



HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2019

1	JOHDANTO	1
2	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	1
3	HENKILÖSTÖN RAKENNE	4
4	HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE	5
5	POISSAOLOT	10
6	TYÖSUOJELU	13
7	PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET.....	17
8	OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	20
9	TYÖHYVINVOINTI	22
10	VIRKISTYSTOIMINTA.....	22

1 JOHDANTO

Henkilöstötilinpäätöksen tiedot perustuvat 31.12.2019 tilanteeseen. Tiedot on kerätty henkilöstöhallinnonohjelma Populuksesta, Taloushallinnon ohjelmasta, Kuntien eläkevakuutuksen (KEVA) ja talous- ja hallintotoimistossa ylläpidettävistä Excel-tiedostoista.

2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Kuntayhtymässä oli vuonna 2019 yhteensä 393 vakanssia, joista 316 oli toimia ja 77 virkoja.

Kuntayhtymässä tehtiin nimikemuutoksia, joilla ei ollut kustannusvaikutuksia:

kanslisti muutettiin palvelusuunnittelijaksi
7 laitoshuoltaja muutettiin välinehuoltajaksi
2 yhteyshoitaja muutettiin potilaskoordinaattoriksi

muita muutoksia:

huoltopäällikön virka lakkautettiin
4 sairaanhoitajan toimea lakkautettiin
2 perushoitajan toimea lakkautettiin
uusi sairaanhoitajan toimi sairaalan tulosalueelle.

Sairaalan tulosalueella osastohoidossa osastojen kuormitusaste ei ollut vuonna 2018 tavoitteellisella tasolla, joten tilanteen korjaamiseksi lähdettiin suunnittelemaan osastohoitoa koskettavia toimenpiteitä. Sairaalan tulosalueella käytiin syksyllä 2018 yhteistoimintaneuvottelut ja henkilökohtaiset kuulemiset 82 työntekijän kanssa. Tammikuussa 2019 osastojen määrä väheni kolmesta kahteen ja paikkamäärä kahdeksalla sairaansijalla. Tulosalueelta vähennettiin kuusi hoitajan vakanssia, yksi osastonhoitajan vakanssi ja yksi osastonsihteerin vakanssi. Lisäksi yksi lääkärin vakanssi laitettiin säästöön.

Kuntayhtymän palveluksessa oli 31.12.2019 yhteensä 406 henkilöä.

Henkilöitä enemmän kuin vakansseja, koska mukana ovat osa-aikaiset ja vakinaisten sijaiset.

Yleisjohto ja hallinto	8
Avoterveydenhuolto	173
Suun terveydenhuolto	75
Sairaala	92
Tukipalvelut	43
Ympäristöterveydenhuolto	15
Yhteensä	406



Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä, jossa huomioidaan kokoaikatyössä, osa-aikatyössä ja sivuvirassa oleva henkilöstö.

HTV 1 = palveluksessaolopäivät/365 (tai 366) x henkilön osa-aika-%/100
(Luvussa on mukana myös ulkoistetut työntekijät)

HTV 2 = yllä olevan kaavan mukaan ja lisäksi vähennetään ko. ajalle tallentuvat palkattomat poissaolot

HTV 3 = yllä olevan kaavan mukaan ja lisäksi vähennetään ko. ajalle tallennetut palkalliset ja palkattomat poissaolot.

Tulosalue	HTV1	HTV2	HTV3
100 Yleisjohto ja hallinto	7,00	6,84	5,59
200 Avoterveydenhuolto	158,88	149,82	120,90
300 Suun terveydenhuolto	69,04	67,59	53,80
400 Sairaala	89,73	82,65	67,80
500 Tukipalvelut	43,39	42,86	33,77
600 Ympäristöterveydenhuolto	14,84	13,76	10,69
Yhteensä	382,88	363,51	292,56



Seuraavassa henkilötyövuosijaottelu kustannuspaikoittain:

KP	HTV1	HTV2	HTV3
1011 Yleisjohto ja hallinto	7,00	6,84	5,59
2013 Riihimäen vastaanotto	55,38	52,32	41,94
2014 Päivystys	24,99	24,23	20,19
2031 Hausjärven terveydenedistäminen	6,23	5,37	4,00
2032 Lopen terveydenedistäminen	5,58	5,58	4,47
2033 Riihimäen terveydenedistäminen	25,32	24,55	20,26
2051 Fysioterapia	14,90	13,99	11,15
2052 Lääkinnällinen kuntoutus	3,94	3,84	3,02
2053 Eriytyistyöntekijät	8,15	7,48	5,83
2061 Päihde- ja mielenterveyspalvelut	12,08	10,63	8,56
2091 Hallintopalvelut	2,38	1,89	1,54
3011 Hausjärven hammashuolto	6,42	6,32	5,01
3012 Lopen hammashuolto	7,99	7,48	5,91
3013 Riihimäen hammashuolto	46,27	45,49	36,64
3021 Välinehuolto	6,36	6,30	4,77
3091 Hallintopalvelut	2,00	1,99	1,48
4013 Osasto 3	26,84	23,96	19,64
4016 Osasto 4	25,46	24,35	19,78
4031 Geriatrian poliklinikka	1,98	1,94	1,48
4021 Hausjärven kotisairaanhoido	5,21	5,20	3,98
4022 Lopen kotisairaanhoido	5,61	4,98	4,26
4023 Riihimäen kotisairaanhoido	2,00	2,00	1,69
4024 Kotisairaala	10,51	8,59	7,05
4091 Hallintopalvelut	12,13	11,67	9,93
5011 Taloushallinto ja tietohallinto	10,41	9,95	7,83
5021 Kiinteistö- ja tekninen huolto	7,08	7,08	5,88
5024 Siivoustoimi	25,82	25,76	19,99
6011 Terveysvalvonta	8,72	8,63	6,43
6021 Eläinlääkintähuolto	5,12	4,13	3,45
6091 Hallintopalvelut	1,00	1,00	0,80



Palvelussuhteen luonne

Palvelussuhteen luonne	2018	2019	Muutos
Vakinainen, toistaiseksi voimassa oleva	349	344	-5
Määräaikainen	66	57	-9
Siviilipalvelusmies	3	3	0
Työtoiminnan työntekijä	1	1	0
Oppilas/harjoittelija	0	1	1
Kaikki yhteensä 31.12.2018	419	406	-13

3 HENKILÖSTÖN RAKENNE

31.12.2019 kuntayhtymän palveluksessa oli 360 naista ja 46 miestä. Luvut korreloivat kunta-alan yleiseen tilanteeseen - yli 3/4 kunta-alan kaikista työntekijöistä on naisia. Miehiä on vähiten juuri terveys- ja sosiaaalialalla, missä naisten osuus onkin yli 90 % työntekijöistä.

Sukupuolijakauma	Naiset	%	Miehet	%	Yhteensä
Vakinainen, toist. voim. oleva	315	77,59 %	29	7,14 %	344
Määräaikainen, ei kenenkään sijainen	14	3,45 %	9	2,22 %	23
Muu sijainen	31	7,64 %	3	0,74 %	34
Oppilas/harjoittelija	0	0,00 %	1	0,25 %	1
Työtoiminnan työntekijä	0	0,00 %	1	0,25 %	1
Siviilipalvelusmies	0	0,00 %	3	0,74 %	3
Kaikki yhteensä	360	88,67 %	46	11,33 %	406

Sovellettavat työehtosopimukset

Kuntayhtymässä sovellettavia työehtosopimuksia ovat: Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) ja kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus (LS).

Työehtosopimus	Määrä	%
Yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES	316	77,83 %
Terveyskeskuslääkärit, LS	43	10,59 %
Terveyskeskushammaslääkärit, LS	23	5,67 %
Eläinlääkäri, LS	6	1,48 %
Tekniset TS	15	3,69 %
Sopimuksettomat	3	0,74 %
Yhteensä	406	100,00 %



Työaika

Kuntayhtymän työajat määräytyvät edellä mainittujen virka- ja työehtosopimusten perusteella. Selvästi suurimpana ryhmänä ovat jaksotyöaikaa tekevät.

