
ETEVA

Henkilöstökertomus 2013

Eteva kuntayhtymä

Johtoryhmä 5.2.2014

Yhteistyötoimikunta 18.2.2014

Yhtymähallitus 27.2.2014 § 1 Pta-liite 2

Yhtymäkokous 23.4.2014 § 6 Pta-liite 2

1	Johdannoksi	3
2	Henkilöstövoimavarat	4
	2.1 Henkilöstö sopimusaloittain.....	5
	2.2 Henkilöstö palvelusvuosien mukaan	5
	2.3 Työaika.....	6
	2.4 Palvelussuhteiden määrä ja luonne	6
	2.5 Henkilöstön vaihtuvuus	7
	2.6 Eläketapahtumat	7
	2.7 Poissaolot.....	8
	2.7.1 Perhevapaat ja tilapäiset hoitovapaat	9
	2.7.2 Terveysperusteiset poissaolot.....	9
3	Henkilöstökustannukset.....	11
4	Henkilöstöohjelma 2014 – 2016	12
	4.1 Henkilöstökyselyn tuloksia	12
	4.2 Esimiesten näkemyksiä tehtävästään työhyvinvoinnin johtamisessa	13
	4.3 Henkilöstöohjelman painopistealueet.....	14
5	Etevan eHRM-järjestelmä	14
6	Henkilöstön saatavuus	15
	6.1 Rekrytointi	15
	6.2 Henkilöstön sisäinen liikkuvuus -hanke.....	16
	6.3 Sijaishankinta	16
7	Työhyvinvointi	16
	7.1 Työsuojelu.....	17
	7.1.1 Riskienhallinta	17
	7.1.2 Työtapaturmat	17
	7.1.3 Sisäilman laatu.....	18
	7.1.4 Uhka- ja väkivaltatilanteet	18
	7.1.5 Viranomaistarkastukset.....	19
	7.1.6 Työnohjaus.....	19
	7.2 Työterveystoiminta	19
	7.2.1 Työterveyspalvelut	19
	7.2.2 Varhainen tuki, työhön paluun tuki	19
	7.2.3 Työpaikkaselvitykset	20
	7.2.4 Kuntoutustoiminta	20
8	Osaamisen johtaminen ja kehittäminen.....	20
	8.1 Täydennyskoulutus	21
	8.2 Esimiesten sisäinen täydennyskoulutus.....	22
	8.3 Opiskelijat Etevassa.....	22
	8.3.1 Oppisopimusopiskelu	22
	8.3.2 Työssäoppiminen ja ohjattu harjoittelu.....	23
9	Yhteistoiminta.....	23
10	Henkilöstön palkitseminen ja muistaminen.....	24
11	Tasa-arvon tila Etevassa	25
	Luettelo taulukoista ja kuvista.....	27

1 Johdannoksi

Henkilöstökertomus on toiminta- ja tilinpäätöksen osa. Tavoite on henkilöstötyön tavoitteiden ja henkilöstöä kuvaavan tiedon yhdistäminen toimintaa ja taloutta koskevaan tietoon niin, että henkilöstön työn ja henkilöstön tilan merkitys Etevan toiminnassa, tavoitteiden saavuttamisessa ja tuottavuudessa täsmentyy. Tiedolla johtaminen edellyttää tiedon aktiivista käyttämistä.

Henkilöstökertomuksen tarkoituksen voi tiivistää kolmeksi periaatteeksi; henkilöstön tilasta tulee olla selvillä, henkilöstön tilan käsittelyyn tulee olla varustautunut ja henkilöstön välitön tai edustuksellinen osallistuminen tulee mahdollistaa.

Henkilöstötyön tehtävä muuttuu, kun ympäröivä maailma muuttuu. Etevassa tärkeimmiksi työalueiksi on nimetty

- johtamisen ja esimiestyön kehittäminen
- osaamisen kehittäminen
- työhyvinvoinnin strateginen johtaminen
- henkilöstön saatavuus ja pysyvyys ja
- työmarkkinaratkaisujen vaikutus

Etevassa on viiden toimintavuoden aikana tehty työtä henkilöstöasioiden perusteiden toimintaan saamiseksi; tehtäväkuvaukset on määritelty, työn vaatavuuden arviointi on toteutettu ja tehtäväkohtaisten palkkojen harmonisointi on saatu päätökseen. Hr -tietojärjestelmien kehittäminen jatkuu. Työterveyspalveluiden tuottamisesta vastaa yksi toimittaja, näin palvelujen tasalaatuisuus ja ohjattavuuden varmistaminen saadaan toteutumaan. Osaamisen kehittäminen on strategialähtöistä ja keskitetysti toteutettua toimintaa. Työnantajan ja työntekijöiden väliselle yhteistoiminnalle on toimivat rakenteet.

Vuoden 2013 aikana valmisteltiin Henkilöstöohjelma 2014 -2016, jonka kymmenen painopistealueen tavoite on työhyvinvoinnin ja tuottavuuden parantaminen. Henkilöstöohjelman valmistelussa analysoitiin vuoden 2012 tunnuslukuja, yksikköäson riskienarvioinnin tuloksia, henkilöstökyselyn tuloksia ja esimiesten näkemyksiä tehtävästään työhyvinvoinnin rajapinnassa. Henkilöstöohjelman toteutuksessa korostuu jokaisen etevalaisten vastuu osaamisesta, hyvästä työstä ja toimivasta työyhteisöstä.

Henkilöstökyselyyn vastanneista 82 % oli tyytyväisiä työpaikkaansa ja 91 % suosittelee Etevaa työpaikaksi. Henkilöstön vaihtuvuus oli 6,3 %. Yhtä avointa tehtävää kohti vastaanotettiin 5,7 hakemusta. Jokainen etevalainen kehitti osaamistaan keskimäärin 2,5 työpäivän ajan. Sairauspoissaolojen määrä kääntyi laskuun.

Työajan käytön merkitys tulee korostumaan entisestään. Asiakkaiden tarpeet, työajan kustannukset ja työajan joustavuus henkilöstön kannalta

ovat elementteinä palvelutuotteiden uudistamisessa. Henkilöstön sisäinen liikkuvuus -hanke on osoittanut, että tutusta kotiyksiköstä lähteminen vaikuttaa osaamisen lisäksi työmotivaatioon.

Työvoimavaltaisella alalla henkilöstökustannukset ovat merkittävät. Välittömien palkkakustannusten lisäksi on syytä kiinnittää huomio työnantajan ennakoitujen ja ennakoimattomien eläkemaksujen määrään. Välittömiin henkilöstökustannuksiin voidaan vaikuttaa henkilöstösuunnittelulla, mikä tarkoittaa henkilöstörakennetta, rekrytointia, työaikaa ja seurantaa.

Henkilöstökertomuksen lopussa on tasa-arvotilanteen arviointi.

Irma Oinonen
Henkilöstöjohtaja

2 Henkilöstövoimavarat

Konsernin henkilöstömäärä oli kertomusvuonna 1370. Henkilöstömäärä on vähentynyt 7,6 %. Eteva kuntayhtymässä oli 1364 työntekijää, mikä henkilötyövuosiksi muutettuna on 1273 (1385 htv vuonna 2012). Kiinteistöyhtiöiden (Uudenmaan Vammaispalvelut Oy ja Pääjärven Kiinteistöpalvelut Oy) osalta henkilöstökertomuksessa on mainittu vain henkilöstömäärä. Ostopalveluina hankittiin 41,01 henkilötyövuotta. Sisäiset palvelut ja hallintopalvelut sisältää kaikki kuntayhtymän hallinto-, tuki- ja projektitehtävissä työskentelevät. Taulukossa 1 on kuvattu konsernin henkilöstömäärä vastuualueittain.

Taulukko 1. Henkilöstön määrä

	2010	2011	2012	2013	muutos %	% -osuus
Eteva kuntayhtymä	1 420	1 434	1 472	1 364	-7,3	99,6
Asumispalvelut	914	925	993	945	-4,8	69,0
Työ- ja päivätoimintapalvelut	283	267	265	227	-14,3	16,6
Erityispalvelut	175	199	162	147	-9,3	10,7
Sisäiset palvelut ja hallintopalvelut	48	43	52	45	-13,5	3,3
Uudenmaan Vammaispalvelut Oy	5	5	6	5	-16,7	0,4
Pääjärven Kiinteistöpalvelut Oy	4	4	4	1	-75,0	0,1
YHTEENSÄ	1 429	1 443	1 482	1 370	-7,6	100,0

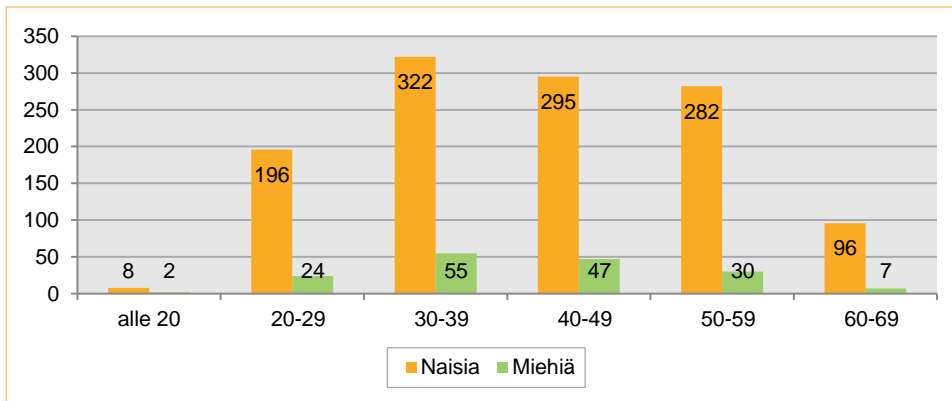
Henkilöstön keski-ikä oli 42,0 vuotta (vuonna 2012 42,1). Naisten keski-ikä oli 42,2 vuotta ja miesten 40,5 vuotta. Vuonna 2012 kunta-alalla työskennelleiden kokoaikaisten kuukausipalkkaisten keski-ikä oli 46,0 vuotta. Etevassa henkilöstön keski-ikä on 4,0 vuotta kunta-alan keskiarvoa alempi.

Taulukko 2. Henkilöstön ikäjakauma

HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA						
	2010	2011	2012	2013	muutos %	% -osuus
alle 20	24	30	28	17	-39,3	1,2
20–29	227	245	250	213	-14,8	15,6
30–39	368	365	373	377	1,1	27,6
40–49	370	368	383	342	-10,7	25,1
50–59	338	331	319	312	-2,2	22,9
60–69	93	95	119	103	-13,4	7,6
YHTEENSÄ	1420	1434	1472	1364	-7,3	100,0

Suhteellisesti eniten on kasvanut 30 – 39 vuotiaiden työntekijöiden ikäryhmä. Eniten ovat vähentyneet alle 20 vuotiaiden ja 20 – 29 vuotiaiden ikäryhmät.

87,9 % henkilöstöstä on naisia, miesten osuus on 12,1 %. Välittömässä asiakastyössä asumispalveluissa, työ- ja päivätoimintapalveluissa ja erityispalveluissa naisia oli 1163 ja miehiä 156. Joissakin toimintayksiköissä miestyövoimantarve on todettu nykyistä suuremmaksi esimerkiksi turvallisuussyistä. Tasa-arvon tilaa on arvoitu luvussa 11.



Kuva 1. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

2.1 Henkilöstö sopimusaloittain

Suurin osa (93,5 %) henkilöstöstä kuuluu Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin. Tehy - pöytäkirjan piirissä on 5,9 %. Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen, Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen tai Kunnallisen lääkärin virkaehtosopimuksen piireihin kuuluu 0,7 % henkilöstöstä.

2.2 Henkilöstö palvelusvuosien mukaan

Puolet (50,0 %) henkilöstöstä on ollut kuntayhtymän palveluksessa enintään viisi vuotta. 16,3 % henkilöstöstä on ollut kuntayhtymän palveluksessa yli 15 vuotta. Kuntayhtymässä pitkään toimineilla on syvällistä kokemusta asiakastyöstä, vammaisalan kehittymisestä tai omalta erityisosaamisen alueeltaan, mikä laajentaa ja varmistaa sekä yksilöllistä että kuntayhtymässä tarvittavaa osaamista. Vanhimpiin ikäryhmiin kuuluvien määrä edellyttää työnantajalta valmiutta työkyvyn ylläpitämiseen ratkaisuin, joita on kuvattu luvussa 7.2.2 sekä henkilöstösuunnittelun ennakoitua. Alle viisi vuotta kuntayhtymän palveluksessa olleiden suuri osuus (50,0 %) tuo tarvetta systemaattiselle perehdytykselle ja osaamisen kehittämiseksi, mutta on myös vahvuus muutosten läpiviennissä.

Työnantaja huomioi ja palkitsee kymmenen palvelusvuoden jälkeen ylimääräisillä palkallisilla vapaapäivillä pitkään palvelushteessa olleet (ks. luku 10).

