
Yhteensä	4 848	4 573	6,0 %
% Palkkasummasta	11,5	11,1	0,4

6 Henkilöstön saatavuus

6.1 Rekrytointi

Rekrytointiprosessi on osa henkilöstövoimavarojen johtamisen prosessia. Rekrytointiprosessissa huomioidaan toiminnasta lähtöisin olevat osaamistarpeet, toimintaympäristön vaatimukset, palvelutuotannon muutokset, teknologian tuomat mahdollisuudet ja näissä tarvittava osaaminen sekä sen muutokset. Myös aktiivinen oppilaitosyhteistyö on osa ennakoivaa rekrytointia.

Vuonna 2018 Etevässä rekrytointi toteutettiin keskitetysti. Keskittämisen tarkoituksena on ollut tarjota esimiehille rekrytointiin liittyviä palveluita ja mahdollistaa esimiehen keskittymisen varsinaiseen haastattelu- ja valintavaiheeseen. Videohaastattelut otettiin käyttöön rekrytoinnin tueksi.

Hakuilmoituksia julkaistiin kuntayhtymän intranet- ja eteva.fi-sivuilla, virallisella ilmoitustaululla, työ- ja elinkeinotoimiston verkkopalveluissa, kuntarekry.fi- ja monster.fi -sivustoilla, kehitysvamma-alan verkkopalvelu Vernerissä, printtimedioissa sekä sosiaalisen median kanavissa LinkedIn, Instagram ja Facebook.

Kertomusvuonna julkaistiin yhteensä 334 hakuilmoitusta (taulukko 15). Haettavana oli yhteensä 445 tehtävää mukaan lukien kesäsijaishaut.

Taulukko 15 Avoimet työpaikat, hakuilmoitukset ja saapuneet hakemukset

AVOIMET TYÖPAIKAT JA SAAPUNEET HAKEMUKSET			
	2018	2017	muutos %
AVOIMET TYÖPAIKAT			
vakituiset	256	194	32,0
määräaikaiset	81	96	-15,6
kesähaut	108	82	31,7
HAKUILMOITUSTEN MÄÄRÄ			
vakituiset	223	162	37,7
määräaikaiset	74	57	29,8
kesähaut	37	20	85,0
SAAPUNEET HAKEMUKSET			
Hakemuksia / hakuilmoitus	6,0	9,6	-37,6

Loppuvuodesta käynnistettiin suunnittelu rekrytoinnin tehostamiseksi. Vuoden 2019 alusta rekrytointi-ilmoitusten visuaalista ilmettä ja informaatiota tullaan uudistamaan.

6.2 Etevan varahenkilöstö

Etevässä on pilotoitu varahenkilöstön käyttöä osana rekrytoinnin uudistamista vuosina 2017–2018. Pilotoinnin tavoitteeksi asetettiin toiminnan tasalaatuisuuden, henkilöstön saatavuuden ja pysyvyyden sekä työhyvinvoinnin edistäminen. Henkilökunnan pysyvyyden nähtiin luovan turvaa myös asiakkaille. Lisäksi haluttiin mahdollistaa osaamisen kehittyminen ja tiedon siirtyminen yksiköstä toiseen. Hyvin organisoitu ja toimiva varahenkilöstö vähentää sijaishankintaan käytettävää aikaa, uusien työntekijöiden perehdytystarvetta sekä tukipalveluissa tehtävää työtä.

Pilotointi toteutettiin 14 toimintayksikössä. Varahenkilöstöä käytetään ensisijaisesti ennakoimattomien ja lyhyiden poissaolojen aiheuttamiin sijaistarpeisiin.

Varahenkilöstön pilotointi päättyi kertomusvuoden lopussa. Pilotoinnille asetetut toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet eivät toteutuneet kaikissa toimintayksiköissä. Yhtenä syynä tähän olivat varahenkilöstön rekrytointiin liittyvät haasteet. Parhaat tulokset ulkoisen sijaishankinnan vähentämisessä saavutettiin Espoossa ja Lahdessa.