Työaika	Määrä	%
Jaksotyö, päivätyön luont	176	43,35
Yleistyöaika 38,75 h/viikko	22	5,42
Toimistotyöaika 36,75 h/vk	20	4,93
Ei säädöstä	2	0,49
Jaksotyöaika 116,25 h/3 viikkoa	93	22,91
Terveyskeskuslääkärit ja -hammaslääkärit	71	17,49
Päivätyönluonteinen yleistyöaika 38,75 h/viikko	6	1,48
Säännöllinen työaika 38,25 h/viikko	16	3,94
Yhteensä	406	100,00

Suurimmat ammattiryhmät

Kuntayhtymän suurin ammattiryhmä on sairaanhoitajat, joita on 101 vakanssia. Terveystenhoitajien vakansseja on 33 ja perushoitajien vakansseja on 25. Tarkka listaus ammattinimikkeittäin löytyy liitteestä 1.

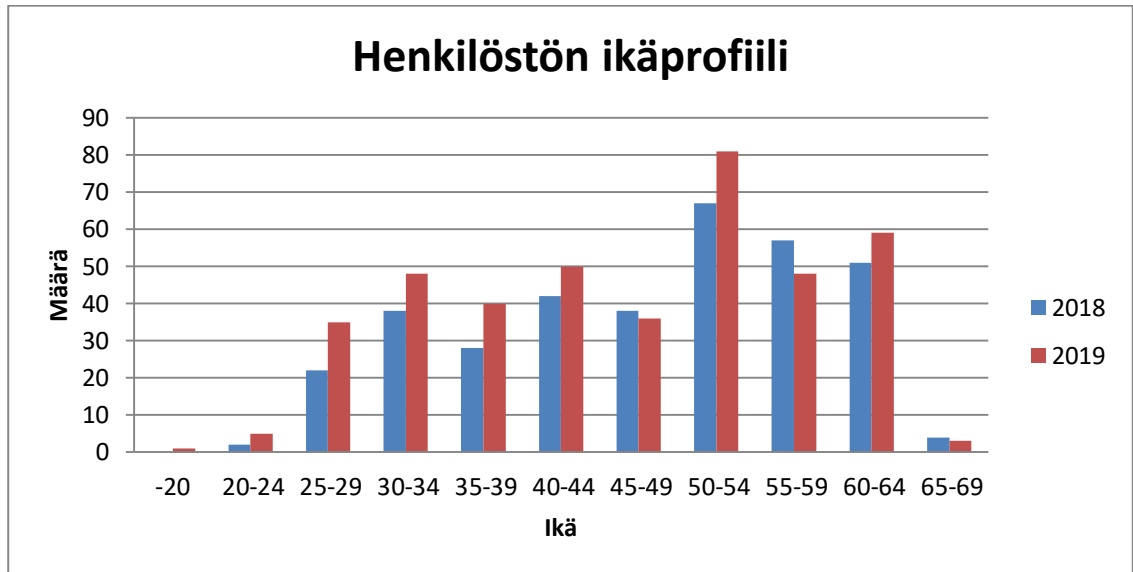
4 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

Ikärakenne

31.12.2019 kuntayhtymän henkilöstöstä 27,09 % oli yli 55-vuotiaita. Lukuun sisältyvät kaikki kuntayhtymän työntekijät.

Alle 30-vuotiaita vakituisia työntekijöitä oli 21, muu henkilöstö mukaan luettuna 50.

Vakituisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2019 oli 47,5 vuotta, muu henkilökunta mukaan lukien keski-ikä laski 46,1 vuoteen. Suurimmista ammattiryhmistä sairaanhoitajien keski-ikä vuonna 2019 oli 46,8 vuotta, terveydenhoitajien 45,9 vuotta ja perushoitajien 43,7 vuotta. Nuorin ammattiryhmä oli terveyskeskuslääkärit 34,6 vuotta.



