



AKSELI

PERUSTURVAKUNTAYHTYMÄ

Masku • Mynämäki • Nousiainen

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2020

Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	1
1.1	Henkilöstöä koskevat ohjeet ja päätökset	1
1.2	Organisaatorakenne	2
2	Henkilöstöä koskevat tavoitteet.....	3
3	Henkilöstövoimavarat	3
3.1	Henkilöstömäärä.....	3
3.2	Henkilötyövuodet ja toteutunut työaika.....	5
3.3	Ikärakenne	6
3.4	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	6
3.5	Poissaolot	7
3.6	Henkilöstömenot	9
3.7	Palkitseminen	9
4	Edustuksellinen yhteistoiminta.....	10
5	Työsuojelu	11
6	Työkyvyn tukeminen ja työhyvinvointi.....	12
7	Tunnusluvut	13

1 Johdanto

Perusturvakuntayhtymä Akselin toiminta jakautuu kolmelle palvelulinjalle ja kuntayhtymän hallintoon. Palvelulinjat ovat sosiaalityö- ja perhepalvelujen palvelulinja, terveystalvelujen palvelulinja sekä ikäihmisten palvelulinja.

Akselin toiminta on työvoimapainotteista, vaikkakin ostopalveluiden osuus lisääntyi vuonna 2013 merkittävästi sosiaalipalveluiden siirryttyä Akselin vastuulle. Henkilöstö ja sen hyvinvointi on tärkeässä osassa koko kuntayhtymän toiminnan kannalta. Siitä syystä on tärkeää, että henkilöstön tilaa ja rakennetta seurataan. Henkilöstöraportin on tarkoitus vastata tähän tarpeeseen.

1.1 Henkilöstöä koskevat ohjeet ja päätökset

Perusturvakuntayhtymä Akselissa on seuraavat henkilöstöhallintoon liittyvät ohjeistukset ja paikalliset sopimukset:

Yleiset ohjeet

- Aktiivisen tuen malli (YH 21.5.2014, § 102)
- Hallintosääntö (YH 24.1.2018 § 8)
- Henkilöstöstrategia (YH 19.5.2011, § 121)
- Koulutuspolitiikka (YH 26.10.2011 § 241)
- Koulutussuunnitelma vuodelle 2019 (YH 12.12.2013, § 265)
- Ohjeet huomautuksen ja varoituksen antamiselle (YH 17.9.2014, § 158)
- Palvelutasosuunnitelma vuosille 2017–2021
- Henkilöstö-, koulutus- ja yhdenvertaisuussuunnitelma (YH 13.12.2017 § 234)
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2019 (YH 23.1.2019, § 13)

Paikalliset sopimukset

- Hammaslääkäripäivystykseen liittyvät paikalliset sopimukset (YH 17.12.2011, § 35)
- Paikallinen sopimus hälytysrahasta (YH 19.5.2011, § 125)
- Paikallinen sopimus lomarahen maksuajankohdan siirtämisestä (YH 19.3.2014, § 57)

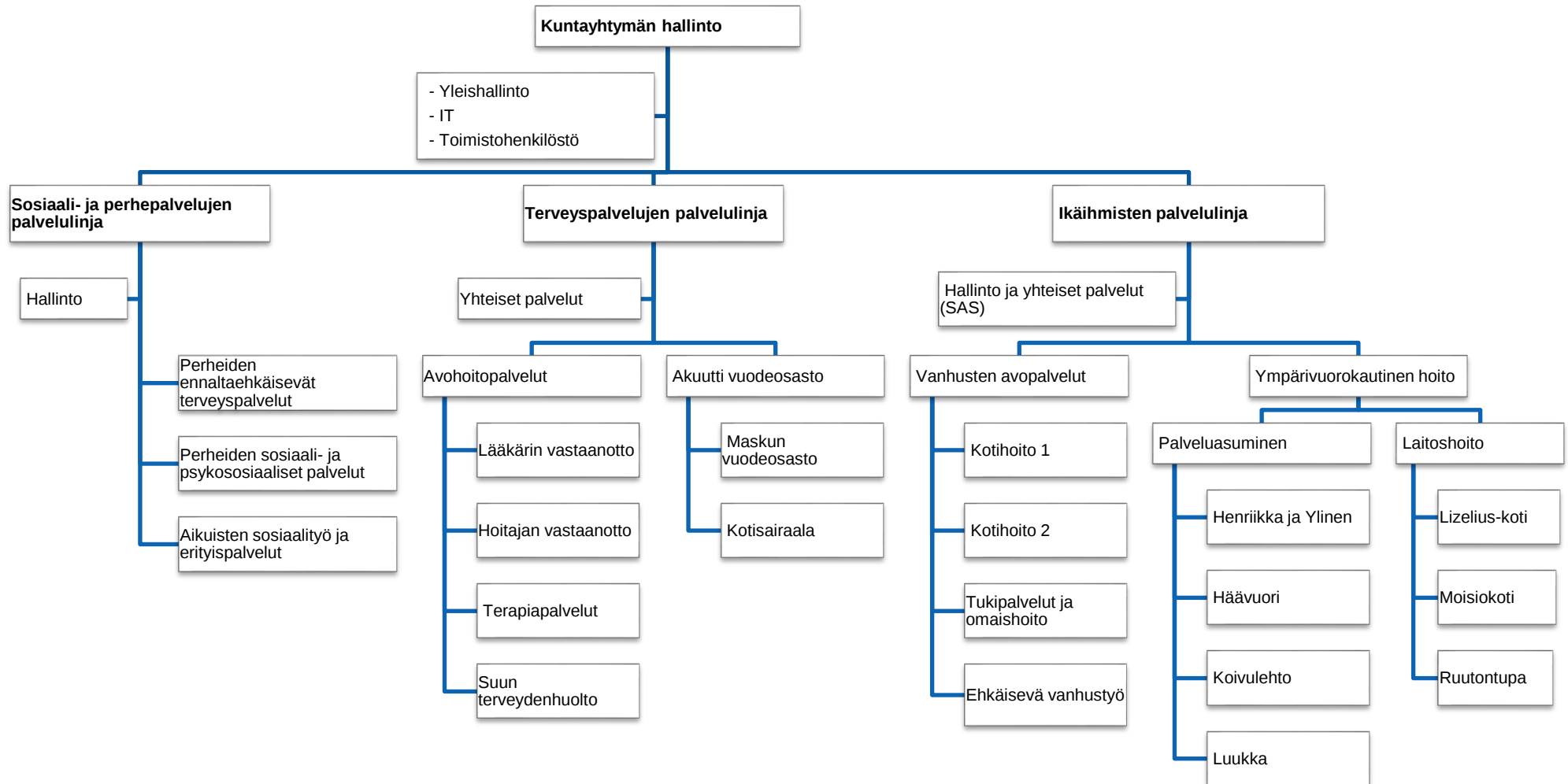
Henkilöstöä koskevat muut ohjeet ja periaatteet