Varahenkilöstön toimintamalli ja henkilöstö päätettiin vakinaistaa tulosten pohjalta palvelutoiminnan tulosalueille johdettavaksi. Varahenkilöstön toimintaa seurataan ja raportoidaan sekä toimintaa kehitetään tulevana vuosina tarpeiden mukaiseen suuntaan.

7 Työhyvinvointi ja työsuojelu

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

7.1 Turvallinen ja sujuva arki -toimintamalli

Syksyllä 2018 käynnistettiin osana Hyvinvoiva ja tuottava yhteisö -hanketta Turvallinen ja sujuva arki -toimintamalli.

Turvallinen ja sujuva arki -toimintamallin tarkoituksena on kehittää työyhteisöjen arjen sujuvuutta, turvallisuutta sekä poissaolojen hallintaa henkilöstöä osallistavin menetelmin. Tarkoituksena on tunnistaa työn kuormitus- ja riskitekijöitä. Toimintamallissa työntekijät ja esimiehet yhdessä tunnistavat ja valitsevat teemoja sekä konkreettisia asioita, joita lähdetään parantamaan. Kehittämistyö on jatkuva prosessi työyhteisössä yhdessä työntekijöiden ja esimiesten kesken. Tavoitteena on, että vuoden 2019 aikana kaikissa Etevan toimintayksiköissä on otettu käyttöön jatkuvan parantamisen toimintamalli, ja työyhteisöt jakavat toisilleen kehittämistyön tuloksena syntyneitä hyviä käytäntöjä.

7.2 Turvallinen yhteisö - tapaturmien sekä uhka- ja väkivaltatilanteiden ennakointi

Tapaturmien ehkäisyyn sekä uhka- ja väkivaltatilanteiden ennakointiin on pyritty vaikuttamaan järjestämällä henkilöstölle koulutusta ja ottamalla käyttöön uusia työturvallisuuden työkaluja.

Avekki-toimintatapamallin mukaista koulutusta järjestettiin 14 kertaa. Avekki on toimintatapa-malli asiakkaan ammatilliseen ja turvalliseen kohtaamiseen. Avekki 1 -koulutusten ja Avekki-kertauskoulutusten lisäksi järjestettiin 8 toimintayksikköön räätälöity Avekki-koulutus. Kertomusvuonna järjestettiin lisäksi sekä työntekijöille että esimiehille yhteensä 5 koulutusta uusien työturvallisuuden sähköisten työkalujen käytöstä, työtaturmien tutkintamenetelmästä ja turvallisuusajattelusta. Uusia työturvallisuuden työkaluja ovat RISKIT -vaarojen ja riskien arviointityökalu sekä Turvallisuuspoikkeamailmoitus.

Lakisääteisenä koulutuksena järjestettiin palo- ja poistumisturvallisuuskoulutusta henkilöstölle ja asiakkaiden ja työntekijöiden ajoturvallisuudenparantamiseksi turvallinen ajotapa -koulutusta.

Turvallisuuspoikkeamailmoitusten määrä kasvoi vuonna 2018, niitä tehtiin yhteensä 62 kpl (vuonna 2017 26kpl). Turvallisuuspoikkeamien havainnointi ja kirjaaminen ovat osoitus turvallisuusajattelun lisääntymisestä ja ne mahdollistavat ennakoinnin ja tilanteisiin puuttumisen. Turvallisuuspoikkeamat olivat muun muassa työpaikalla sattuneita läheltä piti -tilanteita, omaisuusvahinkoja ja verialtistuksia. Korjaavina toimenpiteinä nostettiin esille huolellisuus ja ennakointi, yhteisistä työ- ja menettelytavoista kiinni pitäminen sekä tiloihin liittyvät kunnossapitotyöt.

