



Henkilöstökertomus 2019

Johtoryhmä 20.4.2020
Yhtymähallitus 28.4.2020

Sisällysluettelo

1.	Johdanto	3
2.	Perustiedot henkilöstöstä	3
2.1	Henkilöstön määrä ja jakautuminen tulosalueittain 31.12.2019	3
2.2	Suurimmat ammattiryhmät	5
2.3	Henkilöstön ikä 31.12.2019	6
2.4	Palvelusuhteen kesto ja eläke-ennuste	6
3.	Sairauspoissaolot ja hoitovapaat	7
4.	Koulutus	9
5.	Muut virkavapaudet, työlomat ja vuosilomat	10
6.	Sijaisten käyttö	10
7.	Työterveyshuollon, virkistys- ja harrastustoiminnan kustannukset	11
8.	Lisä- ja ylityöt	11
9.	Yhteinen työ työhyvinvoinnin kehittämiseksi	12

1. Johdanto

Henkilöstökertomus vuodelta 2019 antaa kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Samalla se on työväline, jota käytetään apuna henkilöstövoimavarojen johtamisessa. Kuntayhtymän henkilöstökertomus noudattaa pääpiirteissään Kuntatyöntäjän (KT) keväällä 2013 julkaisemaa kunta-alan henkilöstöraporttisuositusta. Vuoden 2019 aikana työhyvinvointia, henkilöstöjohtamista ja tiedottamista on kehitetty edelleen

Lappajärven kunnan irtaannuttua Kuntayhtymä Kaksineuvoisesta 31.12.2018 on toimintaa sopeutettu kahden jäsenkunnan malliin ja kaikkia toimintoja on tarkasteltu kriittisesti. Kevään 2019 aikana käytiin yhteistoimintalain mukainen neuvottelukierros, eikä tavoitteena olleeseen 30 htv kustannussäästöön päästy.

Henkilöstökulut ovat merkittävä osa Kuntayhtymä Kaksineuvoisen kulurakenteessa. Tämän vuoksi koko toimintavuoden pyrittiin tarkasti seuraamaan henkilöstön käytön organisointia. Jokainen avoimeksi tullut virka ja toimen täyttötarve arvioitiin ja sen myötä yksittäisiä toimia ja virkoja saatiin lakkautettua. Lisäksi henkilöstöresurssia siirrettiin sinne, missä tarve oli suurinta. Myös henkilöstön hyvinvointiin pyrittiin kiinnittämään huomiota. Koska sairaslomat pysyivät korkeina, aloitettiin elokuussa 2019 TASKU-projekti (töissä asiat kunnossa) ja tähän liittyen toteutettiin loka- marraskuussa henkilöstölle mitä kuuluu-kysely.

Henkilöstö saavutti *toiminnalliset* tavoitteet hyvin. Tämä näkyi hyvänä asiakaspalautteena ja toimintojen tehostumisena. Taloudellisia tavoitteita ei kuitenkaan saavutettu, koska palvelutarpeen kasvu ikäihmisten palveluissa sekä ostopalvelujen käyttö sosiaalipalveluissa lisäsivät kustannuksia. Vastaavasti myös terveyspalvelujen tuotot laskivat, mikä näkyi talousarvion ylittymisenä.

Henkilöstökertomuksen ja tilinpäätöksen luvut eivät täysin vastaa toisiaan, johtuen erilaisista tilastointi- ja raportointimenetelmistä. Lisäksi vuoden 2019 lukujen vertailu vuosiin 2017 - 2018 on haasteellista, koska Lappajärvi on jäänyt pois kuntayhtymän toiminnasta 1.1.2019 alkaen.

2. Perustiedot henkilöstöstä

2.1 Henkilöstön määrä ja jakautuminen tulosalueittain 31.12.2019

Henkilöstömäärä kattaa kuntayhtymään palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Omaishoitajat ja poliittiset luottamushenkilöt jäävät raportoinnin ulkopuolelle.