Taulukko 3. Henkilöstön palvelusvuodet

HENKILÖSTÖN PALVELUSVUODET						
	2010	2011	2012	2013	muutos %	% -osuus
Alle 1 vuosi	144	176	170	167	-1,8	12,2
1–5 vuotta	546	566	573	515	-10,1	37,8
6–10 vuotta	317	286	301	276	-8,3	20,2
11–15 vuotta	134	145	170	183	7,6	13,4
16–20 vuotta	110	81	82	71	-13,4	5,2
21–25 vuotta	94	104	99	88	-11,1	6,5
26–30 vuotta	46	42	46	36	-21,7	2,6
31–35 vuotta	17	25	24	25	4,2	1,8
36–40 vuotta	11	4	5	3	-40,0	0,2
41–45 vuotta	1	5	2	0	-100,0	0,0
YHTEENSÄ	1420	1434	1472	1364	-7,3	100,0

2.3 Työaika

Työntekijän työaikamuoto määräytyy sen mukaan, millaista tehtävää hän tekee. Suurin osa henkilöstöstä toimii ympärivuorokautisesti toimivissa asumispalveluyksiköissä, joissa noudatetaan jaksotyöaikaa. Toimistotyöaikaa noudattavat kuntayhtymän sisäisten palveluiden ja hallintopalveluiden henkilöstö, yleistyöaikaa esimiehet, työ- ja päivätoimintapalveluiden ja erityispalveluiden ohjaushenkilöstö. 37 viikkotunnin työaikaa noudattavat psykologit ja sosiaalityöntekijät. Kuntayhtymän toimitusjohtaja ja vastuualuejohtajat eivät kuulu työaikalainsäädännön piiriin.

Taulukko 4. Henkilöstön määrä työaikamuodoittain

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TYÖAIKAMUODOITTAIN						
	2010	2011	2012	2013	muutos %	% -osuus
Toimistotyöaika	52	47	47	42	-10,6	3,1
Yleistyöaika	344	381	377	330	-12,5	24,2
Jaksotyöaika	987	979	1023	967	-5,5	70,9
37 h/viikko	15	15	13	13	0,0	1,0
Tuntityöntekijät	4	4	4	5	25,0	0,4
Opetustyöaika	8	0	0	0	-	0,0
Lääkärien työaika	2	2	2	1	-50,0	0,1
Ei työaikasäädöstä	8	6	6	6	0,0	0,4
YHTEENSÄ	1420	1434	1472	1364	-7,3	100,0

Tehtävän mukaisen työaikamuodon määrittämisen lisäksi työnantajan lakisääteinen tehtävä on suunnitella ja seurata työajan käyttöä. Tulevaisuudessa on yhä suurempi tarve kehittää työaikaan liittyviä ratkaisuja niin, että työajan käyttö suunnitellaan asiakkaiden tarpeista käsin. Näin toimien vaikutetaan asiakkaiden saaman palvelun laatuun.

Henkilöstön hyvinvointiin vaikuttavat työaikojen joustavuus ja mahdollisuus vaikuttaa sekä työhön että työaikaan. Paikallinen sopimus pitkien työvuorojen käytöstä ja paikallinen sopimus hälytysrahan käytöstä ovat olleet voimassa vuodesta 2009 lähtien. Sopimukset koskevat jaksotyötä tekevää henkilöstöä.

Kertomusvuonna allekirjoitettiin paikallinen sopimus liukuvasta työajasta. Työntekijä voi sovittujen liukuma-aikojen rajoissa pääsääntöisesti itse määrätä päivittäisen säännöllisen työaikansa alkamis- ja päättymisajan, jollei lepotauoista tai välttämättömien tehtävien suorittamisesta muuta aiheudu.

Paikallista sopimusta työaikapankin käytöstä jatkettiin 31.8.2014 asti. Työaikapankin käyttö liittyy Henkilöstön sisäinen liikkuvuus -hankkeeseen, jota on kuvattu luvussa 6.2. Työaikapankki tarkoittaa työntekijän päätökseen perustuvaa työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamista, jossa työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää, yhdistää toisiinsa ja käyttää sovittua menettelyä käyttäen.

Tehtyjen ylitöiden tuntimäärä kasvoi 11,4 %.

2.4 Palvelussuhteiden määrä ja luonne

Taulukossa 5 on kuvattu palvelussuhteiden määrä ja luonne. 73,2 % henkilöstöstä on toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus oli 26,8 %. Vastaava luku vuonna 2012 oli 27 %. Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä väheni vuoden aikana 8,0 %. Määräaikaisten palvelussuhteiden määrän vähenemiseen on vaikuttanut tehostettu henkilöstösuunnittelu, jolloin pysyvään työvoiman tarpeeseen perustetaan toistaiseksi voimassa oleva tehtäviä.

Sosiaali- ja terveysalan yleinen työvoiman saatavuus, alan naisvaltaisuus, työn luonne sekä työaikojen joustot vaikuttavat siihen, että määräaikaisissa palvelussuhteissa työskenteleviä tarvitaan. Määräaikaiset työntekijät ovat tärkeässä asemassa, jos heidän kokemuksensa ja näkemyksensä osataan hyödyntää toiminnan arvioinnissa ja kehittämisessä. Muina määräaikaisten palvelussuhteiden määrän vaikuttavia tekijöitä ovat

taulukkoon 8 (ks. sivu 10) listatut lakisääteiset ja harkinnanvaraiset työ- ja virkavapaat, joista jälkimmäiset ovat esimerkkejä työaikojen joustoista.

Taulukko 5. Palvelussuhteiden määrä ja luonne

PALVELUSSUHTEIDEN MÄÄRÄ JA LUONNE						
	2010	2011	2012	2013	muutos %	% osuus
VAKINAISET	878	1033	1074	998	-7,1	73,2
kokoaikaiset	782	921	964	903	-6,3	66,2
osa-aikaiset	96	112	110	95	-13,6	7,0
MÄÄRÄAIKAISET	542	401	398	366	-8,0	26,8
kokoaikaiset	424	302	316	300	-5,1	22,0
osa-aikaiset	118	99	82	66	-19,5	4,8
YHTEENSÄ	1420	1434	1472	1364	-7,3	100,0
	2010	2011	2012	2013	muutos %	% osuus
kokoaikaiset	1206	1223	1280	1203	-6,0	88,2
osa-aikaiset	214	211	192	161	-16,1	11,8
YHTEENSÄ	1420	1434	1472	1364	-7,3	100,0

2.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Taulukossa 6 on kuvattu palvelussuhteen aloittaneiden ja lopettaneiden lukumäärät sekä lähtövaihtuvuusprosentti. Kertomusvuonna palvelussuhteen lopettaneita oli yhteensä 86, josta koko henkilöstömäärään (1364) suhteutettuna saadaan lähtövaihtuvuudeksi 6,3 %. Henkilöstön lähtövaihtuvuus lisääntyi vuoteen 2012 verrattuna. Kokonaislähtövaihtuvuus, jossa on otettu huomioon eläkkeelle siirtyneet, oli 7,1 %.

Taulukko 6. Henkilöstön vaihtuvuus

HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS					
	2010	2011	2012	2013	muutos %
Aloittaneet	227	221	182	191	4,9
Lopettaneet	150	115	63	86	36,5
Lähtövaihtuvuus %	10,6	8,0	4,3	6,3	47,3

luvut eivät sisällä eläkkeelle siirtyneitä tai henkilöstösiirtoja kunnille

Irtisanoutumisten syitä kartoitetaan työntekijän ja esimiehen välisessä lähtökeskustelussa ja työntekijän antamassa kirjallisessa palautteessa. Palautteista saadaan tietoa siitä, miten olemme onnistuneet työssämme ja mitä meidän tulisi lähtijän mielestä kehittää. Kertomusvuonna palautettiin 28 lähtöhaastattelulomaketta. Lähtijöiden mukaan työ kuntayhtymässä on ollut haastavaa, monipuolista, motivoivaa, itsenäistä ja työyhteisöt hyvin toimivia ja hyvähenkisiä. Työ on tarjonnut myös hyvät mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen ja työajat ovat olleet joustavia. Työ asiakkaiden kanssa on koettu palkitsevaksi. Irtisanoutumiseen syiksi kerrottiin vuorotyö, työn fyysinen raskaus, työn sisältöön ja määrään liittyvät ongelmat, pitkät työ- ja virantoi- mitusmatkat ja uusien haasteiden saaminen.

1.1.2014 yhteensä 22 työntekijää siirtyi Hattulan kunnan palvelukseen, kun Hattula siirsi asumisen ja työ- ja päivätoiminnan omaksi toiminnakseen. Tämä luku ei ole mukana henkilöstön vaihtuvuuden laskennassa..

2.6 Eläketapahtumat

Eläketapahtumissa selvillä oleminen, varautuminen tuleviin eläketapahtumiin sekä työuria pidentävien ratkaisujen hakeminen on koko yhteiskunnan haaste.

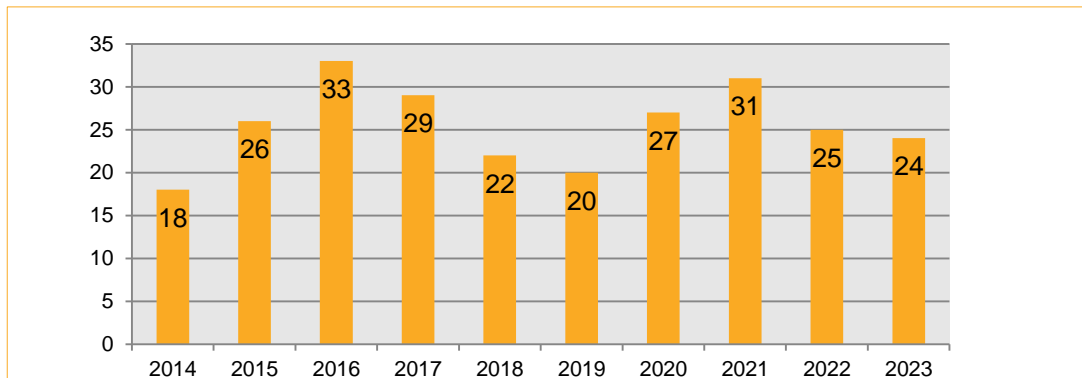
Kaikki eläkemuodot huomioon ottaen, keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä vuonna 2013 oli 57,3 vuotta, vanhuuseläkkeiden osalta 63,4 vuotta. Vuoden 2013 aikana alkoi yhteensä 44 uutta eläkettä (taulukko 7).

Taulukko 7. 2010 - 2013 aikana alkaneet uudet eläkepää tökset

VUODEN AIKANA ALKANEET UUDET ELÄKKEET				
	2010	2011	2012	2013
Työkyvyttömyyseläke	6	8	3	6
Osatyökyvyttömyyseläke		7	2	2
Yksilöllinen varhaiseläke (YVE)				
Kuntoutustuki	11	10	10	13
Työttömyyseläke	1		3	
Varhennettu vanhuuseläke				
Osa-aikaeläke	3	7	6	3
Vanhuuseläke	14	17	21	20
Perhe-eläke / taloudellinen tuki		2		
YHTEENSÄ	35	51	45	44

Kuntayhtymässä on käytössä Varhaisen tuen toimintamalli, jonka yhtenä tavoitteena on ennakoiva työkyvyn varmistaminen ja työhön paluun suunnitelmallinen varmistaminen pitkän sairauspoissaolon jälkeen, niin että ennenaikaisilta eläkeratkaisuilta vältytään. Varhaisen tuen ja työhön paluun tukea on kuvattu luvussa 7.2.2.

Kuntien eläkevakuutuksen ennakoilmoituksen perusteella vuosien 2014 – 2023 aikana kuntayhtymästä siirtyy vanhuuseläkkeelle 255 henkilöä.



Kuva 2. Ennakoilmoitus vanhuuseläkkeistä 2014 – 2023

2.7 Poissaolot

Taulukkoon 8 on ryhmitelty poissaolot pääluokittain ja poissaolopäivien määrät kalenteripäivinä. Henkilöstömäärään suhteutettu työstä poissaolojen määrä väheni kertomusvuonna. Kaikki poissaolot vähenivät yhteensä 9,4 %. Henkilöstömäärään suhteutettuna poissaolot vähenivät 2,2 %. Poissaololukuja ei ole syytä tarkastella vain kuluina, joskin jokainen poissaolo ja siihen liittyvät järjestelyt vaikuttavat toimintaan ja talouteen. Koulutus tulee nähdä panostuksena osaamisen kehittämiseen ja organisaation tulevaisuuteen, perhevapaat lasten ja perheiden tukemiseen, opintovapaat työaikaisten joustoina ja myös organisaation tulevaisuuteen.

Taulukko 8. Poissaolot kalenteripäivinä

POISSAOLOT KALENTERIPÄIVINÄ					
	2010	2011	2012	2013	muutos %
Sairaus	30 160	28 942	31 400	26 236	-16,4
Tapaturma	2 275	1 374	1 531	1 512	-1,2
Ammattitauti	0	0	68	2	-97,1
Kuntoutus	2 193	3 564	4 279	3 954	-7,6
Perhevapaat	29 125	26 712	27 415	29 964	9,3
Vuorotteluvapaa	3 230	4 277	4 034	3 323	-17,6
Opintovapaa	2 856	5 394	5 432	5 393	-0,7
Oppisopimus, lähiopetusjakso	1 287	1 153	1 308	1 176	-10,1
Vuosiloma	50 451	49 874	51 586	47 753	-7,4
Säästövapaa	1 339	1 457	1 185	868	-26,8
Palvelusvuosivapaa	447	539	310	189	-39,0
Yksityisasiat	10 712	5 894	10 388	5 616	-45,9
Muut vapaat	135	116	258	192	-25,6
YHTEENSÄ	134 210	129 296	139 194	126 178	-9,4

Poissaolojen kokonaismäärään eivät sisälly kuntayhtymän sisäisen täydennyskoulutuksen koulutuspäivät, koska sisäiseen täydennyskoulutukseen osallistumisesta ei kirjata poissaoloa. Sisäisen täydennyskoulutuksen määrää on kuvattu luvussa 8.1. Poissaololuokka Muut vapaat sisältää luvattomat poissaolot, julkisesta tehtävän hoidosta aiheutuneet poissaolot sekä vapaapäivät merkkipäivien ja kertausharjoitusten johdosta ja vapaat KVTES V- luvun 12 § mukaan.

