



Henkilöstökertomus 2021

Johtoryhmä 16.2.2022

Yhtymähallitus 22.2.2022

Sisällysluettelo

1.	JOHDANTO	3
2.	PERUSTIEDOT HENKILÖSTÖSTÄ	4
2.1	Henkilöstön määrä ja jakautuminen tulosalueittain 31.12.2021	4
2.2	Suurimmat ammattiryhmät	5
2.3	Henkilöstön ikärakenne 31.12.2021	6
2.4	Palvelusuhteen kesto ja eläke-ennuste	6
3.	SAIRAUSSPOISSAOLOT, KORVAAVA TYÖ, HOITOVAPAAT JA COVID -19 KARANTEENIT	10
4.	KOULUTUS	14
5.	MUUT VIRKAVAPAUDET, TYÖLOMAT JA VUOSILOMAT	15
6.	SIIJAISTEN KÄYTTÖ	15
7.	TYÖTERVEYSHUOLLON, VIRKISTYS- JA HARRASTUSTOIMINNAN KUSTANNUKSET	16
8.	LISÄ - JA YLITYÖT	16
9.	TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN	16

1. JOHDANTO

Kuntayhtymä Kaksineuvoisen palvelujen laatuun, palveluille asetettujen määräaikojen toteutumiseen, toimintojen tehostamiseen ja hyvään asiakaspalautteeseen liittyvät tavoitteet toteutuivat hyvin vuonna 2021. Suurin ansio tästä koituu eri palveluissa toimivalle ammattitaitoiselle ja sitoutuneelle henkilöstölle sekä lähijohdolle. Saavutus on erityisen merkittävä, kun huomioidaan vuonna 2021 jo toista vuotta jatkuneen COVID-19-koronaviruspandemian aiheuttama ylimääräinen, alueellamme vuodenvaihdetta 2021/ 2022 kohden kasvanut kuormitus. Perustellusti voidaan todeta, että vuosi 2021 koetteli henkilöstön voimavaroja kaikissa sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköissä ja tehtävissä.

Eryistä huomiota vuonna 2021 on kiinnitetty työkykyjohtamiseen, työterveysyhteistyöhön ja työhyvinvointiin. Käytössä on ollut systemaattisesti toteutettuja työkykyä tukevia toimenpiteitä, kuten varhaisen tuen toimintamalli, jonka dokumentoinnissa on ollut käytössä Aino Health Management- työhyvinvointijohtamisen järjestelmä. Henkilöstön työurien tukemisessa on käytetty lyhennetyn työajan, osa-aikatyön, työkokeilujen ja uusiin tehtäviin siirtymisen mahdollisuuksia. Kuntayhtymässä toimii Työkykyjohtamisen ohjausryhmä, jossa ovat edustettuina Kuntien eläkevakuutus, työterveyshuolto, työsuojelu ja johtoryhmä. Sen toimesta on syksyllä 2021 toteutettu esihenkilöille, työsuojelulle ja työterveyshuollolle suunnattu työkykyjohtamisen nykytilaa selvittävä it-searviointikysely. Sen tulosten käsittely ja toimenpiteet käynnistyvät työkykyjohtamisen ohjausryhmän ja esihenkilöiden työkokouksella alkuvuodesta 2022.

Koska henkilöstökulut ovat Kuntayhtymä Kaksineuvoisen suurin kululaji, tulee henkilöstövoimavarojen tarkoituksenmukaiseen kohdentamiseen kiinnittää jatkuvaa huomiota. Vakanssien vapautuessa on arvioitu tehtävärakenteiden uudistamisen tarve ja niiden täyttämässä on käytetty täyttölupamenettelyä.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön saatavuus on yleisesti vaikeutunut vuoden 2021 aikana ja tämä on ollut nähtävissä myös Kuntayhtymä Kaksineuvoisessa etenkin määräaikaisissa sijaisuuksissa toimivan henkilöstön osalta. Sijaisuuksissa toimivaa henkilöstöä onkin nähty tarkoituksenmukaisena rekrytoida enenevässä määrin toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. Tämän lisäksi on uudistettu rekrytointiin, perehdytykseen ja uusien työntekijöiden työyhteisöön kiinnittymistä tukevia käytänteitä ja toimintamalleja.

2. PERUSTIEDOT HENKILÖSTÖSTÄ

2.1 Henkilöstön määrä ja jakautuminen tulosalueittain 31.12.2021

Henkilöstömäärä kattaa kuntayhtymään palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Omaishoitajat ja poliittiset luottamushenkilöt ovat raportoinnin ulkopuolella.

Kuntayhtymä Kaksineuvoisen palveluksessa oli 31.12.2021 yhteensä 718 henkilöä. Näistä 589 oli vakinaisessa palvelussuhteessa ja 129 oli määräaikaisia. Vakinaisessa palvelussuhteessa olevista 450 (2020: 474) oli kokoaikaisia ja 139 (2020: 128) osa-aikaisia. Määräaikaisista työntekijöistä 91 (2020:136) oli kokoaikaisia, 33 (2020: 17) osa-aikaisia ja 5 (2020: 3) työllistettyjä. Yhtenä työn sopeuttamisen muotona käytetyn osa-aikatyön piirissä olevien määrä on noussut.

Vuonna 2021 henkilöstön määrä oli henkilötyövuosina 701,53 (2020: 704,36; 2019: 719) työntekijää. Ilman palkattomia vapaita henkilötyövuosia tehtiin 647,62 (2020: 651,67).

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä.

Henkilöstön jakautuminen tulosalueittain (V = vakinainen työntekijä, M = määräaikainen työntekijä) (työntekijämääränä):

	V 2021	V 2020	M 2021	M 2020	Yht. 2021	Yht. 2020	Osuus % 2021
Hallinto- ja tukipalvelut	63	64	9	13	72	77	10,1
Sosiaalipalvelut	93	97	22	24	115	121	16,1
Ikäihmisten palvelut	291	294	68	90	359	384	50,4
Terveyspalvelut	142	147	25	31	167	178	23,4
Yhteensä	589	602	124	158	713	760	100

Yli puolet Kuntayhtymä Kaksineuvoisen henkilöstöstä työskentelee Ikäihmisten palveluissa.