31.12.2019 kuntayhtymän palveluksessa oli yhteensä 734 henkilöä. Näistä 603 oli vakinaisessa palvelussuhteessa ja 131 oli määräaikaisia. Vakinaisessa palvelussuhteessa olevista 484 oli koko-aikaisia ja 119 osa-aikaisia. Määräaikaisista työntekijöistä 125 oli koko-aikaisia, 3 osa-aikaisia ja 3 työllistettyjä.

Vuonna 2019 henkilöstön määrä oli henkilötyövuosina 718,98 työntekijää, kun taas vuonna 2018 kuntayhtymän palveluksessa oli 897 työntekijää. Vähentyneeseen henkilöstömäärään vaikutti Lappajärven poisjäänti kuntayhtymästä. Ilman palkattomia vapaita henkilötyövuosia tehtiin 662,14 htv.

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että **henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä** tietyinä päivinä. Lappajärven kunnan erotessa kuntayhtymästä väheni henkilöstöä noin 96 henkilöä.

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

	V 2019	V 2018	M 2019	M 2018	Yht. 2019	Yht. 2018	Osuus % 2019
Hallinto- ja tukipalvelut	63	73	12	20	75	93	10,1
Sosiaalipalvelut	86	99	26	45	112	144	15,1
Ikäihmisten palvelut	294	350	73	106	367	456	49,3
Terveyspalvelut	160	172	30	44	190	216	25,5
Yhteensä	603	694	141	215	744	909	100

Suurin osa (49,3 %) kaksineuvoisen henkilöstöstä työskenteli ikäihmisten palveluissa. Tähän vaikutti alueen väestön ikääntymisen lisäksi mm. toiminnan painopisteen siirtyminen osastohoidosta ikäihmisten palvelualueelle ja ennaltaehkäiseviin palveluihin painottamisena. Lappajärven poisjäänti näkyi ennen kaikkea ikäihmisten palvelualueen henkilöstömäärän vähentymisenä.

2.2 Suurimmat ammattiryhmät

Suurimmat ammattiryhmät	31.12.2019	31.12. 2018
lähihoitaja	311	397
sairaanhoitaja	105	110
ohjaaja	31	53
terveydenhoitaja	28	38
sairaalahuoltaja	30	32
ravitsemistyöntekijä	13	23
hoitoapulainen	15	22
fysioterapeutti	13	17
hammashoitaja	12	16
terveyskeskuslääkäri	10	13
sosiaalityöntekijä	10	13
sosiaaliohjaaja	13	12
terveyskeskushammaslääkäri	8	11
palveluesimies	12	11
osastosihteeri	7	10

Lähihoitajien osuus Kuntayhtymä Kaksineuvoisen henkilöstöstä oli suurin. Toiseksi suurimpana ammattiryhmänä olivat sairaanhoitajat. Myös sosiaalipuolella työskenteleviä ohjaajia oli yli 30. He työskentelivät ohjaajan nimikkeellä joko lähihoitaja tai AMK-koulutustason tehtävissä.

Kuntayhtymä Kaksineuvoisessa oli 13 terveyskeskuslääkäriä virkaa ja lisäksi johtavan ylilääkäriä virka. Terveyskeskuslääkäreiden viroista yksi on ollut täyttämättä Lappajärven erosta lähtien, ja kaksi kiirevastaanoton virkapohjaa on ulkoistettu syksystä 2016 lukien. Loput 10 virkapohjaa olivat vuodenvaihteessa täytettynä joko vakituisella viranhaltijalla tai sijaisella. Hammaslääkäreitä kuntayhtymässä oli johtavan hammaslääkäriä lisäksi 8, lisäksi kuntayhtymässä työskenteli oikomishoidon ylihammaslääkäri. Kokonaisuutena lääkäritilanne oli kuntayhtymä Kaksineuvoisessa kohtuullinen vuonna 2019.

