
ETEVA

Henkilöstökertomus 2014

Eteva kuntayhtymä

Johtoryhmä 25.02.2015

Yhteistyötoimikunta 17.03.2015

Yhtymähallitus 26.03.2015 § 22 Pta-liite 15

Yhtymäkokous 28.05.2015 §

	Luettelot taulukoista ja kuvista.....	3
1	Johdannoksi	4
2	Henkilöstöohjelma 2014 – 2016	5
3	Henkilöstökysely 2014	6
4	Henkilöstövoimavarat	8
	4.1 Henkilöstö sopimusaloittain	9
	4.2 Henkilöstö palvelusvuosien mukaan	9
	4.3 Työaika	10
	4.4 Palvelussuhteiden määrä ja luonne.....	11
	4.5 Henkilöstön vaihtuvuus.....	11
	4.6 Eläketapahtumat.....	12
	4.7 Poissaolot	13
	4.7.1 Perhevapaat ja tilapäiset hoitovapaat.....	14
	4.7.2 Terveysperusteiset poissaolot	14
5	Henkilöstökustannusten kehitys	15
6	Henkilöstön saatavuus	18
	6.1 Rekrytointi	18
	6.2 Henkilöstön sisäinen liikkuvuus	19
	6.3 Sijaishankinta.....	19
7	Työhyvinvointi	20
	7.1 Työsuojelu.....	20
	7.1.1 Riskienhallinta.....	20
	7.1.2 Tapaturmien ja uhka- ja väkivaltatilanteiden ennakointi	21
	7.1.3 Sisäilman laatu	22
	7.1.4 Työnohjaus	22
	7.2 Työterveystoiminta.....	22
	7.2.1 Työterveyspalvelut.....	22
	7.2.2 Varhainen tuki, työhön paluun tuki	22
	7.2.3 Kuntoutustoiminta	23
	7.3 Harkinnanvaraiset henkilöstöedut	23
8	Osaamisen johtaminen ja kehittäminen	24
	8.1 Täydennyskoulutus	24
	8.2 Esimiesten sisäinen täydennyskoulutus	25
	8.3 Opiskelijat Etevassa.....	25
	8.3.1 Oppisopimusopiskelu.....	25
	8.3.2 Työssäoppiminen ja ohjattu harjoittelu	26
9	Yhteistoiminta	26
10	Tasa-arvon tila Etevassa	27

Luettelot taulukoista ja kuvista

Luettelo taulukoista

Taulukko 1 Henkilöstökyselyn tulokset: Arviot Etevan onnistumisesta tehtävässään	7
Taulukko 2 Henkilöstön määrä	8
Taulukko 3 Henkilötyövuodet vastuualueittain	8
Taulukko 4 Henkilöstön ikäjakauma	9
Taulukko 5 Henkilöstön palvelusvuodet	10
Taulukko 6 Henkilöstön määrä työaikaamudoittain	10
Taulukko 7 Palvelussuhteiden määrä ja luonne	11
Taulukko 8 Henkilöstön vaihtuvuus	11
Taulukko 9 2011 - 2014 aikana alkaneet uudet eläkkeet	12
Taulukko 10 Poissaolot kalenteripäivinä	13
Taulukko 11 Perhevapaat ja tilapäinen hoitovapaa kalenteripäivinä	14
Taulukko 12 Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä	14
Taulukko 13 Terveysperusteiset poissaolot jaksoittain	15
Taulukko 14 Henkilöstökustannukset vuosina 2011 - 2014	16
Taulukko 15 Kunnalliset eläkemaksut	16
Taulukko 16 Sisäisen ja ulkoisen täydennyskoulutuksen kustannukset	18
Taulukko 17 Alle 13 päivää kestäneiden sijaisuuksien ja ostopalvelusijaisten kustannukset	18
Taulukko 18 Avoimet työpaikat, hakuilmoitukset ja saapuneet hakemukset	19
Taulukko 19 Alle 13 päivää kestäneet sijaisuudet ja ostopalveluhankinnat henkilötyövuosissa	20
Taulukko 20. Työtaturmat luokittain	21
Taulukko 21 Työnohjaussopimukset ja -kustannukset	22
Taulukko 22 Kuntoutukset	23
Taulukko 23. Täydennyskoulutusten osallistujamäärät ja koulutuspäivät	25
Taulukko 24 Oppisopimukset tutkinnoittain	25
Taulukko 25. Henkilöstön määrä sukupuolittain	27
Taulukko 26. Palvelussuhteiden määrä ja luonne sukupuolittain	28
Taulukko 27. Perhevapaat ja tilapäinen hoitovapaa kalenteripäivinä sukupuolittain	28
Taulukko 28. Maksetut palkat sukupuolittain ja palkkaluokittain	28

Luettelo kuvista

Kuva 1 Henkilöstöohjelman 2014 - 2016 painopistealueet	5
Kuva 2 Henkilöstökyselyn tulokset: Kuinka tyytyväinen olet Etevaan työpaikkana?	6
Kuva 3 Henkilöstökyselyn tulokset: Suositteisitko Etevaa työpaikkana ystäville/tuttavillesi?	6
Kuva 4 Henkilöstökyselyn 10 onnistuneinta tekijää	7
Kuva 5 Henkilöstökyselyn 10 heikoiten onnistunutta tekijää	8
Kuva 6. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma	9
Kuva 7 Ennakoilmoitus vanhuuseläkkeistä 2015 – 2024	13
Kuva 8 Sairauspoissaolopäivien määrät yleisimmissä diagnoosiryhmissä	15
Kuva 9 Sairauspoissaolojen palkkakustannukset ja työterveyshuollon kustannukset	17

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. Keskeisimmät henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut on esitetty alla olevassa taulukossa.

Henkilöstökertomuksen tavoite on tietämyksenhallinnan lisääminen. Henkilöstön tilasta tulee olla selvillä ja henkilöstön tilan käsittelyyn tulee olla varustautunut. Tietämyksenhallintaan vaikuttavat henkilöstön mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua siten, että monimutkaiset ja monitulkintaiset asiat voidaan konkretisoida työksi. Etevan strategian 2014 - 2017 toimeenpanosuunnitelmassa konkretisointi on toteutettu. Parhaimmillaan strategian toimeenpano on niiden asioiden tekemistä, jotka ovat asiakkaiden parhaaksi.

Etevassa on panostettu jo useamman vuoden ajan esimiestyön, johtamisen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Vuonna 2014 yhtymähallitus hyväksyi henkilöstöohjelman vuosille 2014 - 2016. Henkilöstöohjelma kiteytyy kymmeneen painopistealueeseen, joiden yhteinen tavoite on työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittäminen.

Etevan talouden tasapainotusohjelma vuosille 2014 - 2016 sisältää myös henkilöstöä koskevia linjauksia ja henkilöstökustannuksiin vaikuttavia toimenpiteitä. Tasapainotusohjelman yhteinen toteuttaminen johti moniin positiivisiin tuloksiin, joita kuvataan tässä henkilöstökertomuksessa. Positiivisiin tuloksiin päästiin toimintoja ja työtapoja kehittämällä sekä joustavuudella.

Sairauspoissaolojen määrä työntekijää kohden vähentyi 5,6 %. Työ- ja työmatkatapaturmien määrä vähentyi 12 %. Henkilöstökysely vastanneista 82 % oli tyytyväisiä työpaikkaansa ja 89 % suosittelee Etevaa työpaikaksi. Myös hakijoiden määrä avointa työpaikkaa kohden on lisääntynyt edellisvuoteen verrattuna. Kertomusvuonna toteutettiin monia uudistuksia, joista merkittävin on palvelutoiminnan organisaatorakenteen muutos. Muutos mahdollistaa palvelupäällikön keskittymisen lähiesimiestyöhön, toiminnan kehittämiseen, asiakaslähtöisyyteen ja työhyvinvointiin. Aluepäällikön tehtävänä on varmistaa strategisten valintojen toteutuminen ja palvelujohtajan strateginen suunnittelu ja johtaminen

Vuoden lopussa toteutettiin Etevan toinen henkilöstökysely, jonka tulosten mukaan kehitys on ollut myönteistä. Työnohjauksipalveluiden kilpailutus päättyi vuoden lopussa. Työnohjauksien tavoitteena on lisätä työyhteisöjen toimivuutta, hakea ratkaisuja työyhteisöjen kysymyksiin ja vähentää psykososiaalista kuormittumista. Henkilöstöetuihin kuuluvat virikesetelit jaettiin ensimmäisen kerran sähköisinä virikekortteina. Täydennyskoulutuksen pääteemoja olivat turvallisuus ja työhyvinvointi.

Henkilöstökertomuksen lopussa on tasa-arvotilanteen arviointi, jonka pääkohdat olivat henkilöstörakenne, palvelussuhteiden luonne, perhevapaiden käyttö ja palkkaus. Etevan henkilöstöstä miesten osuus on 12,4 % ja naisten osuus 87,6 %

Irma Oinonen
henkilöstöjohtaja

HENKILÖSTÖN TUNNUSLUVUT 2011 - 2014					
	2011	2012	2013	2014	muutos %
Henkilöstömäärä 31.12.2014	1434	1472	1364	1383	1,4
Henkilötyövuodet	1328	1385	1273	1257	-1,2
Vakinaisen henkilöstön osuus	72,0	73,0	73,2	72,8	-0,5
Naisten osuus henkilöstöstä	89,7	88,7	87,9	87,6	-0,4
Henkilöstön keski-ikä	41,9	42,1	42,0	42,4	1,0
Lähtövaihtuvuus %	8,0	4,3	6,3	6,0	-4,8
Terveysperusteiset poissaolopäivät / hlö	21,1	22,4	20,3	19,2	-5,6
Työ- ja työmatkatapaturmien määrä	166	196	188	165	-11,7
Eläköitymisikä (kaikki eläkkeet)	55,2	57,8	57,3	58,2	1,6
Eläköitymisikä (vanhuuseläke)	62,8	63,3	63,4	64,1	1,1
Henkilöstömenot milj.€	56,80	61,88	58,48	57,31	-2,0

2 Henkilöstöohjelma 2014 – 2016

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

Kertomusvuonna oli voimassa henkilöstöohjelma vuosille 2014 – 2016 ja sen kymmenen painopistealuetta. Ensimmäisen vuoden kokemukset henkilöstöohjelman vaikuttavuudesta vahvistavat uskoa siihen, että kirjatut tavoitteet vaikuttavat toimintaan.



