

Henkilöstökertomus 2020

Asiakirjan vastuutaho (HR-palvelut)

Asiakirjan tiedostonimi (Henkilöstökertomus 2020.docx)

Käsittelypaikka (Eteva jory 22.03.2021; Yhtymähallitus 29.4.2021 § 27
liite 4)



Sisältö

1 Johdanto	3
2 Strategia ja henkilöstöohjelma vuosille 2021 - 2023	5
3 Henkilöstö lukuina	6
3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	6
3.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma	7
3.3 Työaika ja sopimusalat	8
3.4 Työajan jakauma ja poissaolojen kehitys	9
3.5 Henkilöstön vaihtuvuus	11
3.6 Eläketapahtumat	12
4 Henkilöstökustannusten kehitys	13
4.1 Palkat ja palkkiot	14
4.2 Eläkekustannukset	14
4.3 Sairauspoissaolojen kustannukset	15
5 Rekrytointi ja työnantajamielikuvan kehittäminen	16
6 Työhyvinvointi ja työsuojelu	18
6.1 Turvallinen ja sujuva arki -toimintamalli	18
6.2 Tapaturmien sekä uhka- ja väkivaltatilanteiden ennakointi	19
6.3 Työkyvyn edistäminen ja työterveystoiminta	20
6.4 Harkinnanvaraiset henkilöstöedut	22
7 Osaamisen kehittäminen	23
7.1 Täydennyskoulutus	23
7.2 Työnohjaus Etevassa	24
7.3 Esihenkilöiden valmennus	25
7.4 Opiskelijat Etevassa	25
Yhteistoiminta	27
8 Tasa-arvon tila Etevassa	28
Liite 1 Muut taulukot ja kuvat	30
Liite 2 Luettelo taulukoista ja kuvista	31

1 Johdanto

Henkilöstökertomus on toiminta- ja tilinpäätöksen osa. Tavoite on henkilöstötyön tavoitteiden ja henkilöstöä kuvaavan tiedon yhdistäminen toimintaa ja taloutta koskevaan tietoon niin, että henkilöstön tekemän työn ja työhyvinvoinnin merkitys Etevan toiminnassa, tavoitteiden saavuttamisessa ja tuottavuudessa konkretisoituu.

Kertomusvuoden aikana valmistui uusi henkilöstöohjelma vuosille 2021 – 2023. Ohjelma perustuu Etevan kuntayhtymän uudistuneeseen strategiaan, arvoihin, linjauksiin, tavoitteisiin ja ohjeisiin, joita toteutetaan koko organisaatiossa. Ohjelmassa määrittelimme tahtotilat ja tavoitteet jälle kokonaisuudelle: työn tuottavuus, osaaminen sekä turvallisuus ja hyvinvointi sekä työnantajakuva.

Kertomusvuotta värittänyt koronapandemia aiheutti merkittäviä ja ennakoimattomia muutoksia kevään aikana ja vaikutti läpi koko vuoden Etevan toimintaan ja henkilöstötyöhön. Jouduimme sulkemaan Etevan päiväaikaisen toiminnan yksiköt poikkeusolojen ajaksi pandemian leviämisen ehkäisemiseksi. Seurauksena oli säästötavoitteellisen koko henkilöstöä koskevan yhteistoimintamenettelyn käynnistäminen, joissa toimenpiteinä olivat rekrytoinnin rajoitukset sekä henkilöstön suunnitellut lomautukset. Kesän myötä saimme taloudellista tilannetta käännettyä parempaan suuntaan aktiivisella asiakastyöllä, päiväaikaisen toiminnan kesän aikaisella toiminnalla sekä Etevan työntekijöiden aktiivisella työpanoksella ja alueellisella liikkuvuudella, jonka vaikutuksesta saimme ulkopuolista sijaistarvetta vähennettyä merkittävästi. Toimenpiteiden vaikutusten ansiosta peruiimme lomautukset elokuussa ja loppuvuoteen mennessä myös taloudellinen tulos osoittautui positiiviseksi.

Vuoden 2020 oli tarkoituksena olla terveysturvallisuuden edistämisen vuosi. Tarkoituksemme oli pa-

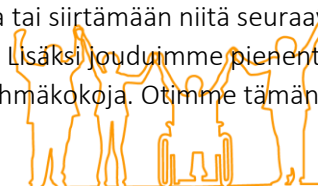
nostaa ennakoivan työkyky- ja turvallisuusjohtamisen kehittämiseen. Pandemian käynnistyessä, toiminnan painopiste vaihtui terveysturvallisuuden varmistamiseen ja siihen liittyvien ohjeistusten ja hankintojen koordinointiin sekä asiakkaiden ja henkilöstön turvallisuuden varmistamiseen toimintayksiköissä. Poikkeuksellisena aikana korostui henkilöstön kuormittuneisuuden ennaltaehkäisy ja hyvinvoinnin tukeminen.

Poikkeavien tilanteiden keskellä saimme toteutettua strategian ja henkilöstöohjelman määrittelemiä toimenpiteitä. Toimintakauden aikana kehitimme Etevan näkyvyyttä sekä työnantajamielikuvaa, josta työnantajalupauksen määrittely ja viestintä on keskeinen osa. Etevan työnantajalupaus syntyi työntekijöiden kertomuksista siitä, mitä on olla Etevassa töissä. Lupaus kertoo tiivistetysti, mitä voit odottaa, kun tulet Etevaan töihin. Lisäksi kehitimme Etevan näkyvyyttä visuaalista ilmettä uudistamalla. Uudistus keskittyi kotisivuihin ja sen työnantajasivustoon.

Kertomusvuonna päivitimme turvallisuuskäsikirjan ja nimesimme sen Työväkivallan hallintamalliksi. Malliin kokosimme kaikki työväkivallan ehkäisyyn ja hallintaan liittyvät toimintatavat. Koulutimme viisi sisäistä kouluttajaa Soster-turvakorttikouluttajiksi. Soster-turvakortti-koulutuksen tavoitteena on parantaa turvallisuustietoisuutta ja turvallisuuskulttuuria. Koulutukset Soster-turvakortin saamiseksi käynnistyvät vuonna 2021.

Päivitimme Työkyvyn tuki –toimintamallin, joka sisältää työkyvyn edistämisen, varhaisen tuen, tehostetun ja työhön paluun tuen. Toimintamalli auttaa tunnistamaan työkykyä ylläpitävät ja heikentävät tekijät sekä rohkaisee ottamaan ajoissa puheeksi huolta aiheuttavat asiat. Uutena työhön paluun tukitoimena valmistelimme Korvaavan työn –toimintamallin yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

Korona-pandemiasta johtuvien taloudellisten sekä kokoontumisrajoituksiin liittyvien syiden takia jouduimme perumaan toimintakaudelle suunniteltuja koulutuksia tai siirtämään niitä seuraavalle toimintakaudelle. Lisäksi jouduimme pienentämään koulutusten ryhmäkokoja. Otimme tämän huomioon



vuoden 2021 talousarviossa sekä koulutussuunnitelmassa, koska tunnistimme tästä aiheutuvan koulutusvelkaa tulevalle vuodelle.

Muita kertomusvuonna toteutettuja toimenpiteitä olivat: tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelu; rokotustilaisuuksien toteuttaminen tartuntalain edellyttämän rokotesuojan vahvistamiseksi, esihenkilöiden koulutusohjelmat EKJ sekä palvelussuhdekoulutukset, kolme uutta oppisopimusryhmää käynnistettiin: Mielenterveys- ja päihdetyön at, kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalveluiden eat ja lähiesimiestyön at. Lisäksi etätyön määrän lisääntyessä päivitimme etätyötä koskevan ohjeituksen ja linjauksen.

Kuntayhtymän henkilöstömäärä 31.12.2020 oli 1 314 ja kasvoi edellisvuoteen verrattuna 3,4 %. Vakituisen henkilöstön osuus oli 83,5 %. Henkilöstöstä miesten osuus oli 14,0 % ja naisten osuus 86,0 %. Henkilöstön keski-ikä oli 42,5 vuotta.

Henkilöstöjohtaja

2 Strategia ja henkilöstöohjelma vuosille 2021 - 2023

Kertomusvuoden aikana valmistui Etevan uusi strategia vuosille 2021 – 2023 sekä henkilöstötyön strategisia linjauksia syventävä henkilöstöohjelma vuosille 2021 – 2023. Strategian ja henkilöstöohjelman jalkauttamistyö käynnistyy 2021 vuoden alussa.

Henkilöstöohjelmassa kuvataan Etevan johtamisen periaatteet, vastuumme ja velvollisuutemme esihenkilöinä ja työntekijöinä sekä tahtotilamme ja niiden toteuttamiseksi määritellyt toimenpiteet.

Henkilöstöohjelman missio:

Meillä ammatillisuus, asiantuntijuus, turvallisuus sekä arvot näkyvät työssämme, toimintatavoissamme ja näistä Eteva tunnetaan.

Henkilöstöohjelman tahtotilat

1. Ennakoimme tulevaisuutta (työn tuottavuus)
2. Teemme merkityksellistä työtä ammattitaidolla (osaaminen)
3. Työmme on turvallista ja sujuvaa (turvallisuus ja hyvinvointi)
4. Eteva on haluttu ja arvostettu työnantaja (Työnantajamielikuva)



Kuva 1 Henkilöstöohjelma 2021–2023

Henkilöstöohjelman toteuttaminen on jokapäiväistä johtamista, esihenkilötyötä, työntekoa ja yhteistoimintaa ja vastaamme kaikki yhdessä henkilöstöohjelmassa määriteltyjen asioiden toteuttamisesta ja kehittämisestä. Toteutuksen seuranta ja arviointi on kytketty henkilöstöraportointiin sekä talousarvio- ja tilinpäätösprosessiin.



3 Henkilöstö lukuina

3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Eteva konsernin henkilöstömäärä 31.12.2020 oli 1 319 ja Eteva kuntayhtymän henkilöstömäärä oli 1 314. Henkilöstömäärä kasvoi 3,4 % vuoteen 2019 verrattuna. Henkilötyövuosien määrä oli 1 274. Henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä. Ostopalveluna hankittiin 32 henkilötyövuotta ja toimeksiantosopimuksella työskentelevistä perhehoitajista koostui 38 henkilötyövuotta.