- Henkilökohtaisen lisän maksamisen periaatteet (YH 17.6.2015, § 105)
- Hälytysrahan maksaminen kesällä (YH 17.6.2015, § 108)
- Kehityskeskustelukäytäntö (Yt-toimikunta 13.9.2016, § 28)
- Liukuvan työajan ja työajanseurannan käyttöönotto (YH 22.1.2014, § 8)
- Matkakustannusten korvaamisen periaatteet (YH 17.9.2014, § 157)
- Poissaolo-ohjeistus lääkäriissäkäyntien, terveydenhoidollisten tutkimusten tms. syiden takia (Yt-toimikunta 27.10.2011, § 46)
- Sairaslomailmoituskäytännön ohjeistus (Yt-toimikunta 13.3.2013, § 14)
- Säästövapaiden myöntäminen ja olemassa olevien säästövapaiden pitäminen (YH 17.9.2014, § 159)
- Talkoovapaiden myöntäminen (YH 17.5.2015, § 106)
- Tilapäisen hoitovapaan myöntämisen periaatteet (YH 17.9.2014, § 160)
- Toimenpiteet näyttöpääteljärjestelyissä ja näyttöpäätelasien hankinnassa (YH 26.10.2011, § 239)

Yhteistyötoimikunnan 20.12.2016 hyväksymään henkilöstöoppaaseen on koottu keskeisimmät työntekijöitä/viranhaltijoita koskevat asiat ja ohjeet. Henkilöstöopasta päivitetään tarpeen mukaan.

1.2 Organisaatorakenne

Seuraavassa kuviossa on kuvattu perusturvakuntayhtymän organisaatorakenne



2 Henkilöstöä koskevat tavoitteet

Vuoden 2020 tilinpäätöksessä on esitetty tulosaluekohtaiset henkilöstötavoitteet osana BSC-kortteja. Talousarviossa määritellyt henkilöstöä koskevat tavoitteet on ryhmiteltävissä seuraavasti:

Henkilöstö - Riittävä, osaava ja hyvinvoiva henkilökunta - Asiakaspalvelualtis ja muuttuviin palvelutarpeisiin vastaava henkilöstö			
Strategiset tavoitteet	Kriittiset menestystekijät	Mittarit	Tavoitetaso 2020
Riittävä, osaava ja hyvinvoiva henkilökunta	Vuorovaikutteinen tiedolla johtaminen Turvallinen työympäristö ja riskien minimointi Kilpailukykyinen työnantaja ja aktiivinen rekrytointi	HaiPro	Tapaturmien määrä pienempi kuin TP 2019 Viroissa ja toimissa toteumaprosentti 100%
Motivoitunut ja jaksava henkilöstö	Työhyvinvoinnista huolehtiminen. Korvaavan työnteonmallin käyttöönotto. Seurantakysely vuoden 2018 työhyvinvointikyselystä.	Sairauspoissaolojen lukumäärä/työntekijä. Kyselyn tulokset.	Alle 1 pv/kk/työntekijä Korvaavan työnteonmallin käyttöönoton pilotointi. Sairauspoissaolot vähenevät vuoden 2019 tasosta, Tuloksien parantuminen vuoden 2018 kyselystä.
Työnteon kehittämien	Etätönmahdollisuuksien laajempi käyttäminen, toimivat välineet ja tilat	Etätöyösojpmukset	Etätöiden tarkoituksenmukainen käyttäminen
Esihenkilöiden osaamisen kehittäminen	Kehittäminen kuuluu kaikille (Uuden kehityskeskustelu-pohjan käyttöönotto Akselissa). Esihenkilö ymmärtää prosessien ohjauksen ja johtamiseen vaikuttavat tekijät.	Kehityskeskustelut Esihenkilöiden yhteiset seminaarit 2 krt/vuosi.	Kehityskeskustelujen prosentti 80% Kaikki esihenkilöt osallistuvat kuntayhtymän yhteisiin seminaareihin.

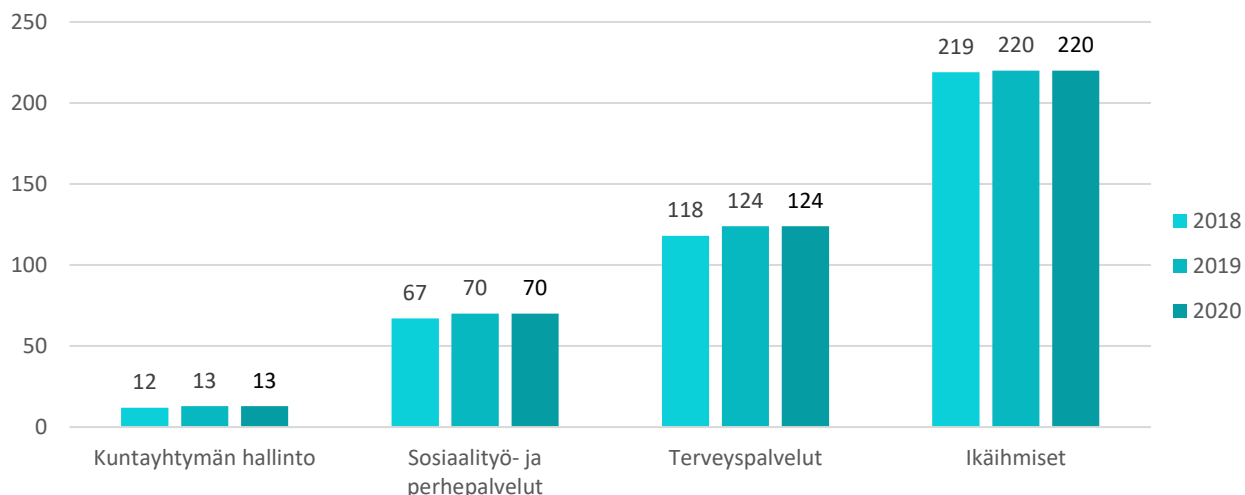
3 Henkilöstövoimavarat

3.1 Henkilöstömäärä

Kuntayhtymän henkilöstömäärä 31.12.2020 oli yhteensä 491, joista 392 oli vakituksessa palvelussuhteessa, määräaikaissa palvelussuhteessa oli 99 henkilöä. Luvuissa ei ole mukana toimeksiantosuhteessa olevat, perhe- ja omaishoitajat, eikä poliittisia luottamushenkilöitä.