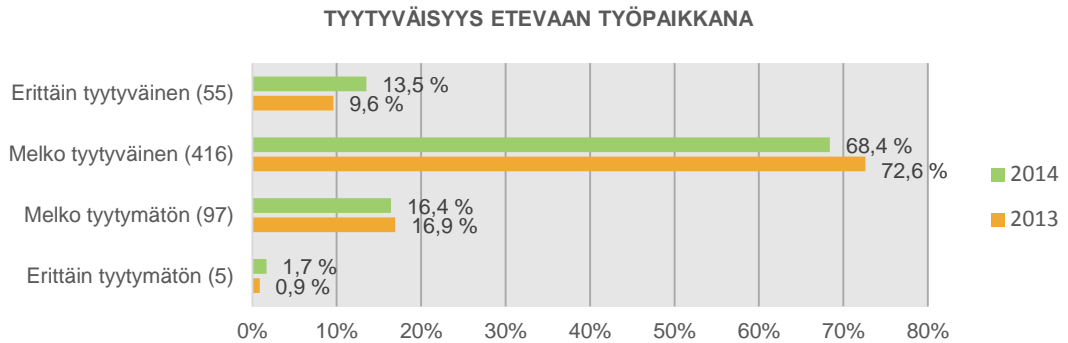
Kuva 1 Henkilöstöohjelman 2014 - 2016 painopistealueet

Henkilöstöohjelman painopistealueiden tavoitteet:

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

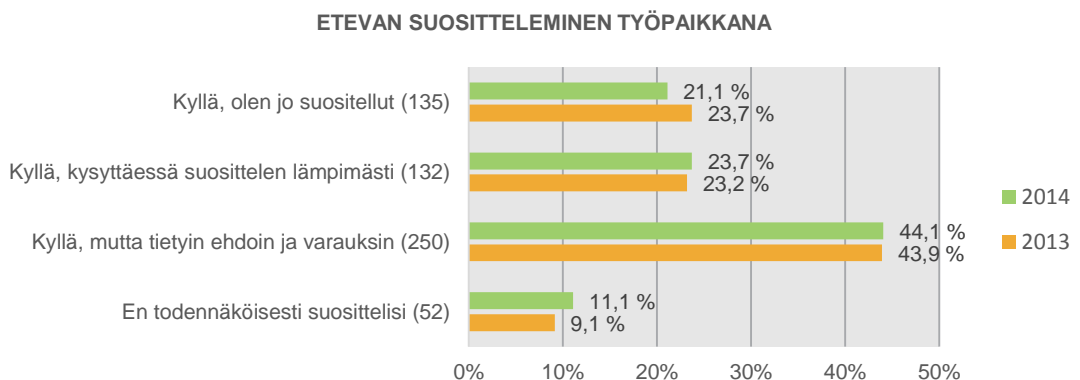
3 Henkilöstökysely 2014

Etevassa toteutettiin henkilöstökysely lokakuussa. Henkilöstökyselyn vastausprosentti oli 50 (2013 44 %). Kyselyn tulokset esiteltiin Etevan johdolle joulukuussa ja tulosten käsittely työyksiköissä ja kehittämistoimenpiteistä sopiminen aloitettiin tammikuussa 2015. Kuntayhtymätasoiset kehittämistoimenpiteet on sisällytetty Etevan strategian toimeenpanosuunnitelmaan.



Kuva 2 Henkilöstökyselyn tulokset: Kuinka tyytyväinen olet Etevaan työpaikkana?

Henkilöstökyselyn tulosten mukaan 81,9 % vastaajista ilmoitti olevansa erittäin tai melko tyytyväinen työpaikkaansa (kuva 2). 18,1 % vastaajista oli melko tai erittäin tyytymättömiä Etevaan työpaikkana. 21,1 % vastaajista oli suositellut Etevaa työpaikkana ystävilleen ja tuttavilleen (kuva 3) ja 67,8 % suosittelee Etevaa työpaikkana joko lämpimästi tai tietyin ehdoin ja varauksin. Henkilöstökyselyn tulokset tyytyväisyyden ja suosittelemisen osalta ovat pysyneet ennallaan vuoteen 2013 verrattuna.

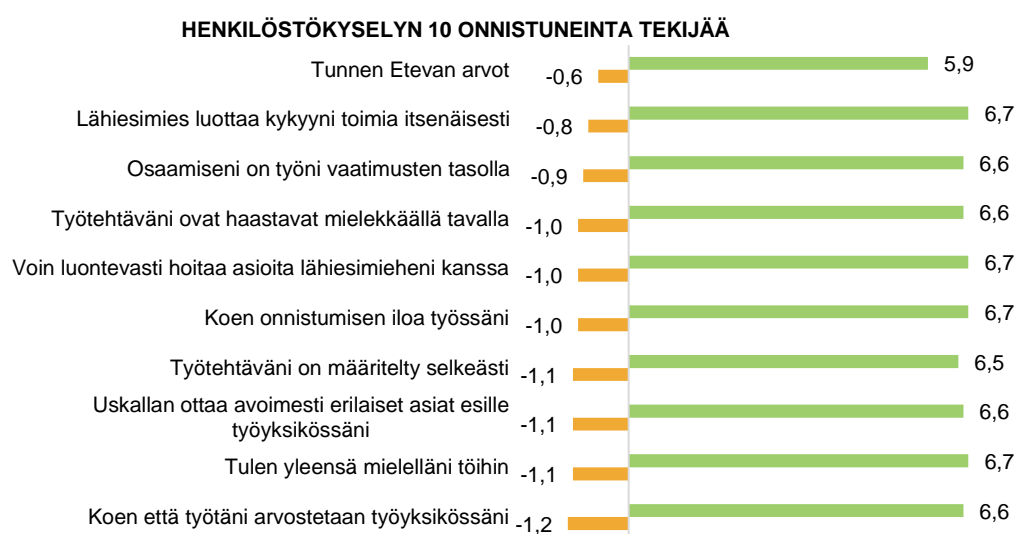


Kuva 3 Henkilöstökyselyn tulokset: Suositteletko Etevaa työpaikkana ystäville/tuttavillesi?

Henkilöstökyselyn väittämät jaoteltiin seitsemään eri osa-alueeseen, jotka koostuivat 3 – 11 väittämästä (Taulukko 1). Asteikkona käytettiin arvoja 1 – 7, joista arvo 7 kuvaa parasta onnistumista. Parhaimman arvosanan (keskiarvo 6,2) sai osa-alue oman toiminnan arviointi, jossa vastaaja arvioi omaa onnistumistaan työssään. Lähiesimiehen toiminnan arviointi onnistuneen hyvin (keskiarvo 5,2). Kehitettävää henkilöstökyselyn mukaan oli Etevan johdon toiminnassa, työnantajakuvassa sekä Etevan toimintatavoissa. Etevan toimintatavat osa-alue pitää sisällään väittämiä sisäisestä tiedottamisesta ja tiedonkulusta, toimintaohjeista, perehdytyksestä sekä toiminnan laadusta. Vuotta aiemmin toteutettuun henkilöstökyselyyn verrattuna osa-alueiden kehitys on ollut pääosin positiivista. Esimiesasemassa toimivien tyytyväisyys oli parantunut selkeästi viime vuoteen verrattuna.

Taulukko 1 Henkilöstökyselyn tulokset: Arviot Etevan onnistumisesta tehtävässään

HENKILÖSTÖKYSelyn OSA-ALUEIDEN ONNISTUMINEN			
	2013	2014	Muutos %
Työnantajakuva	4,4	4,5	3,0
Toimintatavat Etevassa	4,4	4,5	2,4
Etevan johdon toiminta	4,0	4,2	4,0
Työilmapiiri ja yhteishenki	5,1	5,1	0,7
Lähiesimiehen toiminta	5,4	5,2	-3,0
Omat työtehtävät	5,3	5,3	0,9
Oman toiminnan arviointi	6,0	6,2	3,8
Yhteensä	5,0	5,1	2,0



Kuva 4 Henkilöstökyselyn 10 onnistuneinta tekijää

Etevan toiminnassa on vastaajien mukaan onnistuttu parhaiten siinä, että vastaajat tuntevat Etevan arvot, lähiesimies luottaa työntekijöiden kykyyn toimia itsenäisesti sekä siinä, että osaaminen on samalla tasolla työn vaativuuden kanssa (kuva 4). Tulokset perustuvat kuilu-analyysin, jossa organisaatiolle annettuja onnistumisarvosanoja verrataan annettuihin merkitysarvosanoihin. Vihreä pylväs kuvaa kunkin arvioitun tekijän merkitystä vastaajille. Oranssit pylväät osoittavat tekijät, joissa onnistuminen on arvioitu heikommaksi kuin merkitys. Mitä pidemmälle vasemmalle tekijän punainen pylväs ulottuu, sitä kriittisempi tekijä on kyseessä.

HENKILÖSTÖKYSelyn 10 HEIKOITEN ONNISTUNUTTA TEKIJÄÄ



Kuva 5 Henkilöstökyselyn 10 heikointien onnistunutta tekijää

Vastaajien mukaan toiminnan kehittämisessä huomiota tulisi kiinnittää erityisesti seuraaviin asioihin: Etevassa panostetaan henkilöstön hyvinvointiin, viestintä on riittävää ja avointa, sekä yhteistyö johdon ja työntekijöiden välillä toimii hyvin (kuva 5).

4 Henkilöstövoimavarat

Konsernin henkilöstömäärä oli kertomusvuonna 1389, henkilötyövuosina ilmaistuna luku on 1257. Taulukossa 2 on kuvattu konsernin henkilöstömäärä vastuualueittain ja taulukossa 3 Etevan henkilötyövuodet vastuualueittain. Henkilöstömäärä on lisääntynyt 1,4 % vuodesta 2013. Kiinteistöyhtiöiden (Uudenmaan Vammaispalvelut Oy ja Pääjärven Kiinteistöpalvelut Oy) osalta henkilöstökertomuksessa on mainittu vain henkilöstömäärä. Henkilötyövuosi sisältävät palkalliset henkilötyövuodet ilman ostopalveluita ja perhehoitajia. Ostopalveluina hankittiin 62,54 henkilötyövuotta (ks. luku 6.3). Toimeksiantosopimuksella toimivien perhehoitajien henkilötyövuodet olivat 52,67.

Taulukko 2 Henkilöstön määrä

KONSERNIN HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ						
	2011	2012	2013	2014	muutos %	% -osuus
Eteva kuntayhtymä	1 434	1 472	1 364	1 383	1,4	99,6
Asumispalvelut	925	993	945	930	-1,6	69,0
Päiväaikainen toiminta	267	265	227	237	4,4	16,6
Erityispalvelut	199	162	147	170	15,6	10,7
Tukipalvelut	43	52	45	46	2,2	3,3
Uudenmaan Vammaispalvelut Oy	5	6	5	6	20,0	0,4
Pääjärven Kiinteistöpalvelut Oy	4	4	1	0	-100,0	0,1
YHTEENSÄ	1 443	1 482	1 370	1 389	1,4	100,0

Taulukko 3 Henkilötyövuodet vastuualueittain

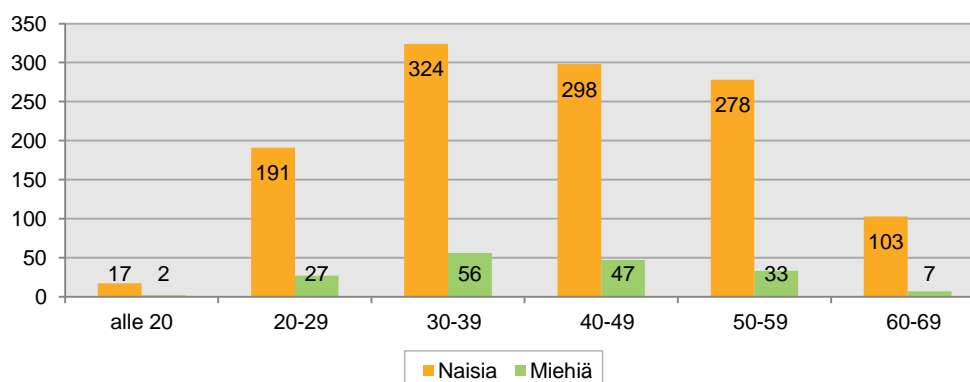
HENKILÖTYÖVUODET VASTUUALUEITTAIN					
	2011	2012	2013	2014	Muutos %
Asumispalvelut	864	943	888	863	-2,8
Päiväaikainen toiminta	247	240	199	199	0,3
Erityispalvelut	171	156	140	148	5,6
Tukipalvelut	46	45	46	47	1,7
YHTEENSÄ	1328	1385	1273	1257	-1,2

Henkilöstön keski-ikä oli 42,4 vuotta (vuonna 2013 42,0). Vuonna 2013 kunta-alalla työskennelleiden kokoajaisten kuukausipalkkaisten keski-ikä oli 45,7 vuotta. Tuohon lukuun verrattuna, Etevan henkilöstön keski-ikä on 3,3 vuotta kunta-alan keskiarvoa alempi.