Tapaturmavakuutusyhtiölle tehtiin 176 työ- tai työmatkatapaturmailmoitusta (taulukko 16). Työtaturmien aiheuttajia olivat useimmiten työväkivalta, poikkeava ja äkillinen tilanne arjessa, kaatuminen ja liukastuminen.

Taulukko 16 Työ- ja työmatkatapaturmat

TYÖTAPATURMAT			
	2018	2017	muutos %
Työ	157	149	5,4
Työmatkaliikenne	2	3	-33,3
Työmatka	17	33	-48,5
YHTEENSÄ	176	185	-4,9

Työ- ja työmatkatapaturmien määrä vähentyi 4,9 % edelliseen vuoteen verrattuna. Pääsääntöisesti vammat ovat olleet laadultaan pinnallisia vammoja, sijoiltaanmenoja ja venähdyksiä. Työssä tapahtuneiden tapaturmien määrä on kasvanut, mutta vahingot ovat olleet lievempiä. Tapaturmista johtuvista sairauspoissaoloista 66,5% aiheutui sijoiltaanmenoista ja venähdyksistä ja näistä 30% liittyi väkivaltatilanteeseen.

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen edellyttää jatkuvaa vaarojen ja riskien arviointia sekä turvallisuuspoikkeamien analysointia. Vuonna 2018 tehtiin ohjeistus turvallisuuspoikkeamien tutkintaan ja ohjattiin esimiehiä tapaturmien tutkinnassa. Tapaturmien ja muiden turvallisuuspoikkeamien tutkintaa tehostetaan vuonna 2019.

7.3 Työkyvyn edistäminen ja työterveystoiminta

Ennaltaehkäisevän työterveystoiminnan painopisteinä olivat työpaikkaselvitysten ja lakisääteisten terveystarkastusten toteuttaminen sekä työkyvyn tukeminen. Työpaikkaselvityksiä tehtiin 22 toimintayksikköön. Työpaikkaselvityksissä tunnistetaan esimerkiksi työergonomiset haasteet, psyykinen kuormitus, melun aiheuttama haitta ja sisäilmaan liittyvät haasteet.

Työkyvyn edistämiseksi Etevässä on käytössä varhaisen tuen ja työhön paluun toimintamallit. Toimintamallit sisältävät työterveysneuvotteluja ja ammatillista kuntoutusta työhön paluun edistämiseksi sekä työntekijän ja esimiehen välistä yhteistoimintaa.

Työkyvyn edistämisen tueksi tehostettiin yhteistyötä työterveyshuollon kanssa, tavoitteena tukea oikea aikaista työhön paluuta sairauslomilta ja ennalta ehkäistä työkyvyttömyyttä. Työfysioterapeutin asiantuntemusta ja työterveyshoitajan antamaa ohjausta käytettiin hyödyksi edellistä vuotta enemmän.

Vuonna 2017 voimaan tullut Tartuntatautilaki on velvoittanut työnantajaa varmistamaan, että tartuntatautiin vakaville seurauksille alttiiden asiakkaiden parissa työskentelevällä henkilökunnalla on riittävä rokotussuoja. Etevässä on järjestetty kertomusvuoden aikana useita rokotustilaisuuksia, joissa henkilöstöllä on ollut mahdollisuus vahvistaa suojaansa vesirokkoa, tuhkarokkoa ja influenssaa vastaan. Rokotustilaisuudet on järjestetty yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Rokotuskattavuus on parantunut edelliseen vuoteen verrattuna.

Vuosi 2019 on terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen vuosi. Hyvinvointia arkeen -teemavuosi käynnistyy ja sen tarkoituksena on antaa henkilöstölle välineitä oman hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja parantamiseen. Teemavuonna aiheita ovat ravinto, liikunta, uni ja lepo osana palautumista.