Sosiaalityöntekijävajetta oli alkuvuonna ja vajetta paikattiin alkuvuoden ajan soveltuvin osin myös määräaikaisilla sosiaaliohjaajilla. Toimintavuoden loppupuolella saatiin kuitenkin täytettyä laillistettujen sosiaalityöntekijöiden toimet. Rekrytointihaasteita oli myös sairaanhoitajien ja lähihoitajien lyhytaikaisiin sijaistuksiin sekä henkilöstön palkkaamisessa kuntayhtymän reuna-alueille. Ikäihmisten palvelujen tulosalueella rekrytoinnin apuna toimi rekrytointiyksikkö. Alkuvuoden aikana muutet-

tiin myös virkoja toimiksi. Tämä koski noin 10 työntekijää, joilla oli organisaatiossamme virka, mutta tehtävänkuvaan ei kuulunut julkisen vallan käyttöä.

2.3 Henkilöstön ikä 31.12.2019

Koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2019 oli 45,78 vuotta (vuonna 2018 se oli vakinaisten osalta 45,02 vuotta). Vakinaisen henkilöstön osalta keski-ikä oli 46,93 vuotta. Edelleen suurin henkilöstöryhmä oli 55 - 59-vuotiaat. Heidän osuutensa koko henkilöstöstä oli 18,5 %. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää ikääntyviin työntekijöihin ja heidän työkykyynsä. Miesten osuus Kuntayhtymä Kaksineuvoisen koko henkilöstöstä oli 6,99 % ja heidän määränsä oli hieman noussut (6,4 % vuonna 2018). Sijaisia on melko tasaisesti kaikissa ikäryhmissä painottuen kuitenkin alle 30-vuotiaiden ja yli 65-vuotiaiden ryhmään.

	-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-	Yhteensä henkilöä
2018	14	58	76	90	91	87	93	96	174	118	12	909
2019	5	34	64	72	69	92	67	92	138	97	14	744

2.4 Palvelusuhteen kesto ja eläke-ennuste

Vuoden 2019 aikana toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen otettiin 61 henkilöä. Toistaiseksi voimaan oleviin palvelusuhteisiin tultiin eläköitymisten, määräaikaisten toimien vakinaistamisten tai irtisanomisten kautta täytettyjen toimien/virkojen kautta. Työllistettyjä oli vuoden aikana 3 henkilöä.

Vuosi	2017	2018	2019
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	17	13	25
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	4	3	3
Osatyökyvyttömyyseläkkeelle /osa-aikaeläkkeelle siirtyneet	6	6	10
Yhteensä	27	22	28

Vuoden 2018 Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) tilastojen mukaan vanhuuseläkkeelle siirtyi 25 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle 3 henkilöä sekä osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 10 henkilöä. Ennenaikainen eläköityminen on hieman vähentynyt edellisistä vuosista.

Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan kuntayhtymän henkilöstön eläkepoistuma vuosina 2019 - 2038 on yhteensä noin 535 henkilöä. Määrä on ennusteen mukaan vielä vähän nousussa. Keskimäärin vuosina 2019 - 2038 jää vuosittain vanhuuseläkkeelle 19 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle 3,9 henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 3.9 henkilöä. Ennusteen mukaan kuntayhtymä Kaksineuvoisen suurin eläkepoistuma (38 työntekijää) ajoittuu vuodelle 2021.

Mikäli eläköityminen tapahtuu ennenaikaisesti, niin kustannus työkyvyttömyyseläkkeistä on huomattava. Ennenaikaisten eläköitymisten ehkäisemiseksi organisaatioomme on luotu korvaavan työn -malli haasteellisiin työllistämistilanteisiin. Lisäksi työkyvyn tuki ja varhainen välittäminen (vatu-malli) ovat tärkeitä työssä jaksamisen tukemisessa. Jotta varhaisen tuen mallia ei mielletäisi negatiivisena asiana, päätimme syksyllä 2019 alkaa käyttämään vatu-keskustelusta nimeä ”mitä kuuluu?”-keskustelu.