Taulukko 4 Henkilöstön ikäjakauma

HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA						
	2011	2012	2013	2014	muutos %	% -osuus
alle 20	30	28	10	19	90,0	1,4
20-29	245	250	220	218	-0,9	15,8
30-39	365	373	377	380	0,8	27,5
40-49	368	383	342	345	0,9	24,9
50-59	331	319	312	311	-0,3	22,5
60-69	95	119	103	110	6,8	8,0
YHTEENSÄ	1434	1472	1364	1383	1,4	100,0

IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA



Kuva 6. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Etevan henkilöstöstä 87,6 % on naisia, miesten osuus on 12,4 %. Välittömässä asiakastyössä asumispalveluissa, päiväaikaisessa toiminnassa ja erityispalveluissa naisia oli 1175 ja miehiä 162. Tasa-arvon tilaa Etevassa on kuvattu tarkemmin luvussa 10.

4.1 Henkilöstö sopimusaloittain

Suurin osa (99,4 %) henkilöstöstä kuului Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin. Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen tai Kunnallisen lääkäreiden virkaehtosopimuksen piireihin kuuluu yhteensä 0,6 % henkilöstöstä.

4.2 Henkilöstö palvelusvuosien mukaan

49,3 % henkilöstöstä on ollut kuntayhtymän palveluksessa enintään viisi vuotta. 16,1 % henkilöstöstä on ollut kuntayhtymän palveluksessa yli 15 vuotta. Kuntayhtymässä pitkään toimineilla on syvällistä kokemusta asiakastyöstä, vammaisalan kehittymisestä ja omalta erityisosaamisen alueeltaan, mikä laajentaa ja varmistaa sekä yksilöllistä että kuntayhtymässä tarvittavaa osaamista. Alle viisi vuotta kuntayhtymän palveluksessa olleiden suuri osuus korostaa perehdytys- ja osaamisen kehittämisen tarvetta.

Taulukko 5 Henkilöstön palvelusvuodet

HENKILÖSTÖN PALVELUSVUODET						
	2011	2012	2013	2014	muutos %	% -osuus
Alle 1 vuosi	176	170	167	149	-10,8	12,1
1-5 vuotta	566	573	515	505	-1,9	37,2
6-10 vuotta	286	301	276	314	13,8	20,0
11-15 vuotta	145	170	183	188	2,7	13,2
16-20 vuotta	81	82	71	81	14,1	5,1
21-25 vuotta	104	99	88	70	-20,5	6,4
26-30 vuotta	42	46	36	47	30,6	2,6
31-35 vuotta	25	24	25	26	4,0	1,8
36-40 vuotta	4	5	3	2	-33,3	0,2
41-45 vuotta	5	2	0	1	-	0,0
YHTEENSÄ	1434	1472	1364	1383	1,4	98,6

4.3 Työaika

Työntekijän työaikamuoto määräytyy sen mukaan, millaista tehtävää hän tekee. Suurin osa henkilöstöstä toimii ympärivuorokautisesti toimivissa asumispalvelu- ja kehitysvammapsykiatrisissayksiköissä, joissa noudatetaan jaksotyöaikaa. Toimistotyöaikaa noudattavat tukipalveluiden henkilöstö, yleistyöaikaa noudattavat mm. toimintayksiköiden palvelupäälliköt, vastaavat ohjaajat ja päiväaikaisen toiminnan henkilöstö. 37 viikkotunnin työaikaa noudattavat psykologit ja sosiaalityöntekijät. Kuntayhtymän toimitusjohtaja ja vastuualueiden johtajat eivät kuulu työaikalainsäädännön piiriin.

Taulukko 6 Henkilöstön määrä työaikamuodoittain

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TYÖAIKAMUODOITTAIN						
	2011	2012	2013	2014	muutos %	% -osuus
Toimistotyöaika	47	47	42	42	0,0	3,0
Yleistyöaika	381	377	330	346	4,8	25,0
Jaksotyöaika	979	1023	967	966	-0,1	69,8
37 h/viikko	15	13	13	14	7,7	1,0
Tuntityöntekijät	4	4	5	7	40,0	0,5
Lääkärin työaika	2	2	1	1	0,0	0,1
Ei työaikasäädöstä	6	6	6	7	16,7	0,5
YHTEENSÄ	1434	1472	1364	1383	1,4	100,0

Tehtävän mukaisen työaikamuodon määrittämisen lisäksi työnantajan lakisääteinen tehtävä on suunnitella ja seurata työajan käyttöä. Tulevaisuuden haaste on kehittää työajan suunnitteluun ja käyttöön liittyviä ratkaisuja niin, että suunnittelun lähtökohdista ovat asiakkaiden tarpeet ja tavoitteena on palveluiden vaikuttavuus.

Henkilöstön hyvinvointiin vaikuttavat työaika- ja 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. Paikallinen sopimus liukuvasta työajasta on ollut voimassa vuodesta 2013 alkaen. Liukuva työaika koskee toimistotyöajassa, 37 tunnin viikkotyöajassa toimivaa sekä määrättyin osin yleistyöajassa toimivaa henkilöstöä.

Kertomusvuonna tehtiin paikallinen sopimus työaikapankin käytön jatkamisesta ja laajentamisesta koko Etevan alueelle 1.9.2014 alkaen. 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. Työaikapankki koskee KVTES soveltamisalaan kuuluvaa Etevan vakituista henkilöstöä.

Kertomusvuonna otettiin käyttöön etätö joustavan työajan muotona. Käyttöönottoon liittyi niiden tehtävien määrittely, joissa etätö tekeminen on mahdollista.

4.4 Palvelussuhteiden määrä ja luonne

Taulukossa 7 on kuvattu palvelussuhteiden määrä ja luonne. 72,8 % henkilöstöstä on toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus oli 27,2 % Määräaikaisen henkilöstön osuus vuonna 2013 oli 26,8 %. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus lisääntyi vuoden aikana 0,4 prosenttiyksikköä.

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. Määräaikaisten palvelussuhteiden määrään vaikuttavia tekijöitä ovat taulukkoon 10 (ks. sivu 13) listatut lakisääteiset ja harkinnanvaraiset työ- ja virkavapaat, joista jälkimmäiset ovat esimerkkejä työaikojen joustoista. Osa-aikaisen henkilöstön määrä oli 11,8 %.

Taulukko 7 Palvelussuhteiden määrä ja luonne

PALVELUSSUHTEET ETEVASSA						
	2011	2012	2013	2014	muutos %	% osuus
VAKINAISET	1033	1074	998	1007	0,9	72,8
kokoaikaiset	921	964	903	901	-0,2	65,1
osa-aikaiset	112	110	95	106	11,6	7,7
MÄÄRÄAIKAISET	401	398	366	376	2,7	27,2
kokoaikaiset	302	316	300	319	2,7	23,1
osa-aikaiset	99	82	66	57	1,1	4,1
YHTEENSÄ	1434	1472	1364	1383	1,4	100,0
	2011	2012	2013	2014	muutos %	% osuus
kokoaikaiset	1223	1280	1203	1220	1,4	88,2
osa-aikaiset	211	192	161	163	1,2	11,8
YHTEENSÄ	1434	1472	1364	1383	1,4	100,0

4.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Taulukossa 8 on kuvattu palvelussuhteen aloittaneiden ja lopettaneiden lukumäärät sekä lähtövaihtuvuusprosentti. Palvelussuhteen lopettaneita oli yhteensä 83, josta henkilöstömäärään suhteutettuna laskettu lähtövaihtuvuus on 6,0 %. Lähtövaihtuvuus vähentyi vuoteen 2013 verrattuna 4,8 %.

Taulukko 8 Henkilöstön vaihtuvuus

HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS					
	2011	2012	2013	2014	muutos %
Aloittaneet	221	182	191	242	26,7
Lopettaneet	115	63	86	83	-3,5
Lähtövaihtuvuus %	8,0	4,3	6,3	6,0	-4,8

luvut eivät sisällä eläkkeelle siirtyneitä tai henkilöstösiirtoja kunnille

1.1.2015 yhteensä 98 työntekijää siirtyi Lahden kaupungin tai Peruspalvelukeskus Aavan palvelukseen, kun Etevan toimintaa siirrettiin kuntien omaksi toiminnaksi. Tämä luku ei ole mukana henkilöstön vaihtuvuuden laskennassa. Kertomusvuonna toteutui asumispalveluiden ja päiväaikaisen toiminnan organisaatiomuutos, jossa aiemmin toimintayksikön esimies – virat muutettiin palvelupäällikön viroiksi. Esimiehen varahenkilö – järjestelmä lakkautettiin, ja tilalle perustettiin vastaavan ohjaajan työsopimussuhteisia tehtäviä. Organisaatiomuutoksessa tehtäviin valitut henkilöt näkyvät henkilöstön vaihtuvuus -tilastossa ja korottaa aloittaneiden työntekijöiden määrää kertomusvuonna.

Irtisanoutumisten syitä kartoitetaan työntekijän ja esimiehen välisessä lähtökeskustelussa ja työntekijän antamassa kirjallisessa palautteessa. Palautteista saadaan tietoa siitä, miten olemme onnistuneet työssämme ja mitä Eteevassa tulisi lähtijän mielestä kehittää. Kertomusvuonna palautettiin 22 lähtöhaastattelulomaketta. Lähtijöiden mukaan työ kuntayhtymässä on ollut itsenäistä, vastuullista ja mielenkiintoista, asiakkaat ovat olleet mukavia ja työyhteisöt hyviä ja sopivan pieniä. Työssä on voinut toteuttaa omia ideoita, esimieheltä on saanut tukea ja työajat ovat olleet joustavia. Irtisanoutumisen syiksi kerrottiin vuorotyö, etenkin työn ilta- ja viikonloppupainotteisuus, työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus, yksintyöskentely, muutto uudelle paikkakunnalle, palkkaus ja uusien haasteiden saaminen tai uuteen ammattiin valmistuminen.

4.6 Eläketapahtumat

Kevan tilastot mahdollistavat tulevien eläketapahtumien ennakkoinnin (ks. kuva 7). Henkilöstöohjelman 2014 - 2016 mukaisesti Eteevassa on käytössä sekä Varhaisen tuen, Tehostetun tuen että Työhön paluun toimintamallit (ks. luku 7.2.2.), joiden tavoitteena on ennakoiva työkyvyn varmistaminen ja työhön paluun suunnitelmallinen tukeminen pitkän sairauspoissaolon jälkeen.

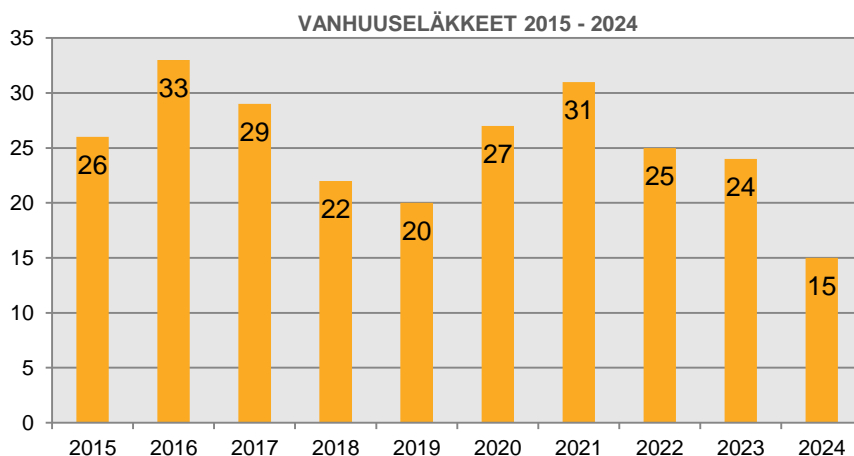
Vuoden 2014 aikana alkoi yhteensä 36 uutta eläkettä (taulukko 9). Kaikki eläkemuodot huomioon ottaen, keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä vuonna 2014 oli 58,2 vuotta (2013 57,3 vuotta), vanhuuseläkkeiden osalta 64,1 vuotta (2013 63,4 vuotta).