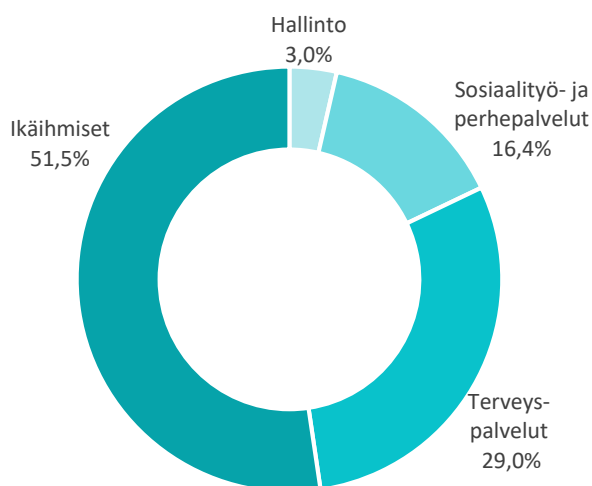
	Yhteensä	Muutos edellisestä vuodesta
Vakinaiset	392	29
Määräaikaiset	99	-22
- joista työllistettyjä	0	0
Yhteensä	491	7

Vakituisen henkilöstön määrä 31.12.2019



Vakituisesta henkilöstöstä 51,5 % työskenteli ikäihmisten palvelulinjalla. Terveyspalvelujen palvelulinjalla työskenteli 29,0 % ja sosiaalityö- ja perhepalveluiden palvelulinjalla 16,4 % vakituisesta henkilöstöstä. Kuntayhtymän hallinnon henkilöstön määrä oli 3,0 % vakituisen henkilöstön määrästä. Viereisessä kuviossa on kuvattu vakituisen henkilöstön jakautumista palvelulinjoittain.

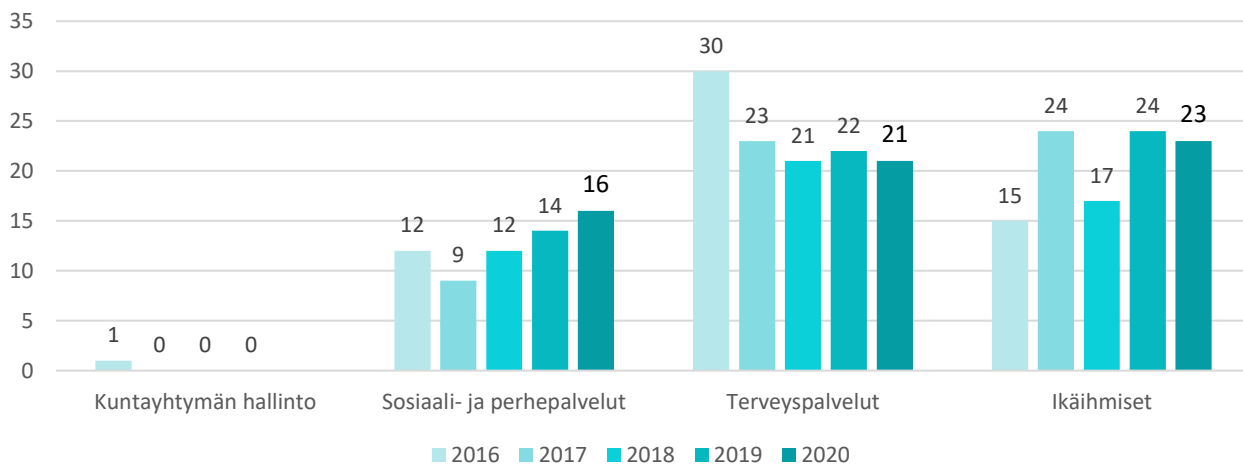
Vakituinen henkilöstö 31.12.2020



31.12.2020 yleisin määräaikaisuuden peruste oli sijaisuus, joka oli perusteena 92 määräaikaaisella. Määräaikaaisuusien perusteissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia.

Vakituisesta henkilöstöstä osa-aikaisia oli 57, mikä on 3 vähemmän kuin vuonna 2019. Osa-aikaisten osuus koko henkilöstöstä oli 11,5 %. Alla olevassa kuviossa on kuvattu osa-aikaisten työntekijöiden määrää tulosalueittain.

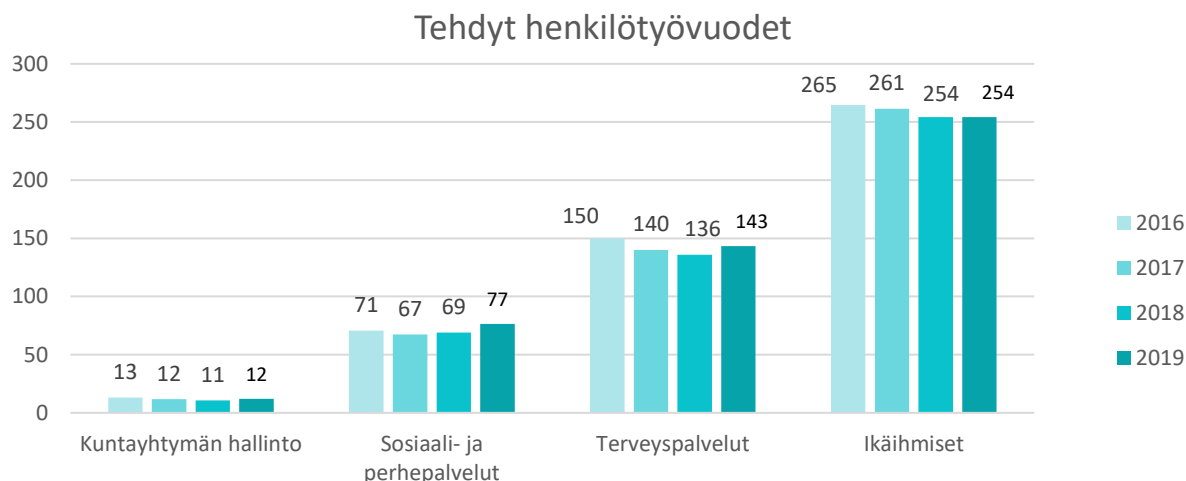
Vakituiset osa-aikaiset työntekijät



3.2 Henkilötyövuodet ja toteutunut työaika

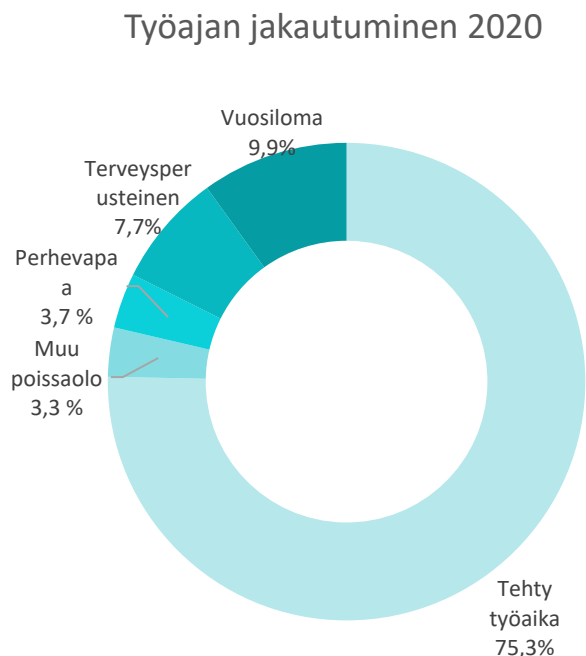
Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä vuoden viimeisenä päivänä¹. Erityisesti sosiaali- ja terveyspalveluissa, joissa sijaisten määrä on loma-aikana (31.12.) suuri, voi henkilöstömäärän seuranta antaa väärän kuvan toiminnan laajuudesta.