7.4 Harkinnanvaraiset henkilöstöedut

Harkinnanvaraisten henkilöstöetujen tavoite on osaltaan edistää henkilöstön työhyvinvointia. Etevässä henkilöstöetuja ovat muun muassa kertapalkkiot, ansiomerkit, palvelusvuosivapaat, virikekortti liikunta- ja kulttuuripalvelujen omaehtoiseksi käyttämiseksi, tuki liikunta- ja kulttuuri-tapahtumiin osallistumiseksi sekä mahdollisuus työpaikkaruokailuun.

Kertapalkkioilla palkitsemisen perusteluina olivat: merkittävä palvelujen tai työtapojen kehittäminen tai uudistaminen, merkittävä työyhteisön toimivuuden kehittäminen tai uudistaminen sekä yksittäisen työntekijän palkitseminen tilapäisestä tavallista laajemmasta työvastuusta.

Kuntayhtymässä 20, 30 ja 40 vuotta palvelleet huomioitiin 5 palkallisella palvelusvuosivapaalla. Kuntaliiton kultainen ansiomerkki haettiin 30 vuoden palveluksesta.

8 Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisen tehtävänä on luoda edellytykset henkilöstön perusosaamiselle sekä ammatilliselle kehitymiselle. Etevassa henkilöstön osaamisen kehittäminen ja täydennyskoulutus on kirjattu henkilöstöstrategiaan. Etevan toiminta rakentuu osaamiselle, keskinäiselle luottamukselle ja ratkaisukeskeiselle työotteelle. Osaamisen kehittämisen linjauksissa huomioidaan lisäksi monimuotoiset palveluprosessit ja palvelukulttuurin muutos sekä näistä tunnistetut osaamistarpeet. Osaamisen kehittämisen toimenpiteet on suunniteltu tukemaan näitä tavoitteita.

8.1 Täydennyskoulutus

Kertomusvuonna Etevassa toteutettiin sekä lyhyt- että pitkäkestoisia koulutuksia yhteensä 137 kpl. Lisäksi henkilöstö osallistui ulkopuolisiin koulutuksiin. Koulutuspäivien määrä oli työntekijää kohden 2,4. Täydennyskoulutusten määrä vähentyi 11,8 % edellisvuoteen verrattuna. Koulutusten vähentymiseen on vaikuttanut panostukset oppisopimusmuotoisiin koulutuksiin.

Taulukko 17 Täydennyskoulutusten osallistujamäärät ja koulutuspäivät

OSALLISTUJAMÄÄRÄT JA KOULUTUSPÄIVÄT			
	2018	2017	Muutos%
Osallistujat	2 284	3 194	-28,5
Koulutuskertaa / työntekijä	1,8	2,5	-27,9
Koulutuspäivät	3 059	3 495	-12,5
1 Johtamis- ja esimieskoulutus	102	10	920,0
2 Ammatillinen täydennyskoulutus	1 954	2 754	-29,0
3 Tietotekniikkakoulutus	32	51	-37,3
4 Ensiapukoulutus	511	415	23,1
7 Muu koulutus	0	17	-100,0
Ulkoisen koulutus	460	248	85,5
Koulutuspäivä / työntekijä	2,4	2,8	-11,8

Kertomusvuoden aikana toteutettuja ja käynnistettyjä osaamisen kehittämisen toimenpiteitä olivat muun muassa:

- Turvallinen ja sujuva arki -toimintamallia tukevat koulutukset (Avekki, palo- ja pelastusturvallisuus, turvallisuushavainnot yms.)
- Vastaavien ohjaajien oppisopimuskoulutus (Lähiesimiestyön ammattitutkinto)
- Mielenterveys- ja päihdetyön oppisopimuskoulutus
- Itsemääräämisoikeuskoulutukset asiantuntijoille ja henkilöstölle
- RAI-järjestelmän pilotointi jatkui läpi vuoden. InterRAI on tarkoitettu palvelutarpeen arviointiin, sekä hoito-, kuntoutus- ja palvelusuunnitelmien laatimiseen. RAI-järjestelmä on palvelutyypikohtainen, ja aikuisille kehitysvammaisille on kehitetty oma InterRAI Intellectual Disability -mittaristo.