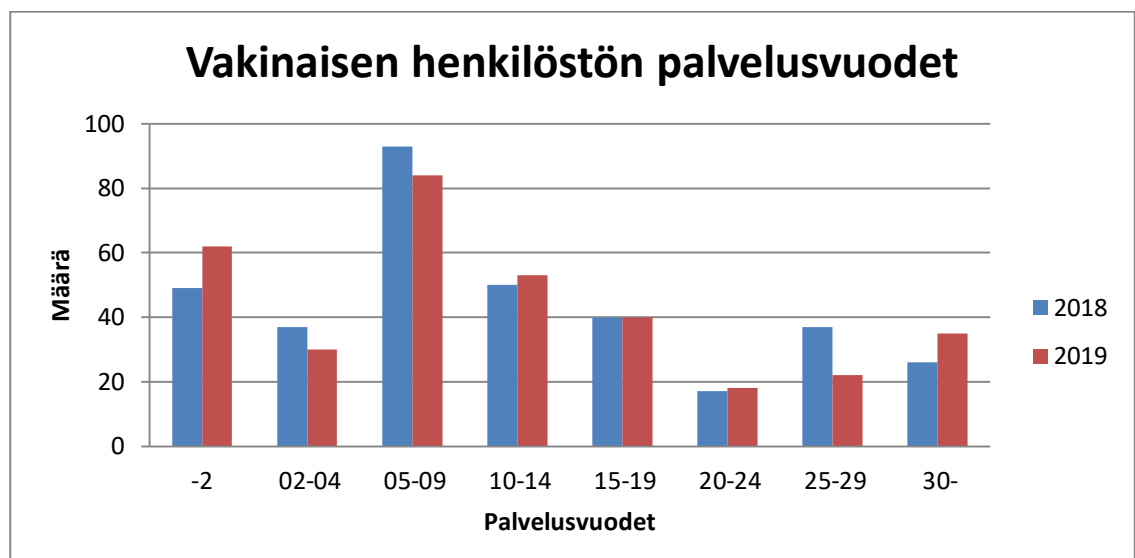
Palvelussuhteiden vaihtuvuus

Vuoden 2019 aikana toistaiseksi voimassa olevista työsuhteista lopetti 42 henkilöä, joista 9 eläkkeelle.

Uusia toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita aloitettiin 43 kpl..

Palvelussuhteen pituus

31.12.2019 vakituisesta henkilöstöstä 33,44 % oli ollut yli 15 vuotta kuntayhtymän palveluksessa. Vuonna 2018 vastaava luku oli 34 %. Keskimääräinen palvelusaika kuntayhtymässä oli 12,3 vuotta vakituisella henkilöstöllä. Määrällisesti eniten palvelusvuosia oli alle 2 vuotta (28,1 %) ja 5 - 9 vuotta (21,43 %) palvelleilla. Suurimmat erot vuoteen 2018 verrattuna on ryhmässä alle 2 vuotta palvelleilla; lisäystä 13 henkilöä ja ryhmässä 25 – 29 vuotta palvelleilla; laskua oli 15 henkilöä.





Eläkepoistuma

Kevan tilastojen perusteella seuraava eläkkeelle lähtijöiden huippu on kuntayhtymässä vuonna 2022, jolloin arvion mukaan 13 henkilöä siirtyy vanhuuseläkkeelle, 2 henkilöä työkyvyttömyyseläkkeelle ja kaksi osatyökyvyttömyyseläkkeelle.

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Vakuutettujen eläköitymisennuste 2020 - 2038

Vuosi	Vanhuuseläkkeet, henk.	Työkyvyttömyyseläkkeet, henk.	Osatyökyvyttömyyseläkkeet, henk.	Eläkkeet yhteensä, henk.	Eläkkeet, % 2017 tilanteesta	Eläkkeet yhteensä %, kaikki työnantajat yhteensä
2020	8	2	2	12	2,8	3,0
2021	11	2	3	16	3,7	3,4
2022	13	2	2	18	4,2	3,5
2023	12	2	2	16	3,7	3,5
2024	9	2	3	13	3,0	3,1
2025	9	2	2	14	3,3	3,4
2026	9	2	2	13	3,0	3,4
2027	10	2	2	14	3,3	3,4
2028	11	2	2	14	3,3	3,2
2029	11	1	2	15	3,5	3,2
2030	10	1	2	13	3,0	3,1
2031	12	1	2	15	3,5	2,9
2032	12	1	2	15	3,5	2,7
2033	10	1	2	13	3,0	2,7
2034	10	1	2	13	3,0	2,6
2035	8	1	2	10	2,3	2,5
2036	6	1	2	9	2,1	2,3
2037	6	1	1	9	2,1	2,3
2038	6	1	1	9	2,1	2,3
Yhteensä	183	28	38	251	58,8	56,6