2.2 Suurimmat ammattiryhmät

Suurimmat ammattiryhmät	31.12.2021	31.12.2020
lähihoitaja	292	325
sairaanhoitaja	102	108
ohjaaja	31	30
sairaalahuoltaja	31	31
terveydenhoitaja	25	29
hoitoapulainen	21	16
ravitsemistyöntekijä	14	16
fysioterapeutti	12	13
hammashoitaja	11	11
terveyskeskuslääkäri	16	12
sosiaalityöntekijä	11	12
sosiaaliohjaaja	12	13
terveyskeskushammaslääkäri	7	8
palveluesimies	10	9
osastosihteeri	6	6
sosionomi	8	10
henkilökohtainen avustaja	10	8
toimistos sihteeri	8	8

Lähihoitajat olivat 31.12.2021 Kuntayhtymä Kaksineuvoisen suurin ammattiryhmä. Seuraavaksi suurimpina olivat sairaanhoitajat ja sosiaalipalveluissa toimivat ohjaajat, jotka työskentelivät ohjaajan nimikkeellä joko lähihoitajan tai sosiaali- ja terveydenhuollon ammattikorkeakoulututkintoa edellyttävissä tehtävissä sekä sairaalahuoltajat ja terveydenhoitajat.

Kuntayhtymä Kaksineuvoisessa oli käytössä 12 terveyskeskuslääkärin virkaa ja lisäksi johtavan yllä-lääkärin virka. Lääkäreiden virat olivat alkuvuodesta kohtuullisen hyvin täytettynä joko viranhaltijalla tai sijaisella, mutta loppuvuodesta oli merkittävää lääkäri vajetta. Vajetta paikattiin sekä suoralla rekrytoinnilla, hankkimalla rekrytointipalvelua ostopalveluna sekä käyttämällä ostolääkäreitä. Kaikkea vajetta ei kuitenkaan saatu paikattua. Erikoislääkäreiden vastaanotto toiminta oli vakiintunut. Ikäihmisten lääkäripalveluita parannettiin syyskuusta alkaen, jolloin säännöllisen kotihoidon piirissä oleville ikäihmisille aloitettiin ns. 24/7 vastuulääkärimalli, joka on ollut jo vuosia käytössä ikäihmisten tehostetun asumispalvelun puolella. Hammaslääkäreitä kuntayhtymässä oli johtavan hammaslääkärin lisäksi 6, lisäksi kuntayhtymässä työskenteli oikomishoidon ylihammaslääkäri.

Myös Sosiaalipalvelujen Lapsi- ja perhepalvelujen työntekijätilanne on pidemmän hyvän jakson jälkeen heikentynyt, kun yksi sosiaalityöntekijän virka ja pitkäaikainen sijaisuus ovat olleet täyttämättä. Lisäksi toista puheterapeutin toimea ei edelleenkaan ole saatu täytetyksi. Puheterapian työntekijävajetta pystytään osittain korvaamaan ostopalvelulla.

2.3 Henkilöstön ikärakenne 31.12.2021

Kuntayhtymä Kaksineuvoisen koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2021 oli 45,90 vuotta (2020: 45,00; 2019: 45,78). Vakinaisen henkilöstön osalta keski-ikä oli 46,57 vuotta (2020: 46,24; 2019: 46,93).

	-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-	Yht./ hlöä
2019	5	34	64	72	69	92	67	92	138	97	14	744
2020	5	47	69	73	74	91	72	91	122	96	19	760
2021	6	33	69	58	70	83	75	85	101	120	18	718

Kuntayhtymä Kaskisneuvoisen suurin henkilöstöryhmä 31.12.2021 oli 60–64-vuotiaat. Heidän osuutensa koko henkilöstöstä oli 16,7 %. Kuntayhtymän henkilöstöstä alle kolmekymmentävuotiaita oli 15,0 %.

Miesten osuus Kuntayhtymä Kaksineuvoisen koko henkilöstöstä oli 5,7 % 41 henkilöä (2020: 46). Heidän osuutensa oli edellisvuosiin nähden pienentynyt (2020: 6,1 %; 2019: 6,99 %).

Määräaikaisissa työsuhteissa toimivia oli melko tasaisesti kaikissa ikäryhmissä painottuen kuitenkin alle 30-vuotiaiden ja yli 65-vuotiaiden ryhmään.

2.4 Palvelusuhteen kesto ja eläke-ennuste

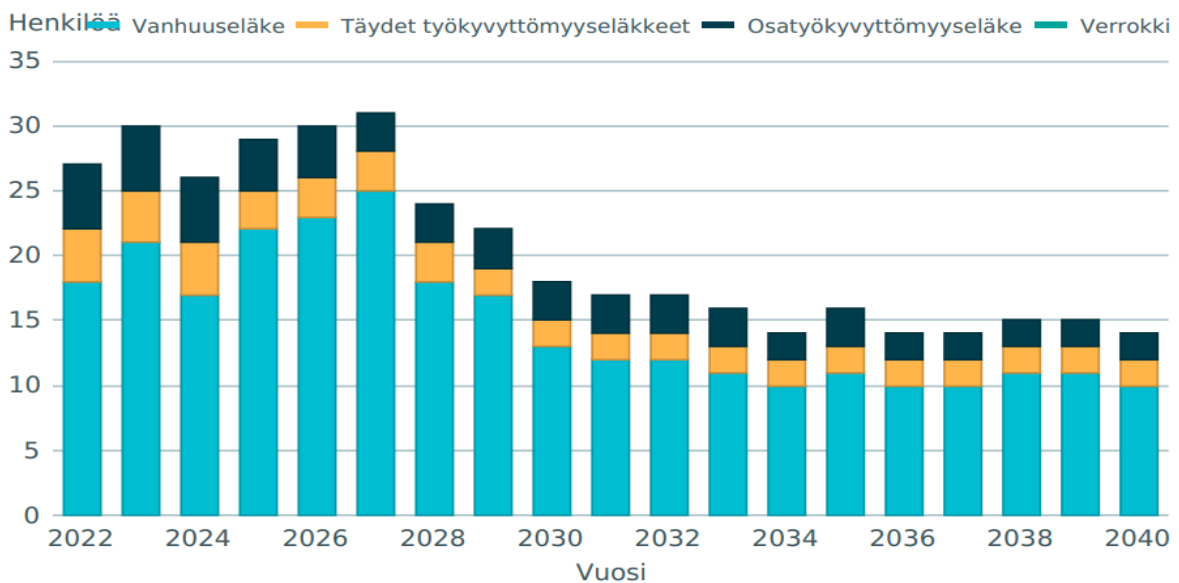
Vuoden 2021 aikana toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin otettiin 35 henkilöä. Niihin tulittiin eläköitymisten tai irtisanoutumisten kautta vapautuneiden palvelussuhteiden täyttämisen kautta. Virkojen/ toimien täyttämiseksi noudatettiin täyttölupamenettelyä. Työllistettyjä oli 31.12.2021 yhteensä viisi henkilöä.