Henkilöstömäärän kehitykseen vaikutti uuden asumisyksikön käynnistyminen Vantaan Pähkinärinteessä (Kastanjakuja), kehitysvammapoliklinikan avautuminen syksyllä sekä toimenpiteet Etevan rekrytoinnin tehostamiseksi vakituisten työntekijöiden sekä vuosiloma- ja muiden pidempien sijaisuuksien rekrytoinnissa. Samalla henkilöstön alueellista liikkuvuutta lisäämällä ja lyhytaikaisten sijaistarpeiden kriittisen arvioinnin avulla Etevan lyhytaikaisten sijaisten ja ostopalveluiden tarve vähentyi merkittävästi.

Taulukko 1 Henkilöstön määrä

KONSERNIN HENKILÖSTÖ YHTIÖITTÄIN JA TULOSALUEITTAIN				
	2020	2019	muutos %	% -osuus
Eteva kuntayhtymä	1 314	1 271	3,4	103,0
Elämän tuki	1 087	1 042	4,3	85,2
Erityispalvelut	182	186	-2,2	14,3
Tukipalvelut	45	43	4,7	3,5
Uudenmaan Vammaispalvelut Oy	5	5	0,0	0,4
YHTEENSÄ	1 319	1 276	3,4	103,4

Uudenmaan Vammaispalvelut Oy:n osalta henkilöstökertomuksessa on mainittu vain henkilöstömäärä.

Taulukko 2 Henkilötyövuodet tulosalueittain

HENKILÖTYÖVUODET VASTUUALUEITTAIN			
	2020	2019	Muutos %
Elämän tuki	990	957	3,5
Erityispalvelut	167	167	0,1
Tukipalvelut	46	47	-3,1
ETEVA HTV YHTEENSÄ	1203	1171	2,7
Ostopalvelut (Sarastiarekry Oy)	32	73	-55,5
Perhehoitajat	38	41	-5,7
HTV YHTEENSÄ	1274	1285	-0,8

Alla on kuvattu henkilöstön määrä palvelusuhteen luonteen mukaan. 83,5 % henkilöstöstä oli toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa (84,0 % vuonna 2019). Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus oli 16,5 % (16,0 % vuonna 2019). Osa-aikaisen henkilöstön osuus oli yhteensä 12,3 % ja osa-aikaisten osuus on kasvanut viime vuoteen verrattuna (11,5 % vuonna 2019).

Taulukko 3 Henkilöstön määrä palvelussuhteen luonteen mukaan

PALVELUSSUHTEET ETEVASSA				
	2020	2019	muutos %	% osuus
VAKINAISET	1097	1068	2,7	83,5
kokoaikaiset	984	955	3,0	74,9
osa-aikaiset	113	113	0,0	8,6
MÄÄRÄAIKAISET	217	203	6,9	16,5
kokoaikaiset	169	170	-0,6	12,9
osa-aikaiset	48	33	45,5	3,7
YHTEENSÄ	1314	1271	3,4	100,0

Alla kuvattu Etevan henkilöstörakennetta yleisimmissä tehtävänimikkeissä. Henkilöstöstä 75,8 % työskentelee ohjaajan tai hoitajan tehtävässä Etevan palvelutoiminnassa. Vastaavat ohjaajat ovat toiseksi yleisin nimike ja he työskentelevät palvelupäälliköiden tukena yksiköiden arjen toiminnan organisoimisessa. Henkilöstörakenteen muutosten näkökulmasta eniten yleistyneet tehtävät ovat olleet sairaanhoitajien sekä erikoisohjaajien tehtävät. Erikoisohjaajat osallistuvat asiakastyöhön määritellyn asiantuntemuksen mukaisesti. Sitä vastoin avustavien tehtävien määrä on vähentynyt Etevassa.

Taulukko 4 Henkilöstön määrät yleisimmissä tehtävänimikkeissä

HENKILÖSTÖMÄÄRIÄ TEHTÄVÄNIMIKKEITTÄIN				
	2020	2019	muutos %	% -osuus
Ohjaajat ja hoitajat	996	967	3,0	75,8
Vastaava ohjaaja	47	47	0,0	3,6
Sairaanhoitaja	46	39	17,9	3,5
Erikoisohjaajat	40	36	11,1	3,0
Palvelupäällikkö	26	27	-3,7	2,0
Avustaja	17	24	-29,2	1,3
Laitoshuoltaja	10	9	11,1	0,8
Psykologi	10	9	11,1	0,8
Sosiaaliohjaaja	8	8	0,0	0,6
Toimintaterapeutti	7	5	40,0	0,5
Yhteensä	1314	1271	3,4	100,0

3.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

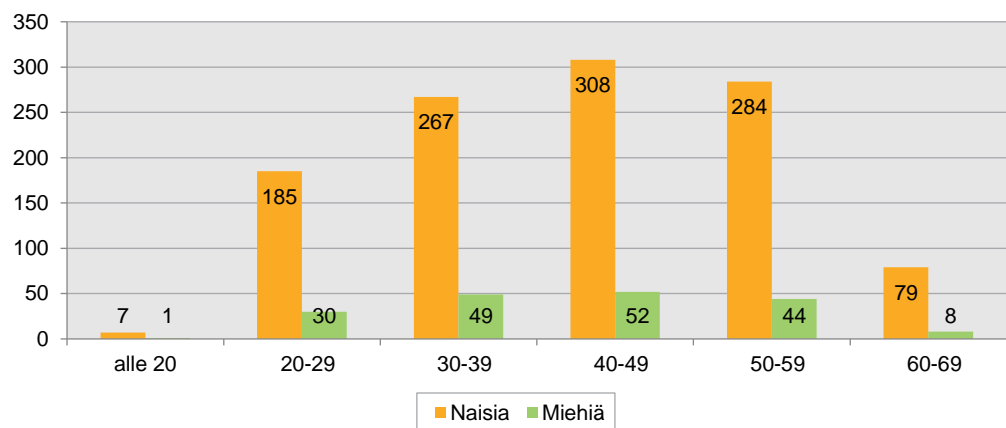
Henkilöstön keski-ikä oli 42,5 vuotta (41,9 vuotta vuonna 2019). Henkilöstön keski-ikä Etevassa on kunnallisen henkilöstön keski-ikää 45,7 (KT 2019) alhaisempi. Henkilöstöstä 86,0 % oli naisia, miesten osuus oli 14,0 %. Henkilöstökertomuksen lopussa on esitetty tasa-arvon tilanteen arviointi.



Taulukko 5 Henkilöstön ikäjakauma

HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA				
	2020	2019	muutos %	% -osuus
alle 20	8	11	-27,3	0,6
20-29	215	230	-6,5	16,4
30-39	316	305	3,6	24,0
40-49	360	341	5,6	27,4
50-59	328	303	8,3	25,0
60-69	87	81	7,4	6,6
YHTEENSÄ	1314	1271	3,4	100,0

IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA



Kuva 2 Ikä- ja sukupuolijakauma

3.3 Työaika ja sopimusalat

Työntekijän työaikaamuoto määräytyy tehtävän mukaan. Suurin osa henkilöstöstä työskentelee asumispalveluyksiköissä ja kehitysvammapsykiatrian yksiköissä, joissa noudatetaan jaksotyöaika. Tukipalvelujen henkilöstö noudattaa toimistotyöaika, yleistyöaika noudattavat muun muassa toimintayksiköiden palvelupäälliköt, erityispalvelujen asiantuntijat. KVTES liitteen 18 mukaista työaika noudattavat psykologit ja sosiaalityöntekijät. Kuntayhtymän toimitusjohtaja ja tulosaluejohtajat eivät kuulu työaikalainsäädännön piiriin. Kertomusvuoden aikana päiväaikaisen toiminnan henkilöstö sekä vastaavat ohjaaja – tehtävät muutettiin jaksotyöaikaan. Muutos jaksotyöaikaan edesauttaa henkilöstön alueellista työskentelyä niin asumisyksiköissä kuin päiväaikaisen toiminnan yksiköissä.

Henkilöstöstä 98,7 % kuului kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin. Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen ja kunnallisen lääkärin virkaehtosopimuksen piiriin kuului 1,3 % henkilöstöstä (2019: 1,3 %, Taulukko 22 s. 31).

Etevassa on sovittu paikallisesti työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja työaikojen joustavuutta edistäviä ratkaisuja. Etevassa on käytössä liukuva työaika ja työaikapankki sekä sopimus pitkistä työvuoroista ja hälytysrahan soveltamisesta.

Kertomusvuoden aikana etätöiden tekeminen lisääntyi merkittävästi niissä toiminnoissa, joissa etätöiden tekeminen oli mahdollista. Etätöiden lisääntyminen on toisaalta haastanut nykyisiä palaverikäytäntöjä ja työprosesseja, ja samalla mahdollistanut niiden uudistamisen. Etätöitä koskeva pysyväisluonteinen linjaus päivitettiin vastaamaan paremmin nykyistä tapaa työskennellä. Linjauksen mukaan etätöiden tekeminen yleistyy työskentelytapana Etevassa ja etätöitä voi suunnitella joustavammin työtehtävien mukaan. Tunnistamme, että etätöiden johtamiseen ja tiimien johtamiseen etänä tulee vastaisuudessaakin kiinnittää huomiota.

3.4 Työajan jakauma ja poissaolojen kehitys

Henkilöstön työajan jakaumaa on kuvattu taulukossa 6. Henkilöstön teoreettisesta säännöllisestä työajasta 77,1 % on ollut tehollista vuosityöaikaa eli työpanosta (2019: 75,7 %). Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika tarkoittaa kalenterivuoden päiviä (365 tai 366), joista vähennetään lauantait, sunnuntait ja työaika lyhentävät arkipyhät. Työaika laskettaessa teoreettisesta säännöllisestä työajasta vähennetään poissaolot ja siihen lisätään rahana korvatut lisä- ja ylityöt.

Taulukko 6 Henkilöstön työajan jakauma

HENKILÖSTÖN TYÖAJAN JAKAUMA			
	Tunnit	Työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	2 531 550	326 345	100,0
Vähennetään työpäivinä:			
Vuosilomat ja muut lomat	-234 141	-30 506	-9,3
Terveysperusteiset poissaolot	-145 750	-18 925	-5,8
Perhevapaat	-96 019	-12 451	-3,8
Koulutus	-4 579	-596	-0,2
muut palkalliset poissaolot	-4 121	-537	-0,2
muut palkattomat poissaolot	-110 154	-14 297	-4,4
Yksityisasiat	-24 407	-3 209	-1,0
Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	40 130	5 836	1,8
Vuosityöaika 2020	1 952 510	251 659	77,1
Vuosityöaika 2019	1 899 015	241 372	75,7

Työpanos kokonaisuudessaan kehittyi suotuisasti, mutta lisä- ja ylityöiden määrässä on kasvua edellisvuoteen verrattuna.