Tehtyjä henkilötyövuosia kertyi vuonna 2020 yhteensä 487,2 mikä on 1,3 % enemmän kuin vuonna 2019, jolloin henkilötyövuosia kertyi 485,9. Seuraavassa kuviossa on kuvattu henkilötyövuosien kehittymistä linjoittain vuosina 2016-2020.



Henkilöstömäärä- ja henkilötyövuosilukujen lisäksi on hyödyllistä seurata sitä, miten työntekoon käytetty aika on todellisuudessa käytetty. Palvelutarpeiden edellyttämien henkilöstöresurssien oikean mitoituksen, kohdentamisen ja kuormituksen suunnittelu perustuu tietoon työajoista ja poissaoloista.

Viereisessä kuviossa on kuvattu työajan jakautumista tehtyyn työaikaan sekä eri poissaolojen osuutta laskennallisesta työajasta². Toteutuneesta työajasta on oleellista seurata toteutuneen työajan osuutta teoreettisesta työajasta, jota on kuvattu seuraavassa kuviossa³. Toteutuneen työajan osuus on keskimäärin 75,3 % teoreettisesta työajasta.



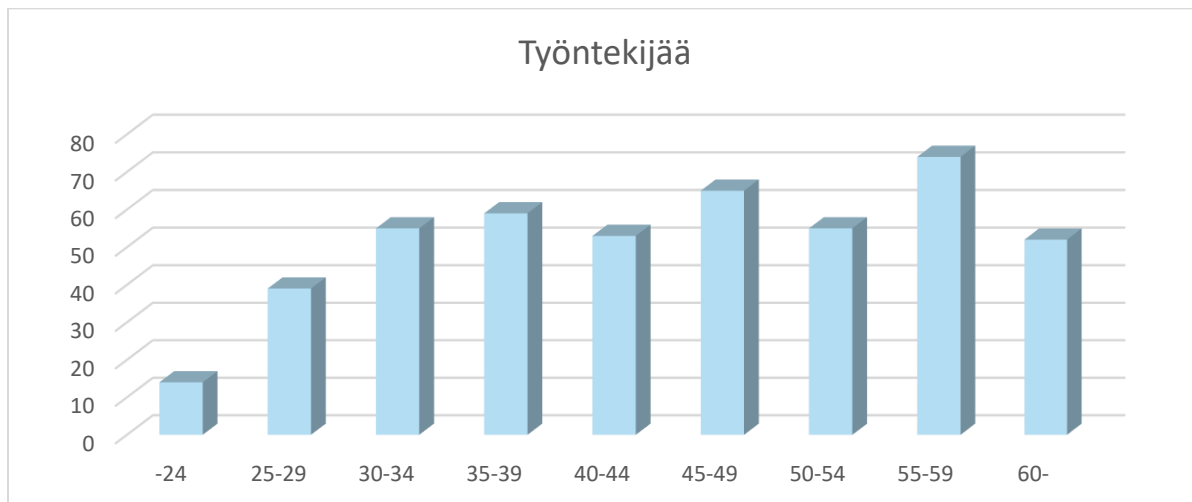
¹ Henkilötyövuosi = palkalliset palveluksessaolopäivät kalenteripäivinä/365*osa-aikaprosentti

² Laskennallinen työaika saadaan, kun säännöllisestä vuosityöajasta vähennetään lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät.

³ Toteutunut työaika saadaan kun laskennallisesta työajasta vähennetään vuosiomat, sairaus- ym. poissaolot, sekä vapaana annetut työaikakorvaukset.

3.3 Ikärakenne

Tulosalueiden välillä ei vakituisen henkilöstön keski-ikä välillä ollut suurta eroa. Akselissa oli vuoden 2020 lopulla 52 yli 60-vuotiasta työntekijää. Seuraavassa kuviossa on kuvattu Akselin henkilöstön ikäjakaumaa.

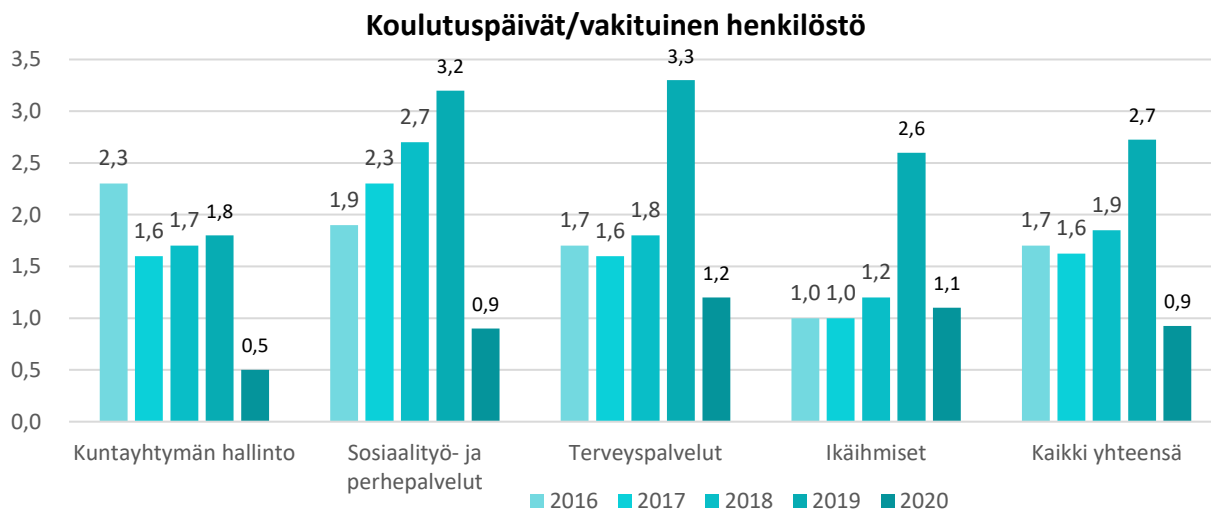


Kuntayhtymän suurin ikäryhmä oli 50–59 -vuotiaat, joiden osuus vakituisesta henkilöstöstä oli 15,9%. Yli 60-vuotiaita oli 11,1% koko vakituisesta henkilöstöstä.