Vuonna 2019 osaamisen kehittämisen painotuksena on autismi- ja YKS-osaamisen kehittäminen Etevan sisäisten koulutusten avulla, oppisopimussuhteisen aistiohjaaja-koulutuksen järjestäminen, esimiesten palvelusuhteosaamisen kehittäminen sekä mentorointimallin kehittäminen ja käyttöönotto Etevassa. Koulutuksista etenkin autismin peruskoulutusta tullaan järjestämään myös videovälitteisenä koulutuksena.

8.2 Työnohjaus Etevassa

Etevassa järjestettävä työnohjaus on johtamisen ja esimiestyön tuki. Työnohjaus on oman työn, työn vaatimusten, toimintatapojen ja oman itsen tutkimista, arviointia ja kehittämistä koulutetun työnohjaajan avulla. Se on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden tulkitsemista ja jäsentelyä.

Työnohjauksen päämääränä on myös kehittää ohjattavan työssäjaksamista, työn tekemistä sekä kehittymistä omassa työssään. Työnohjaus edistää yhteistä oppimista ja parantaa työyhteisöjen hyvinvointia. Työnohjaus on perustyön tukemiseksi tarkoitettu väline

Kertomusvuoden lopussa toteutettiin työnohjauspalvelujen kilpailutus. Etevassa voidaan toteuttaa sekä yksilötason että työyhteisötason työnohjausta.

8.3 Esimiesten valmennus

Hyvä johtamis- ja esimiestyö mahdollistavat strategian toimeenpanon ja työhyvinvoinnin kokemuksen. Etevasta osallistuttiin Kuntaliiton, KT Kuntatyönantajien, Kevan, Avainta ry:n ja Kuntarahoituksen yhteistyönä toteuttamiin esimiesten ja keskijohdon valmennusohjelmaan (EKJ). Koulutus kohdennettiin aluepäällikkö, palvelupäällikkö sekä tukipalvelujen esimiestasoon. Lähiesimiestyötä tuettiin kohdennetuilla henkilöstö-, talous- ja yleishallinnollisilla teemakoulutuksilla ja järjestettiin kaksi kaikille esimiehille yhteistä esimiespäivää.

20 vastaavaa ohjaajaa aloitti lähiesimiehen ammattitutkinnon suorittamisen oppisopimuskoulutuksena. Koulutus tarjoaa mahdollisuuden vastaavien ohjaajien ammatillisen osaamisen kehittämiseen, vastaavan ohjaajan tehtävässä toimimiseen ja asiakassuhteiden hoitamiseen. Opin-toihin liittyvien kehittämistehtävien tavoitteena on tukea ja vahvistaa vastaavan ohjaajan roolia ja tehtäväkuvaa.

Työhyvinvoinnin johtaminen tulee olemaan vuonna 2019 keskeinen johtamisen kehittämisa-alue Etevassa.

8.4 Opiskelijat Etevassa

Etevan ja oppilaitosten yhteistyö jatkui tiiviinä vuonna 2018. Eteva tarjoaa opiskelijoille monipuolisia mahdollisuuksia toteuttaa opinnäyte- ja projektitöitä. Ohjatun harjoittelun jaksoja toteutui yhteensä 263 jaksoa (taulukko 18).

Taulukko 18 Työssäoppimis- ja harjoittelujaksot tulosalueittain

TYÖSSÄOPPIMIS- JA HARJOITTELUJAKSOT TULOSALUEITTAIN			
	2018	2017	Muutos%
Elämän tuki	238	257	-7,4
Eriyispalvelut	25	20	25,0
Tukipalvelut	0	0	-
YHTEENSÄ	263	277	-5,1

Yhteensä 40 Etevan vakituista ohjaajaa ja avustajaa opiskeli kertomusvuonna muuttuneen lainsäädännön, muuttuneiden kelpoisuusehtojen ja sote- ja maakuntavalmistelun vuoksi sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa. Vuonna 2018 oli voimassa olevia oppisopimuksia yhteensä 99.