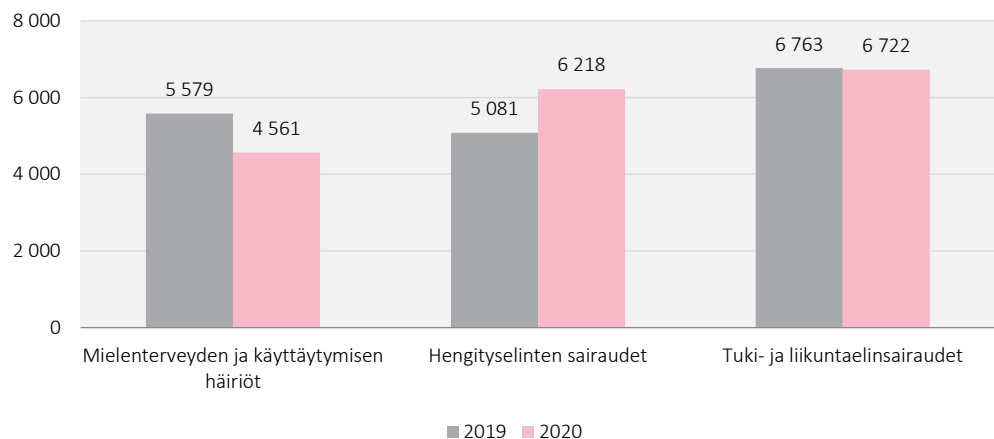


Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisiin poissaoloihin kuuluvat kaikki sairauksiin, työtapaturmiin ja ammattitautteihin liittyvät sairauspoissaolot. Terveysperusteisten poissaolopäivien määrä kasvoi 1,6 % mutta suhteutettuna henkilöstömäärän kasvuun poissaolojen määrä vähentyi 2,6 %. Työ- ja työmatkatapaturmista aiheutuneiden sairauspoissaolojen määrä väheni 13,4 % edellisvuoteen verrattuna. Työntekijää kohden terveysperusteisia poissaolopäiviä oli 20,0.

Taulukko 7 Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä

TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT			
	2020	2019	Muutos %
Sairauspoissaolopäivät	24 962	24 570	1,6
Työtapaturmapäivät	1 339	1 546	-13,4
Terveysperusteiset poissaolot	26 301	26 116	0,7
Henkilöstömäärä	1 314	1 271	3,4
Sairauspoissaolopäivät/henkilö	20,0	20,5	-2,6



Kuva 3 Sairauspoissaolopäivien määrät yleisimmissä diagnoosiryhmissä

Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä johtuvat poissaolot vähentyivät 18,2 %. Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvien poissaolojen määrä pysyi ennallaan (-0,6 %) ja hengityselinten sairauksista johtuvien poissaolojen määrä sitä vastoin kasvoi 22,4 % (kuva 3). Lyhyiden terveysperusteisten poissaolojen (1–3 pv) määrä on vähentynyt 18,2 %, sitä vastoin 4-10 päivää kestoisten poissaolojaksojen määrä on kasvanut 36,6 % ja 11-29 päivää kestoisten jaksojen määrä on kasvanut 13,8 %. Pitempien, yli 60 päivää kestoisten, poissaolojaksojen määrä on vähentynyt (taulukko 8).

Taulukko 8 Terveysperusteiset poissaolot jaksoittain

TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT JAKSOITTAIN			
	2020	2019	Muutos %
1 - 3 pv	2 488	3 042	-18,2 %
4 - 10 pv	1 305	955	36,6 %
11 - 29 pv	305	268	13,8 %
30 - 60 pv	84	85	-1,2 %
61 - 90 pv	15	28	-46,4 %
91 - 180 pv	27	27	0,0 %
180 - pv	6	6	0,0 %

3.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön lähtövaihtuvuus laski hieman vuoteen 2019 verrattuna. Taulukossa 9 on kuvattu palvelussuhteen aloittaneiden ja lopettaneiden lukumäärät sekä lähtövaihtuvuusprosentti. Palvelussuhteen lopettaneita oli 164 ja vakituisen henkilöstön määrään suhteutettuna lähtövaihtuvuus oli 14,9 % (2019 16,2 %).

Henkilöstön vaihtuvuuteen vaikuttavat organisaation sisäiset ja ulkoiset tekijät sekä niiden yhteenliittymät. Kertomusvuotta värittänyt koronapandemia aiheutti merkittäviä muutoksia Etevan toiminnassa kevään aikana, ja vaikutti läpi koko vuoden. Keväällä Etevan päiväaikaisen toiminnan yksiköt jouduttiin sulkemaan määräajaksi pandemian leviämisen ehkäisemiseksi. Toiminnan sulkemisen aiheuttama palvelutuottojen lasku aiheutti taloudellisia tappioita, joiden kattamiseksi käynnistettiin koko henkilöstöä koskeva yhteistoimintamenettely koskien rekrytoinnin rajoitusta sekä henkilöstön lomautusta. Kesän myötä taloudellista tilannetta saatiin käännettyä parempaan suuntaan aktiivisella asiakkaiden kontaktoinneilla, päiväaikaisen toiminnan kesän aikaisella toiminnalla sekä Etevan työntekijöiden aktiivisella alueellisella liikkuvuudella, jonka avulla ulkopuolista sijaistarvetta saatiin vähennettyä merkittävästi. Toimenpiteiden vaikutusten ansiosta lomautukset peruttiin Etevassa elokuussa.

Henkilöstön vaihtuvuuden näkökulmasta koronapandemialla on varmasti ollut vaikutusta. Kevään muutokset toiminnassa sekä siitä johtunut haastava henkilöstötilanne on vaikuttanut henkilöstön kokemaan kuormittumiseen töissä ja sitä kautta mahdollisesti suunnitelmiin työpaikan tai jopa alan vaihtamiseen.

Taulukko 9 Henkilöstön vaihtuvuus

HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS			
	2020	2019	muutos
Aloittaneet	201	205	-2,0 %
Lopettaneet	164	173	-5,2 %
Lähtövaihtuvuus %	14,9	16,2	-1,2

Luvut eivät sisällä eläkkeelle siirtyneitä tai henkilöstösiirtoja kunnille



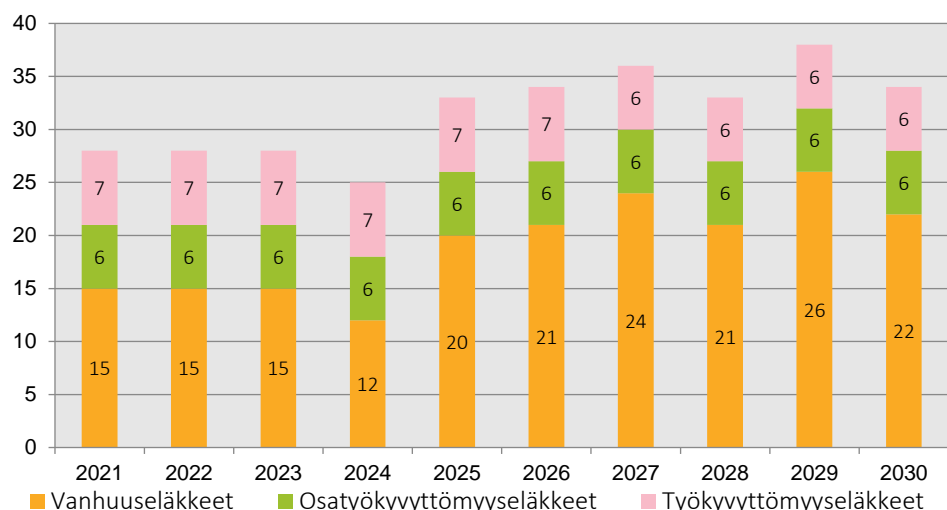
Sisäisesti irtisanoutumisten syitä selvitetään työntekijän kanssa käydyssä lähtökeskustelussa. Palautteista saadaan tietoa siitä, mikä lähtijän mielestä on hyvää Etevässä ja mitä tulisi kehittää. Lähtijöiden mukaan työ kuntayhtymässä on ollut monipuolista, haastavaa ja vastuullista. Työn positiivisiksi puoliksi mainittiin muun muassa moniammatillinen työskentelytapa, toimivat rakenteet, koulutusmahdollisuudet, asiakaslähtöisyys, toimiva työyhteisö ja työn joustomahdollisuudet (etätö). Irtisanoutumisen syiksi mainittiin muun muassa lomautusuhka, keskitettyyn ja alueelliseen työvuorosuunnitteluun liittyvät asiat, työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus, uusien haasteiden saaminen, laaja työnkuva ja yksityiselämässä tapahtuneet muutokset.

3.6 Eläketapahtumat

Kertomusvuoden aikana kuntoutustukipäätöksen tai vanhuuseläkepäätöksen sa 30 työntekijää (Taulukko 10). Uusia osatyökyvyttömyyseläkkeitä ja työkyvyttömyyseläkkeitä oli kutakin alle 5, eikä niiden määriä raportoida. Kaikki eläkemuodot huomioon ottaen keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä vuonna 2020 oli 63,9 vuotta (2019: 59,2 vuotta), vanhuuseläkkeiden osalta 64,3 vuotta (2019: 64,6 vuotta).

Taulukko 10 Vuoden aikana alkaneet uudet eläkkeet

UUDET ELÄKEPÄÄTÖKSET VUODEN AIKANA		
	2020	2019
Kuntoutustuki	14	11
Osatyökyvyttömyyseläke	alle 5	7
Työkyvyttömyyseläke	alle 5	9
Vanhuuseläke	16	16



Kuva 4 Eläköitymisennuste vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeistä 2021–2030

Kuntien eläkevakuutuksen ennakkoilmoituksen perusteella vuosien 2021–2030 aikana kuntayhtymästä siirtyy vanhuuseläkkeelle 191 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeille 66 henkilöä (Kuva 4). Lisäksi osatyökyvyttömyyseläkkeelle ennustetaan jäävän 60 työntekijää.