Taulukko 9 2011 - 2014 aikana alkaneet uudet eläkkeet

VUODEN AIKANA ALKANEET UUDET ELÄKKEET				
	2011	2012	2013	2014
Työkyvyttömyyseläke	8	3	6	3
Osatyökyvyttömyyseläke	7	2	2	5
Yksilöllinen varhaiseläke (YVE)				
Kuntoutustuki	10	10	13	17
Työttömyyseläke		3		
Varhennettu vanhuuseläke				
Osa-aikaeläke	7	6	3	1
Vanhuuseläke	17	21	20	10
Perhe-eläke / taloudellinen tuki	2			
YHTEENSÄ	51	45	44	36

Kevan kuntoutustuella olevien työntekijöiden määrä lisääntyi vuonna 2014. Kuntoutustuella olevat työntekijät ovat olleet pitkään poissa työstä ja ovat työkyvyttömyysuhan alla. Kuntoutustuella oleville työntekijöille kertyi poissaoloja yhteensä 4 652 päivää (ks. taulukko 10, sivu 13). Vuonna 2014 siirtyi 5 työntekijää osatyökyvyttömyyseläkkeelle ja 3 täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle. Osatyökyvyttömyyseläkkeet lisäävät työssä jatkamisen mahdollisuutta eläkeikään saakka.

Kuntien eläkevakuutuksen ennakoilmoituksen perusteella vuosien 2015 – 2024 aikana kuntayhtymästä siirtyy vanhuuseläkkeelle 252 henkilöä (kuva 7).



Kuva 7 Ennakoilmoitus vanhuuseläkkeistä 2015 – 2024

4.7 Poissaolot

Taulukkoon 10 on ryhmitelty poissaolot pääluokittain ja poissaolopäivien määrät kalenteripäivinä. Kaikki poissaolot vähenivät kertomusvuonna 0,6 %. Henkilöstömäärään suhteutettuna poissaolot vähenivät 1,9 %. Poissaololukuja ei ole syytä tarkastella vain kuluina, joskin jokainen poissaolo ja siihen liittyvät järjestelyt vaikuttavat toimintaan ja talouteen. Koulutus on panostusta osaamisen kehittämiseen ja organisaation tulevaisuuteen, perhevapaat lasten ja perheiden tukemiseen, opintovapaat työaikojen joustoihin ja myös organisaation tulevaisuuteen. Vuorotteluvapaa koskeva lainsäädännön muutos lisäsi vuorotteluvapaiden määrää.

Taulukko 10 Poissaolot kalenteripäivinä

POISSAOLOT KALENTERIPÄIVINÄ					
	2011	2012	2013	2014	muutos %
Sairaus	28 942	31 400	26 236	25 156	-4,1
Työ- ja työmatkatapaturma	1 374	1 531	1 512	1 412	-6,6
Ammattitauti	0	68	2	0	-100,0
Kuntoutustuki	3 412	3 678	2 939	4 652	58,3
Kuntoutus	152	601	1 015	1 812	78,5
Perhevapaat	26 712	27 415	29 964	26 575	-11,3
Vuorotteluvapaa	4 277	4 034	3 323	4 112	23,7
Opintovapaa	5 394	5 432	5 393	6 413	18,9
Oppisopimus, lähiopetusjakso	1 153	1 308	1 176	1 012	-13,9
Vuosiloma	49 874	51 586	47 753	47 635	-0,2
Säästövapaa	1 457	1 185	868	652	-24,9
Palvelusvuosivapaa	539	310	189	300	58,7
Yksityisasiat	5 894	10 388	5 616	5 502	-2,0
Muut vapaat	116	258	192	219	14,1
YHTEENSÄ	129 296	139 194	126 178	125 452	-0,6

Henkilöstön täydenniskoulutuksen 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.

4.7.1 Perhevapaat ja tilapäiset hoitovapaat

Lakisääteisten perhevapaiden käyttö kalenteripäivinä on kuvattu taulukossa 11. Äkillisesti sairastuneen lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi työntekijällä on oikeus saada tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Perhevapaiden käyttö vähentyi vuoteen 2013 verrattuna 11,3 %. Hoitovapaan käyttö lisääntyi 8,8 %.

Taulukko 11 Perhevapaat ja tilapäinen hoitovapaa kalenteripäivinä

PERHEVAPAAT JA TILAPÄINEN HOITOVAPAA KALENTERIPÄIVINÄ					
	2011	2012	2013	2014	muutos %
Äitiysvapaa	5 276	6 391	6 901	5 277	-23,5
Vanhempainvapaa, isyysloma	7 094	8 619	9 863	7 057	-28,4
Hoitovapaa	13 241	11 247	12 282	13 362	8,8
Tilapäinen hoitovapaa	1 101	1 158	918	879	-4,2
YHTEENSÄ	26 712	27 415	29 964	26 575	-11,3

4.7.2 Terveysperusteiset poissaolot

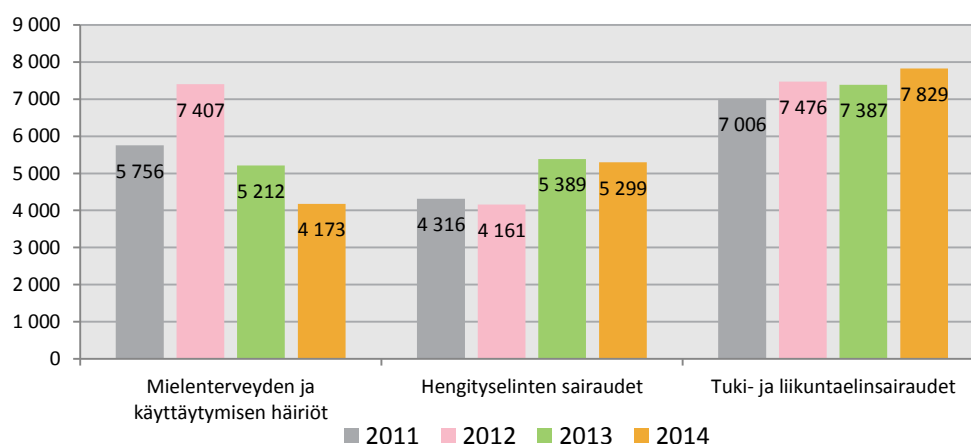
Terveysperusteisiin poissaoloihin kuuluvat kaikki sairauksiin, työtaturmiin ja ammattitauteihin liittyvät sairauspoissaolot. Terveysperusteisten poissaolojen määrä vähentyi edelliseen vuoteen nähden ja oli kertomusvuonna 26 568 kalenteripäivää. Määrä suhteutettuna henkilöstömäärään on vähentynyt 5,6 % vuodesta 2013 (taulukko 12). Työ- ja työmatkatapaturmista aiheutuneiden sairauspoissaolojen määrä vähentyi 6,6 % vuoteen 2013 verrattuna.

Taulukko 12 Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä

TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT					
	2011	2012	2013	2014	Muutos %
Sairauspoissaolopäivät	28 942	31 400	26 236	25 156	-4,1
Työ- ja työmatkatapaturma	1 374	1 531	1 512	1 412	-6,6
Ammattitauti	0	68	2	0	-100,0
Terveysperusteiset poissaolot	30 316	32 999	27 750	26 568	-4,3
Henkilöstömäärä	1434	1472	1364	1 383	1,4
Sairauspoissaolopäivät/henkilö	21	22	20	19	-5,6

Terveysperusteisten poissaolojen määrä on vähentynyt vuoteen 2013 verrattuna. Työntekijää kohden sairauden vuoksi oli poissaolopäiviä 19. Kunta10 -tutkimuksen mukaan vuonna 2013 oman sairauden takia oltiin poissa keskimäärin 16,7 työpäivää. Kunta 10 – tutkimuksessa ovat mukana kaikki ammattiryhmät.

Yleisimmät sairauspoissaolojen diagnosoitavat ryhmät olivat mielenterveyden ja käyttäytymishäiriöt, hengityselinsairaudet ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet (kuva 8). Mielenterveys ja käyttäytymishäiriöistä johtuvat poissaolot vähenivät 19,9 % vuoteen 2013 verrattuna. Hengityselinsairauksien määrä väheni 1,7 %. Tuki- ja liikuntaelinten sairauksista johtuvien poissaolojen määrä lisääntyi 6,0 %. Tuki- ja liikuntaelinten kuormittumisen vähentämiseksi kertomusvuonna tehtiin toimipisteiden ergonomisia selvityksiä yhteistyössä työterveyden kanssa.



Kuva 8 Sairauspoissaolopäivien määrät yleisimmissä diagnosiryhmissä

Eniten kuntayhtymässä oli 1 - 3 päivän poissaolojaksoja (2670 kpl). Yli 30 päivän poissaolojaksoja oli toimintavuoden aikana 159 kappaletta. 30 – 60 päivän poissaolojaksojen määrä on kasvanut vuoteen 2013 verrattuna, mutta 61 – 180 päivän poissaolojaksojen määrä oli vastaavasti vähentynyt. Pitkittyneet poissaolot ovat todettu työkykyriski.

Taulukko 13 Terveysperusteiset poissaolot jaksoittain

TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT JAKSOITTAIN			
	2013	2014	Muutos %
1 - 3 pv	2 573	2 670	3,8 %
4 - 10 pv	944	949	0,5 %
11 - 29 pv	294	293	-0,3 %
30 - 60 pv	87	100	14,9 %
61 - 90 pv	31	23	-25,8 %
91 - 180 pv	30	25	-16,7 %
180 - pv	10	11	10,0 %

5 Henkilöstökustannusten kehitys

Yhtymäkokous hyväksyi viime vuoden huhtikuussa Etevan historian ensimmäisen talouden tasapainotusohjelman vuosille 2014 - 2016. Ohjelman taustalla oli ja on koko julkisen sektorin ja Etevan jäsenkuntien tiukka taloustilanne, mikä heijastuu Etevan toimintaan ja siihen kohdistettuihin odotuksiin. Tasapainotusohjelma oli jatkoa toimenpiteille, jotka käynnistettiin vuosina 2012 ja 2013.

Talouden tasapainotusohjelma sisältää henkilöstöä koskevia linjauksia ja henkilöstökustannuksiin vaikuttavia toimenpiteitä. Henkilöstöä koskevat linjaukset tarkoittivat organisaatio- ja henkilöstörakenteen muutoksia, sairauspoissaolojen ennaltaehkäisyä, työhön paluun edistämistä, ylitöiden rajoittamista, sisäisen liikkuvuuden lisäämistä sekä rekrytointien ja lyhytaikaisen sijaisten käytön kriittistä arviointia.

Henkilöstökustannukset ovat kehittyneet pääosin positiiviseen suuntaan. Henkilöstökustannukset olivat 57,31 miljoonaa euroa, josta ostopalveluina tuotetun sijaishankinnan osuus oli 3,25 miljoonaa euroa. Henkilöstökulut vähenivät 2,0 % vuoteen 2013 verrattuna. Henkilöstömäärään suhteutettuna henkilöstökulut työntekijää kohden pienenevät 3,4 % (taulukko 14).

Taulukko 14 Henkilöstökustannukset vuosina 2011 - 2014

HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET (1000 EUROA)					
	2011	2012	2013	2014	muutos %
Välittömät palkat	42 500	46 478	43 237	43 220	0,0
Henkilöstökulujen korjauserät	-952	-1 109	-1 107	-1 016	-8,2
KUEL-maksu	9 354	10 167	10 316	8 312	-19,4
Sosiaaliturvamaksu	879	967	861	914	6,2
Työttömyysvakuutusmaksu	1 362	1 473	1 374	1 211	-11,8
Tapaturmavakuutusmaksu	152	395	633	349	-44,8
Koulutuskustannukset	260	254	264	293	11,1
Työterveyshuolto	664	731	741	777	4,9
Ostopalvelut	2 575	2 520	2 164	3 246	50,0
YHTEENSÄ	56 796	61 876	58 482	57 307	-2,0
Henkilöstökustannukset / henkilö	40	42	43	41	-3,4

Kunnallisen alan työehtosopimusten muutoksilla oli vaikutusta henkilöstökustannusten kehitykseen. 1.7.2014 tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 20 € yleiskorotuksena. Henkilöstökustannuksia lisäsivät virka- ja työehtosopimukseen sisältyvät vuosilomapalkan laskentaperusteiden muutos ja vuosiloman aikaisen työkyvyttömyyden karenssiajan poistuminen. Vuosilomia ja säästövapaita siirrettiin työkyvyttömyyden vuoksi 1294 kalenteripäivää, josta välittömät palkkakustannukset olivat 122 000 €.