Kuntayhtymä Kaksineuvoisen henkilöstöstä on vuoden 2021 aikana siirtynyt eläkkeelle yhteensä 25 henkilöä, joista vanhuuseläkkeelle 14, työkyvyttömyyseläkkeelle 3 ja osatyökyvyttömyys/ osa-aikaeläkkeelle 8 henkilöä.

	2018	2019	2020	2021
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	13	25	13	14
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	3	3	3	3
Osatyökyvyttömyys-/osa-aikaeläkkeelle siirtyneet	6	10	7	8
Yhteensä	22	28	23	25

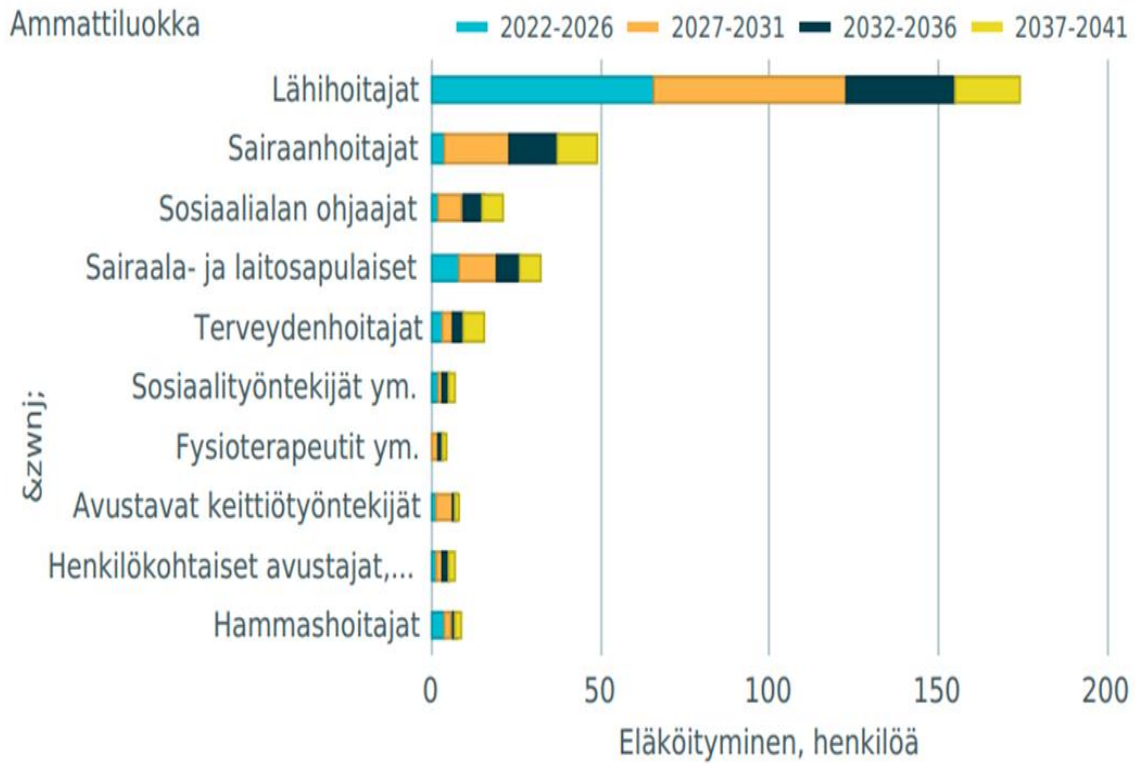
Kuntien eläkevakuutus tuottaa kunta-alan henkilöstön eläköitymiseen liittyviä ennusteita. Kuntayhtymä Kaksineuvoista koskevan eläköitymisennusteen mukaan sen palveluksessa tällä hetkellä toimivan henkilöstön eläkepoistuma vuosina 2022–2026 on yhteensä 142 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle ennakoidaan edellä todettujen vuosien aikana jäävän 101, työkyvyttömyyseläkkeelle 18 ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 23 henkilöä. Ennusteen mukaan suurin eläkepoistuma, 30 työntekijää ajoittuisi vuodelle 2023. Myös välittömästi tarkastelujakson jälkeen vuonna 2027 eläkepoistuma on merkittävä, 31 henkilöä. Vuosina 2022–2027 eläköityvien kokonaismäärä olisi 173 henkilöä.