4 Henkilöstökustannusten kehitys

Kertomusvuonna henkilöstökustannukset olivat 57,7 miljoonaa euroa, josta ostopalveluina hankitun sijaisväilyksen osuus oli 2,0 miljoonaa euroa. Henkilöstökustannukset kasvoivat 0,3 % ja henkilöstömäärään suhteutettuna henkilöstökulut laskivat 3,0 %.

Palkkakustannuksiin vaikuttivat korottavasti kunnallinen palkkaratkaisu, jossa yleiskorotus 1,22 % tuli voimaan 1.8.2020 alkaen. Palkkakulut kasvoivat kertomusvuonna 4,1 % (Taulukko 11), joka on pääosin henkilöstömäärän kasvun vaikutusta. Lisäksi henkilöstökulujen kasvuun vaikuttaa tehtävissä tapahtuvat muutokset ja tehtävien vaativuuden kasvu. Keskipalkkojen kasvua kuvattu luvussa 4.1. Työnantajan sivukulut kasvoivat sairausvakuutusmaksun osalta. Tapaturmavakuutusmaksua pienensi tapaturmavakuutusyhtiön kilpailutus ja sitä seurannut vakuutusmaksujen alentuminen sekä vuodelta 2019 ennakoitua suurempi palautus.

Henkilöstöpalveluiden ostojen määrä väheni merkittävästi kertomusvuonna (-49,2 %). Henkilöstöpalveluita käytetään Etevässä lyhytaikaisiin sijaistarpeisiin toimintayksiköissä. Koronapandemian myötä Etevan taloudellisen tilanteen tasa-painottamiseksi kesän 2020 aikana lyhytaikaisten sijaisten rekrytointia rajoitettiin. Oman pidempiaikaisen henkilöstön rekrytointia lisättiin ja myös vuosilomien ja pidempien sijaistuuksien täyttämiseen kiinnitettiin erityistä huomiota. Lisäksi oman henkilöstön alueellista työskentelyä lisättiin. Näillä toimenpiteillä oli merkittävä vaikutus ulkopuoliseen sijaistarpeeseen.

Taulukko 11 Henkilöstökustannukset

HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET (1000 EUROA)			
	2020	2019	muutos %
Palkat ja palkkiot	46 031	44 223	4,1
Vakuutuskorvaukset	-830	-884	-6,1
PALKAT JA PALKKIOT YHTEENSÄ	45 201	43 339	4,3
KUEL-maksut	8 258	8 028	2,9
Sairausvakuutusmaksu	617	370	66,7
Työttömyysvakuutusmaksu	752	843	-10,9
Tapaturmavakuutusmaksu	190	337	-43,6
Taloudellinen tuki	14	11	24,4
HENKILÖSIVUKULUT YHTEENSÄ	9 831	9 590	2,5
Työnohjaus*	81	45	79,0
Koulutuskustannukset	148	192	-23,2
Työterveyshuolto**	308	326	-5,6
Henkilökuntalahjat ja -edut	194	212	-8,4
VAPAAEHTOISET HENKILÖSTÖKULUT	731	776	-5,8
Ostopalvelut (Sarastiarekry Oy)	1 971	3 883	-49,2
YHTEENSÄ	57 734	57 587	0,3



Henkilöstökustannukset / henkilö	44	45	-3,0
----------------------------------	----	----	------

* Työnohjaus ei sisälly tuloslaskelman henkilöstökuluihin. Taulukossa työnohjauskulut esitetään osana henkilöstökustannuksia.

** Työterveyshuollon kustannukset sisältävät arvion Kelan korvauksista. Kelan korvauksia ei raportoida osana henkilöstökuluja tuloslaskelmassa.

4.1 Palkat ja palkkiot

Keskimääräiset tehtäväkohtaiset palkat ovat kasvoivat 1,7 % ja keskimääräiset varsinaiset palkat 1,5 %. Kunnalliset palkkaratkaisut ovat vaikuttaneet palkkojen kehitykseen. Tukipalveluiden asiantuntijatehtävissä ja ICT-alan tehtävissä palkkakehitys on ollut muita hinnoittelukohtia suurempaa työn vaativuuden arviointien (tva), palkkamutosten ja yksittäisten tehtävien muutoksista johtuen.

Taulukko 12 Palkkavertailu 2019–2020 hinnoittelutunnuksittain

PALKKAVERTAILU 2019 - 2020 HINNOITTELUTUNNUKSITTAIN									
	Lukumäärä			Keskim. Tehtäväkohtainen palkka € / kk			Keskim. Varsinainen palkka €/kk		
	2020	2019	Muutos %	2020	2019	Muutos %	2020	2019	Muutos %
9999999 Hinnoittelematon	44	43	2,3	3 298	3 328	-0,9	3 520	3 582	-1,7
01ASIO40 Eräät hallinnon asiantuntijatehtävät	15	13	15,4	3 307	3 134	5,5	3 638	3 458	5,2
01ICT060 ICT-alan ammattitehtävät	8	9	-11,1	3 002	2 798	7,3	3 332	3 102	7,4
01TOIO60 Toimistoalan vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät	11	13	-15,4	2 466	2 420	1,9	2 656	2 648	0,3
03HOIO30 Vaativat hoitoalan ammattitehtävät	48	42	14,3	2 672	2 645	1,0	2 818	2 787	1,1
03HOIO40 Hoitoalan ammattitehtävät	78	80	-2,5	2 211	2 195	0,8	2 305	2 280	1,1
04PER010 Sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalvelutehtävät	19	22	-13,6	1 805	1 783	1,3	1 927	1 889	2,0
04SOS030 Alue- ja palvelusyksiköiden johto- ja esimiestehtävät	82	82	0,0	2 954	2 901	1,8	3 224	3 184	1,2
04SOS050 Sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät	9	7	28,6	2 689	2 657	1,2	2 900	2 872	1,0
04SOS06A Sosiaalihuollon ammattitehtävät	830	820	1,2	2 188	2 161	1,3	2 302	2 273	1,3
Eteva Yhteensä	1 161	1 146	1,3	2 345	2 306	1,7	2 481	2 443	1,5

Palkkavertailu tehdään joulukuun kokoaikaisen henkilöstön palkkojen perusteella. Ryhmiä ei raportoida, jos henkilöstön määrä on alle viisi.

Varsinainen palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, palveluikaan sidotuista lisistä, henkilökohtaisesta lisästä ja muista säännöllisen työajan lisistä.

4.2 Eläkekustannukset

Taulukkoon 13 on koottu kunnalliset eläkemaksut. Palkkamenoperusteista eläkemaksua maksettiin kertomusvuonna yhteensä 8,3 miljoonaa euroa. Työkyvyttömyyseläkemaksut kasvoivat edellisvuoteen nähden 28,1 % työkyvyttömyyseläkemaksun osuuden eläkemaksusta kasvaessa 1,7 %. Eläkemaksut kokonaisuudessaan kasvoivat 2,9 %.

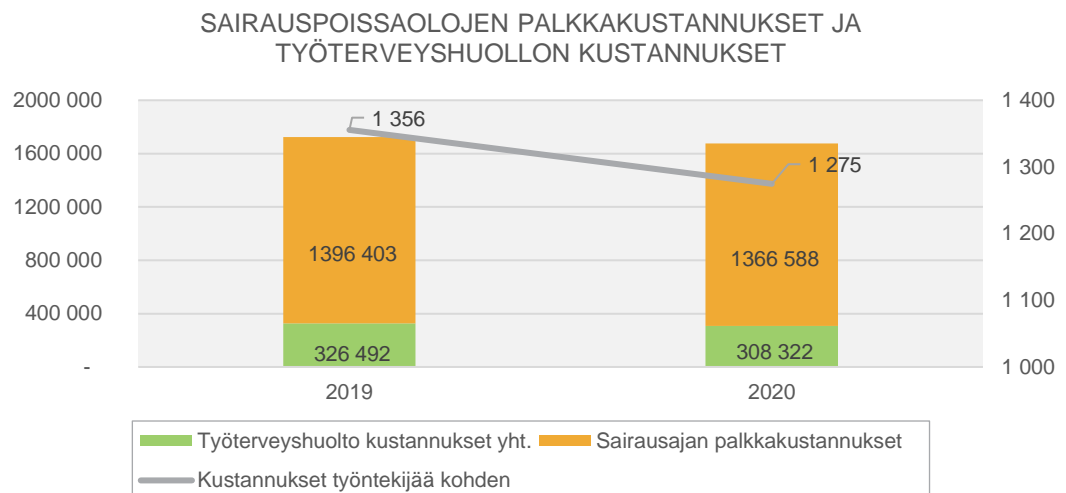
Taulukko 13 Kunnalliset eläkemaksut

KUNNALLISET ELÄKEMAKSUT (1000 EUROA)			
	2020	2019	muutos %
Palkkamenoperusteinen maksu	7 479	7 420	0,8

Työkyvyttömyyseläkemaksut	779	608	28,1
KUEL-maksu yhteensä	8 258	8 028	2,9

4.3 Sairauspoissaolojen kustannukset

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



Kuva 5 Sairauspoissaolojen palkkakustannukset ja työterveyshuollon kustannukset

Sairauspoissaolojen aikaiset palkkakustannukset ja työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 1,67 miljoonaa euroa (2019: 1,72 milj. €). Työntekijämäärään suhteutettuna kustannukset ovat laskeneet 6,0 % vuoteen 2019 verrattuna (1.275 € / työntekijä). Työterveyshuollon kustannukset ovat vähentyneet 5,6 %. Sairausajan palkkakustannukset ja työnantajamaksut ovat vähentyneet 3,7 %. Palkkakustannuksissa ja työterveyshuollon kustannuksissa on huomioitu sairausvakuutus- ja tapaturmavakuutusvävähärahat sekä Kela-korvaus työterveyspalvelujen käytöstä.



5 Rekrytointi ja työnantajamielikuvan kehittäminen

Etevassa henkilöstön saatavuuden haasteet on tunnistettu ja rekrytointiprosessi on ollut viime vuosina jatkuvan kehittämisen alla. Kertomusvuonna rekrytointia uudistettiin hakijalähtöisellä rekrytointimenetelmällä sekä uudistamalla työnantajamielikuvaa ja Etevan näkyvyyttä työnantajamarkkinoinnissa.