Henkilökohtaisiin lisiin kohdennettiin 4000 € KVTES:en edellyttämän 1,3 % tason saavuttamiseksi.

Eläkekustannukset

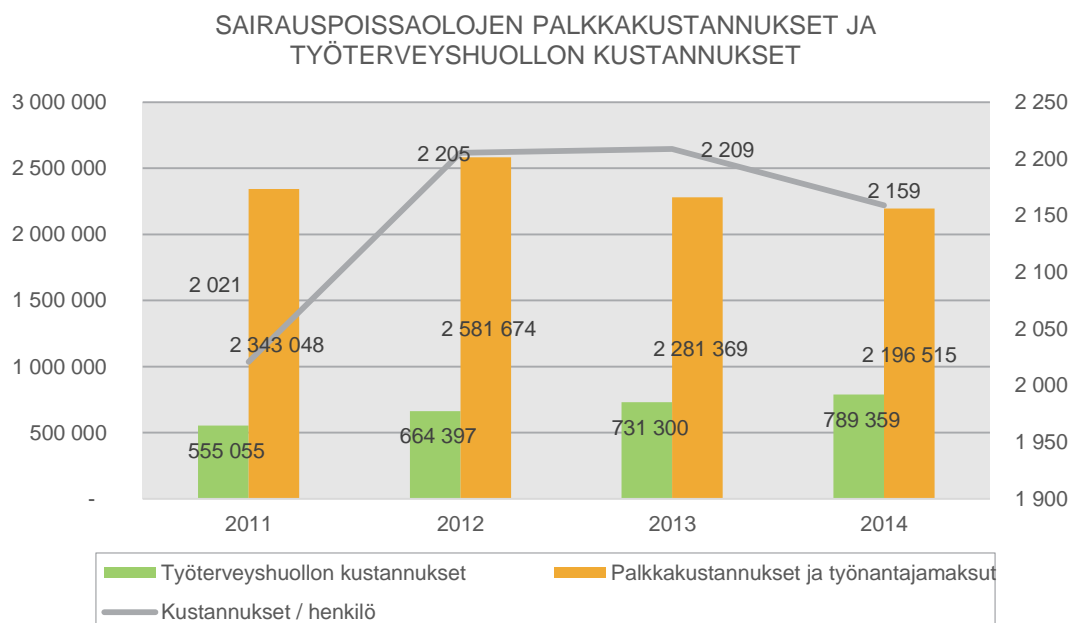
Taulukkoon 15 on koottu kunnalliset eläkemaksut. Palkkamenoperusteista eläkemaksua maksettiin kertomusvuonna 16,92 %, yhteensä 7,54 miljoonaa euroa. Varhemaksut kasvoivat edellisvuoteen nähden 12,0 %. Eläkemenoperusteiset maksut ovat poistuneet kertomusvuonna lähes kokonaan, vuoden 2014 eläkemenoperusteiset maksut ovat vuodelta 2013 siirtyneitä maksuja. Yhtymähallitus hyväksyi Etevan perussopimukseen muutoksen, jolla eläkemenoperusteiset maksut siirtyvät suoraan jäsenkuntien vastuulle 1.1.2014 alkaen ja Keva laskuttaa ne jatkossa suoraan jäsenkunnilta.

Taulukko 15 Kunnalliset eläkemaksut

KUNNALLISET ELÄKEMAKSUT (1000 EUROA)					
	2011	2012	2013	2014	muutos %
Palkkamenoperusteisen maksun alaiset palkat	43 950	46 775	44 794	44 323	-1,1
Palkkamenoperusteinen maksu %	16,10	16,35	16,45	16,92	2,9
Palkkamenoperusteinen maksu	6 989	7 498	7 384	7 537	2,1
Eläkemenoperusteinen maksu	1 918	1 989	2 261	24	-98,9
Varhemaksut	447	681	670	750	12,0
KUEL-maksu yhteensä	9 354	10 167	10 316	8 312	-19,4

Sairauspoissaolojen kustannukset

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



Kuva 9 Sairauspoissaolojen palkkakustannukset ja työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset kasvoivat 7,9 % vuoteen 2013 verrattuna, sairauspoissaolojen aikaiset palkkakustannukset vähentyivät 3,7 %. Sairauspoissaolojen aikaiset palkkakustannukset ja työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 2,99 miljoonaa euroa. Kustannukset ovat vähentyneet henkilöstömäärään suhteutettuna 2,3 % vuoteen 2013 verrattuna. Työterveyshuollon kustannus työntekijää kohden oli 571 € / työntekijä ja sairausajan palkkakustannus 1 588€ / työntekijä, yhteensä 2 159 € / työntekijä. Palkkakustannuksissa ja työterveyshuollon kustannuksissa ei ole huomioitu Kelan työnantajalle hyvitettyjä sairauspäiväraha-kustannuksia ja korvauksia.

Ylitöiden kustannukset

Ylitöiden suhteen saavutettiin talouden tasapainotusohjelman mukainen tavoite vähentää ylitöiden palkkakustannuksia 70 000 €. Ylityökorvauksia maksettiin 18 236 tunnilta (23 125 h vuonna 2013) yhteensä 467 130 € (613 201 € vuonna 2013). Ylitöiden tuntimäärä vähentyi 21,1 % ja kustannukset 23,8 %.

Täydennyskoulutuksen investoinnit

Investointi henkilöstön täydennyskoulutukseen oli 292 856 euroa, josta sisäisen täydennyskoulutuksen osuus oli 123 204 € ja ulkoisen 169 652 € (taulukko 16). Koulutusinvestointi lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna 11,1 %. Palkkasummasta käytettiin 0,68 % henkilöstön täydennyskoulutukseen. Työntekijää kohden koulutuskustannukset olivat 212 €.

Taulukko 16 Sisäisen ja ulkoisen täydennyskoulutuksen kustannukset

KOULUTUSKUSTANNUKSET 2014 VASTUUALUEITTAIN					
	2011	2012	2013	2014	Muutos %
Sisäiset koulutuskulut	0	0	115 205	123 204	6,9
Ulkoiset koulutuskulut	0	0	148 355	169 652	14,4
YHTEENSÄ	260 373	253 779	263 560	292 856	11,1
% Palkkasummasta	0,61	0,55	0,61	0,68	11,2

Lyhytaikaisten sijaisuuksien kustannukset

Alle 13 päivää kestävien määräaikaisten sijaisuuksien kustannukset sekä ostopalveluina hankittujen lyhytaikaisten sijaisuuksien kustannukset on kuvattu taulukossa 17. Etevan omat sijaiskustannukset ovat vähentyneet 38,2 %, ostopalveluiden kustannukset ovat lisääntyneet 50,0 %. Yhteensä lyhytaikaisten sijaisuuksien kustannukset ovat lisääntyneet 14,7 % vuoteen 2013 verrattuna. Etevan hallituksen vuonna 2010 tekemän päätöksen mukaista on ollut oman sijaishankinnan kustannusten ja sijaishankintaan liittyvän esimiestyön, tukipalveluissa tehtävän työn ja työnantajavastuiden vähentäminen.

Sijaishankintaa selvitetään tarkemmin luvussa 6.3.

Taulukko 17 Alle 13 päivää kestäneiden sijaisuuksien ja ostopalvelusijaisten kustannukset

LYHYTAIKAISTEN SIJAIUUKSIEN KUSTANNUKSET					
	2011	2012	2013	2014	muutos %
Etevan kaikki < 13 pv sijaisuudet €	1 126 150	1 479 069	1 442 448	890 803	-38,2
Ostopalvelut (Seuturekry) sis. alle 3 kk sijaisuudet	2 575 112	2 519 929	2 163 638	3 245 905	50,0
Yhteensä	3 701 262	3 998 998	3 606 086	4 136 707	14,7
% Palkkasummasta	8,7	8,6	8,3	9,6	14,8

6 Henkilöstön saatavuus

Osaavan ja motivoituneen henkilöstön saatavuus on jatkuva haaste kaikilla aloilla, eikä näyttyä vähämerkityksisimpänä sosiaali- ja terveystalalla. Haaste ei koske pelkästään Etevaa, eikä ole ratkaistavissa pelkästään rekrytointitoimenpiteillä tai rekrytointiosaamisella. Operatiivista rekrytointitoimintaa edeltää strateginen ja ennakoiva henkilöstösuunnittelu, jolla henkilöstön saatavuuteen liittyvät riskit voidaan ennakoita ja hallita.

Kertomusvuonna oli voimassa Rekrytointiohjelma vuosille 2014 – 2016. Rekrytointiohjelman tavoitteet pohjautuvat kuntayhtymän strategiaan 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. Rekrytointiprosessi on tunnistettu kriittiseksi ydinprosessiksi.

6.1 Rekrytointi

Kertomusvuonna panostettiin ennakoivaan rekrytointiin ja rekrytointiprosessin kehittämiseen.

Ennakoivassa rekrytinnissa keskeistä on olla tietoinen asiakkaiden tarpeista ja tarvittavasta osaamisesta. Oppilaitosyhteistyö on osa ennakoivaa rekrytointia. Eteva osallistui aktiivisesti oppilaitosten järjestämiin rekrytointitapahtumiin, kuten myös työvoima- ja elinkeinotoimistojen tapahtumiin. Henkilöstön saatavuuden varmistamiseksi käynnistettiin kertomusvuonna toinen tutkintotavoinen rekrykoulutus (ks. luku 8.3.1).

Rekrytointiprosessia kehitettiin aktiivisesti ja käyttöön otettiin sähköinen rekrytointijärjestelmä. Kuntayhtymän rekrytointi-ilmoitusten julkaisukanavia olivat kuntayhtymän intranet- ja www-sivut, virallinen ilmoitustaulu, työ- ja elinkeinotoimiston verkkopalvelut, kunta-alan rekrytointisivusto www.kuntarekry.fi, monster.fi, kehitysvamma-alan verkkopalvelu Vernerin ja tarvittaessa eri printtimediat.

Kertomusvuonna julkaistiin yhteensä 224 hakuilmoitusta (taulukko 18). Haettavana oli yhteensä 333 tehtävää. Edellä mainitut luvut sisältävät myös kesäsjajaishaut, joita haettiin yhteensä 14 yksikköön ja haussa oli yhteensä 60 kesäsjajaisuutta. Vuosien 2011 – 2013 luvut eivät sisällä kesärekytoiteja. Hakijoiden määrä toistaiseksi voimassa oleviin tehtäviin kasvoi. Yhtä avointa toistaiseksi voimassa olevaa tehtävää kohden saapui keskimäärin 7,66 hakemusta, vastaava luku vuonna 2013 oli 5,68.

Taulukko 18 Avoimet työpaikat, hakuilmoitukset ja saapuneet hakemukset

AVOIMET TYÖPAIKAT, HAKUILMOITUKSET JA SAAPUNEET HAKEMUKSET					
	2011	2012	2013	2014	muutos %
AVOIMET TYÖPAIKAT					
vakituiset	292	219	194	208	7,2
määräaikaiset	72	66	72	125	73,6
yhteensä	364	285	266	333	25,2
HAKUILMOITUSTEN MÄÄRÄ					
vakituiset	185	151	145	161	11,0
määräaikaiset	65	58	61	63	3,3
yhteensä	250	209	206	224	8,7
SAAPUNEET HAKEMUKSET					
vakituiset: hakemuksia / hakuilmoitus	5,1	6,3	5,68	7,66	34,9

6.2 Henkilöstön sisäinen liikkuvuus

Vuonna 2012 käynnistettiin hanke henkilöstön sisäisen liikkuvuuden tehostamiseksi. Hankkeen tavoitteena on varmistaa asiakastyön eheys ja palvelun laatu, kehittää henkilöstön osaamista ja osaamisen hyödyntämistä sekä henkilöstökustannusten seuranta ja hallintaa. Hankkeessa kehitetään henkilöstön sisäisen liikkuvuuden ja henkilöstöresurssin joustavan käytön menettelytapoja koko Etevan alueella. Sisäinen liikkuvuus on osa tuottavuusohjelmaa.