3.4 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön hyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen kehittämiseen sisältyvät sekä ammatillinen henkilöstökoulutus että erilaiset työssäoppimisen kehittämisen tavat. Kuntatyönantajilla on sosiaali- ja terveydenhuollon täydennyskoulutuksen järjestämisestä lakisääteinen velvoite.

Koulutuspäiviä kertyi vuonna 2020 yhteensä 429 työpäivää, kun huomioon ei oteta osapäiväkoulutuksia. Vuonna 2019 vastaava luku oli 1187 työpäivää. Koulutuspäiviä kertyi keskimäärin 0,9 työpäivää/vakituinen työntekijä, mikä on 3,2 päivää vähemmän kuin vuonna 2019. Koulutuspäivissä on mukana kuntayhtymän itse järjestämät koulutukset. Seuraavassa kuviossa on kuvattu koulutuspäiviä vakituista henkilöstöä kohden.



Koulutuksen kustannukset olivat vuonna 2020 yhteensä 61.500 euroa, mikä on noin 49.500 euroa vähemmän kuin vuonna 2019.

Koulutuskustannuksissa on sekä majoituksesta ja kuljetuksesta että itse koulutuksesta aiheutuneet kustannukset. Koulutuskustannuksiin ei lasketa mukaan käytetyn työajan palkkoja. Kokopäiväisen koulutuspäivän kustannukset olivat keskimäärin 143,36 euroa. Vuonna 2019 summa oli 93,51 euroa.

3.5 Poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtatapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset poissaolot on laskettu kalenteripäivinä.

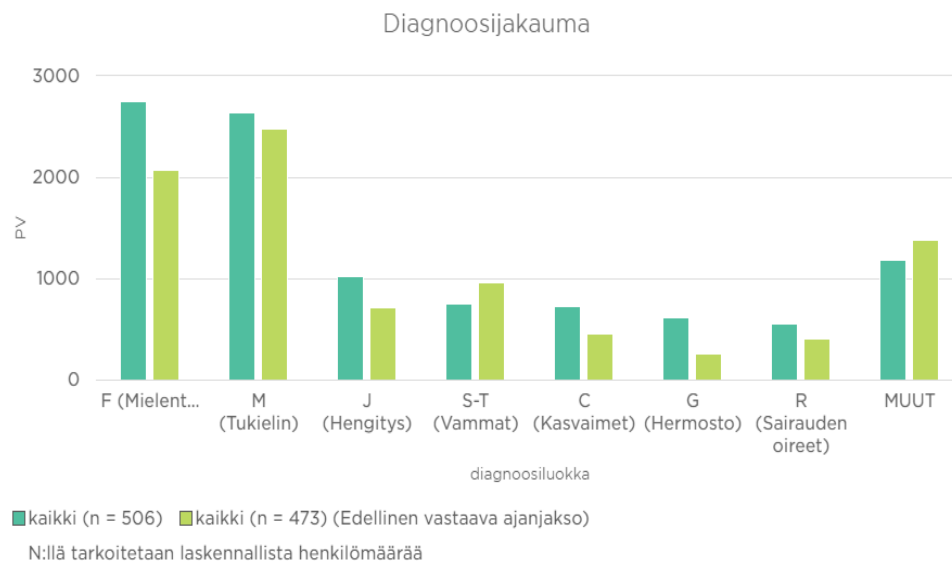
Sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2020 yhteensä 11.164 kalenteripäivää, joista työ- tai työmatkatapaturmista johtuvia oli 37. Sairauspoissaolopäivät kasvoivat vuodesta 2019 yhteensä 1290 kalenteripäivällä. Eniten kasvoivat yli 30 päivän poissaolot.

Sairauspoissaolopäivistä 15,9 % kertyi alle neljän päivän sairauspoissaoloista. 60,0 prosenttia poissaolopäivistä oli yli 30 päivän poissaoloja. Sairauspoissaoloprosentti oli 9,0%.⁴ Alla olevassa taulukossa on esitetty sairauspoissaolopäivien jakautumista ja kehitystä.

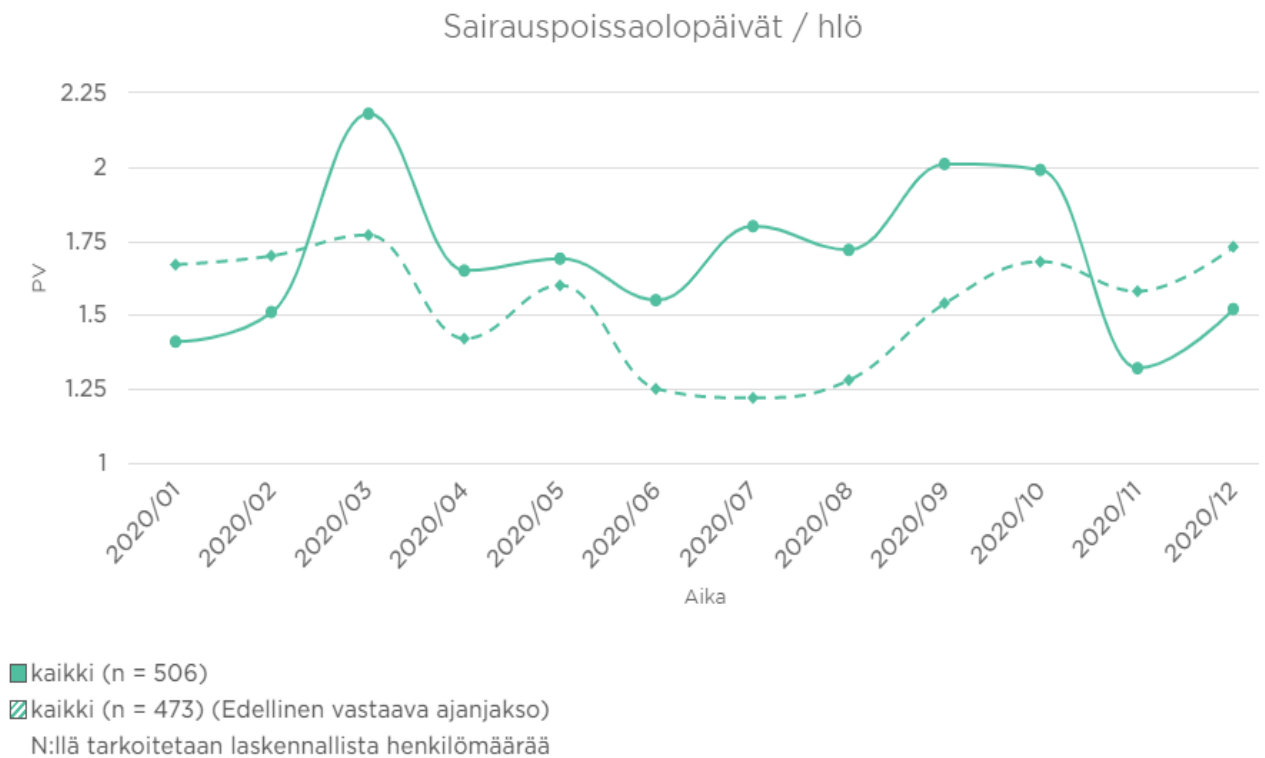
Sairauspoissaolopäivät	2019	2020	Muutos	Muutos, %
Alle 4 pv.	1 874	1 771	-103	-5 %
4-10 pv	1 120	1 216	96	9 %
11-29 pv	1 373	1 474	101	7 %
30 ja yli	5 507	6 703	1 196	22 %
Kaikki yhteensä	9 874	11 164	1 290	13 %
Keskimääräinen poissaolo/työntekijä	21,8	22,7	0,7	0,04
Sairauspoissaoloprosentti	8,10 %	9,0 %	0,9	11,11 %
Edellä mainituista				
työmatkatapaturma (kpv)	8	1	-7	-86 %
työtapaturma (kpv)	181	36	-145	-80 %