Uudistus on edellyttänyt rekrytointikulttuurin muutosta, painopiste on siirretty organisaatiolähtöisestä rekrytoinnista hakijalähtöisyyteen. Tavoitteena hakukavien valinnassa, rekrytoivien esihenkilöiden toiminnassa ja koko rekrytointiprosessin aikana on huomioida hakijat ja heidän toiveensa. Toimenpiteinä uudistuksessa olivat sosiaalisen median kampanjoinnin lisääminen, esihenkilöiden kouluttaminen rekrytointimenetelmään ja kulttuuriin sekä hakemuksen jättämisen keventäminen ja monipuolistaminen. Uudistus on parantanut passiivisten hakijoiden saavutettavuutta ja sitä kautta tehostanut Etevan rekrytointia.

Hakijalähtöistä rekrytointimenetelmää käytettiin kertomusvuonna kesäsijaisten rekrytoinneissa ja syksystä lähtien kaikissa lähityön rekrytoinneissa. Menetelmän rinnalla käytettiin myös perinteistä rekrytointimenetelmää tukemaan muutosvaihetta sekä henkilöstön saatavuutta Korona-pandemian aikana. Hakuilmoitukset julkaistiin sosiaalisen media kanavissa kanavissa LinkedIn, Instagram ja Facebook. Lisäksi hakuilmoitukset julkaistiin kuntayhtymän intranet- ja eteva.fi-sivuilla, työ- ja elinkeinotoimiston verkkopalveluissa, monster.fi -sivustoilla, kehitysvamma-alan verkkopalvelu Vernerissä, printtimediaoissa sekä sosiaalisen median kanavissa.

Työnantajalupaus

Toimintakauden aikana kehitettiin Etevan työnantajamielikuvaa. Keväällä luotiin yhdessä henkilöstön ja ulkopuolisen toimijan kanssa työnantajalupaus (kuva 6), joka on keskeinen osa työnantajamielikuvaviestintää. Lupaus syntyi Etevan työntekijöiden kertomuksista siitä, mitä on olla Etevassa töissä. Työnantajalupaus pitää sisällään sekä puhuttelevan arvolupauksen että konkreettisia lupauksia työntekijän arjesta kuntayhtymän työntekijänä. Etevan työnantajalupaus kertoo siis, mitä on lupa odottaa, kun tulee Etevaan töihin.

Kertomusvuonna kehitettiin myös Etevan näkyvyyttä visuaalista ilmettä uudistamalla ja panostamalla markkinointiin. Visuaalisen ilmeen uudistus keskittyi kotisivuihin ja sen työnantajisivustoon. Markkinointia tuettiin parantamalla mainosmateriaaleja ja kartoittamalla toiminta-alueen eri rekrytointitapahtumia. Toimintakauden ensimmäisinä kuukausina Etevasta osallistuttiin seitsemään rekrytointitapahtumaan. Korona-pandemian takia näkyvyyden lisääminen siirtyi alkuvuodesta sosiaalisen median kanaviin sekä syyskaudella järjestettyihin kahteen digitaaliseen rekrytointitapahtumaan.

Vuonna 2021 rekrytoinnissa jatketaan hakijalähtöisen rekrytointimallin jalkauttamista sekä laajentamista eri tehtäviin. Myös itse prosessin kehittämistä vietään eteenpäin, jotta suuresta kandidaattimäärästä saadaan rekrytoitua juuri oikeat osaajat mahdollisimman tehokkaasti. Lisäksi panostusta Etevan näkyvyyteen ja työnantajamielikuvan rakentamiseen jatketaan osana strategian jalkauttamistyötä.



Kuva 6 Etevan työnantajalupaus



6 Työhyvinvointi ja työsuojelu

Työhyvinvoinnin käsitteeseen sisältyvät kaikki ne toiminnot, joilla varmistetaan henkilöstön työkyky, turvallisuus, työmotivaatio ja työn tavoitteiden toteuttaminen.

Vuosi 2020 oli terveysturvallisuuden edistämisen vuosi. Henkilöstöohjelman tavoitteen mukaan toiminnan tarkoitus oli panostaa ennakoivan työkyky- ja turvallisuusjohtamisen kehittämiseen. Pandemian käynnistyessä, toiminnan painopiste vaihtui terveysturvallisuuden varmistamiseen ja siihen liittyvien ohjeistusten ja hankintojen koordinointiin sekä asiakkaiden ja henkilöstön turvallisuuden varmistamiseen toimintayksiköissä.

Poikkeuksellisena aikana korostui henkilöstön kuormittuneisuuden ennaltaehkäisy ja hyvinvoinnin tukeminen. Työyhteisöissä, joissa Turvallinen ja sujuva arki toimintamalli oli käytössä, oli rakenteet keskustelulle ja kuormituksen hallintaan. Hyvinvointia arkeen terveyskampanjan teemavuotta ja siihen liittyviä kilpailuja sekä uutisointia jatkettiin koko vuoden ajan, tavoitteena pitää yllä monipuolista keskustelua hyvinvoinnin edistämiseksi. Terveyskampanjan pääteema oli turvallisuus ja palautuminen työssä ja vapaa-ajalla. Etevan intranettiin oli koottu tietoa ravinnosta, liikunnasta, unesta ja levosta osana palautumista. Työntekijöitä kannustettiin kilpailujen avulla oman hyvinvoinnin edistämiseen ja lisäksi henkilöstön käytössä oli sähköinen taukoliikuntaohjelma.

6.1 Turvallinen ja sujuva arki -toimintamalli

Turvallinen ja sujuva arki –toimintamallin avulla kehitetään työyhteisöjen arjen sujuvuutta ja turvallisuutta henkilöstöä osallistavin menetelmin. Toimintamalli on kehitetty Etevassa vuonna 2018 ja toimintamallin mukaista toimintaa jatkettiin esihenkilöiden johdolla työyhteisöissä. Myös vastaavat ohjaajat otettiin mukaan toimintamallin jalkauttamiseen. Lisäksi esihenkilöille järjestettiin koulutusta Kuukauden Pulssin tulosten käsittelyyn työyhteisössä. Pandemian vuoksi turvallinen ja sujuva arki toimintamallin työskentelyssä korostui biologisten vaarojen ja psykososiaalisen kuormituksen tunnistamisen ja asiakkaiden sekä henkilöstön turvallisuuden varmistaminen. Riskienarviointi työkalu päivitettiin vastaamaan COVID-19 viruksen vaarojen arviointia. Laadittiin toimintaohjeita asiantuntijatyöhön, toimintayksiköissä työskentelyyn ja suojaukseen.

Kuukauden Pulssi –kyselyä jatkettiin ja se toteutettiin toimintavuoden aikana 4 kertaa koko henkilöstölle. Kyselyssä oli 8 väittämää, joita arvioitiin kolmen eri hymynaaman avulla. Kyselyjen vastausprosentti oli n. 35%.

Pulssi -kyselyn tarkoituksena on toimia työyhteisössä mittarina kehittämistoinnalle auttaen työyhteisöjä tunnistamaan kuormitustekijöitä ja kehittämiskohteita, jotka voidaan välittömästi korjata sekä arvioida aikaisemmin valittujen toimenpiteiden toimivuutta ja edistää jatkuvaa parantamista arjessa.

Vuoden 2020 Pulssin kokonaisindeksi kaikkien väittämien osalta oli 2,3 (max 3), mikä voidaan katsoa olevan hyvä tulos (vuonna 2019 oli 2,4). Henkilöstö oli hyvin selvillä työyhteisön tavoitteista ja edisti aktiivisesti työhyvinvointia omassa toimintayksikössään sekä teki työtään innostuneesti. Vuoden aikana esihenkilöiden keskustelut työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista lisääntyivät henkilöstön kanssa ja työ jatkuu edelleen. Kyselyn tuloksia käsitellään toimintayksiköiden työpaikkakokouksissa, joissa sovitaan jatkotoimenpiteiden tarve jokaisen kyselyn jälkeen.

6.2 Tapaturmien sekä uhka- ja väkivaltatilanteiden ennakointi

Tapaturmien ehkäisyyn sekä uhka- ja väkivaltatilanteiden ennakointiin on pyritty vaikuttamaan turvallinen ja sujuva arki toimintamallin käyttöön otolla, järjestämällä henkilöstölle ja esimiehille koulutusta, kannustamalla Hyvinvointia arkeen terveystkampanjan yhteydessä työyhteisöjä tunnistamaan ennakolta turvallisuuspoikkeamia ja tekemään niistä turvallisuushavaintoilmoituksia.

Turvallisuuspoikkeamailmoitusten määrä kasvoi 8% vuonna 2020 edelliseen vuoteen verrattuna. Turvallisuuspoikkeamailmoituksia tehdään HRM-järjestelmässä uhka- ja väkivaltatilanteista, läheltä-piti-tilanteista, pistotapaturmista, verialtuisuksista sekä turhallisuushavainnoista. Turvallisuuspoikkeamien havainnointi ja kirjaaminen ovat osoitus turvallisuusajattelun lisääntymisestä.

Turvallisuuspoikkeamailmoitukset liittyivät mm. haastaviin asiakastilanteisiin, resurssihaasteisiin, omaisuusvahinkoihin ja kiinteistön kuntoon. Korjaaviksi toimenpiteiksi kirjattiin ennakointi, yhteisistä työ- ja menettelytavoista kiinni pitäminen, tiedon kulun varmistaminen, tilojen kunnossapitotyöt, perehdytys sekä resurssisuunnittelu.

Turvallisuuspoikkeamailmoituksista turvallisuushavaintoja oli 180 kpl. Niiden määrä on kasvanut lähes 75%. Turvallisuushavainto on vaaratekijä, joka tunnistetaan ennen kuin mitään on ehtinyt tapahtua. Turvallisuushavainnot ja läheltä piti-/uhkatilanteiden tunnistaminen, ilmoittaminen ja niistä oppiminen ovat avainasemassa tapaturmien ehkäisyssä ja kehitettäessä työpaikan turvallisuutta.

Tapaturmavakuutusyhtiölle tehtiin 214 työ- tai työmatkatapaturmailmoitusta (taulukko 14). Työ- ja työmatkatapaturmien määrä väheni 1,80 % edelliseen vuoteen verrattuna.

Työtapaturmien aiheuttajia olivat useimmiten väkivalta ja henkilön äkillinen fyysinen kuormittuminen esim. asiakkaan avustustilanteissa. Pääsääntöisesti vammat ovat olleet laadultaan pinnallisia vammoja, tärähdyksiä, sijoiltaanmenoja ja venähdyksiä.