Eläköitymisennuste



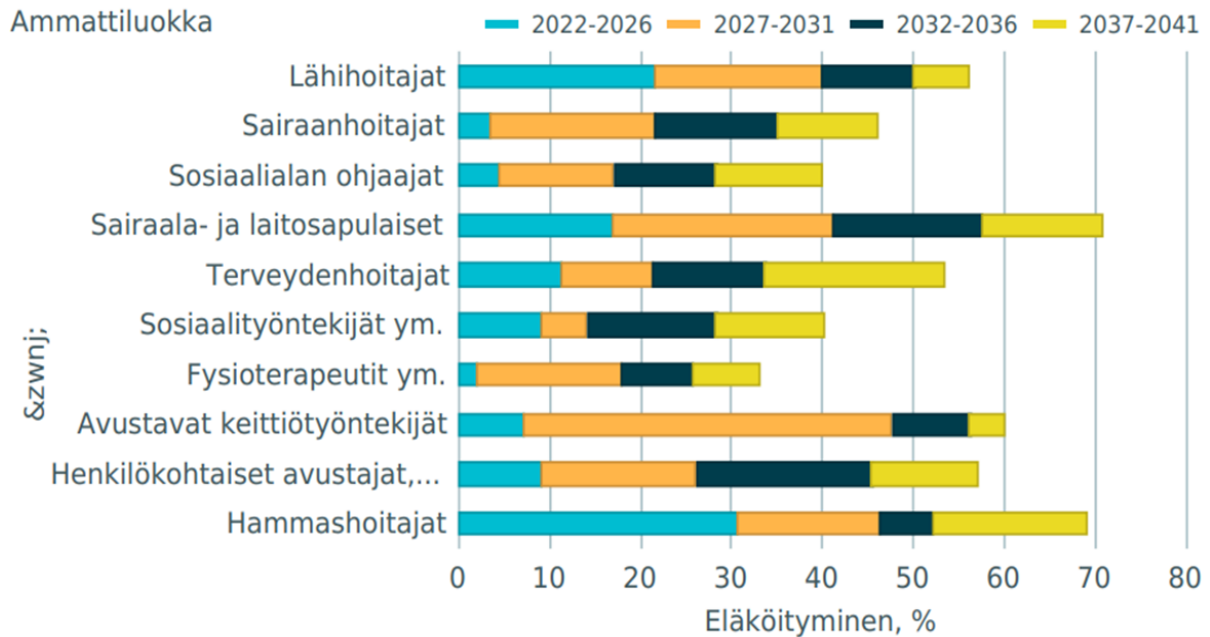
Kuntayhtymä Kaksineuvoisen henkilöstön eläköitymisennuste vuosina 2022–2040. Lähde: Keva.

Kuntien eläkevakuutuksen ammattiryhmäkohtaisen ennusteen mukaan Kuntayhtymä Kaksineuvoisen henkilöstöstä tulisi vuosien 2022 - 2026 aikana jäämään eläkkeelle 66 lähihoitajaa, 19 sairaanhoitajaa, 7 sosiaaliohjaajaa, 12 sairaala- ja laitospulaisista sekä 4 terveydenhoitajaa.



Kuntayhtymä Kaksineuvoisen henkilöstön eläköitymisennuste ammattiluokittain vuosina 2022 – 2040.
Lähde: Keva.

Kun ammattiluokkakohtaista eläköitymisennustetta vuosina 2022 - 2026 tarkastellaan prosentuaalisena osuutena ko. ammattiryhmästä, korostuu eläköityvien osuus hammashoitajien, lähihoitajien, sairaala- ja laitospulaisien, terveydenhoitajien, henkilökohtaisten avustajien ja sosiaalityöntekijöiden ammattiryhmissä.



Kuntayhtymä Kaksineuvoisen henkilöstön eläköitymisennusteen ammattitasoinen kuvaaja (%). Lähde: Keva

3. SAIRAUSPOISSAOLOT, KORVAAVA TYÖ, HOITOVAPAAT JA COVID -19 KARANTEENIT

Sairauspoissaolosten määrä oli vuonna 2021 yhteensä 15 039 kalenteripäivää (2020: 14 086). Työntekijää kohden sairaspoissaolot olivat 20,95 kalenteripäivää/työntekijä (2020: 18,5).

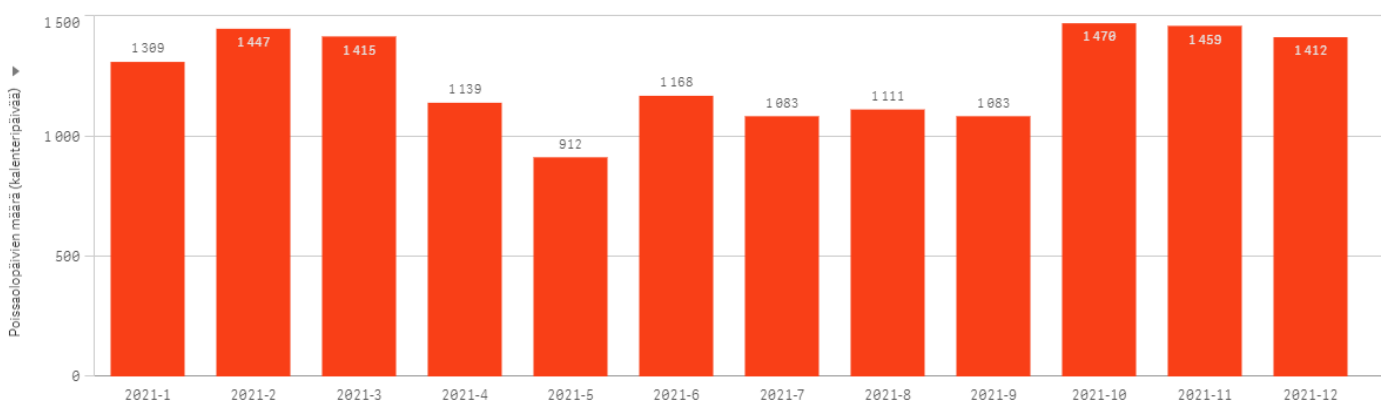
Sairauspoissaolot olivat keskimäärin 23,2 kalenteripäivää/ henkilötyövuosi (2020: 21,6). Tulosalueittain sairaspoissaolot jakautuivat siten, että Hallinto- ja tukipalveluissa sairaspoissaoloja oli vuoden 2021 aikana 17,31 kalenteripäivää/htv (2020: 15,13), Sosiaalipalveluissa 24,90 kalenteripäivää/htv (2020: 15,09), Ikäihmisten palveluissa 28,15 kalenteripäivää/htv (2020: 29,15) ja Terveyspalveluissa 14,35 kalenteripäivää/htv (2020: 13,32). Sairauspoissaolot/ htv olivat laskeneet Ikäihmisten palveluissa ja kasvua niissä oli tapahtunut Hallinto- tukipalvelujen, Sosiaalipalvelujen ja Terveyspalvelujen tulosalueilla.