3. Sairauspoissaolot ja hoitovapaat

Sairauspoissaolojen määrä oli vuonna 2019 yhteensä 14 353 kalenteripäivää, minkä lisäksi oli tapaturmapäiviä yhteensä 880. Sairauspoissaolot olivat keskimäärin 21,7 kalenteripäivää /henkilötyövuosi. Kuntayhtymän tavoite sairauspoissaolojen vähentymisestä ei toteutunut, vaan poissaolojen määrä pysyi edellisvuoden henkilöstömäärään suhteutettuna ennallaan. Eniten poissaoloja oli 4 - 29 päivän kohdalla, myös sijaisilla. Näihin poissaoloihin on mahdollista vaikuttaa mm. korvaavaa työn mallia käyttämällä. Korvaava työtä on käytetty muutamissa tilanteissa sairauspoissaolon vaihtoehtona. Mallin täysimääräinen käyttöönotto vaatii vielä harjoittelua.

Sairauspoissaolojen keston perusteella poissaolot jakautuivat seuraavasti:

2019	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
1-3 pv	1 334	560	1 899
4-29 pv	3 444	814	4 258
30-60 pv	2 542	271	2 813
61-90 pv	1 073	221	1 294
91-180 pv	2 456	-	-
yli 180 pv	1 784	-	1 784
Yhteensä	12 633	1866	14 499

2018	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
1-3 pv	1 909	794	2 703
4-29 pv	5 655	1 321	6 976
30-60 pv	2 963	297	3 260
61-90 pv	1 603	235	1 838
91-180 pv	1 805	-	1 805
yli 180 pv	-	-	-
Yhteensä	13 935	2 647	16 582

2017	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
1-3 pv	1 444	535	1 979
4-29 pv	3 654	858	4 512
30-60 pv	2 026	431	2 457
61-90 pv	1 214	127	1 341
91-180 pv	2 788	-	2 788
yli 180 pv	3 213	-	3 213
Yhteensä	14 339	1 951	16 290

Vuoden 2019 aikana kuntayhtymässä tapahtui 23 työtapaturmaa. Työtapaturmista 18 tapahtui työssä, 5 työmatkalla ja 0 työtehtäviin liittyvässä matkustamisessa. Keskimäärin yhdestä työtapaturmasta aiheutui 35,2 päivän sairauspoissaolo.

Työtapaturmista aiheutuneet sairauspoissaolot/ pv	2019	2018	2017
Työtapaturmat	880	773	1 102
Ammattitaudit	0	0	0
Yhteensä	880	773	1 102

Yleisin työtapaturman aiheuttaja nytkin oli kulkuväylä tai alusta. Eniten kustannuksia tapaturmaa kohti aiheuttivat kaatumiseen tai putoamiseen liittyvät alaraajojen vammat. Ammattitauteja ei todettu vuoden 2019 aikana.

Edellisvuosiin verrattuna tilapäiset hoitovapaat ovat suhteellisesti lisääntyneet, muiden vapaiden ollessa verrattavissa vähentyneeseen työntekijämäärään. Osaltaan lukuun voi vaikuttaa myös se, että tilapäistä hoitovapaata on mahdollisuus käyttää siihen asti, kunnes lapsi täyttää 12 vuotta.

Hoitovapaat	2019	2018	2017
Tilapäiset hoitovapaat, pv	554	577	514
Hoitovapaat, pv	3817	4612	5 675
Äitiys- ja vanhempainvapaat, pv	5776	7068	6 149
Yhteensä	10 147	12 257	12 338