2.7.1 Perhevapaat ja tilapäiset hoitovapaat

Lakisääteisten perhevapaiden käyttö kalenteripäivinä on kuvattu taulukossa 9. Äkillisesti sairastuneen lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi työntekijällä on oikeus saada tilapäistä hoitovapaa enintään neljä työpäivää kerrallaan. Tilapäisen hoitovapaan käyttö vähentyi kertomusvuonna, kun perhevapaiden käyttö muuten lisääntyi 9,3 %.

Taulukko 9. Perhevapaat ja tilapäinen hoitovapaa kalenteripäivinä

PERHEVAPAAT JA TILAPÄINEN HOITOVAPAA					
	2010	2011	2012	2013	muutos %
Äitiysvapaa	5 497	5 276	6 391	6 901	8,0
Vanhempainvapaa, isyysloma	7 311	7 094	8 619	9 863	14,4
Hoitovapaa	14 899	13 241	11 247	12 282	9,2
Tilapäinen hoitovapaa	1 418	1 101	1 158	918	-20,7
YHTEENSÄ	29 125	26 712	27 415	29 964	9,3

2.7.2 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisiin poissaoloihin kuuluvat kaikki sairauksiin, työtapaturmiin ja ammattitauteihin liittyvät sairauspoissaolot. Terveysperusteisten poissaolojen määrän ja niistä aiheutuvien kustannusten lisääntyminen on vähentynyt edelliseen vuoteen nähden. Kuntayhtymän johtoryhmä on käsitellyt poissaolojen määrää ja syitä neljännesvuosittain ja tehnyt linjauksia toimenpiteiksi niiden vähentämiseksi. Terveysperusteisten poissaolojen määrä oli kertomusvuonna 27 750 kalenteripäivää. Terveysperusteisten poissaolojen määrä suhteutettuna henkilöstömäärään on vähentynyt 10,2 % vuodesta 2012 (taulukko 10). Työtapaturmista aiheutuneiden sairauspoissaolojen määrä (1512 päivää) on pysynyt samalla tasolla kuin vuonna 2012.

Taulukko 10. Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä

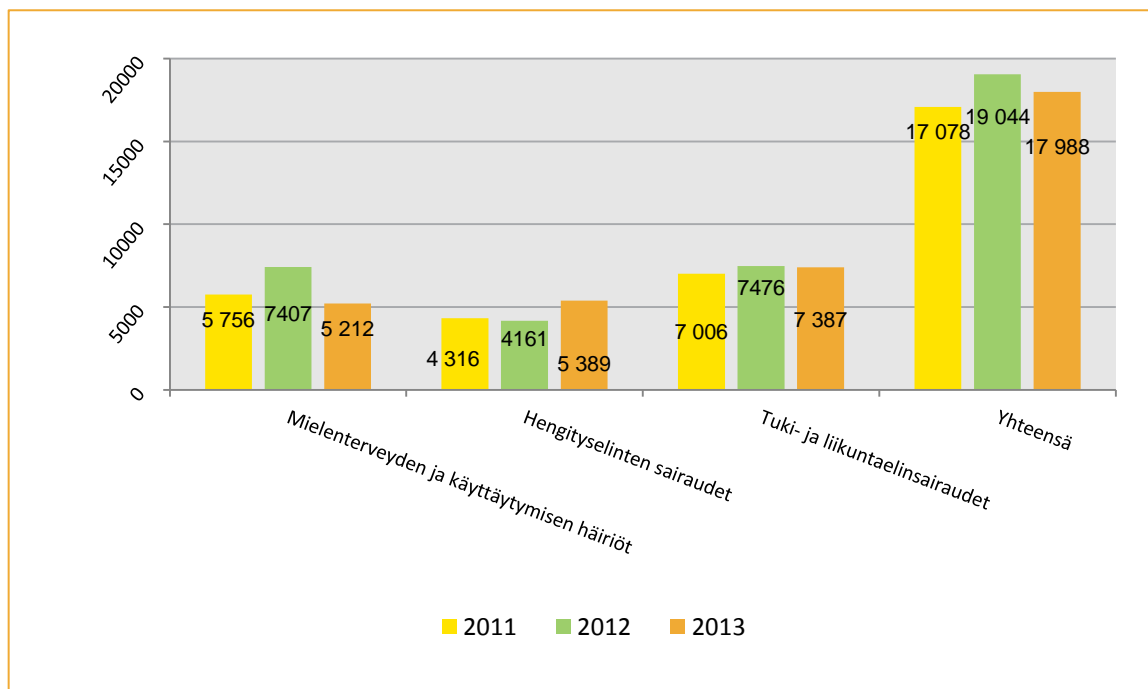
TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT					
	2010	2011	2012	2013	Muutos %
Sairauspoissaolo päivät	30 160	28 942	31 400	26 236	-16,4
Työtapaturma	2 275	1 374	1 531	1 512	-1,2
Ammattitauti	0	0	68	2	-97,1
Terveysperusteiset poissaolot	32 435	30 316	32 999	27 750	-15,9
Henkilöstömäärä	1420	1434	1472	1364	-7,3
Sairauspoissaolo päivät / henkilö	23	21	22	20	-10,2

Terveysperusteisten poissaolojen määrä on vähentynyt, mutta poissaolojen määrä on edelleen korkea verrattuna kunta-alan keskiarvoon. Kunta-alan työolobarometrin mukaan vuonna 2012 kunta-alan työpaikoilta oltiin pois oman sairauden takia keskimäärin 8,4 työpäivää. Sairauspoissaolojen määrän vähentämiseksi kuntayhtymässä toteutetaan strategiatasoista suunnitelmaa henkilöstön hyvinvoinnin kehittämiseen.

Yleisimmät sairauspoissaolojen diagnoosiryhmät olivat mielenterveyden ja käyttäytymishäiriöt (5212), hengityselinsairaudet (5389) ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet (7387). Mielenterveys ja käyttäytymishäiriöistä johtuvat poissaolot vähenivät 29,6 % vuoteen 2012 verrattuna. Hengityselinsairauksien määrä lisääntyi 29,5 %. Tuki- ja liikuntaelin sairauksista johtuvien poissaolojen määrä pysyi ennallaan. Tuki- ja liikuntaelinten kuormittumisen vähentämiseksi tehtiin toimipisteissä ergonomisia selvityksiä ja suunniteltiin kehittämistoimenpiteitä.

Kuntayhtymässä oli eniten 1 - 3 päivän poissaolojaksoja (2573 kpl). Toiseksi eniten oli 4 – 10 päivän poissaolojaksoja (994 kpl). Yli 30 päivän poissaolojaksoja oli toimintavuoden aikana 158 kappaletta.

Terveysperusteisten poissaolojen vähentämiseksi kuntayhtymässä on ollut käytössä vuodesta 2011 varhaisen tuen ja työhön paluun toimintamalli, jonka avulla esimies ja työntekijä voivat ennakoitua ja tilannekohtaisesti ottaa asiat puheeksi ja löytää ratkaisuja työkykyyn liittyviin ughiin.



Kuva 3. Yleisimmät sairauspoissaolojen diagnoosiryhmät ja kalenteripäivien määrät

3 Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset olivat 58,48 miljoonaa euroa, josta ostopalveluina tuotetun sijaisväilyksen osuus oli 2,16 miljoonaa euroa (41,01 henkilötyövuotta). Henkilöstökulut vähenivät 5,5 %. Suhteutettuna henkilöstömäärään henkilöstökulut työntekijää kohden kasvoivat 1,9 % (taulukko 11).

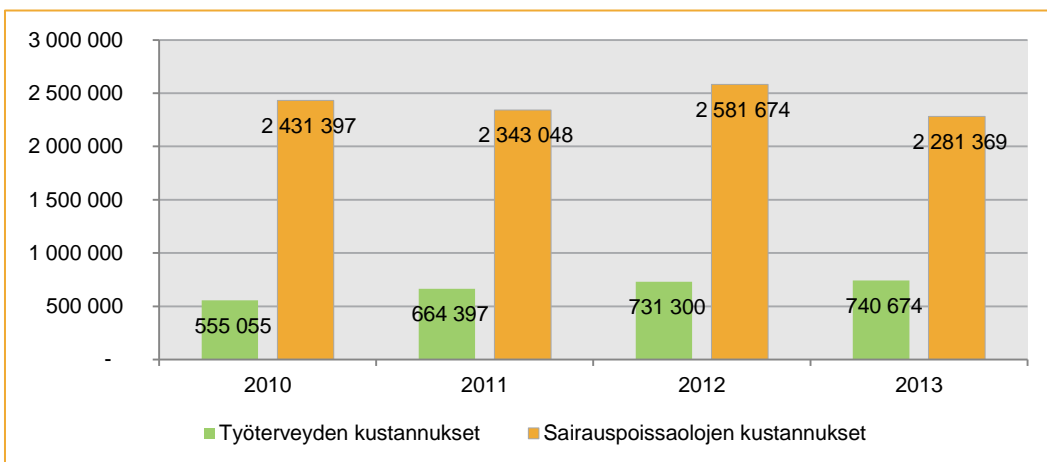
Taulukko 11. Henkilöstökulut vuosina 2010 - 2013

HENKILÖSTÖKULUT					
	2010	2011	2012	2013	muutos %
Henkilöstön määrä	1420	1434	1472	1364	-7,3
välittömät palkat	41 560 268	42 500 162	46 477 723	43 236 745	-7,0
henkilöstökulujen korjaukset	-978 395	-951 719	-1 108 861	-1 106 624	-0,2
KUEL-maksu	8 925 939	9 354 113	10 166 891	10 315 774	1,5
sosiaaliturvamaksu	868 057	879 311	966 583	861 099	-10,9
työttömyysvakuutusmaksu	1 236 046	1 362 380	1 473 192	1 374 102	-6,7
tapaturmavakuutusmaksu	316 126	151 950	395 288	632 647	60,0
koulutuskustannukset	215 885	260 373	253 779	263 560	3,9
työterveyshuolto	555 055	664 397	731 300	740 674	1,3
Ostopalvelut	2 835 506	2 575 112	2 519 929	2 163 638	-14,1
YHTEENSÄ	55 534 487	56 796 079	61 875 824	58 481 616	-5,5

Eläkemenoperusteiset kustannukset nousivat 1,5 prosenttia vuoteen 2012 verrattuna (148 883 €). Varhemaksut olivat 670 020 € (vuonna 2012 680 672 €). Palkkamenoperusteista eläkemaksua maksettiin vuonna 2013 16,45 prosenttiin mukaisesti, vastaava luku vuonna 2012 oli 16,35. Vuoden 2013 palkkamenoperusteiset eläkemaksut olivat 265 560 € vähemmän kuin vuonna 2012. Palkkamenoperustaisen maksun alaiset palkat olivat vuonna 2013 44 793 800 €, vuonna 2012 palkkasumma oli 46 775 000 €.

Sairauspoissaolojen välittömät kustannukset muodostuvat työterveystoiminnan kustannusten lisäksi sairauspoissaolojen palkkakustannuksista ja sijaiskustannuksista. Välilliset kustannukset ovat esimiestyön, sijais-hankinnan, työaikasuunnittelun ja tukipalveluiden sekä toiminnan laadun ja työhyvinvoinnin kustannuksia. Työnantajan osuus sairauspoissaolokustannuksista kasvaa, mitä enemmän on alle 9 päivän sairauspoissaoloja.

Työterveyshuollon kustannukset olivat 740 674 € ja sairauspoissaolojen palkkakustannukset työnantajamaksuineen olivat 2 281 369€ (kuva 4). Työterveyshuollon kustannus työntekijää kohden oli kertomusvuonna 543 € / työntekijä ja sairausajan palkkakustannus 1673 € / työntekijä.



Kuva 4. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset ja työterveyshuollon kustannukset

Ylityökorvauksia maksettiin 23 844 tunnilta (21.406 vuonna 2012) yhteensä 478 641 (361.650,71 € vuonna 2012). Ylitöiden tuntimäärä lisääntyi 11,4 %.

Henkilöstön täydennyskoulutusten kustannukset olivat kertomusvuonna 263 560 euroa, josta sisäisen täydennyskoulutuksen osuus oli 115 205 € ja ulkoiset 148 355 €. Koulutuskustannukset lisääntyivät edelliseen vuoteen verrattuna 3,9 %. Kokonaispalkkasummasta 0,61 % käytettiin henkilöstön täydennyskoulutukseen. Työntekijää kohden koulutuskulut olivat 193 €.

Alle 13 päivää kestävien määräaikaisten sijaisuuksien kustannukset sekä ostopalveluina hankittujen lyhytaikaisten sijaisuuksien kustannukset on kuvattu taulukossa 12. Etevan omat sijaiskustannukset ovat vähentyneet 2,5 %, ostopalveluiden kustannukset ovat vähentyneet 14,1 %. Yhteensä lyhytaikaisten määräaikaisten sijaisuuksien kustannukset ovat laskeneet 9,8 % vuoteen 2012 verrattuna.