Sairauspoissaolosten tunnusluvuissa (% , pv, jaksoa/työntekijä) on vuonna 2021 tapahtunut kasvua vuoteen 2020 nähden. Toisaalta sairaspoissaolosten keskipituus on hieman laskenut. Osaltaan selittävä tekijänä sekä sairaspoissaolosten määrän, että lyhyiden sairaspoissaolosten määrän kasvun osalta voi pitää koronaviruspandemian aiheuttamia lyhyitä sairaspoissaoloja. Kuntayhtymän työntekijöistä 37,5 %:lla (342 hlöä) ei ollut vuoden 2021 aikana lainkaan sairaspoissaoloja. Lähes 60 %:lla työntekijöistä (537 hlöä) ei ole ollut lainkaan tai oli vain yksi sairaslomajakso vuoden 2021 aikana.

Sairauspoissaolosten määrä/ kalenteripäivää oli suurinta talvikuukausina. Niistä suurin lukema oli lokakuun 1470 kalenteripäivää, helmikuussa luku oli 1447, marraskuussa 1459 ja maaliskuussa 1415 kalenteripäivää.

Kaksineuvoinen ▸ 1.1.2021 - 31.12.2021

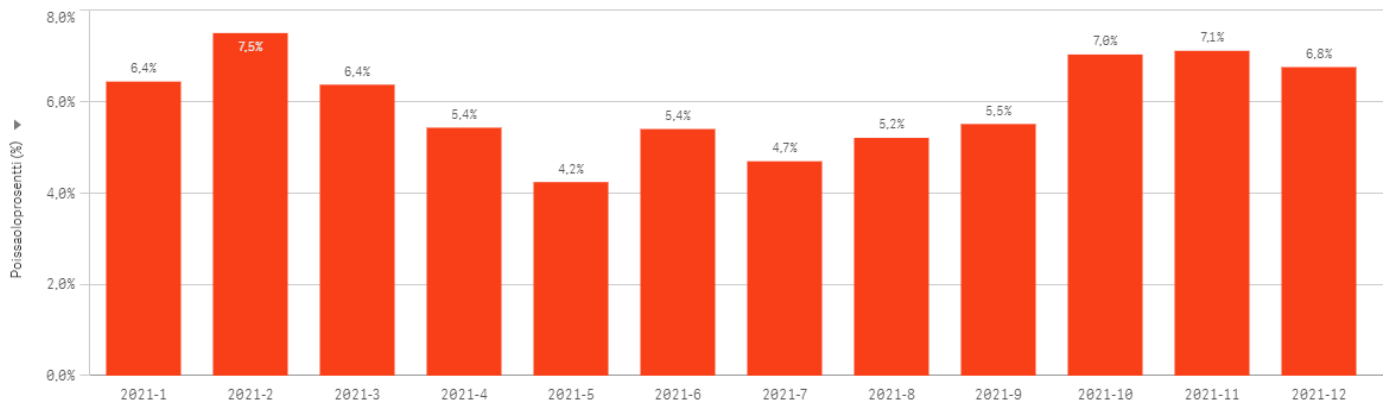
Poissaolot aikavälittain



Sairauspoissaoloprosentti oli seitsemän tai sitä korkeampi helmi-, loka ja marraskuussa. Alimmillaan sairauspoissaolot olivat toukokuussa (4,2 %).

Kaksineuvoinen ▶ 1.1.2021 - 31.12.2021

Poissaolot aikaväleittäin



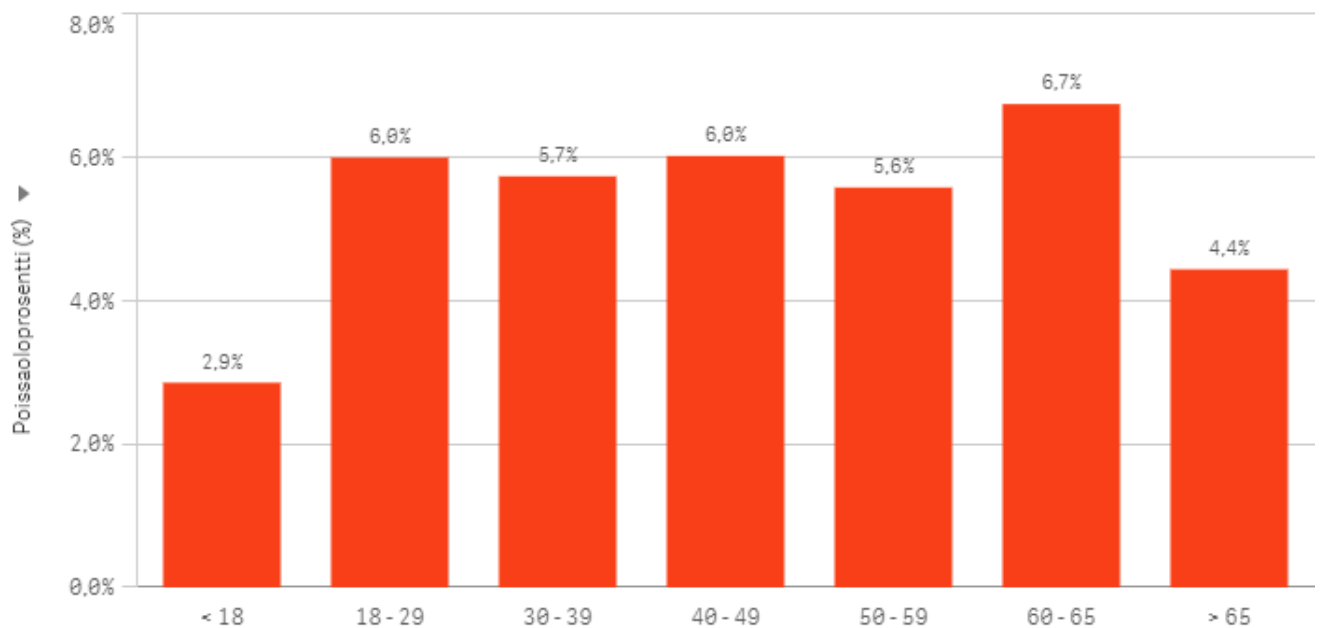
Sairauspoissaolajakso ja jaksojen mukaiset sairauspoissaolopäivät toteutuivat vuonna 2021 seuraavasti:

2021	Kpl jaksoja	Yhteensä/pv
1–3 pv	954	1 754
4–14 pv	367	2 467
15–29 pv	102	2 054
30–89 pv	93	4 209
yli 90 pv	41	4 555
Yhteensä	1 557	15 039

Ikäryhmittäin kuvattuna sairauspoissaoloprosentti oli ikäryhmässä 60–64-vuotta 6,7 %, ikäryhmis-
sä 18–29 ja 40–49-vuotta toteuma oli 6,0 %, ikäryhmässä 30–39-vuotta 5,7 %, ikäryhmässä 50 – 59
5,6 %, ikäryhmässä 65 – 4.4 % ja ikäryhmässä – 18-vuotta 2,9 %.

Kaksineuvoinen ▶ 1.1.2021 - 31.12.2021

Poissaolot ikäryhmittäin



Vuoden 2021 aikana kuntayhtymässä tapahtui 38 työtaturmaa (2020: 32). Työtaturmista 31 tapahtui työssä, 6 työmatkalla ja 1 työtehtäviin liittyvässä matkustamisessa. Keskimäärin yhdestä työtaturmasta aiheutui 11,53 päivän sairauspoissaolo. Yleisimpiä työtaturmia olivat erilaiset venähdykset ja kaatumiset. Ammattitauteja ei todettu vuoden 2021 aikana.

Työtaturmista aiheutuneet sairauspoissaolot/ pv	2021	2020	2019
Työtaturmat	438	230	880
Ammattitaudit	0	13	0
Yhteensä	438	243	880

Korvaavan työn toimintamallin käyttöä on jatkettu vuoden 2021 aikana ja siihen liittyen on toteutettu yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Korvaavassa työssä oli vuoden 2021 aikana 30 työntekijää, yhteensä 1 222 päivää. Korvaavan työn käyttö on merkittävä kustannuksia vähentävä keino. Toisaalta se tukee työntekijän kuntoutumista ja toipumista sekä mahdollistaa pysymisen osana työyhteisöä väliaikaisesta työkyvyn heikentymisestä huolimatta.

Hoitovapaat	2021	2020	2019
Tilapäiset hoitovapaat, pv	665	513	554
Hoitovapaat, pv	5 095	3 522	3 817
Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat, pv	4 469	5 002	5 776
Yhteensä	10 229	9 037	10 147

Tilapäisten hoitovapaiden ja hoitovapaiden osalta on tapahtunut kasvua vuoden 2021 aikana. Äitiys-, isyys- ja vanhempienvapaiden osalta suunta vuodesta 2019 vuoteen 2021 on ollut laskeva

COVID-19-koronaviruspandemian aiheuttamassa eristyksessä tai karanteenissa oli vuoden 2021 aikana 55 työntekijää. Niistä aiheutui yhteensä 350 poissaolopäivää. Työntekijät ovat karanteenin aikana siirtyneet etätöihin tilanteissa, joissa se työn luonne huomioiden ollut mahdollista. Tällöin karanteenista ei kertynyt poissaolopäiviä.

4. KOULUTUS

Henkilöstön täydennyskoulutusta toteutui vuoden 2021 aikana 1087 päivää (2020: 767) ja muuta koulutusta oli 161 päivää (2020:172). Täydennyskoulutuksen kokonaismäärä kasvoi jonkin verran, ollen 1,51 pv/työntekijä. Valtakunnallinen täydennyskoulutuksen minimimitavoite 3 päivää/ työntekijä ei täytynyt. Muuta koulutusta oli mm. oppisopimuskoulutus, luottamusmieskoulutus ja hankkeiden kautta järjestetty koulutus. Koulutuspäivien vähyyteen on ollut vaikuttamassa koronan aiheuttamat koulutusten peruuntumiset ja haasteet osallistumisessa. Todennäköisesti vieläkin kaikkia koulutuksia ei muisteta hakea ESS-järjestelmän (henkilöstöjärjestelmä) kautta, erityisesti niissä tapauksissa, kun koulutus on osa-päiväkoulutus.

Koulutus	2021	2020	2019
Täydennyskoulutus, pv	1 087	767	1 168
Muu koulutus, pv	161	172	299
Yhteensä pv	1 248	939	1 467

Täydennyskoulutuksen jakaantuminen ammattiryhmittäin/ pv:

Ammattiryhmä	2021	2020	2019
Lääkärit ja hammaslääkärit	44	38	73
Sosiaalityöntekijät	86	99	98
Muu korkeakoulutettu sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö	91	89	80
Sosiaali- ja terveysalan AMK:n, opetus- ja kasvatustieteiden alan alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet tai opistoasteen tutkinnon suorittaneet	484	322	487
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon tai kouluasteen tutkinnon suorittaneet	329	171	393
Muu henkilöstö (esim. toimisto/hallinto)	53	47	37

Täydennyskoulutuksen järjestämisvastuu on työnantajalla ja jokaisella viranhaltijalla / työntekijällä on oikeus ja velvollisuus osallistua täydennyskoulutukseen, koska kyse on oman ammattitaidon ja osaamisen ylläpitämisestä. Oikeus ja velvollisuus täydennyskoulutukseen koskee kaikkia, joilla on yli kuusi kuukautta kestävä palvelussuhde Kuntayhtymä Kaksineuvoisessa. Yksikön esihenkilön vastuulla on huolehtia täydennyskoulutuksen tasapuolisesta toteutumisesta.