Vuonna 2014 henkilöstön sisäistä liikkuvuutta toteutui 12 405 tuntia, mikä henkilötyövuosiksi muutettuna tarkoittaa 6,46 henkilötyövuotta. Vuoden 2015 tavoitteena on lisätä henkilöstön liikkuvuuden määrää 10 % vuoteen 2014 verrattuna.

Henkilöstön sisäisen liikkuvuuden toteutuminen on erilaista Etevan eri alueilla. Tällä hetkellä sisäisen liikkuvuuden suunnittelu, toteutus ja seuranta toteutetaan manuaalisesti, mikä ei ole tehokasta. Työvoiman hallinnan järjestelmät voivat tulevaisuudessa edesauttaa sisäisen liikkuvuuden toteutumisessa ja henkilöstöresurssien kohdentamisessa. Myös Etevan organisaatiomuutokset, asumispalveluiden ja päiväaikaisen toiminnan yhdistyminen yhdeksi vastuualueeksi edesauttavat henkilöstön liikkuvuutta.

6.3 Sijaishankinta

Lyhytaikaisten sijaisten hankinta Etevan ulkopuolelta toteutettiin osassa toimintayksiköissä ostopalveluna ja osassa toimintayksiköissä sijaishankinnasta vastasi esimies. Tavoitteena on ollut ostopalveluna toteutuvan sijaishankinnan laajentaminen koko Etevan alueelle. Ostopalveluna tuotetun sijaishankinnan tavoitteena on varmistaa sijaishenkilöstön saatavuus, tehostaa sijaishankintaan käytettyä työaika ja varmistaa sijaishenkilöstön rekrytoinnissa tarvittava osaaminen.

Kertomusvuonna käynnistettiin sijaishankinnan selvitys, jonka tarkoituksena on selvittää, miten työvoiman hallinnan kokonaisuus ja sijaishankinta toteutetaan tulevaisuudessa.

Taulukko 19 Alle 13 päivää kestäneet sijaisuudet ja ostopalveluhankinnat henkilötöyvuosissa

LYHYTAIKAISET SIJAIUUDET HTV					
	2011	2012	2013	2014	muutos %
Etevan kaikki < 13 pv sijaisuudet HTV	59,8	34,3	32,5	20,7	-36,3
Ostopalvelut (Seuturekry) sis. alle 3 kk sijaisuudet	55,1	50,6	41,0	62,5	52,5
Yhteensä HTV	114,9	84,9	73,5	83,2	13,2
% Etevan HTV:sta yhteensä	8,7	6,1	5,8	6,6	14,6

Etevan oma sijaishankinta (lyhyiden alle 13 päivän sijaisuuksien määrä) henkilötöyvuosissa väheni 36,3 % vuodesta 2013 (taulukko 19). Ostopalveluna tilatun sijaistyövoiman määrä henkilötöyvuosina on sitä vastoin lisääntynyt 52,5 % aiempaan vuoteen verrattuna. Ostopalveluiden käytön lisääntymistä selittää Seuturekry toiminnan laajentuminen kattamaan Etevan toimintayksiköt Keski-Uudellamaalla sekä pääkaupunkiseudulla. Lyhytaikainen sijaishankinta vastaa 6,6 % koko Etevan henkilötöyvuosista.

7 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi -käsitteeseen sisältyvät kaikki ne toiminnot, joilla varmistetaan henkilöstön työkyky, työmotivaatio ja työn tavoitteiden toteuttaminen. Vuoden 2014 tunnusluvut osoittavat, että hyvinvoinnin edistämällä on vaikutus tuottavuuteen.

Työsuojelun ja riskienhallinnan tavoitteena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi sekä ennaltaehkäistä työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä tai työympäristöstä johtuvia terveysriskejä. Työsuojelu on kaikkialla Etevassa tehtävää konkreettista, suunniteltua ja sovitulla tavalla tehtävää arjen työtä, jotta toimintaa voidaan ohjata, suunnitella ja kehittää. Työsuojelu haastaa ja velvoittaa jokaista.

Kertomusvuonna oli voimassa työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2014 – 2016, joka sisältää työterveyden toimintasuunnitelman.

7.1 Työsuojelu

Vuoden 2014 aikana keskeistä työsuojelutoiminnassa olivat työpaikkakohtaiset työsuojelun ja työhyvinvoinnin edistämiseen ja kehittämiseen liittyvät toimenpiteet. Henkilöstö- ja asiakasturvallisuus sisältyy pelastussuunnitelmiin, YKS-toimintasuunnitelmiin ja turvallisuuskoulutuksiin. Sosiaali- ja kiinteistötekniikka on oleellinen osa henkilöstö- ja asiakasturvallisuutta.

Vuoden 2014 aikana tehostettiin yhteistyötä pelastuslaitoksen kanssa. Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksen henkilökunta jalkautui marraskuussa kansallisella paloturvallisuusviikolla yhteensä 21 Etevan Keski-Uudenmaan yksikköön toteuttamaan poistumisharjoituksia.

Vuoden aikana käynnistyi selkokielen palo- ja poistumisturvallisuusohjeen laatiminen yhteistyössä Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksen kanssa. Selkokielen ohje palvelee kaikkia Etevan yksiköitä sekä muita Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksen alueella sijaitsevia toimintayksiköitä poistumisturvallisuusselvityksen alaisissa toiminnoissa. Ohje valmistuu vuonna 2015.

7.1.1 Riskienhallinta

Työsuojelun toimintaohjelman tavoitteen mukaisesti kuntayhtymässä on toteutettu yksiköiden työturvallisuusriskien arviointia ja hallintatoimia vuodesta 2011 alkaen. Kertomusvuonna ris-

kienarviointi tehtiin neljään uuteen tai organisaatiomuutoksen myötä muuttuneeseen yksikköön.

Mikäli yksiköissä on todettu merkittävää väkivallan uhkaa, niissä on tehty kohdennetut riskienarvioinnit uhka- ja väkivaltatilanteiden syiden selvittämiseksi ja vähentämiskeinojen nimeämiseksi. Kertomusvuoden aikana seitsemään yksikköön tehtiin kohdennettu riskienarviointi.

Vuoden lopussa käynnistettiin kuntayhtymätason riskien arvioinnin päivitys LähiTapiolan kanssa. Riskien arvioinnin tarkoituksena on tunnistaa strategiset, taloudelliset, operatiiviset riskit sekä vahinkoriskit ja nimetä toimenpiteet riskien hallitsemiseksi. Arviointi suoritetaan vuoden 2015 alussa.

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue teki 2014 kolme työsuojelutarkastusta Eteva kuntayhtymään. Kaksi tarkastusta kohdistui Etevan toimintayksiköihin ja kolmas vuokratyön käyttöön ja suoritettiin valvontakyselyinä. Viranomaistarkastuksissa ei havaittu korjattavaa.

7.1.2 Tapaturmien ja uhka- ja väkivaltatilanteiden ennakointi

Kertomusvuonna tehtiin 165 työ- tai työmatkatapaturmailmoitusta, joiden suurimpina aiheuttajina olivat työväkivalta, järkyttävä / poikkeava tilanne tai kaatuminen (taulukko 20). Tapaturmien määrä vähentyi 11,7 % vuoteen 2013 verrattuna. Tapaturmista maksetut korvaussummat vähenivät 53,2 %. Vuoden 2015 tavoitteena on, että tapaturmien määrä vähenee 15 % vuoden 2014 lukuun verrattuna.

Taulukko 20. Työtapaturmat luokittain

TYÖTAPATURMAT						
	2011	2012	2013	2014	muutos %	% -osuus
Työ	136	163	170	155	-8,8	93,9
Työmatkaliikenne	0	1	0	0	-	-
Työmatka	30	32	18	10	-25,0	6,1
YHTEENSÄ	166	196	188	165	-11,7	100,0

Tapaturmien määrään voidaan vaikuttaa esimerkiksi selvittämällä tapaturmiin johtaneet syyt ja aikaisemmasta oppimalla välttämään tapaturmien uusiutuminen. Vuoden 2015 alusta alkaen kaikkien tapaturmien syyt selvitetään Etevassa. Toinen keino estää tapaturmien syntyä, on läheltä piti -tilanteiden ilmoittaminen ja tilanteisiin johtaneiden syiden selvittäminen. Kertomusvuonna aloitettiin läheltä piti -tilanteiden ilmoittamisen lisäksi lääkepoikkeamailmoitusten tekeminen.

Uhka- ja väkivaltatilanteiden ennakkoinnin ja ennaltaehkäisyn toimenpiteitä kehitettiin. Avekki-koulutuksia muokattiin haastavien tilanteiden ennakkoinnin ja erityisosaamisen varmistamiseksi. Turvallinen yhteisö -toimintaa kehitetään uhka- ja väkivaltatilanteiden ennakointiin ja hallintaan sekä tilanteiden jälkihoidon järjestämiseen (ks. luku 8.1). Vartiointiliikkeiden kanssa kehitettiin hälytyslaitteiden toimivuutta ja käyttöä.

Vuoden 2013 aikana käynnistyi tukiryhmätoiminta, jonka tehtävänä on ennalta ehkäistä haastavien asiakastilanteiden syntyminen ja reagoida kriisiytyneisiin asiakastilanteisiin. Tukiryhmää tarvitaan, kun asiakkaan ohjauksen suunnitteluun ja toteutukseen tai ongelmien kartoitukseen tarvitaan ennakoivasti tai reagoivasti ulkopuolista apua.

Työterveyden kanssa on kehitetty työväkivaltatilanteiden jälki- ja kriisihoitoa. Työväkivaltaan kohdistettuja terveystarkastuksia tehtiin tukiryhmän hakeutuville sekä työpaikkaselvitysten yhteydessä yksiköihin, joissa asiakkailla esiintyi paljon haastavaa käytöstä.

7.1.3 Sisäilman laatu

Hyvä sisäympäristö vaikuttaa ihmisten hyvinvointiin. Sisäilman laadun ongelmat aiheuttavat terveyshaittoja ja niistä voi aiheutua merkittäviä kiinteistökuluja. Etevan moniammatillinen sisäilmatyöryhmä kokoontui säännöllisesti.

Vuonna 2014 tehtiin 13 sisäilman laatuopiokeamailmoitusta. Vaativissa laatuopiokeamaselvityksissä käytettiin ulkopuolisten asiantuntijoiden (VTT, Polygon, Tmi IndoorAid, Hydrocell) ja työterveyden apua.

7.1.4 Työnohjaus

Työnohjauksen tavoitteena on lisätä työyhteisöjen toimivuutta, hakea ratkaisuja työyhteisöjen kysymyksiin ja vähentää psykososiaalista kuormittumista. Vuonna 2014 työnohjauspalveluja tuotti 29 eri asiantuntijaa. Työnohjauksen kustannukset 133 490 € kohdistuivat 38 yksikköön (taulukko 21).

Taulukko 21 Työnohjaussopimukset ja -kustannukset

TYÖNOHJAUSSOPIMUKSET JA -KUSTANNUKSET					
	2011	2012	2013	2014	Muutos %
Sopimukset	82	80	61	38	-37,7 %
kustannukset	270 032	264 335	184 336	133 490	-27,6 %

Vuoden 2014 aikana valmisteltiin työnohjauksen toimintaohje, jonka pohjalta työnohjauspalveluista järjestettiin tarjouskilpailu. Tavoite on, että Etevan työohjaustoiminta on tavoitteellista ja säännöllisesti arvioitua. Kilpailutuksessa valituista työnohjaajista on muodostettu työnohjaaja-rekisteri, josta voidaan valita kulloiseenkin tarpeeseen sopiva työnohjaaja.