4. Koulutus

Vuoden 2019 aikana täydennyskoulutusta oli 1 168 päivää ja muuta koulutusta oli 299 päivää. Täydennyskoulutuksen kokonaismäärä pysyi edellisvuoden tasolla, ollen 1,9 pv/vakituisen työntekijä ja 1,6 pv/kaikki työntekijät. Valtakunnallinen täydennyskoulutuksen minimimitavoite 3 päivää/työntekijä ei täytynyt. Muuta koulutusta oli mm. oppisopimuskoulutus, luottamusmieskoulutus ja hankkeiden kautta järjestetty koulutus. Vuoden 2019 aikana Kuntayhtymä Kaksineuvoisessa on järjestetty useita sisäisiä koulutuksia ja ne ovat olleet myös täydennyskoulutusta. *Todennäköisesti osa lyhyistä koulutuksista (2 h) on jäänyt anomatta sähköisenä ja nämä koulutukset puuttuvat tehdystä tilastosta.* Käytössämme on sähköinen henkilöstöjärjestelmä (Ess).

Koulutus	2019	2018	2017
Täydennyskoulutus, pv	1168	1323	2 436
Muu koulutus, pv	299	309	297
Yhteensä pv	1467	1632	2 733

Täydennyskoulutuksen jakaantuminen ammattiryhmittäin/ pv:

Ammattiryhmä	2019	2018	2017
Lääkärit ja hammaslääkärit	73	63	56
Sosiaalityöntekijät	98	59	101
Muu korkeakoulutettu sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö	80	121	81
Sosiaali- ja terveystieteiden AMK:n, opetus- ja kasvatustieteiden alan alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet tai opistoasteen tutkinnon suorittaneet	487	486	984
Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon tai koulustaasteen tutkinnon suorittaneet	393	453	1 258
Muu henkilöstö (esim. toimisto/hallinto)	37	141	166

Täydennyskoulutuksen järjestämisvastuu on työnantajalla ja jokaisella viranhaltijalla / työntekijällä on oikeus ja velvollisuus osallistua täydennyskoulutukseen: kyse on oman ammattitaidon ja osaa-

misen ylläpitämisestä. Tämä koskee myös yli 6 kuukautta yhtäjaksoisesti kuntayhtymässä sijaisena olleita. Yksikön esimies huolehtii täydennyskoulutuksen tasapuolisesta toteutumisesta.

Täydennyskoulutusta järjestettiin aiempaa enemmän lähikoulutuksena ja lisäksi osallistuttiin ulkopuoliseen, erityisesti Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin tai Seinäjoen ammattikorkeakoulun täydennyskoulutusyksikön järjestämään täydennyskoulutukseen. Videokoulutuksia, sekä omia että ulkopuolisia, oli aikaisempaa enemmän. Positiivisena näyttäytyi kuitenkin se että lääkärin, sosiaalityöntekijöiden ja Amk- tutkinnon suorittaneiden täydennyskoulutuspäivät jopa lisääntyivät.

5. Muut virkavapaudet, työlomat ja vuosilomat

Palkattomat virkavapaudet/työlomat vähentyivät huomattavasti verrattuna vuoteen 2018. Tähän vaikutti osaltaan se, että palkattomia virkavapaita/työlomia ei enää myönnetty, jos työntekijä oli siirtymässä toisen työnantajan palvelukseen. Aikaisemmin oli käytäntönä, että virkavapaus myönnettiin koeajaksi. Vastaavasti opintovapaan käyttö lisääntyi. Vuorotteluvapaata käytettiin sen sijaan aikaisempaa vähemmän, koska vuorotteluvapaan saamisen kriteerit ovat tiukentuneet. Kuntoutusmäärät lisääntyivät edellisvuoteen verrattuna.

Kuntayhtymä käytti edelleen oppisopimuskoulutusta oman henkilöstönsä kehittämiseen. Lähihoitajien oppisopimuskoulutuksesta valistui loppuvuodesta useampi opiskelija, mutta nämä eivät näy alla olevassa tilastossa, koska opiskelijat olivat normaalissa työsuhteessa kuntayhtymään. Vuosilomat toteutuivat sovitusti ja säästövapaita ei enää myönnetty.