Taulukko 12. Alle 13 päivää kestäneiden sijaisuuksien ja ostopalvelusijaisten kustannukset

LYHYTAIKAISTEN SIJAISUUKSIEN KUSTANNUKSET					
	2010	2011	2012	2013	muutos %
Etevan < 13 pv sijaisuudet €	1 655 750	1 126 150	1 479 069	1 442 448	-2,5 %
Seuturekry+Resina	2 835 506	2 575 112	2 519 929	2 163 638	-14,1 %
Yhteensä	4 491 256	3 701 262	3 998 998	3 606 086	-9,8 %

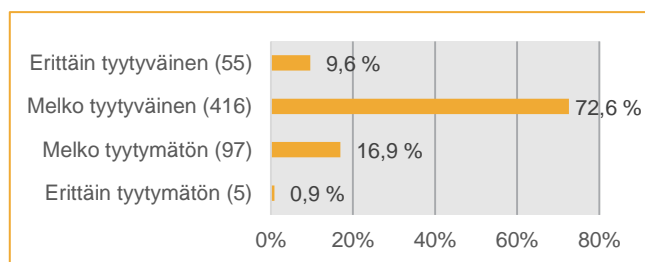
4 Henkilöstöohjelma 2014 – 2016

Kertomusvuonna päivitettiin henkilöstöohjelma vuosille 2014 – 2016 yhteistyössä Suomen Terveystalo Oy:n kanssa. Päivitys suoritettiin painottamalla sekä hyvinvoinnin strategisen johtamisen että tuottavuuden näkökulmia. Henkilöstöohjelmaan nostettiin kymmenen keskeistä aluetta, joita tullaan työstämään tulevana vuotena. Henkilöstöohjelman 2014 -2016 sisältöön vaikuttivat Etevan ensimmäisen henkilöstökyselyn tulokset, esimiesten käsitykset tehtävästään työhyvinvoinnin johtamisessa sekä olemassa oleva henkilöstöä ja toimintaa kuvaava tieto.

4.1 Henkilöstökyselyn tuloksia

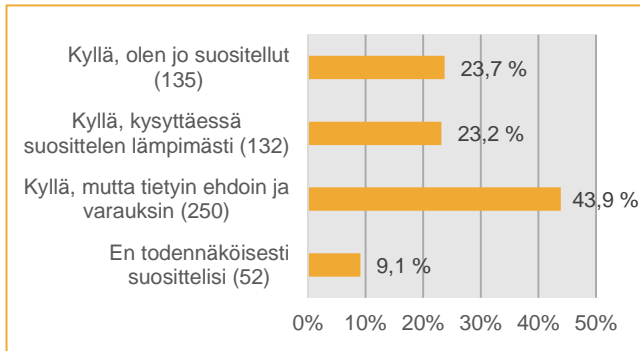
Etevan ensimmäisen henkilöstökyselyn vastausprosentti oli 44, eli jäi melko alhaiseksi. Kyselyn tuloksia käsiteltiin sekä kuntayhtymän tasolla että työyhteisöissä, joissa oman työyhteisön tuloksia verrattiin kuntayhtymän tulosten keskiarvolukuihin. Seuraava henkilöstökysely toteutetaan vuoden 2014 lopussa. Henkilöstökyselyn vaikuttavuus syntyy siitä, miten kyselyn tuloksia osataan hyödyntää toiminnan kehittämisessä.

Henkilöstökyselyn tulosten mukaan 82 % vastaajista ilmoitti olevansa erittäin tai melko tyytyväinen työpaikkaansa (kuva 5). 18 % vastaajista oli melko tai erittäin tyytymättömiä Etevaan työpaikkana.



Kuva 5. Kuinka tyytyväinen olet Etevaan työpaikkana

24 % vastaajista oli suosittelut Etevaa työpaikkana ystävilleen ja tuttavilleen (kuva 6). 67 % suosittelisi Etevaa työpaikkana joko lämpimästi tai tietyin ehdoin ja varauksin.



Kuva 6. Suosittelisitko Etevaa työpaikkana ystävillesi/tuttavillesi

Henkilöstökyselyn väittämät jaoteltiin seitsemään eri osa-alueeseen, jotka koostuivat 3 – 10 väittämstä (Taulukko 13). Asteikkona käytettiin arvoja 1 – 7, joista arvo 7 kuvaa parasta onnistumista. Parhaimman arvosanan (keskiarvo 6,0) sai osa-alue Oman toiminnan arviointi, jossa vastaaja arvioi omaa onnistumistaan työssään. Lähiesimiehen toiminnan arviointi onnistuneen hyvin (keskiarvo 5,4). Eniten kehitettävää henkilöstökyselyn mukaan oli Etevan johdon toiminnassa. Kehitettävää oli myös työnantajakuvassa sekä Etevan toimintatavoissa. Etevan toimintatavat osa-alue pitää sisällään väittämiä sisäisestä tiedottamisesta ja tiedonkulusta, toimintaohjeista, perheytyksestä sekä toiminnan laadusta.

Taulukko 13. Arviot Etevan onnistumisesta tehtävässään

HENKILÖSTÖKYSelyn OSA-ALUEIDEN ONNISTUMINEN	
	Keskiarvo
Työnantajakuva	4,4
Toimintatavat Etevassa	4,4
Etevan johdon toiminta	4,0
Työilmapiiri ja yhteishenki	5,1
Lähiesimiehen toiminta	5,4
Omat työtehtävät	5,3
Oman toiminnan arviointi	6,0

4.2 Esimiesten näkemyksiä tehtävästään työhyvinvoinnin johtamisessa

Osana työhyvinvoinnin strategisen johtamisen hanketta, esimiestehtävissä toimivia pyydettiin vastaamaan strukturoituun kyselyyn, jolla kartoitettiin heidän näkemyksiään tehtävästään työhyvinvoinnin johtamisen eri osa-alueilla. Esimiehet arvioivat työhyvinvoinnin johtamisen eri osa-alueiden tärkeyttä, tavoitteiden konkreettisuutta ja esimiestehtävän määrittelyn selkeyttä. Lisäksi pyydettiin arvioimaan omaa toimintaa ja mahdollisuuksia vaikuttaa työhyvinvoinnin johtamisessa sekä sitä, miten esimies käyttää Etevassa systemaattisesti kerättyä tietoa hyväkseen työhyvinvointiin liittyvien asioiden käsittelyssä. Kyselyn vastausprosentti oli 82.

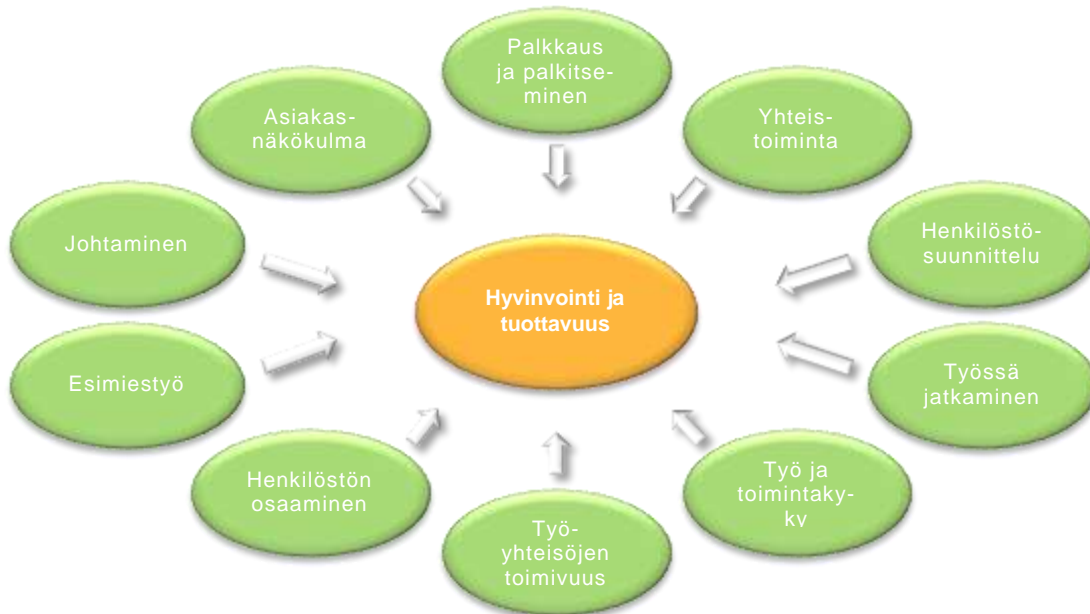
Tulosten mukaan esimiehet jakautuivat kahteen työhyvinvointia eri näkökulmasta tarkastelemaan ryhmään. Toinen ryhmä tarkasteli työhyvinvointia osaamisen ja johtamisen kautta, toinen työturvallisuuden ja terveyden kautta.

Tulokset osoittavat, että mitä konkreettisemmiksi työhyvinvoinnin tavoitteet määritettiin, sitä enemmän käytettiin mittareita esimiestyön kehittämisessä ja sitä paremmaksi arvioitiin oma kyvykkyys työhyvinvoinnin edistämisessä. Esimiesten roolin määrittämisessä ja vastuiden määrittämisessä työhyvinvoinnin eri prosesseissa on kehitettävää.

Henkilöstön työhyvinvointia kuvaavia tunnuslukuja oli käytetty melko paljon oman esimiestyön kehittämiseksi. Sairauspoissaolotilastoja oli järjestelmällisesti käyttänyt 55 % vastanneista. Vastaava luku tapaturmatilaston osalta oli 31 % ja uhka- ja väkivaltatilastojen osalta 47 %.

4.3 Henkilöstöohjelman painopistealueet

Henkilöstöohjelmaan 2014 -2016 on kirjattu kymmenen painopistealuetta, joiden yhteinen kehittäminen parantaa henkilöstön työhyvinvointia ja työn tuottavuutta. Jokaisen painopistealueen toimenpiteet, toteutuksen vastuutahot ja toteutumisen arviointi on kirjattuna.



Kuva 7. Henkilöstöohjelman 2014 - 2016 painopistealueet

Henkilöstöohjelman painopistealueiden tavoitteet:

1. Johtaminen on tasalaatuista ja valmentavaa
2. Esimiestyö on tasalaatuista ja valmentavaa
3. Osaamisen kehittäminen mahdollistaa työn sujuvuuden ja osallistavan kehittämisen
4. Työyhteisöjen toimivuutta edistää ammatillinen työote
5. Työn ja toimintakyvyn kehittäminen vähentää henkilöstön kuormittumista
6. Työssä jatkamisen edistäminen ehkäisee työkyvyttömyyttä
7. Henkilöstösuunnittelu on ennakoivaa, reagoivaa ja joustavaa
8. Yhteistoiminnassa tehdään hyvää yhteistyötä
9. Palkkaus ja palkitseminen ovat kannustavia
10. Asiakasnäkökulmasta toimintamme on palvelulupauksen mukaista

5 Etevan eHRM-järjestelmä

Eteva käynnisti henkilöstötietojärjestelmän uudistuksen vuonna 2010. Järjestelmän ylläpito ja kehitys on jatkuvaa.

Aiemmin henkilöstötyön toiminnot, kuten loma-esitykset, sairauslomailmoitukset ja uusien työsopimusten valmistelu tehtiin käsin lomakkeita täyttämällä. Esimiehet tekivät paljon esityksiä ja ilmoituksia työntekijöiden puolesta, käytännöt olivat epäyhtenäisiä.

HRM-järjestelmä on henkilöstöä, esimiehiä ja HR-yksikköä varten. Se tukee Etevan henkilöstöprosesseja ja tuottaa henkilöstötietoa koko palvelussuhteen ajan. Järjestelmä on muuttanut Etevan toimintatapoja niin, että virheet ovat vähentyneet ja henkilöstöprosessien läpimenoajat lyhentyneet.

HRM-järjestelmän käyttöönotto on toteutettu vaiheittain. Tämä on edesauttanut uusien toimintatapojen omaksumista, koska työntekijät saavat entistä enemmän tietoa omaan palvelussuhteeseensa liittyen ja toisaalta myös vastaavat itse sähköisten koulutuslomakkeiden tai poissaoloilmoitusten tekemisestä.

HRM-järjestelmän perustana toimii resurssirekisteri, jonne on kirjattu kaikki työ- ja virkasuhteet. Resurssirekisteri toimii pohjana rekrytointiesityksissä, hakuilmoitusten käsittelyssä sekä työsopimusprosessissa. Päälekkäiset palvelussuhteet ja sijaisuudet hallinnoidaan myös uuden järjestelmän avulla.

HRM-järjestelmän monipuoliset raportointiominaisuudet ovat muuttaneet Etevan henkilöstöjohtamisen toimintamahdollisuuksia sekä esimiesten että ylimmän johdon tasolla. Raportit mm. poissaoloista, resurssien täytöstä sekä osaamisesta tukevat henkilöstötiedon analysointia ja strategista henkilöstöjohtamista.

6 Henkilöstön saatavuus

Osaavan ja motivoituneen henkilöstön saatavuus tulee olemaan pitkäaikainen haaste kaikilla aloilla, eikä näyttäydy vähämerkityksisimpänä sosiaali- ja terveysalalla. Haaste ei koske pelkästään Eteva kuntayhtymää, eikä ole ratkaistavissa pelkästään rekrytointitoimenpiteillä tai rekrytointiosaamisella. Operatiivista rekrytointitoimintaa edeltävät strategisen suunnittelun velvoitteet olla tietoinen henkilöstön tilasta nyt ja tulevaisuudessa sekä suunnitelmat, joiden varassa henkilöstön saatavuuteen liittyvät riskit voidaan ennakoida ja hallita.

Kertomusvuonna valmisteltiin Rekrytointiohjelma vuosille 2014 – 2016. Ohjelmassa on myös kuntayhtymän virallinen rekrytointiohje. Rekrytointiohjelman tavoitteet pohjautuvat kuntayhtymän toimintasuunnitelmaan ja henkilöstöohjelmaan. Tavoitteena on, että Eteva on houkutteleva työ- ja opiskelupaikka, rekrytointiprosessi on toimiva, henkilöstösuunnittelu on ennakoivaa ja joustavaa ja henkilöstön osaaminen on vaatimusten tasolla.

6.1 Rekrytointi

Kuntayhtymässä tehdään paljon työtä osaavan ja motivoituneen henkilöstön saatavuuden varmistamiseksi.