Taulukko 14 Työ- ja työmatkatapaturmat

TYÖTAPATURMAT			
	2020	2019	muutos %
Työ	193	195	-1,0
Työmatka	21	23	-8,7
YHTEENSÄ	214	218	-1,8

Tapaturmien tutkinta on turvallisuuspoikkeaman analysointia ja se auttaa työyhteisöjä oppimaan tapahtumista. Yksikin työssä sattunut tapaturma on liikaa, joten tapaturmien tutkinnan merkitys korostuu vastaavien tilanteiden ehkäisyssä. Poikkeamien ja tapaturmien analysoinnissa ei olla päästy tavoitetasoon ja tähän tullaan panostamaan 2021 kehittämällä turvallisuuden johtamisen järjestelmää. Se pitää sisällään esihenkilöiden osaamisen kehittämisen, johtamisrakenteiden luomisen ja raportoinnin.

Kertomusvuoden loppupuolella päivitettiin turvallisuuskäsikirja ja se nimettiin Työväkivallanhallintamalliksi. Malliin koottiin kaikki työväkivallan ehkäisyyn ja hallintaan liittyvät toimintatavat. Malli sisältää uudistetun väkivallan uhan riskienarviointipohjan sekä valmiin lomakkeen yksikkökohtaisen väkivallanhallintaohjeen luomiseen. Yksikkökohtaiseen ohjeeseen kirjataan yksikön omat käytännön toimet, miten väkivallan uhkaa hallitaan. Mallin jalkauttaminen tapahtuu esimiehiä kouluttamalla vuonna 2021.

Pandemian vuoksi joitakin koulutuksia jouduttiin perumaan. Avekki-toimintapamallin mukaista koulutusta järjestettiin 12 kertaa. Avekki on toimintapamalli asiakkaan ammatilliseen ja turvalliseen kohtaamiseen. Niiden lisäksi järjestettiin Avekki-koulutusta lasten ja nuorten parissa työskenteleville kerran ja räätälöitiin Avekki-koulutusta toimintayksiköihin 3 kertaa. Uusien työntekijöiden perehdytykseen kouluttajat tekivät Avekki- perehdytysvideon.

Lakisääteisenä koulutuksena järjestettiin palo- ja poistumisturvallisuuskoulutusta 6 kertaa henkilöstölle ja asiakkaiden ja työntekijöiden ajoturvallisuuden parantamiseksi turvallinen ajotapa –koulutusta 4 kertaa.

Vuonna 2020 tehtiin päätös, jonka mukaan vuonna 2021 otetaan käyttöön valtakunnallinen Soster-turvakortti, joka pitää sisällään palo- ja poistumisturvallisuuskoulutuksen. Kertomusvuonna Soster- turvakorttikouluttajiksi koulutettiin viisi sisäistä kouluttajaa. Koulutuksen tavoitteena on lakisääteisen koulutuksen lisäksi parantaa turvallisuustietoisuutta ja turvallisuuskulttuuria.

6.3 Työkyvyn edistäminen ja työterveystoiminta

Toimintavuoden aikana Etevässä päivitettiin Työkyvyn tuki –toimintamalli, joka sisältää työkyvyn edistämisen, varhaisen, tehostetun ja työhön paluun tuen. Toimintamalli auttaa tunnistamaan työkykyä ylläpitävät ja heikentävät tekijät sekä

rohkaisee ottamaan ajoissa puheeksi huolta aiheuttavat asiat. Toimintamallin toteuttaminen on jokapäiväistä johtamista, esihenkilötyötä, työntekoa, työyhteisötyötä ja yhteistoimintaa. Uutena työhön paluun tukitoimena valmisteltiin Korvaavan työn –toimintamalli yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Esihenkilöille järjestettiin koulutusta päivitetystä työkyvyn tuki –mallista. Toimivilla työkyvyn tuen prosesseilla voidaan vaikuttaa ennakoivasti henkilöstön työhyvinvointiin ja ehkäistä työkyvyttömyysriskejä.

Työkyvyn edistäminen on sekä työntekijän että esihenkilön (työnantajan) vastuulla. Hyvinvointia arkeen terveystarkastusten toteuttaminen sekä työkyvyn tukeminen. Turvallinen ja sujuva – toimintamallin avulla on voitu tarkastella työyhteisön voimavaratekijöitä sekä työkykyä uhkaavien riskien vaikutuksia työn sujuvuuteen ja löytää työkykyä edistäviä ratkaisuja, niin työhön kuin työyhteisön toimintaan.

Esihenkilöt ovat käyneet 442 varhaisen tuen keskustelua työntekijöidensä kanssa. Työterveysneuvotteluja pidettiin 77 kpl, mikä on kolme kertaa enemmän kuin aikaisempina vuosina. Vuonna 2020 oli vireillä 45 työntekijän työhön paluun prosessit, joista puolet saatiin päätökseen saman vuoden aikana. Uusia työkyvyn tuen prosesseja käynnistettiin 18 työntekijän kanssa.

Ennaltaehkäisevän työterveystoiminnan painopisteinä olivat työpaikkaselvitysten ja lakisääteisten terveystarkastusten toteuttaminen sekä työkyvyn tukeminen. Toimintavuoden aikana on tehty 9 perustyöpaikkaselvitystä ja 4 työergonomiaan liittyvää suunnattua selvitystä. Työn voimavaratekijöinä koettiin mm. mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, hyvä työilmapiiri ja perehdytys. Selvityksissä tunnistettiin työergonomiaan liittyviä haasteita, psyykkistä kuormittumista, melun ja biologisten tekijöiden aiheuttamia haittoja.

Työpsykologin ennalta ehkäisevien palvelujen yksilökäyntien määrä lisääntyi 19%. Työfysioterapeutin ohjaus- ja neuvontapalvelut lisääntyivät 7 %. Erikoislääkärin konsultaatioiden määrä työkyvyn arvioinneissa pysyi ennallaan.

Työkyvyn varhaisena tukena on toteutunut Kelan Etevalle myöntämä avomuo-
toinen ohjaajien Kiila –kuntoutuskurssi yhteistyössä Kiipula –Aviren/Verve Oy:n kuntoutuspalvelujen kanssa. KIILA-kuntoutus on tarkoitettu työssä oleville henkilöille, jotka tarvitsevat tukea työkykyynsä ja sen tavoitteena on parantaa työkykyä ja tukea pysymistä työelämässä. Kurssille on osallistunut 8 ohjaajaa. Kuntoutuksen aikana esihenkilö on ollut kuntoutujan rinnalla kulkija, sparraaja ja tukenut työkykyä tukevien toimenpiteiden toteuttamista työpaikalla.

Kertomusvuoden aikana on järjestetty eri paikkakunnilla rokotustilaisuuksia, joissa henkilöstöllä on ollut mahdollisuus varmistaa rokotussuoja influenssaa vastaan. Rokotustilaisuudet on järjestetty yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Rokotuskattavuus nousi merkittävästi (15%) edelliseen vuoteen verrattuna, ollen 70%.



6.4 Harkinnanvaraiset henkilöstöedut

Harkinnanvaraisten henkilöstöetujen tavoite on osaltaan edistää henkilöstön työhyvinvointia. Etevassa henkilöstöetuja ovat muun muassa kertapalkkiot, ansiomerkit, palvelusvuosivapaat, virikekortti liikunta- ja kulttuuripalvelujen omaehtoiseksi käyttämiseksi, tuki liikunta- ja kulttuuritapahtumiin osallistumiseksi sekä mahdollisuus työpaikkaruokailuun tai lounasetuun.

Kertapalkkioilla palkitsemisen perusteluina olivat: merkittävä palvelujen tai työtapojen kehittäminen tai uudistaminen, merkittävä työyhteisön toimivuuden kehittäminen tai uudistaminen sekä yksittäisen työntekijän palkitseminen tilapäisestä tavallista laajemmasta työvastuusta.

Kuntayhtymässä 20, 30 ja 40 vuotta palvelleet huomioitiin 5 palkkalisella palvelusvuosivapaalla. Kuntaliiton kultainen ansiomerkki haettiin 30 vuoden palveluksesta.

Kertomusvuoden aikana kilpailutettiin Etevan liikunta- ja kulttuuriedun toimitaja. Koronavaikutuksia nekin, että vuoden lopussa normaalisti pidettävät henkilöstölle järjestetyt pikkujoulut ja kehittämispäivät jouduttiin peruuttamaan. Sen sijaan pikkujouluraha jaettiin henkilöstölle liikunta- ja kulttuurietuna. Toivottavasti sitä kautta pikkujouluihin kohdennettu rahallinen panos tulee henkilöstön eduksi.

7 Osaamisen kehittäminen

Etevan toiminta rakentuu osaamiselle, keskinäiselle luottamukselle ja ratkaisukeskeiselle työotteelle. Osaamisen kehittämisen tehtävänä on luoda edellytykset henkilöstön perusosaamiselle, ammatilliselle kehitymiselle ja mahdollistaa kehittyminen alan huippuosaajaksi. Osaamisen kehittämisen linjauksissa huomioidaan lisäksi monimuotoiset palveluprosessit ja palvelukulttuurin muutos sekä näistä tunnistetut osaamistarpeet. Osaamisen kehittämisen toimenpiteet on suunniteltu tukemaan näitä tavoitteita.

7.1 Täydenniskoulutus

Toimintakaudella 2020 Etevassa toteutettiin sekä lyhyt- että pitkäkestoisia koulutuksia yhteensä 124 kpl. Edelliseen vuoteen verrattuna luvut ovat laskusuuntaisia, ainoastaan ulkopuolisten koulutusten määrä kasvoi 19,3 %. Koulutuspäivien määrä oli työntekijää kohden 2,0. Täydenniskoulutuspäivien määrä työntekijää kohden väheni 28,5 % edellisvuoteen verrattuna.

Korona-pandemiasta johtuvien taloudellisten sekä kokoontumisrajoituksiin liittyvien syiden takia toimintakaudelle suunniteltuja koulutuksia on jouduttu perumaan tai siirtämään seuraavalle toimintakaudelle. Loppuvuoden osalta muun muassa ensiapukoulutusten ryhmäkokoja jouduttiin pienentämään alkuperäisestä. Tämä on aiheuttanut Etevalle koulutusvelkaa, jonka kirimiseen on varauduttu vuoden 2021 talousarviossa sekä koulutussuunnitelmissa.