Muut virkavapaudet ja työlomat, päivää	2019	2018	2017
Palkalliset virkavapaudet/työlomat	28	41	26
Palkattomat virkavapaudet/työlomat	2 372	4 595	2 678
Vuorotteluvapaa	302	412	1 271
Opintovapaa	4 626	3 560	2 416
Oppisopimuskoulutus (kuntayhtymän ulkopuoliset)	0	0	0
Kuntoutus	535	240	578
Yhteensä	7 863	8 848	6 969

6. Sijaisten käyttö

Sijaisten käytön seuranta ja toimien/virkojen täyttömenettelyä täsmennettiin vuoden 2019 aikana. Kaikkiin yli 3 kuukauden toimien/virkojen täyttöön haettiin täyttölupa tulosaluejohtajan ja kuntayh-

tymän johtajan kautta ja täyttölupia myönnettiin vain tarkan harkinnan jälkeen. Kuntayhtymässä oli 31.12.19 yhteensä 131 määräaikaista työntekijää. Näistä kokoaikaisia oli 125.

Sijaistarve oli suurinta ikäihmisten palvelujen tulosalueella. Tilannetta helpotti rekrytointiyksikkö, joka keskittyi ikäihmisten palvelualueen henkilöstön rekrytointiin. Näin esimiehiltä vapautui työaikaa sijaisrekrytoinnista yksikön muun toiminnan kehittämiseen. Rekrytointiyksikössä ns. sisäiset sijaiset (noin 25 sissiä) olivat vakinaisissa toimissa tehden sijaisuuksia sovituisissa yksiköissä. Sijaisten toimiva käyttö vaatii, että yksiköissä vuosilomat laitetaan peräkkäin ympäri vuoden. Lisäksi käytössä oli ulkopuolisia sijaisia. Sairauslomat ja asiakkaiden hoitoisuuden kasvu lisäsi tarvetta sijaisille. Lokakuussa 2019 aloitettiin pilottikokeiluna kotihoidon resurssisissitoiminta. Pilotin ajaksi palkattiin 5 määräaikaista sijaista, jotka sijoituivat alueille, jossa kuormitus oli suurinta. Tämä hieman helpotti tilannetta, mutta ei ratkaissut perusongelmaa. Rekrytointiyksikön toimintaa organisoivat rekrytointivastaava ja kolme rekrytoijaa. Yksikön toiminnan uudelleenorganisointia on jatkettu vuoden 2020 aikana.

7. Työterveyshuollon, virkistys- ja harrastustoiminnan kustannukset

Kuntayhtymän henkilökunnan työterveyshuolto järjestettiin syyskuun loppuun asti sekä Härmämedin että Seinäjoen Työterveys Oy:n kautta. Lokakuun alusta lukien koko henkilöstön työterveyshuolto siirrettiin Härmämedille. Toiminnan siirron taustalla oli mm. tasalaatuisten palvelujen tarjoaminen henkilöstölle yhden toimijan kautta.

Virkistys- ja harrastustoimintaan sisältyi mm. Liikunta-Kase, liikuntaryhmät, ePassi, ja henkilökunnan pikkujoulu. Vuonna 2019 ePassi etuutta käytettiin 73 158 €.

	2019	2018	2017
Palkat sosiaalikuluneen, €	30 013 415	35 630 826	34 090 507
Virkistys- ja harrastustoiminta, €	93 658	124 346	46 149
Työterveyshuolto, €	312 391	390 562	361 096

8. Lisä- ja ylityöt

Lisä- ja ylityöiden seuranta on tehty työsuojelullisesta näkökulmasta aikaisempia vuosia tarkemmin. Lisä- ja ylityötä verrattaessa Lappajärven irtaantumisen jälkeen, lisätyöt ovat pysyneet lähes ennallaan, mutta ylityöt eivät ole vähentyneet samassa suhteessa. Ylityötä tuli hyvin moniin yksiköihin. Monesti kyseessä oli lyhytaikaisen sijaisen työvuorot tai vakinaisen työntekijän työvuoro,

johon sijaista ei ollut saatu henkilöstöpulan takia. Myös perusmiehityksen vajuus aiheutti lisäkustannuksia. Asiaan yritetään jatkossa vaikuttaa mm. työvuorosunnittelulla ja toimintojen uudelleenorganisoinnilla.