Oppilaitosyhteistyö on osa ennakoivaa rekrytointia. Eteva oli mukana oppilaitosten järjestämissä rekrytointitapahtumissa, kuten myös työ- ja elinkeinotoimistojen tilaisuuksissa. Työpaikkailmoitukset julkaistiin kuntayhtymän intrassa, virallisella ilmoitustaululla, kotisivuilla www.eteva.fi, työ- ja elinkeinotoimiston verkkopalvelussa www.mol.fi, sanomalehdissä, kunta-alan rekrytointisivustolla www.kuntarekry.fi sekä ura- ja rekrytointisivustoilla www.jobstep.net ja www.uranus.fi.

Kertomusvuonna julkaistiin yhteensä 206 hakuilmoitusta. Haettavana oli yhteensä 266 tehtävää. Toistaiseksi voimassa oleviin tehtäviin lähetettiin keskimäärin 5,7 hakemusta (6,3 vuonna 2012).

Opiskelijoiden merkitys henkilöstön saatavuuteen on merkittävä. Etevassa käynnistyi kertomusvuonna tutkintotavoitteinen rekrykoulutus, jonka tavoitteena on varmistaa työvoiman saatavuutta. Opiskelijoista Etevassa on tarkemmin luvussa 8.3.

Taulukko 14. Avoimet työpaikat ja saapuneet hakemukset

AVOIMET TYÖPAIKAT JA SAAPUNEET HAKEMUKSET				
	2011	2012	2013	muutos %
AVOIMET TYÖPAIKAT				
vakituiset	292	219	194	-11,4
määräaikaiset	72	66	72	9,1
yhteensä	364	285	266	-6,7
HAKUILMOITUSTEN MÄÄRÄ				
vakituiset	185	151	145	-4,0
määräaikaiset	65	58	61	5,2
yhteensä	250	209	206	-1,4
SAAPUNEET HAKEMUKSET				
vakituiset: hakemuksia / hakuilmoitus	5,1	6,3	5,7	-9,8

6.2 Henkilöstön sisäinen liikkuvuus -hanke

Vuonna 2012 käynnistettiin hanke henkilöstön sisäisen liikkuvuuden tehostamiseksi. Henkilöstön sisäinen liikkuvuus -hankkeen tavoitteena on varmistaa asiakastyön eheys ja palvelun laatu, kehittää henkilöstön osaamista ja osaamisen hyödyntämistä sekä henkilöstökustannusten seurantaa ja hallintaa. Hankkeessa kehitetään henkilöstön sisäisen liikkuvuuden ja henkilöstöresurssin joustavan käytön menettelytapoja koko Etevan alueella.

Henkilöstön sisäinen liikkuvuus ja henkilöstöresurssin joustava käyttö edellyttävät yhteistä näkemystä siitä, että työ Etevassa on yhteistä. Päivittäisestä henkilöstösuunnittelusta tulee esimiesten työväline, jossa hyvä yhteistyö lähialueen esimiesten kanssa toteutuu viestintävälineitä käyttämällä. Työntekijöille muutos tarkoittaa mahdollisuutta kehittää osaamistaan ja perehtyä Etevan sisällä erilaisiin toimintoihin.

6.3 Sijaishankinta

Sijaishankinta Etevan ulkopuolelta oli kertomusvuonna ulkoistettu kahdelle toimijalle, osassa toimintayksiköissä sijaishankinnasta vastasi esimies. Tavoitteena on ulkoistetun sijaishankinnan laajentaminen koko kuntayhtymän alueelle ja työnantajavastuun sisällyttäminen sopimus Kumppanille. Työjohtovelvoite on yksiköiden esimiehillä.

Ostopalveluna tuotetun sijaishankinnan tavoitteena on

- Esimiesten työn helpottaminen sijaishankinnan osalta.
- Sijaishankinnan toimintamallin yhtenäistäminen, systematisointi ja hallinta.
- Sijaishankinnan kustannustehokkuuden lisääminen.
- Sijaisten saatavuuden varmistaminen.
- Määräaikaisen työvoiman seurannan kehittäminen.
- Olemassa olevan osaamisen hyödyntäminen.

Kertomusvuoden lopussa sopimus Resina henkilöstöpalveluiden kanssa päättyi, joulukuusta 2013 alkaen Etevan sijaishankinta on keskitetty Seuturekry Oy:lle. Seuturekry Oy:n palveluja käyttävät Etevan toimintayksiköt Kanta- ja Päijät-Hämeessä sekä syksystä 2013 alkaen Keski-Uudenmaan toimintayksiköt. Keväällä 2014 Seuturekryn sijaispalvelu laajentuu pääkaupunkiseudulle.

Etevan oma sijaishankinta (lyhyiden alle 13 päivän sijaisuuksien määrä) henkilötyövuosissa väheni 5,1 % vuodesta 2012 (taulukko 15). Seuturekrystä ja Resinasta tilatun sijaistyövoiman määrä henkilötyövuosina on vähentynyt 19 %, mitä osittain selittää viiden toimintayksikön siirtyminen Lahden kaupungille. Sijaisten tarpeen vähenemiseen on vaikuttanut myös henkilöstön sisäisen liikkuvuuden lisääntyminen, tavoitteellinen sijaisten käytön vähentäminen sekä kuntayhtymän sairauspoissaolojen määrän vähentyminen.

Taulukko 15. Alle 13 päivää kestäneet sijaisuudet ja ostopalveluhankinnat henkilötyövuosissa

LYHYTAIKAISET SIJAIUUDET HTV					
	2010	2011	2012	2013	muutos %
Etevan < 13 pv sijaisuudet HTV	66,97	59,82	34,26	32,52	-5,1 %
Seuturekry+ Resina HTV	57,30	55,05	50,63	41,01	-19,0 %
Yhteensä HTV	124,27	114,87	84,89	73,53	-13,4 %

7 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi -käsitteeseen sisältyvät kaikki ne työnantajan toiminnot, joilla varmistetaan henkilöstön työkyky, työmotivaatio ja työn tavoitteiden toteuttaminen. Työhyvinvoinnin edistämiseksi on vaikutusta toiminnan tuottavuuteen.

Työsuojelun ja riskienhallinnan tavoitteena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitautteja ja muita työstä tai työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Työsuojelu on kaik-

kialla Etevässä tehtävää konkreettista, suunniteltua ja sovitulla tavalla tehtävää arjen työtä, jotta toimintaa voidaan ohjata, suunnitella ja kehittää. Työsuojelu haastaa ja velvoittaa jokaista.

7.1 Työsuojelu

Vuoden 2013 aikana keskeistä työsuojeluorganisaation toiminnassa olivat työpaikkakohtaiset työsuojelun ja työhyvinvoinnin turvaamiseen ja kehittämiseen liittyvät toimenpiteet. Kertomusvuoden aikana luotiin yhteistyön rakenteet ja toimintamallit työterveyspalveluiden tuottajan, Suomen Terveystalo Oy:n, kanssa.

Henkilöstö- ja asiakasturvallisuus on otettu huomioon pelastussuunnitelmissa, ohjeissa, YKS-toimintasuunnitelmissa sekä henkilöstölle järjestettävissä turvallisuuskoulutuksissa. Asiakasturvallisuudesta vastaa palvelutoiminnan henkilöstö. Sosiaali- ja kiinteistötekniikka on oleellinen osa henkilöstö- ja asiakasturvallisuutta.

Työyhteisön kehittämiseksi Etevässä otettiin käyttöön Hyvä käytös – ohje.

Työsuojeluorganisaation toimintaa kuvaa osaltaan se, miten paljon henkilöstö on käyttänyt avukseen työsuojeluhenkilöstön asiantuntemusta. Merkittävimmät syyt asiantuntijatuon tarpeeseen olivat työn kuormittavuus; työyhteisöstä ja johtamisesta aiheutuneet kysymykset ja työväkivalta. Yhteydenottojen syyt työsuojeluvaltuutettuihin ja riskienhallintayksikön henkilökuntaan olivat samansuuntaisia kuin työturvallisuusriskien arvioinnin tulokset (ks. luku 7.1.1).

Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön vaali toimikaudeksi 2014 - 2017 järjestettiin sähköisesti. Vaaleilla valittiin työntekijöille yksi päätoiminen valtuutettu ja hänelle kaksi varavaltuutettua. Toimihenkilöille valittiin yksi valtuutettu ja hänelle kaksi varavaltuutettua

7.1.1 Riskienhallinta

Työsuojelun toimintaohjelman tavoitteen mukaisesti kuntayhtymässä toteutettiin toimintayksiköiden työturvallisuusriskien arviointi. Koko kuntayhtymän toimintayksiköitä koskevaan työturvallisuusriskien arviointiin osallistui 81 yksikköä, mukaan lukien Uudenmaan Vammaispalvelut Oy.

Taulukko 16. Etevan toimintayksiköiden työturvallisuusriskien arvioinnin tulos 2013

TYÖTURVALLISUUDEN RISKIENARVIOINNIN TULOS			
	1.	2.	3.
Asumispalvelut	Työkuormitus	Melu	Lattiat, kulkutiet ja portaat
Työ- ja päivätoimintapalvelut	Työkuormitus	Työliikenne	Melu
Erytispalvelut	Työkuormitus	Työn muu fyysinen kuormitus	Lattiat, kulkutiet ja portaat
Sisäiset palvelut ja hallintopalvelut	Työkuormitus	Näyttöpäätetyö	Työergonomia

Taulukossa 16 on esitetty työturvallisuusriskien arviointien tulokset. Suurin riski on kuvattu taulukossa numerolla 1. ja kolmanneksi suurin numerolla 3. Toimintayksiköiden merkittävimmiksi riskeiksi arvioitiin työväkivallan uhan lisäksi työn kuormittavuus, mikä kattaa niin henkisen kuin fyysisenkin kuormittumisen, asiakastyöstä syntyvä melu ja liukkaista latioista, kulkuteistä sekä portaista aiheutuvat vaaratekijät.

Riskienarvioinnin tulosten mukaisten riskienhallintasuunnitelmien valmistelu ja toteutus sekä toiminnan seuranta ja analysointi jatkuvat vuonna 2014.

7.1.2 Työtapaturmat

Taulukossa 17 on kuvattu työtapaturmien lukumäärä ja vakuutusyhtiön kuntayhtymälle maksamat korvaukset. Työtapaturmiksi lasketaan sekä työssä, työmatkalla että työmatkaliikenteessä (työhön liittyvillä asiointimatkoilla) tapahtuneet vahingot. Suurin osa tapaturmista sattuu työssä. Vakuutusyhtiön ja Etevan välistä työtapaturmien käsittelyprosessin kehittämistä jatkettiin siirtymällä sähköiseen ilmoittamismenettelyyn. Ilmoi-

tuksen tekeminen sähköisenä lyhentää käsittelyaikaa ja helpottaa ilmoituksen tekemistä. Lisäksi käynnistettiin poikkeamailmoituskäytäntöjen, kuten työtaturma- ja läheltä piti-ilmoitusten kehittäminen.

Taulukko 17. Työtaturmat ja niiden korvaukset työnantajalle

TYÖTAPATURMAT JA NIIDEN KORVAUKSET TYÖNANTAJALLE								
	2010		2011		2012		2013	
	kpl	€	kpl	€	kpl	€	kpl	€
Työ	154	132 260	136	103 669	151	105 185	152	128 803
Työmatkaliikenne	1	418	0	0	0	0	0	0
Työmatka	19	47 926	29	39 113	28	48 681	13	20 372
YHTEENSÄ	174	180 604	166	142 832	179	153 866	165	149 175

Vakuutusyhtiölle tehtiin 165 tapaturmailmoitusta, joiden suurimpina aiheuttajina olivat työväkivalta, järkyttävä / poikkeava tilanne tai kaatuminen. Vahingoittumiset kohdistuivat pääosin raajoihin. Työtaturmat vähentyivät 7,8 % vuoteen 2012 verrattuna.

7.1.3 Sisäilman laatu

Vuonna 2013 tehtiin 9 sisäilman laatu-poikkeamailmoitusta, joiden vaativissa määrittämisissä käytettiin ulkopuolisten asiantuntijoiden (VTT ja Polygon) ja työterveyden apua. Kuntayhtymässä toimii sisäilmatyöryhmä, joka käsittelee sisäilmanlaatuun liittyvät poikkeamaepäilyt. Sisäilman laadun seuranta ja hoitamista on kehitetty tehostamalla sisäilman laatu-poikkeamien käsittelyprosessia kiinteistöyhtiön ja työterveyden kanssa.

7.1.4 Uhka- ja väkivaltilanteet

Uhka- ja väkivaltilanteiden ennakoimista ja kohtaamista ohjataan työsuojelullisin ohjein, perehdytyksellä ja täydennuskoulutuksella. Uhka- ja työväkivaltilanteita seurataan systemaattisesti HRM:ssä, jotta voidaan ennakoida tilanteita hallitusti ja toteuttaa toimintaa turvallisesti. Kertomusvuonna uhka- ja väkivaltilanteiden ilmoittaminen on siirretty tilannekohtaisesta ilmoittamismenettelystä osaksi HRM-järjestelmää henkilökohtaiseksi ilmoittamismenettelyksi. Vuonna 2013 tehtiin 1797 uhka- ja työväkivaltailmoitusta (taulukko 18). Tehtyjen ilmoitusten määrä on 16,8 % vähemmän kuin vuonna 2012.

Työväkivaltaan kohdennettua riskienarvioinnin menettelyä on kehitetty siirtämällä se osaksi LähiTapiolan RiskiZef ohjelmaa sekä kehittämällä arvioinnin riskiväittämiä. Toimintayksiköihin tehdään kohdennettuja riskienarviointeja mm. lisääntyneiden työväkivaltailmoitusten perusteella.