Panostukset pitkäkestoisii oppisopimuskoulutuksiin jatkuivat vuonna 2020. Eteva järjesti yhteistyössä oppilaitoskumppanien kanssa kolme oppisopimussuh-teista tutkintoon johtavaa koulutusta: kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalveluiden erikoisammattitutkinto, lähiesimiestyön ammattitutkinto ja päihde- ja mielenter-veystyön ammattitutkinto.

Koulutusten kattavuuden kehittämiseksi video- ja webinaari-koulutusten mää-rää lisättiin. Keväällä 2020 suunniteltiin ja kuvattiin Perustietoa autismista- ja lääkkeenantokoulutus lääkehoitoon kouluttamattomille –videot.



Taulukko 15 Täydennyskoulutusten osallistujamäärät ja koulutuspäivät

OSALLISTUJAMÄÄRÄT JA KOULUTUSPÄIVÄT			
	2020	2019	Muutos%
Osallistujat	2 113	3 628	-41,8
Koulutuskertaa / työntekijä	1,7	2,9	-42,2
Koulutuspäivät	2 553	3 544	-28,0
1 Johtamis- ja esimieskoulutus	46	111	-58,6
2 Ammatillinen täydennyskoulutus	1 552	2 369	-34,5
3 ATK-koulutus	0	17	-100,0
4 Ensiapukoulutus	375	537	-30,2
7 Muu koulutus	0	24	-100,0
Ulkoisen koulutus	580	486	19,3
Koulutuspäivä / työntekijä	2,0	2,8	-28,5

Kertomusvuoden aikana toteutettuja ja käynnistettyjä osaamisen kehittämisen toimenpiteitä olivat muun muassa:

- Lean Personel Time Management –koulutus
- Työkyvyn tuki Etevassa (päivitetty vartu-malli) esimiehille
- Vastaavien ohjaajien oppisopimuskoulutus (Lähiesimiestyön ammattitutkinto)
- Mielenterveys- ja päihdetyön ammattitutkinto -oppisopimuskoulutus
- Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalveluiden erikoisammattitutkinto -oppisopimuskoulutus

Vuonna 2021 Etevalilla otetaan käyttöön LOVE-lääkehoitokoulutukset. Tällä uudistuksella tavoitellaan aikaisempaa kattavampaa sekä yhtenäisempää lääkehoidon osaamista Etevan lähityössä. Tulevan toimintakauden alussa julkaistaan kolme uutta video-koulutusta Kehitysvammaisuuden perusteet, vaihtoehtoisten kommunikointimenetelmien perusteet sekä diabeteksen hoito.

7.2 Työnohjaus Etevassa

Etevassa järjestettävä työnohjaus on johtamisen ja esihenkilötyön tuki. Työnohjaus on oman työn, työn vaatimusten, toimintatapojen ja oman itsen tutkimista, arviointia ja kehittämistä koulutetun työnohjaajan avulla. Se on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden tulkitsemista ja jäsentelyä.

Työnohjauksen päämääränä on myös kehittää ohjattavan työssäjaksamista, työn tekemistä sekä kehittymistä omassa työssään. Työnohjaus edistää yhteistä oppimista ja parantaa työyhteisöjen hyvinvointia. Työnohjaus on perustynon tukemiseksi tarkoitettu väline ja voidaan toteuttaa sekä yksilötason että työyhteisötason työnohjausta.

7.3 Esihenkilöiden valmennus

Hyvä johtamis- ja esihenkilötyö mahdollistavat strategian toimeenpanon ja työhyvinvoinnin kokemuksen. Etevesta osallistuttiin Kuntaliiton, KT Kuntatyönantajien, Kevan, Avainta ry:n ja Kuntarahoituksen yhteistyönä toteuttamiin esimiesten ja keskijohdon valmennusohjelmaan (EKJ). Koulutus kohdennettiin palvelupäälliköille ja koulutusohjelmaan osallistui yhteensä 9 esihenkilöä.

Esihenkilöiden palvelusuhdeosaamista kehitetään palvelusuhdekoulutuksella, jota jatketaan tulevalla toimintakaudella. Tavoitteena on, että jokainen Etevan lähityön esihenkilö käy palvelusuhdekoulutuksen läpi. Vuonna 2020 FCG:n järjestämään palvelusuhdekoulutukseen osallistui 14 henkilöä.

Toimintakaudella käynnistettiin vastaaville ohjaajille ja asiakasprosessivastaaville suunnattu lähiesimiestyön ammattitutkintoryhmä. Ryhmästä valmistuu alkuvuonna 2021 yhteensä 12 henkilöä. Koulutus tarjosi mahdollisuuden vastaavien ohjaajien ammatillisen osaamisen kehittämiseen, vastaavan ohjaajan tehtävässä toimimiseen ja asiakassuhteiden hoitamiseen. Opintoihin liittyvien kehittämissuhteiden tavoitteena oli tukea ja vahvistaa vastaavan ohjaajan roolia ja tehtäväkuvaa.

7.4 Opiskelijat Etevassa

Etevan ja oppilaitosten välinen yhteistyö jatkui tiiviinä vuonna 2020. Ohjatun harjoittelun jaksoja toteutui yhteensä 131 jaksoa (taulukko 16). Korona-pandemia on osaltaan vaikuttanut toteutuneiden jaksosten määrään. Lukuunottamatta kevään 2020 päiväaikaisten toimintojen sulkemista, harjoittelujaksot ovat toteutuneet sovitusti. Eteva on osallistunut oppilaitosten koordinoimaan kehittämissuhteisiin, jonka tarkoituksena on lisätä kehitysvamma-alan kiinnostavuutta sekä mahdollisuuksia suorittaa tutkinnon osia kehitysvammahuollossa. Lisäksi yhteistyötä yliopistojen kanssa jatkettiin, mikä on mahdollistanut psykologiapiskelijöiden harjoittelut Etevassa.

Taulukko 16 Työssäoppimis- ja harjoittelujaksot tulosalueittain

TYÖSSÄOPPIMIS- JA HARJOITTELUJAKSOT TULOSALUEITTAIN			
	2020	2019	Muutos%
Elämän tuki	123	193	-36,3
Eriyispalvelut	8	30	-73,3
Tukipalvelut	0	2	-100,0
YHTEENSÄ	131	225	-41,8

Eteva tarjoaa opiskelijoille monipuolisia mahdollisuuksia toteuttaa opinnäyte- ja projektitöitä. Vuonna 2020 Etevalle hyväksyttiin 6 tutkimuslupaa. Koronapandemia vähensi toteutettujen opinnäyte- ja projektitöiden määrää.

Toimintakauden aikana solmittiin 67 uutta oppisopimusta. Etevassa käynnistettiin toimintakaudella kolme uutta oppisopimusryhmää: Mielen terveys- ja päih-



detyön at, kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalveluiden eat ja lähiesiämiestyön at. Vuoden aikana suoritettiin päätökseen yhteensä 34 oppisopimustutkintoa sisältäen myös kolme vuoden 2020 alusta käynnistyneen kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalveluiden eat -tutkintoa. Lisäksi suoritettiin sosiaali- ja terveysalan perustutkintoja.

Loppuvuodesta koottiin osallistujat oppisopimussuhteiseen Autismiosaaja –koulutukseen. Koulutuksessa suoritetaan yksi tutkinnon osa Autismin kirjon henkilöiden osallisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen, joka on osa Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalveluiden erikoisammattitutkintoa. Tulevana vuonna on tarkoitus käynnistää haku oppisopimuskoulutukseen, jossa suoritetaan yksi tutkinnon osa muistioireisen ikääntyvän kehitysvammaisen ihmisen tukeminen (60 osp). Koulutus toteutetaan yhteistyössä Seurakuntaopiston kanssa. Koulutus alkaa huhtikuussa 2021. Koulutukset on kohdennettu asiakastyössä toimiville ohjaajille ja tarkoituksena on vastata asiakastyön arjesta nousseisiin osaamisen kehittämisen tarpeisiin.

Taulukko 17 Oppisopimukset tutkinnoittain

KÄYNNISSÄ OLEVAT OPPISOPIMUSKOULUTUKSET TUTKINNOITTAIN		
	2020	2019
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto	20	26
Työvalmennuksen erikoisammattitutkinto	0	0
Lähiesiämiestyön ammattitutkinto	15	0
Mielenterveys ja päihdetyön ammattitutkinto	16	0
Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto	20	2
Aistiohjaaja-koulutus	0	25
Johtamisen erikoisammattitutkinto	1	0
Puhevammaisten tulkin erikoisammattitutkinto	1	0
Tuotekehittäjän erikoisammattitutkinto	1	0
YHTEENSÄ	74	53

Yhteistoiminta

Välitön yhteistoiminta on tavoiteltavin ja luonnollisin yhteistoiminnan muoto. Välitöntä yhteistoimintaa ovat työyhteisössä toteutuva esimiehen ja työntekijöiden välinen rakentava vuorovaikutus, työpaikkakokoukset ja kehityskeskustelut, joilla on tärkeä merkitys osallistumis- ja vaikuttamiskanavana sekä johtamisen välineenä.

Edustuksellisen yhteistoiminnan muotoja ovat luottamusmiesjärjestelmä, työsuojelun yhteistoiminta ja yhteistyötoimikunta. Etevan luottamusmiesjärjestelmä muodostuu sekä sopimukseen perustuvasta luottamusmiestoiminnasta että henkilöstöjaostosta. Henkilöstöjaostoon kuuluvat pääluottamusmiehet, henkilöstöjohtaja sekä palvelussuhdeasiantuntija. Henkilöstöjaosto valmistelee työntekijöiden ja työnantajan välisiä, palvelussuhteen ehtoihin liittyviä sekä muita henkilöstöä koskevia asioita ja ohjeita. Vuonna 2020 valmisteluja olivat työkyvyn tuki -ohje, korvaavan työn toimintamalli, sairauspoissaolo- ja tutkimuskäynnit -ohje, kunta-alan sopimusmuutokset 2020 – 2021, henkilöstöohjelma 2021 – 2023, tasa-arvo ja yhdenvertaisuusohjelma ja työväkivallan hallintamalli. Työnantajan ja pääluottamusmiesten välisiä paikallisneuvotteluja ei ollut tarpeen järjestää vuonna 2020

Lisäksi pääluottamusmiehet, toimitusjohtaja ja henkilöstöjohtaja järjestivät vapaamuotoisia tapaamisia, joissa käytiin läpi ajankohtaisia asioita ennakoivalla otteella.