7.2 Työterveystoiminta

7.2.1 Työterveyspalvelut

Etevan työterveyspalvelut on keskitetty Suomen Terveystalo Oy:lle. Toimintavuoden aikana jatkettiin työterveystoiminnan yhteisten toimintamallien kehittämistä. Ennaltaekäisevän työterveystoiminnan painopisteinä olivat työpaikkaselvitysten ja lakisääteisten terveystarkastusten toteuttaminen sekä tietojen antaminen ja ohjaus. Perustyöpaikkaselvityksiä toteutettiin kahdeksan. Suunnattuja työpaikkaselvityksiä tehtiin sisäilmahaittojen arvioimiseksi, työyhteisöjen ristiriitatilanteiden selvittämiseksi ja ergonomisen työskentelyn parantamiseksi. Perustyöpaikkaselvitysten toteuttaminen on aikataulutettu seuraaville neljälle vuodelle.

7.2.2 Varhainen tuki, työhön paluun tuki

Varhaisen tuen ja työhön paluun toimintamallin käyttöä tehostettiin henkilöstöohjelman mukaisesti. Työterveysneuvotteluja järjestettiin työntekijöiden työkyvyn selvittämiseksi ja työhön paluun edistämiseksi. Työterveysneuvottelut toteutettiin kolmikantayhteistyössä työntekijän, esimiehen ja työterveyden kanssa.

Osatyökykyisten ja työkyvyttömyysuhan alla olevien työntekijöiden osalta tehtiin yhteistyötä eläkevakuutusyhtiö Kevan kanssa. Ammatillisena kuntoutuksena toteutettiin kahdeksan työkokeilua joko työntekijän entiseen työhön tai uusiin työtehtäviin. Ammatillinen kuntoutus tarjoittaa eläkevakuutusyhtiön järjestämiä työkokeiluja työhön paluun tukemiseksi. Kaksi työntekijää on päässyt Kevan rahoittamaan uudelleen koulutukseen ja yksi työkokeiluun Etevan ulkopuolelle. Kelan myöntämä osasairauspäiväraha tukee työntekijän varhaista työhön paluuta. Osasairauspäivärahalla oli 15 henkilöä.

7.2.3 Kuntoutustoiminta

Kertomusvuonna toteutui viisi Kelan Aslak-kuntoutuskurssia; kolme 12 vuorokautta ja kaksi 22 vuorokautta kestävä kurssia Avire Oy:n kanssa. Kurssit oli suunnattu Etevan asiantuntijoille, vammaistyötä tekeville ohjaajille ja hoitajille sekä lähiesimiehille. Kurseille osallistui 7 asiantuntijaa, 30 ohjaajaa ja 9 lähiesimiestä. Syksyllä 2014 käynnistyi TYK – työkykyä ylläpitävä kuntoutuskurssi, johon osallistui 6 ohjaajaa ja hoitajaa. Kuntoutuspäiviä kertyi yhteensä 622, joista Eteva sai korvaukset Kelalta.

Kuntoutukseen osallistuneille tehtiin ennen kuntoutusta ja kuntoutuksen jälkeen kysely, jonka mukaan kuntoutus oli vaikuttanut merkittävästi työntekijän toimintakyvyn parantumiseen ja omaehtoiseen toimintakyvyn ylläpitämiseen.

Vuoden 2014 aikana 11 työntekijää osallistui omaehtoisesti Kelan järjestämään lääkinnälliseen kuntoutukseen. Nästä kertyi 84 kuntoutuspäivää.

Taulukko 22 Kuntoutukset

	Kuntoutuspäivät		Henkilömäärät	
	2013	2014	2013	2014
Aslak-kuntoutus	354	475	38	49
TYK -kuntoutus	0	63	0	6
Kuntoutus / Kela	162	84	12	11
Ammatillinen kuntoutus	479	1190	6	8
Yhteensä	995	1812	56	74

7.3 Harkinnanvaraiset henkilöstöedut

Kertomusvuonna valmisteltiin Harkinnanvaraiset henkilöstöedut –ohje vuodelle 2015 korvaamaan aiempi Henkilöstön palkitseminen ja muistaminen –ohje 2014 - 2016. Valmistelu oli osa talouden tasapainotusohjelmaa. Vuoden 2015 ohjeessa siirrytään työntekijän tai työyhteisön välittömään palkitsemiseen ja hyvinvoinnin edistämiseen.

Vuonna 2014 Kuntaliiton kultainen ansiomerkki 30 vuoden palveluksesta myönnettiin kahdelle työntekijälle, Kehitysvammaliiton timanttinen ansiomerkki 40 vuoden palveluksesta kahdelle työntekijälle. ja Kehitysvammaliiton kultainen ansiomerkki 30 vuoden palveluksesta kahdelle työntekijälle.

Kuntayhtymässä 10 ja 15 palvelleet huomioitiin kahdella palkallisella vapaapäivällä. 20 ja 25 vuotta palvelleet huomioitiin 5 palkallisella vapaapäivällä ja 30, 35 ja 40 vuotta kuntayhtymässä palvelleet huomioitiin 10 palkallisella vapaapäivällä. Palvelusvuosivapailla palkittiin 91 henkilöä ja palkallisia vapaapäiviä myönnettiin 295 päivää.

Syksyllä 2014 siirryttiin sähköisen virikekortin käyttöön, ja sen tilasi 799 työntekijää. Virikekorttien hinta oli yhteensä 83 853 €, josta työnantajan maksama osuus oli 68 213 €.

Suurimmalle osalle henkilöstöstä työpaikkaruokailu voitiin järjestää omalla työpaikalla. Lounassetelin käyttömahdollisuus oli niillä työntekijöillä, joiden työhön kuuluu matkustamista eri paikkakunnille tai työpiste sijaitsee usean kilometrin päässä paikkakunnalla olevasta kuntayhtymän toimipisteestä. Lounassetelin nimellisarvo vuonna 2014 oli 8,00 €, josta työntekijä maksoi 6,10 €. Lounaseteleitä myytiin yhteensä 4390 kappaletta. Kustannuksia kuntayhtymälle kertyi 9 219 €.

Henkilöstöjuhla järjestettiin elokuussa. Ansiomerkkien saajien, pitkään kuntayhtymän palveluksessa olleiden, esimiesvalmennuksesta valmistuneiden ja työnantajan tuella opiskelunsa

toteuttaneiden lisäksi vastualueet kutsuivat juhlaan henkilöitä, jotka olivat erityisesti panostaneet työn ja työyhteisön kehittämiseen. Henkilöstöjuhlaan kutsuttiin 160 työntekijää.

8 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen

Kertomusvuonna otettiin käyttöön päivitetty ohje Osaamisen johtaminen ja kehittäminen Etevässä 2014 – 2016.

Osaamisen johtamisen tavoite on rakentaa yhteys organisaation strategian ja tarvittavan osaamisen välille. Osaamisen yhteydessä strategisuus merkitsee sen osaamisen tunnistamista, jolla on keskeinen merkitys organisaation tulevaisuudessa. Osaamisen strateginen johtaminen tarkoittaa toiminta-ajatuksen ja arvojen määrittelyä, toimintaympäristön analysointia, pitkän aikavälin osamistarpeiden täsmentämistä ja niihin liittyvien näkökulmien, toimintaperiaatteiden ja linjausten valintaa sekä osaamisen vuositavoitteiden asettamista.

Osaamisen johtaminen ja kehittäminen rakentuu Etevässä seuraavasti:

- Osaamisen strateginen johtaminen Etevässä
- Osaamisen kehittämisen muotoja ovat perehdytys, täydennyskoulutus ja osaamisen kehittyminen työssä
- Osaamisen kehittämisen vastuut, työnjako ja budjetointi
- Koulutuksen toteutus sekä ohjeet osallistumiseen
- Osaamisen kehittämiseen liittyvät sopimukset
- Osaamisen kehittämisen seuranta, arviointi ja raportointi

Kertomusvuonna käynnistettiin strategisten osamistarpeiden määrittelytyö, jatkettiin johtamis- ja esimiestyön kehittämistä ja panostettiin yhteistyöhön organisaation eri tasoilla. Strategisiin osaamisalueiden nimeämisiin vaikuttavat mm. lainsäädäntö, vammaispoliittiset painotukset, yksilöllisen tuen suunnittelu ja toteutus sekä yhteistyö ja verkostoituminen. Kertomusvuonna kehityskeskustelut dokumentoitiin ensimmäisen kerran keskitetysti HRM-järjestelmään.

Yhteistyötä oppilaitosten kanssa tiivistettiin. Etevä luopui opiskelijoiden ohjatun harjoittelun korvauksien laskuttamisesta oppilaitoksilta, mikä lisäsi harjoittelujaksolle Etevaan haluavien opiskelijoiden määrää.

8.1 Täydennyskoulutus

Kertomusvuonna tuotettiin täydennyskoulutusta, jonka tavoitteena on lisätä asiakkaiden ja henkilöstön turvallisuutta ja henkilöstön työhyvinvointia. Tällaisia koulutuksia ovat mm. paloturvallisuuskoulutus, turvallinen ajotapa – koulutus ja ensiapukoulutukset sekä Avekki-koulutukset. Kertomusvuonna tehtiin päätös Etevan Turvallinen yhteisö – osaamisen varmistamisen mallista. Jatkossa uudet työntekijät osallistuvat kaksipäiväiseen koulutukseen, jossa korostuu vaihtoehtoisten kommunikointitaitojen ja ennakoivan työotteen osaamiseen varmistaminen.

Etevan henkilöstö osallistui sekä ulkoisiin, että Etevan järjestämiin sisäisiin täydennyskoulutuksiin. Sisäistä täydennyskoulutusta toteutettiin yhteistyössä Etevan asiantuntijoiden ja ulkopuolisten yhteistyökumppaneiden kanssa. Koulutusmuodot suunniteltiin palvelemaan tarkoituksenmukaisesti työntekijän perustehtävää ja palvelutuotantoa.

Taulukossa 23 on esitetty sisäisen täydennyskoulutuksen osallistujamäärät ja ulkoisen täydennyskoulutuksen päivien määrä. Sisäisiin täydennyskoulutuksiin osallistuttiin vuoden aikana 2181 kertaa, keskimäärin 1,6 kertaa / työntekijä. Sisäisen täydennyskoulutuksen määrä on lisääntynyt 13,2 % vuoteen 2013 verrattuna. Osa koulutuksista on puolen päivän mittaisia, osa koostuu useammasta koulutuspäivästä. Ulkoiseen täydennyskoulutukseen osallistuttiin kertomusvuonna yhteensä 403 päivää. Ulkoisen täydennyskoulutuksen määrä on pienentynyt 27,7 % vuoteen 2013 verrattuna.

Taulukko 23. Täydennyskoulutusten osallistujamäärät ja koulutuspäivät

TÄYDENNYSKOULUTUSTEN OSALLISTUJAT					
	2011	2012	2013	2014	Muutos %
SISÄINEN TÄYDENNYSKOULUTUS					
Osallistujat	1186	1699	1900	2181	14,8
Koulutuskertaa / työntekijä	0,8	1,2	1,4	1,6	13,2
ULKOINEN TÄYDENNYSKOULUTUS					
Koulutuspäivät	481	533	550	403	-26,7
Koulutuspäivät / työntekijä	0,3	0,4	0,4	0,3	-27,7

Työttömyysvakuutusrahaston koulutuskorvaukseen oikeutettujen koulutuspäivien määrä oli 1482.

Etevan järjestämiin koulutustilaisuuksiin osallistui ulkopuolisia henkilöitä 40 (2013, 68 osallistujaa). Koulutuksen myyntitulot olivat 4108 € (vuonna 2013 myyntitulot olivat 1790).