Seuraavassa taulukossa esitetään 31.12.2019 vuoden lopussa vakuutettuina olleiden työ- ja virkasuhteisten henkilöiden määrä, keski-ikä ja keskieläkeikä vanhuuseläkeiän täyttämismuoden mukaan.

Vanhuuseläkeiän täyttämismuosi perustuu vakuutettujen henkilökohtaisiin eläkeikiin tai joustavaan eläkeikään, jos henkilökohtaista eläkeikää ei ole. Eläkeikä ei välttämättä ole sama kuin eläkkeelle siirtymisikä.

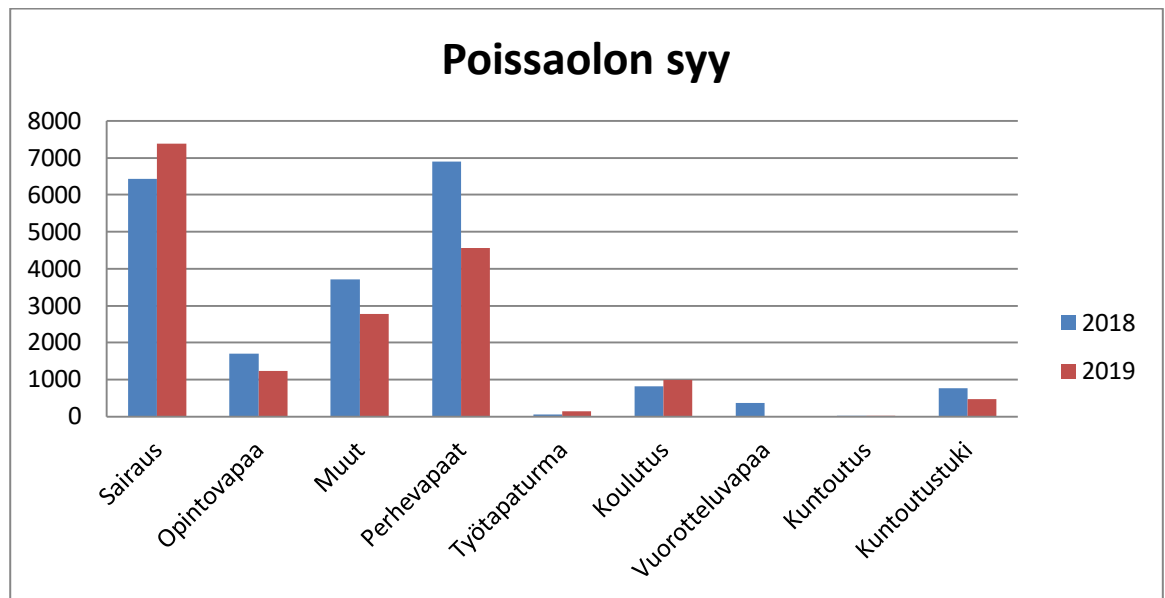
Jos henkilö on usean työnantajan palveluksessa, hänet tilastoidaan vain pääasiallisen työnantajan tilastoihin.

Vakuutettujen määrä vanhuuseläkeiän täyttämismuoden mukaan 2019

Vuosi	Määrä, henkilöä	Keski-ikä, vuotta	Keski-eläkeikä, vuotta
- 2019	15	64,1	63,7
2020	13	62,6	64,0
2021	16	61,3	63,9
2022	11	60,7	64,2
2023	12	59,8	64,3
2024	9	59,2	64,4
2025	6	58,2	64,6
2026	8	57,6	64,8
2027	15	56,6	65,0
2028	16	55,5	64,9
2029	5	54,5	64,7
2030	24	53,6	65,1
2031	16	52,8	65,2
2032	12	52,0	65,3
2033	15	51,0	65,4
2034	11	50,1	65,5
2035	8	49,1	65,6
2036	6	48,4	65,7
2037	9	47,5	65,7
2038	8	46,5	65,8
2039	3	45,4	66,0
2040	7	44,7	66,1
2041	12	43,6	66,2
2042	15	42,7	66,2
2043	6	41,7	66,3
2044 -	150	33,1	67,0