Kohdennettuja riskienarviointeja tehtiin työturvallisuusriskien arvioinnin sekä työterveyden työpaikkaselvitysten pohjalta. Suomen Terveystalo Oy:n kanssa yhteistyössä kehitetään työväkivaltaan suunnattuja työterveydestarkastuksia sekä jälki- ja kriisihoitoa. Kertomusvuonna perustettiin kriisitukiryhmä vastaamaan työ- ja päivätoimintapalveluiden ja asumispalveluiden asiakasväkivallan aiheuttamiin haasteisiin.

Taulukko 18. Uhka- ja väkivaltailmoitukset vastuualueittain

UHKA- JA VÄKIVALTAILMOITUKSET VASTUUALUEITTAIN					
	2010	2011	2012	2013	Muutos %
Asumispalvelut		729	1117	1143	2,3
Työ- ja päivätoimintapalvelut		163	387	142	-63,3
Erityispalvelut		498	642	510	-20,6
Sisäiset palvelut ja hallintopalvelut		2	15	2	-86,7
Tieto puuttuu		363			-
YHTEENSÄ	1587	1755	2161	1797	-16,8

7.1.5 Viranomaistarkastukset

Etevassa mitattiin kertomusvuonna radonaltistukset Säteilyturvallisuukskeskuksen (STUKES) velvoittamana tammi - maaliskuun aikana usealla paikkakunnalla. Raja-arvon (400 Bq /m3) ylittäviä ja toimenpiteitä vaativia kohteita mittauksessa oli neljä kiinteistöä; ylitykset olivat vähäisiä. Korjaavat toimenpiteet on tehty kiinteistöyhtiön toimesta ja uusintamittaukset tehdään 2014.

Asiakasturvallisuuteen on kiinnitetty Etevassa erityistä huomiota, koska asiakkaiden heikentynyt toimintakyky voi aiheuttaa vaaratilanteita ja vaikeuttaa toimintaa hätä-tilanteessa. Työnantajalla on erityinen velvoite huolehtia asiakkaiden poistumisturvallisuudesta sekä velvoite laatia poistumisturvallisuusselvitykset yksiköittäin. Velvoite korostuu koko kuntayhtymän alueella palo- ja pelastusviranomaisten suorittamina palotarkastuksina toimintayksiköissä.

7.1.6 Työnohjaus

Kuntayhtymän tavoitteena on toimiva työyhteisö. Jokaisella työntekijällä tulisi olla selkeä käsitys organisaation perustehtävästä sekä omasta tehtävästään ja vastuistaan. Perustehtävän lisäksi toimivassa työyhteisössä huomioidaan psykososiaalinen työympäristö, mikä koostuu työntekoa edistävästä esimiestyötä ja työn mukaisesta organisoinnista, selkeistä töiden järjestelystä, yhteistyöstä, yhteisistä toimintatavoista ja toiminnan arvioinnista.

Työyhteisöille kohdennettujen työnohjauksien tavoitteena on lisätä työyhteisöjen toimivuutta, hakea ratkaisuja työyhteisöjen ristiriitoihin sekä vähentää psykososiaalista kuormittumista. Työnohjaus hankitaan ostopalvelusopimuksella ulkopuolisilta palvelujen tuottajilta. Vuonna 2013 palveluja tuotti 29 eri asiantuntija tai organisaatiota. Työnohjauksen kustannukset olivat 184 336 € ja ne kohdistuivat 61 yksikköön.

Taulukko 19. Työnohjaussopimukset ja -kustannukset

TYÖNOHJAUSSOPIMUKSET JA -KUSTANNUKSET					
	2010	2011	2012	2013	Muutos %
Yksiköt	72	82	80	61	-23,8 %
Kustannukset	203 452	270 032	264 335	184 336	-30,0 %

7.2 Työterveystoiminta

7.2.1 Työterveyspalvelut

Kertomusvuonna työterveyspalvelut keskitettiin Suomen Terveystalo Oy:lle. Etevan työterveystoiminnan uudistaminen ja suunnittelu toteutettiin yhteistyössä Suomen Terveystalo Oy:n kanssa siten, että sovittiin yhteistyön säännölliset, suunnitelmalliset ja tavoitteelliset toimintamallit. Eteva perehdytti kaikki Etevalle palveluja tuottavat Terveystalon työterveystiimit etevalaisiin käytäntöihin. Eteva edellytti, että Terveystalo tuottaa terveyspalvelut sovituissa aikarajoissa. Työterveystoiminnan sisäinen koordinointi siirtyi Terveystalon vastuulle, joka vähentää riskienhallintayksikön työtä työterveystoiminnan ohjauksen osalta.

Työterveys on yhteistyökumppani, joka tukee henkilöstön työkykyä ja työssä jatkamista. Toimintavuonna käynnistettiin työterveyden ja esimiesten välinen säännöllinen ja tavoitteellinen yhteistyö työhyvinvoinnin edistämiseksi. Kertomusvuonna valmistuneen Henkilöstöohjelma 2014 -2016 yhtenä painopistealueena on henkilöstön työn ja toimintakyvyn kehittäminen sekä työssä jatkamisen edistäminen.

7.2.2 Varhainen tuki, työhön paluun tuki

Kertomusvuoden aikana tehostettiin varhaisen tuen ja työhön paluun toimintamallin käyttöä sekä yhteistyötä työterveyden kanssa. Työterveysneuvotteluja järjestettiin työkyvyn selvittämiseksi ja työhön paluun edistämiseksi.

Työkyvyn arviointiin liittyvät selvitysprosessit ovat monivaiheisia ja pitkäkestoisia. Tehostetun tuen toimintamallin valmistelu vaativien työkykyseuravien tueksi on aloitettu, se valmistuu keväällä 2014. Eteva on jatkanut yhteistyötä Avire Oy:n kanssa vaativien työkykyseuravien osalta. Yhteistyön tavoitteena on selkiyttää ja nopeuttaa sairauksiin liittyviä selvitys- ja hoitoprosesseja työntekijän työkyvyn palauttamiseksi sekä työhön

paluun tukemiseksi. Terveydellisistä syistä jotkut työntekijät ovat vaihtaneet työtehtäviä kuntayhtymän sisällä. Yksi työntekijä pääsi uudelleen koulutukseen Kevan tukemana.

Kelan myöntämä osasairauspäiväraha tai työeläkeyhtiön työkokeilu tukivat pidempään työelämästä pois olleen työntekijän työhön paluuta. Osasairauspäivärahalla oli 23 henkilöä. Kevan rahoittamassa työkokeilussa oli 5 henkilöä yhteensä 479 kalenteripäivänä. 13 työntekijän, jotka saivat Kevan maksamaa kuntoutustukea, työstä poissaolosta kertyi poissaolopäiviä yhteensä 2922. Maksetut kuntoutustukimaksut vaikuttavat tuleviin varhemaksuihin. Pitkään työstä poissaolleet työntekijät ovat työterveyden seurannassa. Yksi työntekijä siirtyi osatyökyvyttömyyseläkkeelle ja seitsemän työntekijää työkyvyttömyyseläkkeelle.

7.2.3 Työpaikkaselvitykset

Työpaikkaselvitykset ovat lakisääteistä toimintaa ja niitä tehdään toimipisteisiin 3 – 5 vuoden välein. Työterveyspalvelutuottajan vaihdosprosessin aikana siirrettiin selvitysten tekemistä kunnes uusi palvelutuottaja oli tiedossa. Näin ollen työpaikkaselvitysten kustannukset olivat hyvin vähäiset vuosina 2011 ja 2012. Kertomusvuoden aikana käynnistettiin lakisääteisten selvitysten tekeminen ja siten selvitysten määrä ja niistä aiheutuneet kustannukset lisääntyivät. Työterveyshenkilöstön on oltava tietoisia työntekijöiden työstä, työolosuhteista ja työkykyyn vaikuttavista tekijöistä, jotta he voivat tehdä lain määrittämiä velvoitteita.

Etevan toimipisteiden työturvallisuusriskien arvioinnit valmistuivat keväällä 2013 ja niiden pohjalta sovitut paikalliset työterveyspalvelut toteuttivat perustyöpaikkaselvityksiä (12 kpl) Aluehallintoviraston määräämiin toimipisteisiin ja joihinkin uusiin toimipisteisiin. Suunnattuja työpaikkaselvityksiä tehtiin sisäilmahaittojen arvioimiseksi, työyhteisöjen ristiriitatilanteiden selvittämiseksi ja ergonomisen työskentelyn parantamiseksi. Toimintavuoden aikana valmisteltiin yhteinen toimintamalli työpaikkaselvitysten toteuttamisesta ja niiden toteutamisajataulu kolmelle vuodelle.

7.2.4 Kuntoutustoiminta

Kertomusvuonna 2013 toteutettiin neljä Kelan Aslak-kuntoutuskurssia; kaksi lyhytkestoista 12 vuorokautta ja kaksi pitkäkestoista 22 vuorokautta kestävästä kurssista. Kurssit oli suunnattu vammaistyötä tekeville ohjaajille ja hoitajille sekä lähiesimiehille. Kursseille osallistui 40 ohjaajaa ja 39 lähiesimiestä. Kuntoutuspäiviä oli 354, joista Eteva haki korvaukset Kelalta. Aslak-kurssit toteutettiin yhteistyössä Avire Oy:n kanssa.

Toimintavuoden aikana 12 etevalaista työntekijää osallistui omaehtoisesti Kelan järjestämään lääkinnälliseen kuntoutukseen. Näillä kuntoutujilla oli yhteensä 162 kuntoutuspäivää.

8 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen

Osaava ja motivoitunut henkilöstö sekä kyky ja halu uudistua ovat Etevan kriittisiä onnistumisalueita. Nämä edellyttävät kehityshakuista johtajuutta ja esimiesosaamista. Etevan strategisiin valintoihin vaikuttavat myös nykyiset vammaispoliittiset painotukset, joissa ihmis- ja perusoikeuskysymykset ovat nousseet voimakkaasti esille. Yksilöllinen tuen suunnittelu ja toteutus sekä yhteistyö vammaisen henkilön ja hänen lähipiirinsä kanssa korostuvat. Osaava henkilöstö osaltaan mahdollistaa Etevan tavoitteiden toteutumisen.

Osaaminen on tietojen ja taitojen monipuolista käyttöä ja soveltamista. Osaamisen tuntomerkkejä ovat ajattelun taidot, muutosten hahmottaminen, luovuus, oppimaan oppimisen taito, reflektointi, osaamisen jakaminen ja motivaatio. Osaamisesta kertoo myös kyky organisoida työtä, työskennellä ryhmässä, arvioida omaa toimintaa ja osaamista sekä kyky joustaa. Osaaminen on keskeinen työhyvinvoinnin osatekijä. Osaaminen on jaettu

- perusosaamiseen,
- kriittiseen osaamiseen ja
- tulevaisuudessa tarvittavaan osaamiseen

Etevan kriittinen osaaminen perustuu Etevan strategiaan. Kriittisen osaamisen kuvauksessa korostuu osaamisen ennakointi. Kriittinen, tai ydinosaaminen tarkoittaa ns. ydinkykyjä, jotka ovat kriittisiä asiakkaille ja takaavat palvelun laadun ja vaikuttavuuden.

Osaamisen johtamisen työvälineitä ovat strateginen henkilöstösuunnittelu, kehityskeskustelut, osaamiskartoitukset ja erilaiset osaamisen kehittämisen menetelmät. Keskeisimpinä menetelminä käytettiin perehdytys-

tä, täydennyskoulutusta, oppisopimuskoulutusta, työnohjausta ja mahdollisuutta työskennellä kehittämiss-hankkeissa.

Vammaispalvelujen valtakunnallinen Kaste-hanke, jossa kuntayhtymä toimii hallinnoijana ja yhden osahank-keen toteuttajana, päättyi 12/2013.

Osaamisen kehittämisessä oppilaitosyhteistyöllä on monitahoinen merkitys ja oppilaitosyhteistyötä tehdään erilaisin tavoin. Oppilaitosyhteistyötä jatkettiin harjoittelupaikkojen koordinoituna, täydennyskoulutusyhteis-työllä ja säännöllisillä tapaamisilla.

8.1 Täydennyskoulutus

Täydennyskoulutuksen suunnittelun ja toteutuksen perustana ovat Etevan strategiset tavoitteet. Täydennys-koulustarjonta perustuu organisaation perustehtävästä tunnistettavaan toiminnan kehittämistarpeeseen ja kykyyn ennakoida tulevaa osaamistarvetta. Tavoitteena on ylläpitää ja lisätä henkilöstön ammattitaitoa, osaamista ja työhyvinvointia.

Merkittävä osa ammatillisesta täydennyskoulutuksesta tähtää asiakkaiden ja henkilöstön turvallisuuteen ja henkilöstön työhyvinvointiin. Tällaisia koulutuksia ovat mm. paloturvallisuuskoulutus, turvallinen ajotapa – koulutus ja ensiapukoulutukset sekä Avekki-koulutukset.

Täydennyskoulutusta toteutettiin sekä Etevan järjestämänä sisäisenä täydennyskoulutuksena että henkilöstö osallistui myös muiden organisaatioiden järjestämiin ulkoisiin täydennyskoulutuksiin. Sisäistä täydennyskou-lutusta toteutettiin yhteistyössä Etevan asiantuntijoiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Täydennyskoulu-tustarpeet kartoitettiin esimiehille ja asiantuntijoille suunnatuilla kyselyillä. Koulutusmenetelmät valittiin tarkoi-tuksenmukaisesti palvelemaan mahdollisimman hyvin työntekijän perustehtävää ja palvelutuotantoa.