Taulukko 19 Oppisopimukset tutkinnoittain

OPPISOPIMUSKOULUTUKSET TUTKINNOITTAIN		
	2018	2017
Lähihoitaja	50	60
Työvalmennuksen erikoisammattitutkinto	1	8
Tieto- ja viestintätekniikan perustutkinto	1	1
Lähiesimiestyön ammattitutkinto	27	0
Mielenterveys ja päihdetyön ammattitutkinto	19	0
Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto	1	0
YHTEENSÄ	99	69

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.

Edustuksellisen yhteistoiminnan muotoja ovat luottamusmiesjärjestelmä, työsuojelun yhteistoiminta ja yhteistyötoimikunta. Etevan luottamusmiesjärjestelmä muodostuu sekä sopimukseen perustuvasta luottamusmiestoiminnasta että henkilöstöjaostosta. Henkilöstöjaostoon kuuluvat pääluottamusmiehet, henkilöstö- ja talousjohtaja sekä palvelussuhdeasiantuntija. Henkilöstöjaosto valmistele työntekijöiden ja työnantajan välisiä, palvelussuhteen ehtoihin liittyviä sekä muita henkilöstöä koskevia asioita ja ohjeita. Vuonna 2018 valmisteluja olivat kunta-alan sopimusmuutokset, paikallisen järjestelyerän kohdentaminen, Tartuntatautilain toimintamalli Etevassa sekä tehtäväkuvauksien ja tehtävän vaativuuden arvioinnin päivittäminen kokonaisarviointin mukaisesti.

Työnantajan ja pääluottamusmiesten välisiä paikallisneuvotteluja käytiin 3 kertaa. Aiheita olivat:

- Kunta-alan sopimukseen sisältyvä paikallinen järjestelyerä ja tuloksellisuuteen perustuva kertaerä
- SuPer ry:n luottamusmiesvaalit
- Esimerkkiruokailun poistaminen ja matkustusohjeistuksen täsmentäminen

Lisäksi pääluottamusmiehet, toimitusjohtaja ja henkilöstö- ja talousjohtaja järjestivät vapaamuotoisia tapaamisia, joissa käytiin läpi ajankohtaisia asioita ennakoivalla otteella.

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, henkilöstö- ja talousjohtaja, tulosaluejohtaja, työsuojelu- ja riskienhallintapäällikkö sekä työhyvinvointiasiantuntija. Henkilöstöä edustaneet järjestöt (JHL 2, JUKO 1, JYTY 1, SuPer 1 ja Tehy 1) nimesivät 6 edustajaa. Lisäksi henkilöstöä edustivat työsuojeluvaalissa valitut työntekijöiden ja toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetut. Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimi yhtymähallituksen puheenjohtaja.

Yhteistyötoimikunta kokoontui 6 kertaa ja käsitteli 54 asiaa, jotka liittyivät henkilöstöön, talouteen, toimintaan tai toiminnassa tapahtuviin muutoksiin.

10 Tasa-arvon tila Etevässä

Etevan henkilöstöstä miesten osuus on 13,2 % ja naisten osuus 86,8 % (Taulukko 20). Miesten osuus on pienentynyt vuoteen 2017 verrattuna. Miesten osuus oli suurin tukipalveluissa (16,3 %). Erityispalveluissa miehiä on 15,2 %. Miesten osuus on pienin elämän tuen tulosalueella (12,7 %). Henkilöstön keski-ikä oli Etevässä 41,9 vuotta. Naisten keski-ikä oli 41,8 vuotta, miesten 42,0 vuotta.