Kertomusvuonna jatkui yhteistyössä Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen ja Åbo Akademin erityispedagogiikan yksikön järjestämä alueellinen Neuro-kognitiivinen käyttäytymis-analysikoulutus.

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. Esimiehille suunnattuihin koulutuksiin osallistuttiin yhteensä 499 (vuonna 2013 yhteensä 420) kertaa.

Lahden ammattikorkeakoulun kanssa yhteistyössä suunnitellun esimiesvalmennuksen kolmas ryhmä aloitti opiskelunsa vuoden 2014 alussa. Esimiesvalmennuksen laajuus on 40 opintopistettä.

Esimiesten täydennyskoulutuksen painopistealueita vuonna 2014 olivat hyvinvointi ja tuottavuus, työajan hallinta, strategiatyöskentely, sekä työsuojelu ja turvallisuus. Vuoden 2015 esimiesten täydennyskoulutuksen suunnittelussa painottuu strategiatyöskentely sekä turvallinen työyhteisö.

8.3 Opiskelijat Etevassa

8.3.1 Oppisopimusopiskelu

Oppisopimus on osa toisen asteen koulutusjärjestelmää, jossa järjestään nuorten ja aikuisten sekä työelämän tarvitsemaa ammatillista perus- ja lisäkoulutusta. Oppisopimus sisältää 80 % työssä tapahtuvaa oppimista ja 20 % tietopuolista opiskelua. Oppisopimuskoulutuksen pääajatus on, että työkokemus yhdistettynä ajanmukaiseen tietoon johtaa ammattitutkinnon saavuttamiseen.

Oppisopimuskoulutus on yksi ennakoivan rekrytoinnin muoto, mutta myös hyvä lisäkoulutusmahdollisuus. Taulukossa 24 on kuvattu voimassa olevien oppisopimusten määrät tutkinnoittain. Voimassa olevia oppisopimuksia oli 54 ja niistä kuntayhtymä sai koulutuskorvauksia yhteensä 61 761 €.

Kertomusvuonna käynnistettiin toinen lähihoitajan tutkintotavoitteinen Rekry-koulutus yhteistyössä Ely-keskuksen ja Amiedun kanssa. Rekry-koulutuksen tavoitteena on työvoiman saatavuuden varmistaminen ja Etevan tunnettavuuden lisääminen.

Taulukko 24 Oppisopimukset tutkinnoittain

OPPISOPIMUSKOULUTUKSET TUTKINNOITTAIN

	2011	2012	2013	2014
Lähihoitaja	51	47	51	34
Kehitysvamma-alan ammattitutkinto	1	7	12	9
Kehitysvamma-alan erikoisammattitutkinto	-	5	-	5
Psykiatrisen hoidon erikoisammattitutkinto	-	1	-	-
Ei tutkintotavoitteinen	-	-	7	6
YHTEENSÄ	52	60	70	54

8.3.2 Työssäoppiminen ja ohjattu harjoittelu

Opiskelijat ovat tulevaisuuden työntekijöitä, joihin Eteva haluaa tutustua jo heidän opiskeluaikanaan. Eteva tarjoaa opiskelijoille monipuolisia työssäoppimis- ja harjoittelumahdollisuuksia eri yksiköissä ja tekee vammaisalaa tunnetuksi erilaisissa tapahtumissa.

Etevalla on toistaiseksi voimassa oleva yleissopimus työssäoppimisesta tai harjoittelusta 44 eri koulutusorganisaation kanssa. Vuonna 2014 työssäoppimis- ja harjoittelujaksoja toteutui yhteensä 379 (2013 harjoitteluja toteutui 236 jaksoa).

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 viipymätöntä käsittelyä. Välitöntä yhteistoimintaa ovat myös työpaikkakokoukset ja kehityskeskustelut, joilla on tärkeä merkitys osallistumis- ja vaikuttamiskanavana sekä johtamisen välineenä.

Edustuksellisen yhteistoiminnan muotoja ovat luottamusmiesjärjestelmä, työsuojelun yhteistoiminta ja yhteistoimintaelin. Etevan uottamusmiesjärjestelmä muodostuu sekä lakisääteisestä luottamusmiestoiminnasta että henkilöstöjaostosta. Henkilöstöjaostoon kuuluvat pääluottamusmiehet, henkilöstöjohtaja ja palvelussuhdeasiantuntija. Henkilöstöjaosto valmistelee työntekijöiden ja työnantajan välisiä, palvelussuhteen ehtoihin liittyviä sekä muita henkilöstöä koskevia asioita.

Henkilöstöä edustavilla järjestöillä on viisi pääluottamusmiestä. Luottamusmiehet nimeävät henkilöstön edustajan johtoryhmään.

Työnantajan ja pääluottamusmiesten välisiä paikallisneuvotteluja käytiin 5 kertaa seuraavista aiheista:

- työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta 2013 – 2016,
- työsuojelun yhteistoiminta,
- työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö ja ansionmenetyksen korvaaminen,
- luottamusmieskooste 2014,
- työvuoroluettelon muutos ja sen dokumentointi,
- paikalliset sopimukset hälytysrahan soveltaminen, työaikapankin pilotointi ja jatkaminen,
- työnantajan esitys henkilökohtaisista lisistä,
- määräaikaiset työsopimukset,
- harkinnanvaraiset henkilöstöedut 2015,
- oppisopimusohjeen päivitys.

Henkilöstöjaosto kokoontui 9 kertaa. Jaostossa valmisteltiin ja päivitettiin ohjeita, kuten uudelleen sijoittuminen Etevassa, osaamisen johtaminen ja kehittäminen, savuton työpaikka, asiakkaan kanssa tehtävät retket ja matkat, virikekortin käyttöönotto, etätö, vapaaehtoistoiminta, tulos- ja kehityskeskustelu ja vahvistetun työvuoroluettelon muuttaminen.

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

työryhmänä työsuojeluyhteistoimintaan 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, SuPer 1 ja Tehy 1) nimesivät 6 edustajaa. Lisäksi henkilöstöä edustivat työsuojeluvälissä valitut työntekijöiden ja toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetut.

Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimi Jhl 630 ry:n pääluottamusmies Ilpo Romppanen. Kertomusvuoden aikana yhteistyötoimikunta kokoontui kuusi kertaa ja käsitteli 88 asiaa, jotka voidaan tiivistää seuraaviksi kokonaisuuksiksi:

toiminta- ja tilinpäätöstiedot, talousseuranta, strategian uudistaminen, organisaatiomuutosten valmistelu, henkilöstön asemaan vaikuttavat hankkeet ja projektit, paikallisten sopimusten kommentointi, toimintaohjeiden valmistelu ja päivittäminen, toimintojen kunnallistamisen valmistelu, henkilöstökysely ja harkinnanvaraiset henkilöstöedut.

10 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) työntajille asettamiin edellytyksiin tasa-arvoisesta eli tasapuolisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta työpaikoilla. Kertomusvuonna Etevassa oli voimassa 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 12,4 % (Vuonna 2013, 12,1 %) ja naisten osuus 87,6 % (Taulukko 25). Sosiaalialan henkilöstö on naisvaltaista. Vuonna 2013 kunta-alan sosiaalipalveluissa työskentelevästä henkilöstöstä 5,3 % ja terveyspalveluissa 12,4 % oli miehiä (Lähde: Terveystietokeskus THL). Etevassa työskentelee enemmän miehiä kuin sosiaalialalla keskimäärin. Miestyövoiman tarve on todettu joissakin toimintayksiköissä nykyistä suuremmaksi esimerkiksi turvallisuussyistä.

Miesten osuus henkilöstöstä oli suurin Etevan tukipalveluissa (21,7 %). Erityispalveluissa miehiä on 18,8 %. Naisten osuus on suurin asumispalveluissa (90,1 %). Henkilöstön keski-ikä oli Etevassa 42,4 vuotta. Naisten keski-ikä oli 42,6 vuotta, miesten 40,9 vuotta.

Taulukko 25. Henkilöstön määrä sukupuolittain

HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIJAKAUMA						
	2011	2012	2013	2014	muutos %	% -osuus
Naiset	1294	1305	1199	1211	1,0	87,6
Miehet	140	167	165	172	4,2	12,4
YHTEENSÄ	1434	1472	1364	1383	1,4	100,0

Taulukossa 26 on sukupuolittain palvelussuhteiden määrä ja luonne. Etevan vakituisesta henkilöstöstä oli naisia 88,1 % ja miehiä 11,9 %, vuonna 2013 luvut olivat 89,9 % / 10,1 %. Määräaikaisesta henkilöstöstä oli naisia 86,2 % ja miehiä 13,8 %. vuonna 2013 luvut olivat 82,5 % / 17,5 %.

Taulukko 26. Palvelussuhteiden määrä ja luonne sukupuolittain

PALVELUSSUHTEIDEN MÄÄRÄ JA LUONNE SUKUPUOLITTAIN					
	Yhteensä	Naiset	%	Miehet	%
VAKINAISET	1007	887	88,1	120	11,9
kokoaikaiset	901	792	87,9	109	12,1
osa-aikaiset	106	95	89,6	11	10,4
MÄÄRÄAIKAISET	376	324	86,2	52	13,8
kokoaikaiset	319	274	85,9	45	14,1
osa-aikaiset	57	50	87,7	7	12,3
YHTEENSÄ	1383	1211	87,6	172	12,4
	Yhteensä	Naiset	%	Miehet	%
kokoaikaiset	1220	1066	87,4	154	12,6
osa-aikaiset	163	145	89,0	18	11,0
YHTEENSÄ	1383	1211	87,6	172	12,4

Naiset käyttivät valtaosan perhevapaista ja tilapäisistä hoitovapaista (taulukko 27). Vanhempainvapaista (ml. isyyslomat) miehet olivat kertomusvuonna käyttäneet 4,2 % (2,0 % vuonna 2013). Sairastuneen lapsen hoitamista ja hoidon järjestämistä varten käytetyistä tilapäisistä hoitovapaista miehet käyttivät 5,8 %.

Taulukko 27. Perhevapaat ja tilapäinen hoitovapaa kalenteripäivinä sukupuolittain

PERHEVAPAAT JA TILAPÄINEN HOITOVAPAA KALENTERIPÄIVINÄ					
	2014	Naiset	% osuus	miehet	% osuus
Äitiysvapaa	5 277	5 277	100,0	0	0,0
Vanhempainvapaa, isyysloma	7 057	6 763	95,8	294	4,2
Hoitovapaa	13 362	13 362	100,0	0	0,0
Tilapäinen hoitovapaa	879	828	94,2	51	5,8
YHTEENSÄ	26 575	26 230	98,7	345	1,3

Taulukko 28. Maksetut palkat sukupuolittain ja palkkaluokittain

MAKSETUT KUUKAUSIPALKAT SUKUPUOLITTAIN JA PALKKALUOKITTAIN					
	Tehtäväkohtainen palkka	Henkilökohtaiset lisät	Lisä- ja ylityöt	Erillislisät	Maksettu palkka
Miehet	2 168,31	114,27	45,02	274,48	2 602,07
Naiset	2 170,08	133,09	16,22	215,77	2 544,27
Yhteensä	2 169,85	130,60	20,03	223,54	2 551,91

Taulukossa 28 on kuvattu kuntayhtymässä maksetut palkat sukupuolittain ja palkkaryhmittäin. Palkkojen vertailu on tehty joulukuun 2014 maksettujen palkkojen perusteella. Vertailussa on mukana koko kuukauden palvelussuhteessa ollut kokoaikainen henkilöstö. Vertailun perusteella tehtäväkohtaisten palkkojen osalta naisten ja miesten palkkojen ero on alle 0,1 % ja varsinaisten palkkojen osalta 2,2 %. Lisä- ja ylityökorvausten sekä erillislisien määrä on suurempi miehillä kuin naisilla, joten palkkojen ero maksetuissa palkoissa selittyy työaikojen eroilla.