5. MUUT VIRKAVAPAUDET, TYÖLOMAT JA VUOSILOMAT

Palkallisten ja palkattomien virkavapauksien ja työlomien määrä kasvoi vuonna 2021 edellisvuoteen nähden, sen sijaan opintovapaita oli edellisvuotta vähemmän.

Kuntayhtymä Kaksineuvoinen on perinteisesti käyttänyt oppisopimuskoulutusta oman henkilöstönsä kehittämiseen. Vuoden 2021 aikana jatkui edellisvuonna käynnistynyt, oppisopimuskoulutuksena toteutettu tuotekehitystyön erikoisammattitutkintoon tähtäävä koulutus. Koulutukseen osallistui 18 työntekijää/ esihenkilöä, joiden valmistuminen ajoittui tammikuuhun 2022.

Kuntayhtymä Kaksineuvoinen käynnisti vuonna 2021 yhteistyössä Sedu koulutuskuntayhtymän kanssa lähihoitajatutkintoon tähtäävän oppisopimuskoulutuksen. Oppisopimuskoulutuksen aloitti 8 henkilöä. Opiskelijoille myönnettiin lähiopetuspäivät palkattomina vapaina, joista he saivat koulutustuen.

Vuosilomat toteutuivat sovitusti ja säästövapaita ei myönnetty.

Muut virkavapaudet ja työlomat, päivää	2021	2020	2019
Palkalliset virkavapaudet/työlomat	44	28	28
Palkattomat virkavapaudet/työlomat	1 848	1 698	2 372
Vuorotteluvapaa	461	207	302
Opintovapaa	3 770	4 410	4 626
Oppisopimuskoulutus (palkattomat vapaat)	139		0
Kuntoutus	732	453	535
Yhteensä	6 994	6 796	7 863

6. SIIJAISTEN KÄYTTÖ

Kuntayhtymässä oli 31.12.21 yhteensä 129 määräaikaista työntekijää. Näistä kokoaikaisia oli 91.

Sijaistarve oli suurinta ikäihmisten palvelujen tulosalueella. Sijaisten saatavuus heikkeni merkittävästi vuoden 2021 aikana kaikissa ammattiryhmissä. Riittävän henkilöstöressurin turvaamiseksi sijaisuuksissa toimivaa henkilöstöä on enenevässä määrin palkattu toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin.

7. TYÖTERVEYSHUOLLON, VIRKISTYS- JA HARRASTUSTOIMINNAN KUSTANNUKSET

Kuntayhtymän henkilökunnan työterveyshuollon järjesti Härmämedi.

Virkistys- ja harrastustoimintaan sisältyi ePassi. Vuonna 2021 ePassi etuutta käytettiin 50.924,40 €

	2021	2020	2019
Virkistys- ja harrastustoiminta, €	62 655,07	100 928	93 658
Työterveyshuolto, €	330 891,41	392 052	312 391

8. LISÄ - JA YLITYÖT

Lisä- ja ylitöiden seuranta toteutetaan työsuojelullisesta näkökulmasta. Lisä- ja ylitöiden määrä on vuonna 2021 kasvanut merkittävästi. Selittävinä tekijöinä ovat henkilöstön saatavuuden vaikeutuminen sekä COVID-19-koronaviruspandemia, jonka hoitoon liittyvää jäljitys- ja rokotustyötä on tehty paljon oman henkilöstön toimesta ilta- ja viikonlopputyönä. Pandemiatilanteen voimistuessa jäljitystyö lisääntyi merkittävästi vuoden 2021 loppua kohden. Samalla tilanteeseen alkoi vaikuttaa myös oman henkilöstön sairastumiset, joiden seurauksena syntynyttä henkilöstövajetta täytettiin pääsääntöisesti yksiköiden oman henkilöstön toimesta tuplavuoroina tai vapailta työhön saapumisena, koska ulkopuolisten sijaisten saaminen oli hyvin vaikeaa.

Varallaolosta maksettiin korvauksia vuoden 2021 aikana yhteensä 8 541 €. Pääosin varallaolo liittyi koronapäivystykseen.

Lisä- ja ylityöt, €/ vuosi	2021	2020	2019
Lisätyöt	127 143	22 676	52 728
Ylityöt	35 978	88 07	208 004

9. TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN

Vuoden 2021 strategisena painopistealueena oli työhyvinvoinnin edistäminen. Kuntayhtymän sisäistä yhteistoimintaa toteutettiin työsuojelutoimikunnan, työterveyshuollon, työsuojeluhenkilöstön, yhteistyötoimikunnan, luottamusmiesten ja johdon yhteistyönä.

Työhyvinvoinnin edistämiseksi vahvistettiin esimiesten työhyvinvointijohtamisen osaamista. Yhtenäisen työhyvinvoinnin johtamisen edistämiseksi oli käytössä kuntayhtymän yhteinen työhyvinvointijohtamisen opas. Lisäksi henkilöstön osaamisen ylläpitämisestä huolehdittiin täydennyskoulutuksella. Henkilöstön työssä jaksamista tuettiin työnohjauksella, työterveyshuollon palveluilla, työsuojelun toimenpiteillä sekä työnantajan tarjoamalla kulttuuri- ja liikuntaeduilla. Käytössä olevan Aino Health Manager työhyvinvointijohtamisen ohjelmiston toimintaa kehitettiin saatujen käyttäjäkokemusten perusteella. Ohjelmisto tukee tiedonkulkua työnantajan ja työterveyshuollon välillä sekä varhaisen tuen prosessin tietoturvallista toteutusta.

Tiedotukseen panostettiin uusilla vuoden aikana teams-henkilöstöinfoilla ja kuukausittaisilla henkilöstötiedotteilla. COVID-19-pandemian vaihtelevissa tilanteissa toteutettiin tarvittavaa tiedotusta esimiehille ja henkilöstölle. Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen valmisteluun liittyvät esihenkilö- ja henkilöstöinfot käynnistyivät vuoden 2021 toisella vuosipuoliskolla.