Lisä- ja ylityöt, €	2019	2018	2017
Lisätyöt	52 728	72 825	88 495
Ylityöt	208 004	239 032	176 566

9. Yhteinen työ työhyvinvoinnin kehittämiseksi

Kuntayhtymän sisäistä yhteistoimintaa toteutettiin työsuojelutoimikunnan, työterveyshuollon, työsuojeluhenkilöstön, yhteistyötoimikunnan, luottamusmiesten ja johdon yhteistyönä. Hyvinvoiva henkilöstö on kuntayhtymälle arvokas voimavara.

Henkilöstön osaamista, yhteistyötä ja työssä jaksamista tuettiin aktiivisella henkilöstöpolitiikalla, johon kuului systemaattinen johtaminen, perehdytys, täydennyskoulutus ja muu koulutus, työnohjaus, erilaiset yhteistyökokoukset, työterveyshuollon ja työsuojelun toimenpiteet sekä työnantajan tarjoama kulttuuri- ja liikuntatoiminta ja kattava tiedottaminen.

Henkilökunnalle järjestettiin henkilöstöinfot kolmessa eri toimipisteessä sekä keväällä että syksyllä. Lisäksi esimiesiltapäiviä järjestettiin 1-2 kuukauden välein vuoden 2019 aikana. Koko henkilöstölle lähetettiin henkilöstötiedotteita ajankohtaisista asioista, mikä omalta osaltaan tietoisuutta kuntayhtymässä tapahtuvista asioista. Myös kuntayhtymän nettisivut ja oma Facebook lisäsivät tietoisuutta ja keskustelua asioista.

Kuntayhtymässä järjestettiin keväällä ja syksyllä leikkimielinen liikuntakampanja (liikunta-Kase). Aktiivisimmin liikuntasuoritteita keränneitä yksiköitä ja henkilöitä palkittiin kannustepalkinnoilla. ePassin avulla mahdollistettiin henkilöstölle kulttuuri-tai liikuntapalvelujen ostot mieluisiin tapahtumiin työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Käytössä oli 150€ etuus. Lisäksi henkilöstö sai käydä työnantajan järjestämässä ryhmäliikunnassa.

Syksyllä 2019 aloitettiin TASKU-projekti, jonka avulla pyrittiin vahvistamaan esimiestyötä ja sitä kautta haluttiin tukea erityisesti töissä olevien työntekijöiden hyvinvointia. Kuukausittaisten tapaamisten tuotoksena laadittiin työhyvinvointijohtamisen opas, joka tukee koko organisaation työhyvinvoinnin johtamista. Tähän liittyi myös työterveyslaitoksen kautta toteutettu ”Mitä kuuluu?”

-kysely marraskuussa 2019. Kyselyn tulosten avulla yksiköt nostivat omista yksikössään esille vahvistettavia ja kehitettäviä asioita. Näin on voitu edistää koko organisaation työhyvinvointia.

Lisäksi henkilöstö osallistui *toimintaprosessien* arviointiin ja kehittämiseen työryhmissä ja tulosaluiden yhteisissä palavereissa. *Perehdytys* järjestettiin perehdyttämissuunnitelman ja yksikkökoh- taisten perehdytysohjelmien mukaisesti.

Työsuojelutoimikunta on työsuojelun valvontaa ja työpaikan työsuojeluyhteistyötoimintaa koskevan lain 38 §:n mukainen yhteistoimintaelin. Työsuojelutoiminnan tavoitteena oli työpaikan turvallisuuden ja terveellisuuden edistäminen sekä koko henkilöstön työkyvyn ylläpitäminen. Toiminnan painopisteenä toimintavuonna oli tiedotuksen lisääminen ja työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun jalkautuminen yksikkökäynneille. Työsuojelutoimikunta kokoontui 10 kertaa vuoden 2019 aikana. Lisäksi sisäilmatyöryhmä kokoontui 5 kertaa. Työsuojelutoimikunnan käsittelemät asiat painottuivat työhyvinvointia kuormittavien asioiden käsittelyyn. Toiminta oli asetettujen tavoitteiden mukaista, aktiivista ja keskustelevaa. Hyvän yhteistyön merkitys työsuojeluasioissa oli tärkeä. Sisäilmatyöryhmässä käsiteltävät asiat painottuivat toimitilojen sisäilmaan liittyviin huoliin.