Taulukko 20 Henkilöstön määrä sukupuolittain

HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIJAKAUMA				
	2018	2017	muutos %	% -osuus
Naiset	1085	1081	0,4	86,8
Miehet	165	181	-8,8	13,2
YHTEENSÄ	1250	1262	-1,0	100,0

Taulukossa 21 on esitetty sukupuolittain palvelussuhteiden määrä ja luonne. Etevan vakituisesta henkilöstöstä oli naisia 87,1 % ja miehiä 12,9 %. Määräaikaisesta henkilöstöstä miehiä oli 15,0 % ja naisia 85,0 %.

Taulukko 21 Palvelussuhteiden määrä ja luonne sukupuolittain

PALVELUSSUHTEIDEN MÄÄRÄ JA LUONNE SUKUPUOLITTAIN					
	Yhteensä	Naiset	%	Miehet	%
VAKINAISET	1042	908	87,1	134	12,9
kokoaikaiset	947	821	86,7	126	13,3
osa-aikaiset	95	87	91,6	8	8,4
MÄÄRÄAIKAISET	208	177	85,1	31	14,9
kokoaikaiset	172	148	86,0	24	14,0
osa-aikaiset	36	29	80,6	7	19,4
YHTEENSÄ	1250	1085	86,8	165	13,2

Palkkavertailun (taulukko 22) perusteella sukupuolten välillä ei ole perusteettomia eroja tehtäväkohtaisissa tai varsinaisissa palkoissa. Palkkakartoitusmallissa naispalkkaprozentilla tarkoitetaan, kuinka monta prosenttia naisten palkka on miesten palkasta. Etevassa naispalkka on 100,5 % miesten palkasta tehtäväkohtaisissa palkoissa, varsinaisissa palkoissa 100,3 %. Suurin ero naisten ja miesten välisissä palkoissa on toimintayksiköiden johto- ja esimiestehtävissä. Eron aiheuttaa hinnoittelutunnuksen sisällä olevien tehtävien vaativuus ja jakautuminen sukupuolen mukaan.

Taulukko 22 Palkkavertailu sukupuolittain ja hinnoittelutunnuksittain

2017 PALKKAVERTAILU SUKUPUOLITTAIN JA HINNOITTELUTUNNUKSITTAIN									
	Lukumäärä			Tehtäväkohtainen palkka € / kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Nais- palkka %	Naiset	Miehet	Nais- palkka %
03HOI040 Hoitoalan ammatti- tehtävät	39	11	50	2175	2 173	100,1	2251	2 313	97,3
04PER010 Sosiaali- ja tervey- denhuollon peruspalvelutehtävät	27	9	36	1812	1 819	99,6	1906	1 958	97,3
04SOS030 Alue- ja palvelusyk- siköiden johto- ja esimiestehtä- vät	79	8	87	2877	3 339	86,2	3183	3 762	84,6
04SOS06A Sosiaalihuollon am- mattitehtävät	737	109	846	2106	2 113	99,7	2215	2 216	100,0
Eteva Yhteensä	998	149	1 147	2260	2 250	100,5	2397	2 389	100,3

Palkkavertailu tehdään joulukuun kokoaikaisen henkilöstön palkkojen perusteella. Ryhmiä ei raportoida, jos henkilöstön määrä on alle kuusi.

Varsinainen palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, palveluajasta sidotuista lisistä, henkilökohtaisesta lisästä ja muista säännöllisen työajan lisistä.