Taulukossa 20 on esitetty täydennyskoulutuksen osallistujamäärät ja koulutuspäivät. Sisäisiin täydennyskou-lutuksiin osallistuttiin vuoden aikana 1900 kertaa (1699 vuonna 2012), keskimäärin 1,4 kertaa / työntekijä. Osa koulutuksista on puolen päivän mittaisia, osa koostuu useammasta koulutuspäivästä. Sisäisen täydennys-koulutuksen koulutuspäiviä oli yhteensä 2800. Ulkoiseen täydennyskoulutukseen osallistuttiin vuonna 2013 yhteensä 550 kertaa. Täydennyskoulutuspäiviä toteutui 2,5 päivää työntekijää kohden.

Taulukko 20. Täydennyskoulutusten osallistujamäärät ja koulutuspäivät

TÄYDENNYSKOULUTUSTEN OSALLISTUJAMÄÄRÄT JA KOULUTUSPÄIVÄT				
	2010	2011	2012	2013
OSALLISTUJAT KOULUTUKSIIN				
Osallistujat	1125	1186	1699	1900
Koulutuskertaa / työntekijä	0,8	0,8	1,2	1,4
TÄYDENNYSKOULUTUSPÄIVÄT				
Sisäiset täydennyskoulutuspäivät	-	-	-	2800
Ulkoiset täydennyskoulutuspäivät	-	-	-	550
Yhteensä	-	-	-	3350
Koulutuspäivää / työntekijä	-	-	-	2,5

Kertomusvuonna mahdollistettiin Etevan ulkopuolisten henkilöiden osallistuminen Etevan sisäiseen täyden-nyskoulutukseen. Ulkopuolisia osallistujia oli yhteensä 68. Koulutuksen myyntitulot olivat yhteensä 1790 €.

Kertomusvuonna käynnistyi yhteistyössä Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen ja Åbo Akademin eri-tyispedagogiikan yksikön järjestämä alueellinen Neuro-kognitiivinen käyttäytymisanalyysikoulutus. Koulutus on tarkoitettu kuntoutus-, hoito- ja ohjaustyössä – toimiville. Koulutus toteutetaan 8, 22 ja 30 opintopisteen laajuisena monimuoto-opetuksena. Yhteensä koulutukseen osallistuu 43 henkilöä Etevasta ja ulkopuolisia osallistujia on 8.

Neuro-kognitiivinen käyttäytymisanalyysi on analyttinen, opetuksellinen kuntouttava toimintatapa, joka ra-kentuu oppimis-, neuro- ja kognitiivisen psykologian, erityisopetuksen sekä kokeellisen ja sovelletun käyttäy-tymistieteen tietoperustalle. Lisäksi siinä huomioidaan lääketieteellisen tietoperustan sekä käytännön hoito-, kuntoutus- ja terapiatyön mukanaan tuomat painotukset. NERO-koulutus integroi edellä mainitut tiedonalueet

johdonmukaiseksi ja käytännön opetus-, kuntoutus- ja terapiatyössä sovellettavaksi kokonaisuudeksi. Lähtökohtana käytettävässä tietorakenteessa ovat näyttöön perustuvat ja käypähoitosuosituksissa painotetut sisällöt sekä toimenpide-ehdotusten mahdollisimman hyvä sovellettavuus.

8.2 Esimiesten sisäinen täydennyskoulutus

Esimies- ja asiantuntijatehtävissä toimivien osaamisen kehittäminen on jatkuvaa ja systemaattista toimintaa, jonka tavoitteena on tukea esimiehiä ja asiantuntijoita johtamistehtävässä ja muutoksen hallinnassa. Esimiesten ja asiantuntijoiden koulutuksiin osallistuttiin yhteensä 420 kertaa.

Lahden ammattikorkeakoulun kanssa yhteistyönä toteutettu esimiesvalmennuksen ryhmä II valmistui. Kolmas ryhmä aloittaa tammikuussa 2014.

Esimiesten täydennyskoulutuksen painopistealueita vuonna 2013 olivat YKS-esimiesvalmennus, työajan hallinta, sekä työsuojelu ja turvallisuusvalmennus.

Yks-esimiesvalmennus on 5 päivän koulutuskokonaisuus, joka toteutetaan yhteistyössä Kehitysvammaliiton kanssa. Koulutuksen tavoitteena on antaa perustiedot yksilökeskeiseen lähestymistapaan, vahvistaa esimiesten osaamista yksilökeskeisen suunnittelun ja tuen johtamiseen, perehtyä yksilökeskeisen työyhteisön toimintamalliin, vahvistaa palautekeskusteluissa tarvittavaa osaamista ja tunnistaa ja hyödyntää yksilökeskeisen ajattelun ja tuen suunnittelun perusvälineitä työyhteisön johtamisessa.

Koulutuksen työskentelytavat ovat ratkaisukeskeisiä. Koulutus sisältää vuorovaikutteisuutta, ryhmätöitä, oman työn reflektointia erilaisia yksilökeskeisiä suunnittelun ja ajattelun välineitä hyödyntäen. Valmennus jatkuu vuonna 2014.

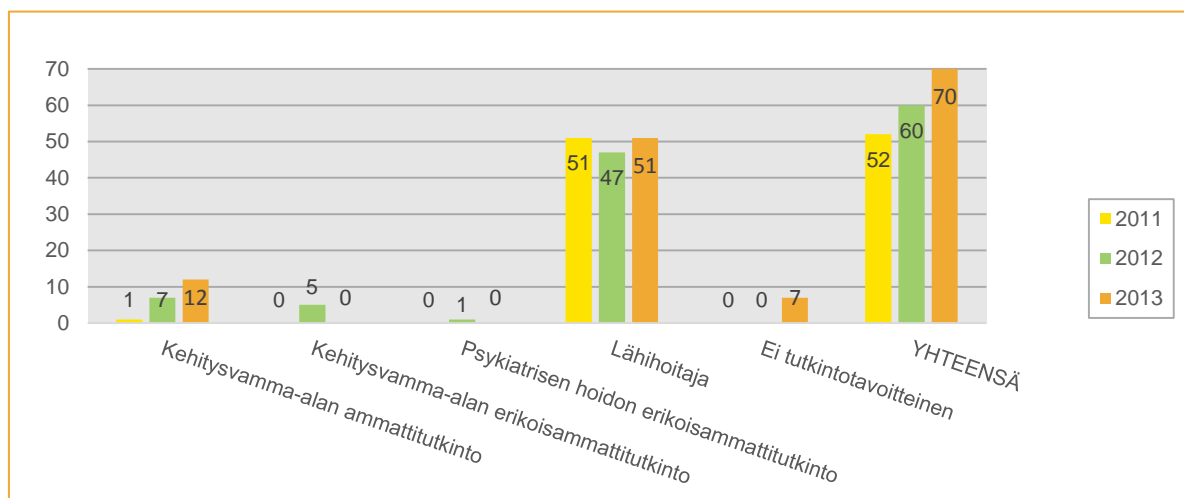
8.3 Opiskelijat Etevassa

8.3.1 Oppisopimusopiskelu

Oppisopimuskoulutus on toisen asteen ammatillista koulutusta, jossa pääpaino on työssä oppimisella. Oppisopimuskoulutus on yksi rekrytointimuoto, mutta myös hyvä lisäkoulutusmuoto henkilöstölle. Kuvassa 8 on kuvattu voimassa olevien oppisopimusten määrät tutkinnoittain.

Kertomusvuonna oppisopimusten määrä kasvoi edellisvuodesta 17 prosenttia. Uusia oppisopimuksia solmittiin yhteensä 44. Voimassa olevia oppisopimuksia oli 70 ja voimassa olleista oppisopimuksista kuntayhtymä sai koulutuskorvauksia yhteensä 49 750 €.

Etevassa käynnistyi tutkintotavoitteinen Rekry-koulutus yhteistyössä Keski-Uudenmaan Ely-keskuksen ja Seurakuntaopiston kanssa. Hankeen tavoitteena on työvoiman saatavuuden varmistaminen ja Etevan tunnettavuuden lisääminen. Rekry-koulutusryhmässä opiskelee yhteensä 12 henkilöä tavoitteena suorittaa lähihoitajan tutkinto.



Kuva 8. Oppisopimuskoulutuksen suorittajien määrät tutkinnoittain

Opiskelijoiden, esimiesten ja yhteistyökumppaneiden kokemukset Rekry-koulutuksen toteutuksesta ovat olleet erittäin positiivisia. Toinen Rekry-koulutusryhmä aloittaa maaliskuussa 2014. Rekry II – ryhmä toteutetaan yhteistyössä Uudenmaan Ely-keskuksen ja Amiedun kanssa. Opiskelijat sijoittuvat Länsi- ja Keski-Uudenmaan toimintayksiköihin.

8.3.2 Työssäoppiminen ja ohjattu harjoittelu

Opiskelijat ovat tulevaisuuden työntekijöitä, joihin Eteva haluaa tutustua jo heidän opiskeluaikanaan. Tästä syystä Eteva tarjoaa aktiivisesti harjoittelumahdollisuuksia Etevan eri yksiköissä ja teemme vammaisalaa tunnetuksi erilaisissa tapahtumissa.

Etevalla on toistaiseksi voimassa oleva yleissopimus työssäoppimisesta tai harjoittelusta 44 eri koulutusorganisaation kanssa. Vuonna 2013 työssäoppimis- ja harjoittelujaksot toteutui yhteensä 299.

Tässä työssä apunamme on toimiva oppilaitosyhteistyö. Eteva tarjoaa opiskelijoille monipuolisia työssäoppimis- ja harjoittelupaikkoja. Eteva kuntayhtymän johtoryhmä teki päätöksen ohjatun harjoittelun korvauksista luopumisesta. Eteva ei peri ohjatusta harjoittelusta harjoittelukorvauksia eikä ateriakorvauksia 1.1.2014 alkaen.

Paikkavarausprosessin tueksi otettiin käyttöön harjoittelujaksot ja -paikkojen koordinoitintiprosessin tueksi HRM-järjestelmän Harjoittelupaikat –moduuli.

Taulukko 21. Työssäoppimis- ja harjoittelujaksot vastuualueittain

TYÖSSÄOPPIMIS- JA HARJOITTELUJAKSOT VASTUUALUEITTAIN			
	2012	2013	Muutos %
Asumispalvelut	196	199	1,5 %
Työ- ja päivätoimintapalvelut	65	7	-89,2 %
Erytispalvelut	27	30	11,1 %
YHTEENSÄ	288	299	3,8 %

9 Yhteistoiminta

Välitön yhteistoiminta on tavoiteltavin ja luonnollisin yhteistoiminnan muoto. Välitön yhteistoiminta tarkoittaa päivittäistä työyhteisössä toteutuvaa esimiehen ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja keskustelua työn tekemisen tavoista tavoitteiden saavuttamiseksi sekä siinä esiin tulevien kysymysten ja ongelmien viipymättömää käsittelyä. Välitöntä yhteistoimintaa ovat mm. työpaikkakokoukset ja kehityskeskustelut, joilla on tärkeä osa työpaikkatason osallistumis- ja vaikuttamiskanavana sekä johtamisen välineenä.

Edustuksellisen yhteistoiminnan muotoja ovat luottamusmiesjärjestelmä, työsuojelun yhteistoiminta ja yhteistoimintaelin. Edustukselliseen yhteistoimintaan resursoitiin kuntayhtymän tavanomaista enemmän, jotta henkilöstön asiat ja henkilöstöön liittyvien asioiden käsittely saavat riittävästi ja oikea-aikaisesti tilaa.

Kuntayhtymän luottamusmiesjärjestelmä muodostuu sekä lakisääteisestä luottamusmiestoiminnasta että henkilöstöjaostosta. Henkilöstöä edustavilla järjestöillä on viisi pääluottamusmiestä. Luottamusmiehet nimeävät henkilöstön edustajan johtoryhmään. Pääluottamusmiehet toimivat henkilöstön edustajina työryhmissä, joissa käsitellään henkilöstöön liittyviä asioita.

Henkilöstöjaostoon kuuluvat pääluottamusmiehet, henkilöstöjohtaja ja palvelussuhdeasiantuntija. Henkilöstöjaosto valmistelee ja käsittelee työntekijöiden ja työnantajan välisiä, palvelussuhteen ehtoihin liittyviä sekä muita henkilöstöä koskevia asioita.

Henkilöstöjaostossa valmisteltiin tukipalvelutehtävien tehtäväkuvauksen ja työn vaatavuuden suunnitelmat ja paikalliset sopimukset työaikojen joustojen toteuttamiseksi. Henkilöstöjaosto ja työsuojelujaosto osallistuivat Lappeenrannan työmarkkinaseminaariin.

Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio muodostuu yhteistyötoimikunnan yhteydessä toimivasta työsuojelutoimikunnasta ja työsuojelujaostosta. Työsuojelujaosto toimii valmistelevana työryhmänä työsuojeluyhteis-

toimintaan liittyvissä asioissa, työsuojelun kehittämisessä ja yksiköistä tulleiden ajankohtaisten asioiden käsittelyssä. Kertomusvuonna työsuojelujäostoon kuuluivat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut ja työhyvinvointiasiantuntija.

Kuntayhtymän yhteistoimintaelin tarkoittaa yhteistyötoimikuntaa, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Kuntayhtymän yhteistyötoimikunta sisältää myös työsuojelutoimikunnan 3.4.2008 päivätyn Kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen, työturvallisuuslain ja työsuojelun valvontalain (21.1.2006/44) mukaisesti. Kertomusvuonna yhteistyötoimikuntaan kuului 15 jäsentä, joista 7 oli työnantajan ja 8 henkilöstön edustajia. Työnantajan edustajina olivat hallituksen edustaja, kuntayhtymän toimitusjohtaja, henkilöstöjohtaja, palvelujohtaja, riskienhallintapäällikkö ja työhyvinvointiasiantuntija. Henkilöstöä edustaneet järjestöt (JHL 2, JUKO 1, JYTY 1, KTN 1, SuPer 1 ja Tehy 1) nimesivät 7 edustajaa. Lisäksi henkilöstöä edustivat työsuojeluvälissä valitut työntekijöiden ja toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetut.

Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimi hallituksen puheenjohtaja Martti Syväniemi. Kertomusvuoden aikana yhteistyötoimikunta kokoontui viisi kertaa ja käsitteli 68 asiaa.

Kokouksissa käsiteltiin toiminta- ja tilinpäätöstietoja, työsuojelun toimintaohjelmaa, työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön valintaa, työturvallisuusriskien arviointia, strategisen hyvinvoinnin johtamisen mallintamista, Etevan palkkausjärjestelmää, tukipalvelujen työn vaatavuuden arviointia, sisäistä tarkastusta, Effica käytönvalvontaa, tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, vapaaehtoistyötä, oppisopimusohjetta, työaikapankin pilotointia, rekrytointiohjelmaa, kuntayhtymän talous ja toiminnan linjausta, Eteva on savuton työpaikka – ohjetta, työterveystoiminnan suunnitelmaa, paikallisia sopimuksia, talousseurantaa, taloussuunnitelmaa ja talousarviota ja muita valmistelussa olleita ohjeita, suunnitelmia ja seurantoja.

10 Henkilöstön palkitseminen ja muistaminen

Henkilöstön muistamisessa ja palkitsemisessa noudatettiin yhteistoiminnassa sovittuja menettelyjä.

Kuntaliiton kultainen ansiomerkki 40 vuoden palveluksesta myönnettiin pääluottamusmies / ohjaaja Jaakko Luhtalalle. Kuntaliiton kultainen ansiomerkki 30 vuoden palveluksesta myönnettiin ohjaaja Tuula Sirkiälle ja erikoisohjaaja Tuula Sarivaaralle. Kehitysvammaliiton timanttinen ansiomerkki 40 vuoden palveluksesta myönnettiin ohjaaja Riitta Hymanderille ja avustaja Anneli Saastamoiselle. Kehitysvammaliiton kultainen ansiomerkki 30 vuoden palveluksesta myönnettiin ohjaaja Merja Mantilalle, Eija Mikkolalle, Katriina Liljanmelle ja sosiaalityöntekijä Harry Yltävälle. Kehitysvammaliiton hopeinen ansiomerkki myönnettiin avustaja Eeva Leinolle.

Kuntayhtymässä pitkään palvelussuhteessa ollutta henkilöstöä muistetaan ja huomioidaan ylimääräisillä palkallisilla vapaapäivillä. Kuntayhtymässä 10 ja 15 palvelulleet huomioidaan kahdella vapaapäivällä. 20 ja 25 vuotta palvelulleet huomioidaan 5 vapaapäivällä ja 30, 35 ja 40 vuotta kuntayhtymässä palvelulleet huomioidaan 10 ylimääräisellä vapaapäivällä. Palvelusvuosivapailta palkittiin kertomusvuonna yhteensä 81 henkilöä ja palkallisia vapaapäiviä myönnettiin 273 päivää.

Kulttuuri- ja liikuntaseteleitä tilattiin 2021 viikkoa. Seteleiden hinta oli yhteensä 101 050 €, josta työnantajan maksama osuus oli yhteensä 80 840 €.

Suurimmalle osalle henkilöstöstä työpaikkaruokailu voitiin järjestää omalla työpaikalla. Lounassetelin käytömahdollisuus oli niillä työntekijöillä, joiden työhön kuuluu matkustamista eri paikkakunnille tai työpiste sijaitsee usean kilometrin päässä paikkakunnalla olevasta kuntayhtymän toimipisteestä. Lounassetelin nimelisarvo 1.1. – 31.12.2013 oli 8,00 €, josta työntekijä maksoi 6,00 €. Lounaseteleitä myytiin yhteensä 3040 kappaletta. Kustannuksia kuntayhtymälle kertyi 6 080 €.

Henkilöstöjuhla järjestettiin elokuussa. Ansiomerkkien saajien, pitkään kuntayhtymän palveluksessa olleiden, esimiesvalmennuksesta valmistuneiden ja työnantajan tuella opiskelunsa toteuttaneiden lisäksi vastuualueet kutsuivat juhlaan henkilöitä, jotka olivat erityisesti panostaneet työn ja työyhteisön kehittämiseen. Henkilöstöjuhlaan kutsuttiin 140 työntekijää.

11 Tasa-arvon tila Etevassa

Työnantajan tulee edistää suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti miesten ja naisten välistä tasa-arvon toteutumista työpaikoilla. Tasa-arvon edistäminen perustuu Tasa-arvolain (8.8.1986/609) työntäjille asettamiin edellytyksiin tasa-arvoisesta eli tasapuolisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta työpaikoilla. Kertomusvuonna Etevassa valmisteltiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2014 – 2015. Henkilöstökertomukseen kerätään tietoja tasa-arvon nykytilasta osaksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelman seuranta.

Etevan henkilöstöstä miesten osuus on 12,1 % (Vuonna 2012, 11,3 %) ja naisten osuus 87,9 prosenttia. Miesten osuus henkilöstöstä on noussut aiempaan vuoteen verrattuna. Sosiaalialan henkilöstö on naisvaltaista. Vuonna 2012 kunta-alan sosiaalipalveluissa työskentelevästä henkilöstöstä 5,3 prosenttia ja terveyspalveluissa 8,8 % oli miehiä (Lähde: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL). Etevassa työskentelee enemmän miehiä kuin sosiaalialalla keskimäärin. Miestyövoiman tarve on todettu joissakin toimintayksiköissä nykyistä suuremmaksi esimerkiksi turvallisuussyistä.

Miesten osuus henkilöstöstä on suurin sisäisissä palveluissa ja hallintopalveluissa, jossa miesten osuus oli 20,0 %. Erityispalveluissa miehiä on 18,4 %. Naisten osuus on suurin asumispalveluissa (89,8 %).

Taulukko 22. Henkilöstön määrä sukupuolittain

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄN SUKUPUOLIJAKAUMA					
	Yhteensä	Naiset	%	Miehet	%
Asumispalvelut	945	849	89,8	96	10,2
Työ- ja päivätoimintapalvelut	227	194	85,5	33	14,5
Erityispalvelut	147	120	81,6	27	18,4
Sisäiset palvelut ja hallintopalvelut	45	36	80,0	9	20,0
YHTEENSÄ	1 364	1 199	87,9	165	12,1

Henkilöstön keski-ikä oli Etevassa 42,0 vuotta. Naisten keski-ikä oli 42,2 vuotta, miesten 40,5 vuotta.

Taulukossa 23 on esillä sukupuolittain palvelussuhteiden määrä ja luonne. Etevan vakituisesta henkilöstöstä oli miehiä 10,1 % (vuonna 2012 9,7 %) ja määräaikaisesta 17,5 % (vuonna 2012 15,8 %). Naisten osuus on suurin osa-aikaista työtä tekevässä henkilöstössä 92,5 % (vuonna 2012 93,2 %).

Taulukko 23. Palvelussuhteiden määrä ja luonne sukupuolittain

PALVELUSSUHTEIDEN MÄÄRÄ JA LUONNE SUKUPUOLITTAIN					
	Yhteensä	Naiset	%	Miehet	%
VAKINAISET	998	897	89,9	101	10,1
kokoaikaiset	903	803	88,9	100	11,1
osa-aikaiset	95	94	98,9	1	1,1
MÄÄRÄAIKAISET	366	302	82,5	64	17,5
kokoaikaiset	300	247	82,3	53	17,7
osa-aikaiset	66	55	83,3	11	16,7
YHTEENSÄ	1364	1199	87,9	165	12,1
	Yhteensä	Naiset	%	Miehet	%
kokoaikaiset	1203	1050	87,3	153	12,7
osa-aikaiset	161	149	92,5	12	7,5
YHTEENSÄ	1364	1199	87,9	165	12,1

Naiset käyttivät kuntayhtymässä valtaosan perhevapaista ja tilapäisistä hoitovapaista (taulukko 24). Vanhempainvapaista (ml. isyyslomat) miehet ovat kertomusvuonna käyttäneet 2,0 % (2,4 % vuonna 2012). Sai-

rastuneen lapsen hoitamista ja hoidon järjestämistä varten käytetyistä tilapäisistä hoitovapaista miehet ovat käyttäneet 4,9 %.

Taulukko 24. Perhevapaat ja tilapäinen hoitovapaa kalenteripäivinä sukupuolittain

PERHEVAPAAT JA TILAPÄINEN HOITOVAPAA KALENTERIPÄIVINÄ SUKUPUOLITTAIN					
	2013	Naiset	% osuus	miehet	% osuus
Äitiysvapaa	6 901	6 901	100,0	0	0,0
Vanhempainvapaa, isyysloma	9 863	9 662	98,0	201	2,0
Hoitovapaa	12 282	12 221	99,5	61	0,5
Tilapäinen hoitovapaa	918	873	95,1	45	4,9
YHTEENSÄ	29 964	29 657	99,0	307	1,0

Taulukossa 25 on kuvattu kuntayhtymässä maksetut palkat sukupuolittain ja palkkaryhmittäin. Tehtäväkohtaisten palkkojen osalta naiset ansaitsevat 4,4 % vähemmän ja varsinaisten palkkojen osalta 3,6 % vähemmän kuin miehet.

Taulukko 25. Maksetut palkat sukupuolittain ja palkkaluokittain

MAKSETUT KUUKAUSIPALKAT SUKUPUOLITTAIN JA PALKKALUOKITTAIN					
	Henkilöstö- määrä	Tehtävä- kohtainen osa	Lisä- ja ylityöt	Erillislisät	Varsinainen palkka
Miehet	165	1941,24	56,43	372,43	2 432,45
Naiset	1199	1855,31	67,40	333,53	2344,96
Yhteensä	1364	1866,82	65,93	338,75	2356,68
Ero %		-4,4 %	19,4 %	-10,4 %	-3,6 %

Etevassa tehtävien kuvaukset on tehty ja työn vaativuuden arviointi on toteutettu. Tehtäväkohtaisten palkkojen harmonisointi on toteutettu välittömien palvelutehtävien osalta vuonna 2011 ja tukipalvelutehtävien osalta toteutetaan vuonna 2013. Palkkojen eroja selittävät osittain miesten ja naisten tehtävien ja työaikojen erot. Miehet tekevät naisia useammin pelkästään yötyötä ja naiset useammin osa-aikatyötä.

Luettelo taulukoista ja kuvista

Taulukko 1. Henkilöstön määrä	4
Taulukko 2. Henkilöstön ikäjakauma	4
Taulukko 3. Henkilöstön palvelusvuodet	5
Taulukko 4. Henkilöstön määrä työaikamuodittain	6
Taulukko 5. Palvelussuhteiden määrä ja luonne	7
Taulukko 6. Henkilöstön vaihtuvuus	7
Taulukko 7. 2010 - 2013 aikana alkaneet uudet eläkepäätökset	8
Taulukko 8. Poissaolot kalenteripäivinä	9
Taulukko 9. Perhevapaat ja tilapäinen hoitovapaa kalenteripäivinä	9
Taulukko 10. Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä	10
Taulukko 11. Henkilöstökulut vuosina 2010 - 2013	11
Taulukko 12. Alle 13 päivää kestäneiden sijaisuuksien ja ostopalvelusijaisten kustannukset	12
Taulukko 13. Arviot Etevan onnistumisesta tehtävässään	13
Taulukko 14. Avoimet työpaikat ja saapuneet hakemukset	15
Taulukko 15. Alle 13 päivää kestäneet sijaisuudet ja ostopalveluhankinnat henkilötyövuosissa	16
Taulukko 16. Etevan toimintayksiköiden työturvallisuusriskien arvioinnin tulos 2013	17
Taulukko 17. Työtapaturmat ja niiden korvaukset työnantajalle	18
Taulukko 18. Uhka- ja väkivaltailmoitukset vastuualueittain	18
Taulukko 19. Työnohjaussopimukset ja -kustannukset	19
Taulukko 20. Täydennyskoulutusten osallistujamäärät ja koulutuspäivät	21
Taulukko 21. Työssäoppimis- ja harjoittelujaksot vastuualueittain	23
Taulukko 22. Henkilöstön määrä sukupuolittain	25
Taulukko 23. Palvelussuhteiden määrä ja luonne sukupuolittain	25
Taulukko 24. Perhevapaat ja tilapäinen hoitovapaa kalenteripäivinä sukupuolittain	26
Taulukko 25. Maksetut palkat sukupuolittain ja palkkaluokittain	26

Luettelo kuvista

Kuva 1. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma	5
Kuva 2. Ennakoilmoitus vanhuuseläkkeistä 2014 – 2023	8
Kuva 3. Yleisimmät sairauspoissaolojen diagnosoiryhmät ja kalenteripäivien määrät	10
Kuva 4. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset ja työterveyshuollon kustannukset	11
Kuva 5. Kuinka tyytyväinen olet Etevaan työpaikkana	12
Kuva 6. Suositteisitko Etevaa työpaikkana ystävillesi/tuttavillesi	13
Kuva 7. Henkilöstöohjelman 2014 - 2016 painopistealueet	14
Kuva 8. Oppisopimuskoulutuksen suorittajien määrät tutkinnoittain	22



Eteva kuntayhtymä

PL 43 (Karhukuja 1)
04601 Mäntsälä

p. 020 692 100

info@eteva.fi
www.eteva.fi