⁴ Sairauspoissaoloprosentti kuvaa sairauspoissaolojen osuutta säännöllisestä työajasta.

Seuraavassa kuviossa on kuvattu sairauspoissaolojen diagnoosijakauma.



Seuraavassa kuvaassa esitetty sairauslomien jakautumista vuoden aikana.



3.6 Henkilöstömenot

Perusturvakuntayhtymä Akselin henkilöstökulut olivat yhteensä 21,5 miljoonaa euroa, mikä on - (n. 300.00M€) vähemmän kuin vuonna 2019. Seuraavassa taulukossa on esitetty henkilöstökustannusten jakautumista. Sarastian sijaisten palkkojen osuus oli n. 550.000 euroa.

Tilin nimi	TP 2019	TOT 2020
4001 Kokouspalkkiot	-12 920	-12 040
4002 Vakinaisten palkat	-14 041 910	-14 730 245
4003 Tilapäiset palkat	-300	0
4004 Sijaisten palkat	-2 017 492	-1 416 519
4005 Erilliskorvaukset	-1 768 552	-1 542 512
4006 Työllistettyjen palkat	-31 838	0
4007 Kesätyöntekijöiden palkat	-11 539	-13 282
4010 Asiantuntijapalkkiot	-450	-330
4021 Kokouspalkkiot, ei sotua	-15 415	-15 770
4031 Tukihenkilöiden palkkio	-38 192	-21 792
4033 Luontoisedut	-960	-860
4036 Luontoisedut ruokailusta	-2 930	-2 017
4037 Luontaisetujen tulotili	3 890	2 877
4060 Jaksotetut palkat ja palkkiot	-183 709	-23 768
4100 KuEL-palkkaperust.eläkemaksu	-3 277 325	-3 298 367
4110 Muut työeläkemaksut	-26 229	-27 185
4130 Jaksotetut eläkekulut	-34 790	-31 318
4151 Työnantajan sosiaalivak.maksut	-138 467	-246 765
4160 Työttömyysvakuutusmaksut	-255 707	-300 040
4170 Tapaturmavakuutusmaksut	-177 276	-133 157
4180 Muut sosiaalivakuutusmaksut	-12 756	-12 085
4190 Jaksotetut sos.vak.maksut	-2 857	-3 957
4230 Sairausvakuutuskorvaukset	231 520	289 803
4240 Tapaturmakorvaukset	15 017	27 396
4265 Henkilöstökorvaukset	18 882	27 500
Yhteensä	-21 782 304	-21 484 432

3.7 Palkitseminen

Palkitsemisjärjestelmä on osa organisaation ohjausjärjestelmää. Toimivalla palkitsemisjärjestelmällä kannustetaan henkilöstö hyviin työsuorituksiin ja vaikutetaan henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen. Palkitsemisen kokonaisuus muodostuu aineellisista ja aineettomista palkitsemistavoista. Perusturvakuntayhtymässä palkitseminen koostuu tehtäväkohtaisen palkan lisäksi henkilökohtaisesta lisästä sekä tyky-toiminnasta.

Henkilökohtaisen lisän saajia oli vuonna 31.12.2019 yhteensä 250 kappaletta, joista 16 oli lääkäreitä ja hammaslääkäreitä. Henkilökohtaista lisää sai vuonna 2020 yhteensä 51 % vakituisesta henkilöstöstä. Henkilökohtainen lisä oli KVTES:n osalta keskimäärin 52,80 euroa ja lääkärien kohdalla keskimäärin 122,40 euroa.

KVTES:n II luvun 11§:n 6 momentin mukaan työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3 % laskettuna palveluksessa olevan henkilöstön tehtäväkohtaisen palkan kokonaismäärästä. Perusturvakuntayhtymän KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön henkilökohtaiset lisät ovat yhteensä 2,3 % tehtäväkohtaisten palkkojen joulukuun

kokonaismäärästä. Lääkärisopimuksen mukainen henkilökohtaisen lisän vähimmäismäärä on 3,5 % yhteenlasketuista tehtäväkohtaisista palkoista. Kuntayhtymän LS:n piiriin kuuluvan henkilöstön henkilökohtaiset lisät olivat vuonna 2020 yhteensä 3,5 % tehtäväkohtaisten palkkojen kokonaismäärästä.

Seuraavassa taulukossa on kuvattu vakituisen ja kokonaista työaika tekevien palkkauksen rakenne.

Palkkauksen rakenne		2016	2017	2018	2019	2020
KVTES	Tehtäväkohtainen palkka	93,20 %	92,30 %	93,60 %	92,90 %	92,70%
	Palveluaikaan sidotut lisät	5,10 %	5,80 %	5,00 %	4,80 %	5,00%
	Henkilökohtainen lisä	1,30 %	1,60 %	1,20 %	2,20 %	2,10%
	Muut lisät	0,30 %	0,40 %	0,20 %	0,20 %	0,10%
LS	Tehtäväkohtainen palkka	91,70 %	91,20 %	87,60 %	89,53 %	89,84%
	Palveluaikaan sidotut lisät	3,80 %	3,80 %	5,60 %	5,95 %	3,00%
	Henkilökohtainen lisä	4,40 %	4,80 %	6,80 %	4,52 %	4,25%
	Muut lisät	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00%

Seuraavassa taulukossa on esitetty yleisimpien tehtävänimikkeiden keskimääräisiä kokonaisansioita (sisältää mahdolliset henkilökohtaiset lisät, ikälisät yms.). Keskiansioissa on otettu huomioon kokoaikaisen vakituisen henkilöstön joulukuun 2020 kokonaisansiot.