Liite 1 Muut taulukot ja kuvat

Taulukko 23 Henkilöstön tunnusluvut

HENKILÖSTÖN TUNNUSLUVUT 2017 - 2018			
	2018	2017	muutos 2017-2018
Henkilöstömäärä 31.12.	1250	1262	-1,0 %
Henkilötyövuodet, Eteva	1150	1160	-0,9 %
Vakinaisen henkilöstön osuus	83,4	83,0	0,4
Naisten osuus henkilöstöstä	86,8	85,7	1,1
Henkilöstön keski-ikä	41,9	41,8	0,3 %
Lähtövaihtuvuus %	16,1	11,4	4,7
Terveysperusteiset poissaolopäivät / hlö	22,6	20,3	11,6 %
Työ- ja työmatkatapaturmien määrä	176	185	-4,9 %
Eläköitymisikä (kaikki eläkkeet)	58,0	58,1	-0,2 %
Eläköitymisikä (vanhuuseläke)	64,0	63,9	0,2 %
Työhakemuksia / hakuilmoitus	6,0	9,6	-37,6 %
Koulutuspäivää / työntekijä	2,4	2,8	-11,8 %
Henkilöstömenot milj.€	55,7	55,1	0,9 %

Taulukko 24 Henkilöstön määrä työaikamuodittain

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TYÖAIKAMUODOITTAIN				
	2018	2017	muutos %	% -osuus
Toimistotyöaika	38	42	-9,5	3,0
Yleistyöaika	357	338	5,6	28,6
Jaksotyöaika	829	852	-2,7	66,3
Työaika 38 h 15 min	11	14	-21,4	0,9
Yleistyöaika (TTES)	8	8	0,0	0,6
Lääkäreiden työaika	1	1	0,0	0,1
Ei työaikasäädöstä	6	7	-14,3	0,5
YHTEENSÄ	1250	1262	-1,0	100,0

Liite 2 Luettelo taulukoista ja kuvista

Luettelo taulukoista

Taulukko 1 Henkilöstön määrä	6
Taulukko 2 Henkilötyövuodet tulosalueittain	6
Taulukko 3 Henkilöstön määrä palvelussuhteen luonteen mukaan	6
Taulukko 4 Henkilöstön ikäjakauma	7
Taulukko 5 Henkilöstön työajan jakauma	8
Taulukko 6 Henkilöstön vaihtuvuus	9
Taulukko 7 Vuoden aikana alkaneet uudet eläkkeet	9
Taulukko 8 Poissaolot kalenteripäivinä	10
Taulukko 9 Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä	11
Taulukko 10 Terveysperusteiset poissaolot jaksoittain	11
Taulukko 11 Henkilöstökustannukset	12
Taulukko 12 Palkkavertailu 2017–2018 hinnoittelutunnuksittain	13
Taulukko 13 Kunnalliset eläkemaksut	14
Taulukko 14 Alle 13 päivää kestäneiden sijaisuuksien ja ostopalvelusijaisten kustannukset ..	15
Taulukko 15 Avoimet työpaikat, hakuilmoitukset ja saapuneet hakemukset	16
Taulukko 16 Työ- ja työmatkatapaturmat	18
Taulukko 17 Täydennyskoulutusten osallistujamäärät ja koulutuspäivät	20
Taulukko 18 Työssäoppimis- ja harjoittelujaksot tulosalueittain	21
Taulukko 19 Oppisopimukset tutkinnoittain	22
Taulukko 20 Henkilöstön määrä sukupuolittain	24
Taulukko 21 Palvelussuhteiden määrä ja luonne sukupuolittain	24
Taulukko 22 Palkkavertailu sukupuolittain ja hinnoittelutunnuksittain	25
Taulukko 23 Henkilöstön tunnusluvut	26
Taulukko 24 Henkilöstön määrä työaikamuodoittain	26

Luettelo kuvista

Kuva 1 Henkilöstöohjelman 2017–2018 painopistealueet	4
Kuva 2 Ikä- ja sukupuolijakauma	7
Kuva 3 Eläköitymisennuste vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeistä 2019–2028	10
Kuva 4 Sairauspoissaolopäivien määrät yleisimmissä diagnoosiryhmissä	11
Kuva 5 Sairauspoissaolojen palkkakustannukset ja työterveyshuollon kustannukset	14



Eteva kuntayhtymä

PL 43 (Karhukuja 1)
04601 Mäntsälä

p. 020 692 100

info@eteva.fi
www.eteva.fi