Kuntayhtymän yhteistoimintaelin tarkoittaa yhteistyötoimikuntaa, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Kuntayhtymän yhteistyötoimikunta sisältää myös lakisääteisen työsuojelutoimikunnan. Kertomusvuonna yhteistyötoimikuntaan kuului 7 työnantajan ja 8 henkilöstön edustajaa. Työnantajan edustajina olivat hallituksen edustaja, toimitusjohtaja, henkilöstöjohtaja, tulosaluejohtaja ja työsuojelu- ja riskienhallintapäällikkö. 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 yhtymähallituksen puheenjohtaja.

Yhteistyötoimikunta kokoontui 5 kertaa ja käsitteli 50 asiaa, jotka liittyivät henkilöstöön, talouteen, toimintaan tai toiminnassa tapahtuviin muutoksiin.



8 Tasa-arvon tila Etevassa

Etevan henkilöstöstä miesten osuus on 14,0 % ja naisten osuus 86,0 % (Taulukko 18). Miehen osuus on kasvanut vuodesta 2019, jolloin miesten osuus oli 12,9 %. Miesten osuus oli suurin tukipalveluissa (20,9 %). Erityispalveluissa miehiä on 16,5 %. Miesten osuus on pienin elämän tuen tulosalueella (13,3 %). Henkilöstön keski-ikä oli Etevassa 42,5 vuotta. Naisten keski-ikä oli 42,6 vuotta, miesten 41,9 vuotta.

Taulukko 18 Henkilöstön määrä sukupuolittain

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄN SUKUPUOLIJAKAUMA					
	Yhteensä	Naiset	%	Miehet	%
Elämän tuki	1 087	942	86,7	145	13,3
Erityispalvelut	182	152	83,5	30	16,5
Tukipalvelut	45	36	80,0	9	20,0
YHTEENSÄ	1 314	1 130	86,0	184	14,0

Taulukossa 19 on esitetty sukupuolittain palvelussuhteiden määrä ja luonne. Etevan vakituisesta henkilöstöstä oli naisia 86,9 % ja miehiä 13,1 %. Määräaikaisesta henkilöstöstä miehiä oli 18,4 % ja naisia 81,6 %. Osa-aikaisesta henkilöstöstä naisia on yhteensä 89,4 % ja miehiä 10,6 %.

Taulukko 19 Palvelussuhteiden määrä ja luonne sukupuolittain

PALVELUSSUHTEIDEN MÄÄRÄ JA LUONNE SUKUPUOLITTAIN					
	Yhteensä	Naiset	%	Miehet	%
VAKINAISET	1097	953	86,9	144	13,1
kokoaikaiset	984	849	86,3	135	13,7
osa-aikaiset	113	104	92,0	9	8,0
MÄÄRÄAIKAISET	217	177	81,6	40	18,4
kokoaikaiset	169	137	81,1	32	18,9
osa-aikaiset	48	40	83,3	8	16,7
YHTEENSÄ	1314	1130	86,0	184	14,0

Palkkavertailun (taulukko 20) perusteella sukupuolten välillä ei ole perusteettomia eroja tehtäväkohtaisissa tai varsinaisissa palkoissa. Palkkakartoitusmallissa naispalkkaprozentilla tarkoitetaan, kuinka monta prosenttia naisten palkka on miesten palkasta. Etevassa naispalkka on 100,1 % miesten palkasta tehtäväkohtaisissa palkoissa, varsinaisissa palkoissa 101,0 %. Suurin ero naisten ja miesten välisissä palkoissa on toimintayksiköiden johto- ja esihenkilötehtävissä. Eron aiheuttaa hinnoittelutunnuksen sisällä olevien tehtävien (palvelupäällikkö, vastaavat ohjaajat) vaatavuus ja jakautuminen sukupuolen mukaan. Palvelupäällikkötehtävissä (naiset 22, miehet 6) naispalkkaprocentti oli 97,3 %. Vastaavat ohjaajat, miehiä vain yksi ja naisia 50.

Taulukko 20 Palkkavertailu sukupuolittain ja hinnoittelutunnuksittain

2020 PALKKAVERTAILU SUKUPUOLITTAIN JA HINNOITTELUTUNNUKSITTAIN									
	Lukumäärä			Tehtäväkohtainen palkka € / kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Nai- set	Mie- het	Yht.	Nai- set	Mie- het	Nais- palkka %	Nai- set	Mie- het	Nais- palkka %
9999999 Hinnoittelematon	39	10	49	3260	3 444	94,6	3487	3 647	95,6
03HOI040 Hoitoalan ammattitehtävät	60	18	78	2209	2 218	99,6	2293	2 347	97,7
04SOS030 Alue- ja palvelusyksiköiden johto- ja esimiestehtävät	75	7	82	2921	3 310	88,2	3179	3 696	86,0
04SOS06A Sosiaalihuollon ammattitehtävät	715	115	830	2189	2 183	100,3	2307	2 274	101,4
Eteva Yhteensä	997	164	1 161	2346	2 344	100,1	2486	2 462	101,0

Palkkavertailu tehdään joulukuun kokoaikaisen henkilöstön palkkojen perusteella. Ryhmiä ei raportoida, jos henkilöstön määrä on alle kuusi.

Varsinainen palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, palveluikaan sidotuista lisistä, henkilökohtaisesta lisästä ja muista säännöllisen työajan lisistä.

Kertomusvuoden aikana valmisteltiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2021 – 2022. Eteva vastaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä toteuttamalla tasa-arvoista henkilöstötyötä ja ohjeistamalla työntekijöitä sekä esihenkilöitä.

Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi on jaettu neljään tavoitteeseen, jotka tiivistettynä koskevat henkilöstösuunnittelua, työn- ja muun elämän yhteensovittamista, osaamisen kehittämistä ja urakehitystä sekä palkkausta. Toimenpiteinä suunnitelmassa ovat mm. henkilöstökyselyn toteuttaminen, nollatoleranssi syrjintään ja epäasialliseen kohteluun, tavoite- ja kehityskeskustelujen käyminen koko henkilöstön kanssa ja urakehityksen mahdollistaminen, koulutussuunnittelu koko henkilöstöä koskien, esimies-termistä luopuminen ja esihenkilö-termin käyttöönotto. Suunnitelman kouluttaminen ja jalkauttaminen käynnistyy vuoden 2021 alusta.



Liite 1 Muut taulukot ja kuvat

Taulukko 21 Henkilöstön tunnusluvut

HENKILÖSTÖN TUNNUSLUVUT 2019 - 2020			
	2020	2019	muutos 2019-2020
Henkilöstömäärä 31.12.	1314	1271	3,4 %
Henkilötyövuodet, Eteva	1203	1171	2,7 %
Vakinaisen henkilöstön osuus	83,5	84,0	-0,5
Naisten osuus henkilöstöstä	86,0	87,1	-1,1
Henkilöstön keski-ikä	42,5	41,9	1,4 %
Lähtövaihtuvuus %	14,9	16,2	-1,3
Terveysperusteiset poissaolopäivät / hlö	20,0	20,5	-2,6 %
Työpanos %	77,1	75,1	2,0
Työ- ja työmatkatapaturmien määrä	214	218	-1,8 %
Eläköitymisikä (kaikki eläkkeet)	63,9	59,2	7,9 %
Eläköitymisikä (vanhuuseläke)	64,3	64,6	-0,5 %
Kuukauden pulssin kokonaistulos	2,3	2,4	-4,2 %
Koulutuspäivää / työntekijä	2,0	2,8	-28,5 %
Henkilöstömenot milj.€	57,7	57,6	0,3 %

Taulukko 22 Henkilöstön määrä työaikamuodoittain

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TYÖAIKAMUODOITTAIN				
	2020	2019	muutos %	% -osuus
Toimistotyöaika	44	40	10,0	3,3
Yleistyöaika	107	355	-69,9	8,1
Jaksotyöaika	1125	839	34,1	85,6
Työaika 37 h 45 min	16	15	6,7	1,2
Yleistyöaika (TTES)	15	15	0,0	1,1
Lääkärien työaika	2	1	100,0	0,2
Ei työaikasäädestä	5	6	-16,7	0,4
YHTEENSÄ	1314	1271	3,4	100,0

Liite 2 Luettelo taulukoista ja kuvista

Taulukot

Taulukko 1 Henkilöstön määrä	6
Taulukko 2 Henkilötyövuodet tulosalueittain	6
Taulukko 3 Henkilöstön määrä palvelussuhteen luonteen mukaan	7
Taulukko 4 Henkilöstön määrät yleisimmissä tehtävänimikkeissä	7
Taulukko 5 Henkilöstön ikäjakauma	8
Taulukko 6 Henkilöstön työajan jakauma	9
Taulukko 7 Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä	10
Taulukko 8 Terveysperusteiset poissaolot jaksoittain	11
Taulukko 9 Henkilöstön vaihtuvuus	11
Taulukko 10 Vuoden aikana alkaneet uudet eläkkeet	12
Taulukko 11 Henkilöstökustannukset	13
Taulukko 12 Palkkavertailu 2019–2020 hinnoittelutunnuksittain	14
Taulukko 13 Kunnalliset eläkemaksut	14
Taulukko 14 Työ- ja työmatkatapaturmat	20
Taulukko 15 Täydennyskoulutusten osallistujamäärät ja koulutuspäivät	24
Taulukko 16 Työssäoppimis- ja harjoittelujaksot tulosalueittain	25
Taulukko 17 Oppisopimukset tutkinnoittain	26
Taulukko 18 Henkilöstön määrä sukupuolittain	28
Taulukko 19 Palvelussuhteiden määrä ja luonne sukupuolittain	28
Taulukko 20 Palkkavertailu sukupuolittain ja hinnoittelutunnuksittain	29
Taulukko 21 Henkilöstön tunnusluvut	30
Taulukko 22 Henkilöstön määrä työaikamuodoittain	30

Kuvat

Kuva 1 Henkilöstöohjelma 2021–2023	5
Kuva 2 Ikä- ja sukupuolijakauma	8
Kuva 3 Sairauspoissaolopäivien määrät yleisimmissä diagnoosiryhmissä	10
Kuva 4 Eläköitymisennuste vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeistä 2021–2030	12
Kuva 5 Sairauspoissaolojen palkkakustannukset ja työterveyshuollon kustannukset	15
Kuva 6 Etevan työnantajalupaus	17

ETEVA



Karhukuja 1
PL 43
04600 Mäntsälä

Puh. 020 692 100
etunimi.sukunimi@eteva.fi
www.eteva.fi

Y-tunnus 0203300-9