Keskiansiot	2016	2017	2018	2019	2020
fysioterapeutti	2 639,48	2 718,41	2 725,63	2 688,45	2 578,20
hammashoitaja	2 392,41	2 320,35	2 357,92	2 355,48	2 375,80
hoitoapulainen	2 012,81	1 955,68	2 141,05	2 176,21	2 239,70
lähihoitaja	2 272,47	2 422,22	2 342,59	2 355,54	2 442,50
sairaanhoitaja	2 513,35	2 470,99	2 362,77	2 662,67	2 694,32
terveydenhoitaja	2 729,47	2 793,86	2 720,49	2 782,81	2 862,90
terveyskeskuslääkäri	5 028,17	5 194,50	5 211,42	5 294,50	5 095,40

4 Edustuksellinen yhteistoiminta

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa pyrkii edistämään työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus työnantajan kanssa osallistua kuntayhtymän toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään/työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. Yhteistyötoiminnan tarkoituksena on edistää kuntayhtymän palvelutuotannon tuloksellisuutta. Edustuksellisessa yhteistoimintaelimessä käsitellään henkilöstöä laajasti koskevia yhteistoimintamenettelyyn piiriin kuuluvia asioita.

Perusturvakuntayhtymä Akselin yhteistyötoimikunta ja työsuojelutoimikunta yhdistettiin vuoden 2013 alusta yhteistyötoimikunnaksi. Kuntayhtymän yhteistyötoimikunnan jäsenmäärä on kahdeksan, joista kolme on työnantajan edustajia, kolme henkilökunnan edustajia, joiden lisäksi jäseniä ovat työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2020 yhden kerran. Käsiteltäviä asioita oli yhteensä 7.

5 Työsuojaelu

Perusturvakuntayhtymä Akselissa toimii työsuojelupäällikön lisäksi työsuojeluvaltuutettu, kaksi työsuojeluvaravaltuutettua sekä 11 työsuojeluasiahenkilöä. Työsuojeluasiahenkilöt hoitavat välitöntä työsuojelua työyksiköissä yhteistyössä työsuojeluvaltuutetun kanssa.

Työturvallisuuskoulutukset

- Vuoden aikana toteutettiin työturvallisuuteen liittyviä työpaikkakoulutuksia:
- Hallittu fyysinen rajoittaminen, HFR
- Paloturvallisuuskoulutukset
- Elvytyskoulutukset
- Riskikartoituskoulutus esihenkilöille

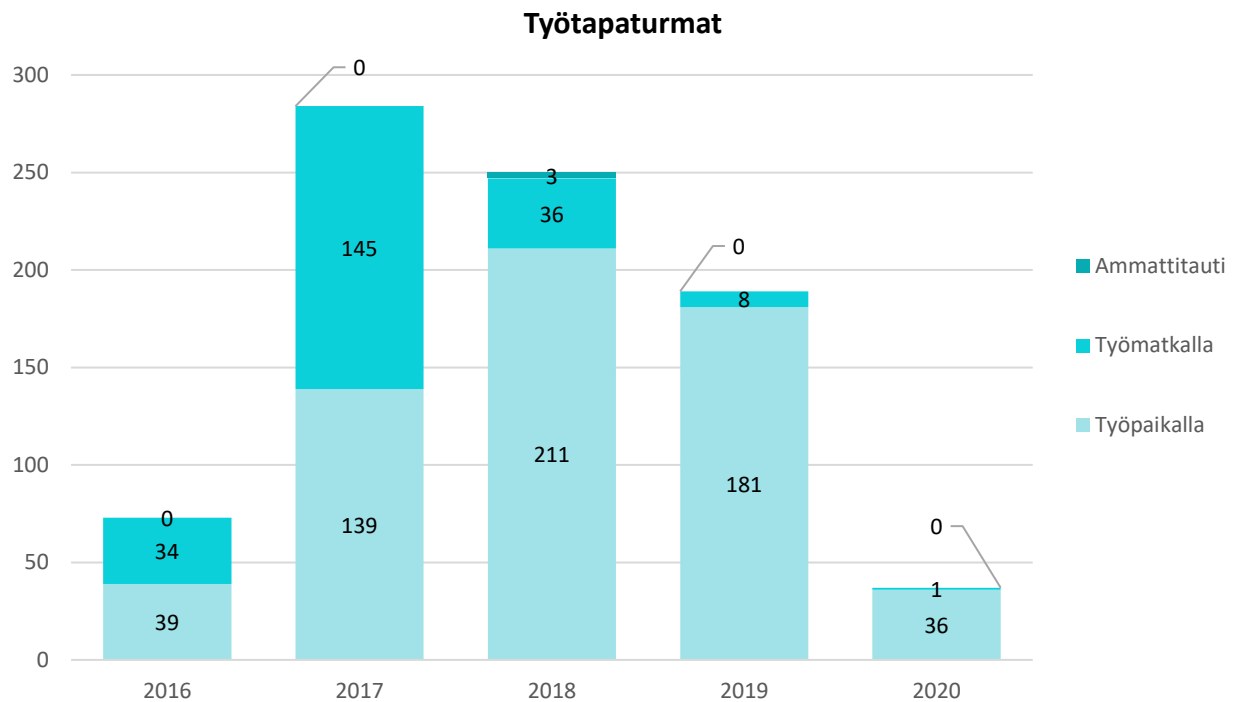
Työtapaturmat ja vaaratapahtumat

Kuntayhtymässä on käytössä vaaratapahtumien sähköinen raportointijärjestelmä HaiPro. Järjestelmästä saatavia tietoja hyödynnetään työyksiköissä ennaltaehkäisevässä mielessä. Järjestelmään tehdyt ilmoitukset käsitellään työyksiköissä tavoitteena tapahtuman toistumisen estäminen. Tapahtumia käsitellessä huomioidaan ennalta ehkäisevä toiminta riskien välttämiseksi. Seuraavassa taulukossa on yhteenveto HaiPro-järjestelmään tehdyistä työtapaturma- ja työturvallisuusilmoituksista.