Työsuojeluvaltuutetun työaika oli 24 tuntia viikossa. Työsuojeluvaltuutettu osallistui työpaikkakäyn- neille itsenäisesti tai työterveyshuollon edustajan kanssa. *Työsuojelupäällikkö* vaihtui elokuussa ja samasta ajankohdasta lukien työhyvinvointisuunnittelijan toimi lakkautettiin.

RiskiArvi-ohjelman avulla arvioitiin sähköisesti työyksikön riskitekijöitä työturvallisuuden ja työhy- vinnön näkökulmasta. Prosessia on helpotettu keskittämällä päävastuu arviointien koordinoimi- sesta työsuojeluvaltuutetulle, 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 arvi- oinnissa.

HaiPro -ohjelman avulla kerättiin tietoa asiakasturvallisuutta, työturvallisuutta ja tietoturvallisuutta vaarantavista tapahtumista. Vuonna 2019 kuntayhtymässä tehtiin yhteensä 830 HaiPro -ilmoitusta, joista 168 koski työturvallisuutta. Tietoturvaan liittyviä ilmoituksia oli kolme. Vuoteen 2018 verrattu- na ilmoitusten määrä suhteutettuna henkilöstömäärään lisääntyi, mikä johtui siitä, että vuoden ai- kana korostettiin HaiPro -ilmoitusten tekemisen tärkeyttä myös haittatapahtumien ennaltaehkäisyssä.

Aluehallintovirasto (AVI) teki työsuojelutarkastuksia 11 eri yksikköön. Pääsääntöisesti tarkastuskertomuksissa annettiin toimintaohjeita. Tarkastuskertomukset käsiteltiin työsuojelutoimikunnassa ja työyksiköissä. Tarkastuksissa edellytetyt toimenpiteen toteutettiin ja niistä raportoitiin AVI:n työsuojelun vastuualueelle.

Henkilökunnan työterveyshuollossa toimintaa suunnattiin aikaisempaa enemmän ehkäisevään ja työkyvyn tukemista edistävään toimintaan. Lokakuun alusta lukien ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi sairaanhoitoa toteutettiin ainoastaan tules- ja mielenterveysoireisiin liittyvissä tilanteissa. Muu sairaanhoito siirtyi toteutettavaksi perusterveydenhuoltoon.

Työterveyshuollon toimintamuotoja vuonna 2019 olivat terveystarkastukset, työkykyneuvottelut, työpaikkaselvitykset, kuntoutusarviot, työkykyarviot ja rajoitetusti sairaanhoito. Yhdessä työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon kanssa etsittiin toimivia ratkaisuja myös hankaliin tilanteisiin.

Yhteistyötoimikunta (YT-toimikunta) on työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskevan lain 14 §:n mukainen yhteistoimintaelin. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2019 aikana 10 kertaa ja käsittelee sille kuuluvat YT-lain mukaiset asiat. Kokousasioita olivat muun muassa ytimenettelyyn liittyvät asiat sekä muut henkilöstön edustajien esiin nostamat asiat.

Pääluottamusmiespalavereita järjestettiin 9 kertaa vuoden aikana. Pääluottamusmiespalavereissa käsiteltiin ensisijaisesti henkilöstön työsuhteisiin liittyviä asioita. Pöytäkirjat ja muistiot, lukuun ottamatta pääluottamusmiespalavereiden muistioita, ovat henkilökunnan luettavissa intranetin kautta.