Vuoden 2020 lopulla toteutetun Työterveyslaitoksen Mitä kuuluu -työhyvinvointikyselyn tulokset käsiteltiin ja niistä nousevat kehittämistoimenpiteet käsiteltiin organisaatio ja työyksikötasolla vuoden 2021 ensimmäisellä vuosipuoliskolla.

Työsuojelutoimikunta on työsuojelun valvontaa ja työpaikan työsuojeluyhteistyötoimintaa koskevan lain 38 §:n mukainen yhteistoimintaelin. Työsuojelutoiminnan tavoitteena oli työpaikan turvallisuuden ja terveellisyyden edistäminen sekä koko henkilöstön työkyvyn ylläpitäminen. Työsuojelutoimikunta kokoontui viisi kertaa vuoden 2021 aikana. Lisäksi sisäilmatyöryhmä kokoontui kolme kertaa. Työsuojelutoimikunnan käsittelemät asiat painottuivat työhyvinvointia kuormittavien asioiden käsittelyyn. Toiminta oli asetettujen tavoitteiden mukaista, aktiivista ja keskustelevaa. Hyvän yhteistyön merkitys työsuojeluasioissa oli tärkeää. Sisäilmatyöryhmässä käsiteltävät asiat painottuivat toimitilojen sisäilmaan liittyviin huoliin. *Työsuojelualtuutetun* työaika oli 24 tuntia viikossa. Työsuojelualtuutettu osallistui työpaikkakäynneille itsenäisesti tai työterveyshuollon edustajan kanssa.

RiskiArvi-ohjelman avulla arvioitiin sähköisesti työyksikön riskitekijöitä työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin näkökulmasta. Prosessia on helpotettu keskittämällä päävastuu arviointien koordinoimisesta työsuojelualtuutetulle, joka tekee arvioinnit yhdessä yksikön esimiehen ja työntekijöiden kanssa. Osallistumalla itse arviointiin työntekijät oppivat tuntemaan ja tunnistamaan riskit oikealla tavalla. Riskien arviointi on jatkuvaa toimintaa. Työsuojelupäällikkö oli tarvittaessa mukana arvioinnissa.

Henkilökunta on tehnyt vaara- tai uhkatilanteista haitallisten prosessien seurantajärjestelmän (HaiPro) kautta ilmoituksia potilasturvallisuus-, työturvallisuus- ja tietoturvaongelmista. HaiPro -ilmoituksia seurattiin systemaattisesti vuoden 2021 aikana. Ilmoitukset käsitellään yksiköissä, tu-

losalueella tai työsuojeluorganisaatiossa. Esimiehet ja/tai muu taho on käsitellyt ilmoitukset ja tehnyt tarvittavia toimenpiteitä. Kokonaisuudessa ilmoituksia tehtiin vuoden 2021 aikana 841 kpl. Tietoturvaongelmista johtuvia ilmoituksia oli 53 kpl.

Potilasturvallisuusilmoituksia tehtiin 617 kpl. Näistä läheltä piti -tilanteita oli 111 kpl ja tapahtui potilaalle-tilanteita, oli 506 kpl. Yleisin tapahtumatyyppi oli lääkehoitoon liittyvät haittatapahtumat 36,3 %

Työturvallisuutta koskevia ilmoituksia tehtiin vuoden aikana 188 kpl, joista 12 oli läheltä piti -tilanteita, 60 työtapaturmailmoituksia ja 97 uhka-/väkivaltilanneilmoituksia (51,6 %). Veritapaturmailmoituksia tehtiin kolme kappaletta. Muita syitä olivat mm. äkillinen psyykinen tai fyysinen kuormittuminen (17,6 %), putoaminen, kaatuminen, kompastuminen tai liukastuminen (11,2 %) ja pisto, viilto, hankauma tai leikkautuminen (9 %). Aiempaan verrattuna HaiPro-ilmoitusten määrä on vähentynyt. Ainoastaan tietoturvailmoitukset ovat lisääntyneet ja muut ilmoitustyyppit ovat vähentyneet.

Henkilökunnan työterveyshuollossa toimintaa suunnattiin aikaisempaa enemmän ehkäisevään ja työkyvyn tukemista edistävään toimintaan. Työterveyshuollon sopimuksessa painotettiin ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi, sairaanhoitoa toteutettiin ainoastaan tules- ja mielenterveysoireisiin liittyvissä tilanteissa. Lisäksi työterveyshuollon kanssa kehitettiin yhteistyötä mm. korvaavan työn -mallin jalkauttamisen, työkykyneuvotteluiden aktiivisuuden sekä tilanepalaverien muodossa.

Työterveyshuollon toimintamuotoja vuonna 2020 olivat terveystarkastukset, työkykyneuvottelut, työpaikkaselvitykset, kuntoutusarviot, työkykyarviot ja rajoitetusti sairaanhoito. Yhdessä työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon kanssa etsittiin toimivia ratkaisuja työkykyneuvotteluissa tilanteissa, joissa työntekijän työkyky oli merkittävästi alentunut tai aiheuttaa haasteita työssä.

Yhteistyötoimikunta (YT-toimikunta) on työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskevan lain 14 §:n mukainen yhteistoimintaelin. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2021 aikana kaksi kertaa ja käsittelee sille kuuluvat YT-lain mukaiset asiat. Kokousasioita olivat muun muassa erilaisten muutosten suunnittelu, talousasiat sekä muut henkilöstön edustajien esiin nostamat asiat.

Pääluottamusmiespalaverit toteutuivat edellisvuoden käytännön mukaisesti kerran kuukaudessa. Niissä käsiteltiin ensisijaisesti henkilöstön palvelussuhteiden ehtoihin liittyviä asioita.

Pöytäkirjat ja muistiot, lukuun ottamatta pääluottamusmiespalaverien muistioita, ovat henkilökunnan luettavissa intranetin kautta.