Vaaratapahtumat (HaiPro)	2017	2018	2019	2020	Muutos, %
Tapahtumailmoituksia	184	138	148	125	-15,54 %
Läheltä piti	55	25	43	27	-37,21 %
Työtapaturma	129	104	181	83	-54,14 %
Yleisimmät vaaratyypit					
Väkivalta	104	80	72	71	-1,39 %
pisto-viiltohaavat	13	11	17	10	-41,18 %
putoaminen-kaatuminen-	24	9	13	9	-30,77 %
kompastuminen-liukastuminen					
äkillinen fyysinen ja psyykinen	23	18	29	18	-37,93 %
kuormittuminen					
Riskiluokka					
Merkityksetön	4	5	8	8	0,00 %
Vähäinen	57	60	75	45	-40,00 %
Kohtalainen	88	60	49	53	8,16 %
Merkittävä	7	4	3	0	-100,00 %
Vakava	0	0	0	0	0
Ei valittu	28	9	13	19	46,15 %

HaiPro-järjestelmään jätettiin 1.1 – 31.12.2020 työturvallisuusilmoituksia 125, liittyen henkilöstön työturvallisuuteen. Ilmoituksia oli jätetty 23 vähemmän kuin vuonna 2019. Työturvallisuusilmoitus tulee tehdä aina läheltä piti -tilanteen sekä jo sattuneen vahingon jälkeen. Jätetyt ilmoitukset käsitellään esihenkilön toimesta lisäksi ilmoitukset näkyvät työsuojelupäälliköllä ja -valtuutetulla. Useimmin jätetyt ilmoitukset kuuluivat vaaratyypiltään ryhmään väkivalta. Ilmoituksia tehdään lähes kaikista yksiköistä.

Seuraavassa kuviossa on kuvattu vakuutusyhtiölle ilmoitettujen työtapaturmien ja ammattitautien määrät vuosina 2016–2020. Työtapaturmien määrässä tapahtui suuri muttos verrattuna vuoteen 2019. Yksi selittävä tekijä on etätyön lisääntyminen



6 Työkyvyn tukeminen ja työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin edistämistyön painoalueet ja tavoitteet kuntayhtymässä ovat (Yhtymähallitus 27.11.2012):

1. Hyvä tiedottaminen: Ajantasainen ja avoin ulkoinen sekä sisäinen tiedottaminen.
2. Hyvä työilmapiiri: Osallistava ja osallistuva työkuultuuri. Työyhteisö koetaan kannustavana, innostavana ja motivoivana.
3. Arvokeskustelut: Työhyvinvointi nähdään tulostekijänä ja arvokeskusteluja käydään kaikilla tasoilla.
4. Työhyvinvointia edistävät työtilat: Ergonomiset ja visuaalisesti työhyvinvointia edistävät työskentelyolosuhteet.
5. Osaamisen varmistaminen
6. Työkykyä edistävä toiminta

Tyky-toiminta:

Vuonna 2020 henkilöstön työhyvinvointia tuettiin mm. Smartum-edulla.

7 Tunnusluvut

1. Henkilöstömäärä

Vakinaiset ja määräaikaisten	2018	2019	2020	Muutos	Muutos, %
Kuntayhtymän hallinto	13	13	13	0	0 %
määräaikainen	1	0	0	0	0 %
vakinainen	12	13	13	0	0 %
Sosiaalityö- ja perhepalvelut	67	70	70	0	0 %
määräaikainen	15	16	17	1	6 %
vakinainen	52	54	53	-1	-2 %
Terveyspalvelut	118	124	124	0	0 %
määräaikainen	11	13	15	2	15 %
vakinainen	107	111	109	-2	-2 %
Ikäihmiset	219	220	220	0	0 %
määräaikainen	22	24	21	-3	-13 %
vakinainen	197	196	199	3	2 %
Kaikki yhteensä	417	427	427	0	0 %
määräaikainen	49	53	53	0	0 %
vakinainen	368	374	374	0	0 %

2. Henkilötyövuosi

Henkilötyövuosi linjoittain	2018	2019	2020	Muutos	Muutos, %
Kuntayhtymän hallinto	10,6	12,0	12,2	0,2	2 %
Sosiaali- ja perhepalvelut	69,1	76,5	75,3	-1,2	-2 %
Terveyspalvelut	136,0	143,3	148,5	5,3	4 %
Ikäihmiset	254,1	254,2	251,2	-3,0	-1 %
Kaikki yhteensä	469,8	485,9	487,2	1,3	0 %

3. Työajan jakautuminen

Tehdyt htv	2018	2019	2020	Muutos	Muutos, %
Kuntayhtymän hallinto	10	10,8	10,5	-0,3	-3 %
Sosiaali- ja perhepalvelut	52,6	53,7	53,1	-0,6	-1 %
Terveyspalvelut	107,2	110,5	111,2	0,7	1 %
Ikäihmiset	206,4	208,5	206,5	-2,0	-1 %
Kaikki yhteensä	376,2	383,5	381,3	-2,2	-1 %
Koulutuspäivät (ei osapäiväkoulutuksia)	2018	2019	2020	Muutos	Muutos, %
Kuntayhtymän hallinto	13	23	6	-17	-74 %
Sosiaalityö- ja perhepalvelut	167	226	63	-163	-72 %
Terveyspalvelut	347	411	145	-266	-65 %
Ikäihmiset	393	527	215	-312	-59 %
Kaikki yhteensä	920	1187	429	-758	-64 %
Koulutuspäivät/vak.henkilöstö	2018	2019	2020	Muutos	Muutos, %
Kuntayhtymän hallinto	1	1,8	0,5	-1,3	-74 %
Sosiaalityö- ja perhepalvelut	2,3	3,2	0,9	-2,3	-72 %
Terveyspalvelut	2,8	3,3	1,2	-2,1	-65 %
Ikäihmiset	1,5	2,7	1,0	-1,7	-64 %
Kaikki yhteensä	1,9	2,75	1,0	-1,7	-63 %

6. Terveysperusteiset poissaolot

Sairauspoissaolopäivät	2018	2019	2020	Muutos	Muutos, %
Alle 4 pv.	1889	1 874	1771	-103	-5,5 %
4-10 pv	2 728	1 120	1216	96	8,6 %
11-29 pv	1 957	1 373	1474	101	7,4 %
30 ja yli	3893	5 507	6703	1 196	21,7 %
Kaikki yhteensä	10 467	9 874	11 164	1 290	13,1 %

Sairauslomapv	2018	2019	2020	Muutos	Muutos, %
Kuntayhtymän hallinto	111	13	15	2	13,1 %
Sosiaali- ja perhepalvelut	1 067	1 412	1596	184	13,1 %
Terveyspalvelut	2 507	2 076	2347	271	13,1 %
Ikäihmiset	6 782	6373	7206	833	13,1 %
Kaikki yhteensä	10 467	9 874	11 164	1 290	13,1 %

Sairauslomapv/työntekijä/kk	2018	2019	2020	Muutos	Muutos, %
Kuntayhtymän hallinto	0,7	0,1	0,1	0,0	-5,8 %
Sosiaali- ja perhepalvelut	1,2	1,4	1,9	0,5	35,8 %
Terveyspalvelut	1,7	1,1	1,6	0,5	43,4 %
Ikäihmiset	2,1	1,6	2,7	1,1	70,6 %
Kaikki yhteensä	1,4	1,4	2,2	0,8	55,6 %