5 POISSAOLOT

Kuntayhtymässä oli kaikkiaan 35 080 kalenteripäivää poissaoloja vuonna 2019. Luvussa on mukana myös lyhytaikaisten sijaisten poissaolot. Luku sisältää sairauspoissaolot, opintovapaat, perhevapaat, työtaturmista johtuneet vapaat, vuosilomat, koulutuspäivät, vuorotteluvapaat, kuntoutus- ja kuntoutustukipäivät sekä muut poissaolot. Edellisen vuoden vastaava luku oli 38 524 kalenteripäivää. Poissaolojen määrä on vähentynyt 3 444 kalenteripäivällä. Eniten lisäystä oli sairauslomissa, 1007 kalenteripäivää sekä koulutuksissa, 173 kalenteripäivää. Perhevapaat olivat vähentyneet eniten 2 332 päivällä. Vuorotteluvapaita ei käytetty vuonna 2019 yhtään päivää.



Poissaolo syy	Kalenteripäiviä
Sairaus	7 441
Opintovapaa	1 231
Muut	2 783
Perhevapaat	4 566
Työtaturma	136
Lomat	17 434
Koulutus	1 000
Vuorotteluvapaa	0
Kuntoutus	11
Kuntoutustuki	475



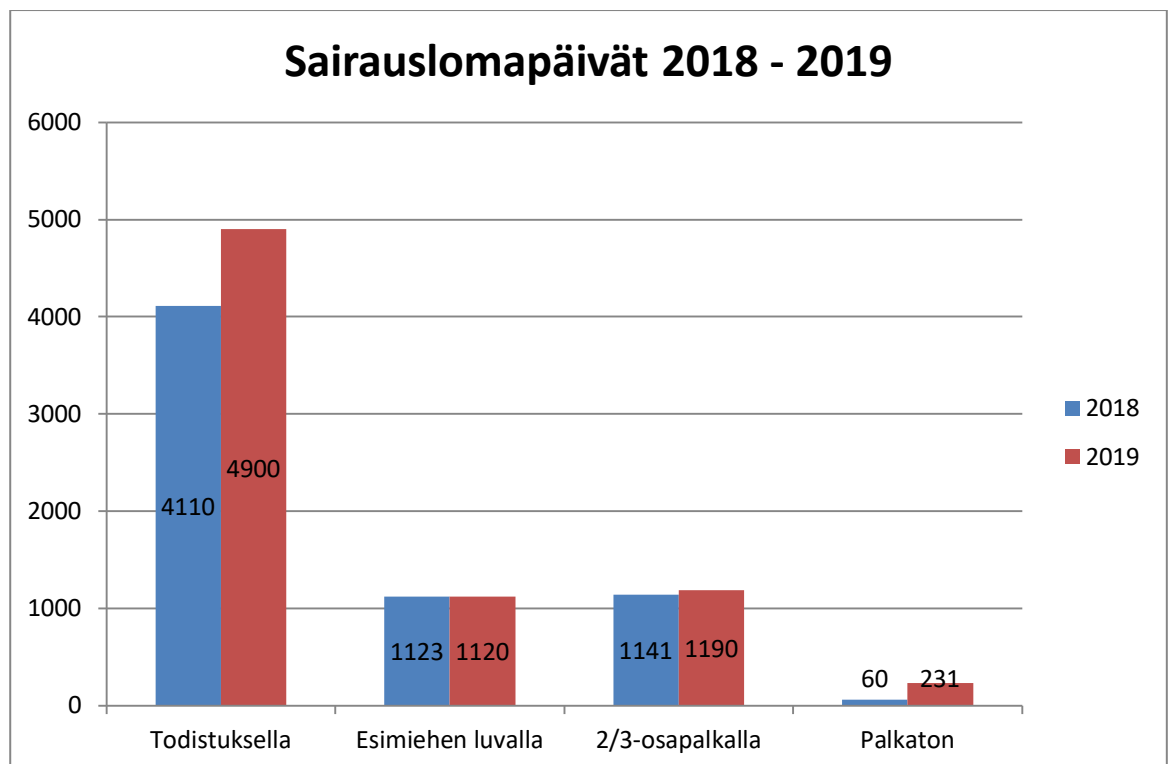
Poissaolokoodi "muut syyt" 2 783 kalenteripäivää sisältää:

- 29,4 % yksityisasiä palkaton (819 kalenteripäivää)
- 29,2 % toisen tehtävän hoito jäsenyhteisön ulkopuolella, palkaton (812 kalenteripäivää)
- 19,4 % työajantasausvapaa (Timecon tunnit) (540 kalenteripäivää)
- 7,2 % palkaton virka/työloma, säästösyyt (201 kalenteripäivää)
- 8,2 % etätyö (226 kalenteripäivää)
- 2,3% palveluaikavapaa, palkallinen (64 kalenteripäivää)
- loput 121 päivää muodostuivat seuraavista syistä: palkallisista julkinen tehtävä, 50–60-vuotispäivä, aktiivivapaa, ylityövapaa, esimiehen luvalla tunteina, kertausharjoitus, virkamatka, luottamusmieskoulutus, omaisen siunauspäivä, työsuojelukoulutus, vihkimis-päivä sekä palkattomista: luvatton poissaolo ja julkisen tehtävän hoito

Sairauspoissaolot

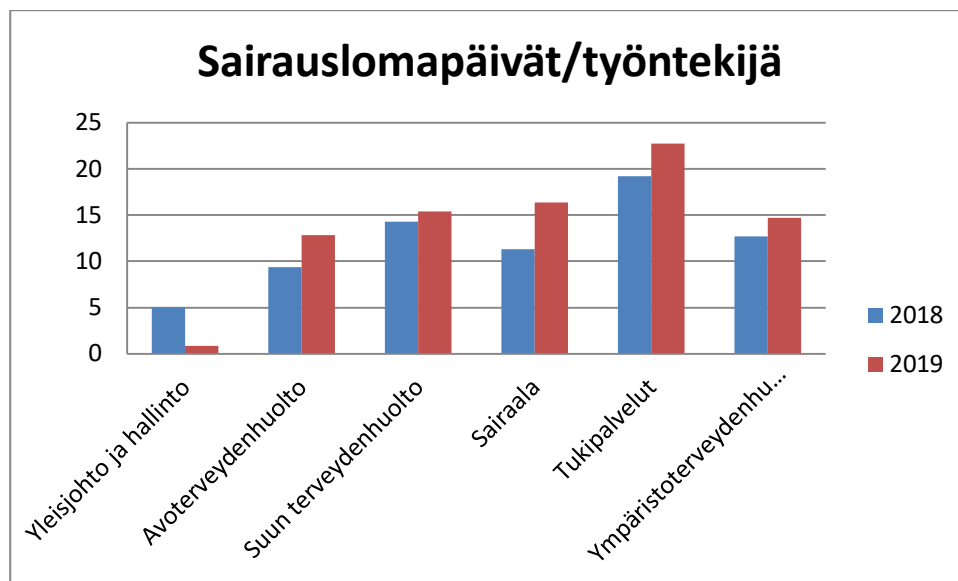
Sairauspoissaoloiksi luokiteltavia poissaoloja oli vuonna 2019 kaikkiaan 7 441 kalenteripäivää. Sairauspoissaolojen määrä lisääntyi 1007 kalenteripäivällä vuodesta 2018 (15,7%). Sairauspoissaoloja oli työntekijää kohden 18,32 kalenteripäivää ja 14,24 työpäivää.

Sairauspoissaolot	Työpäiviä	%
1 - 3 päivää	1 351	23,6
4 - 10 päivää	1 383	24,0
11 - 60 päivää	2 017	34,9
61 - 90 päivää	361	6,2
91 - 180	669	11,6

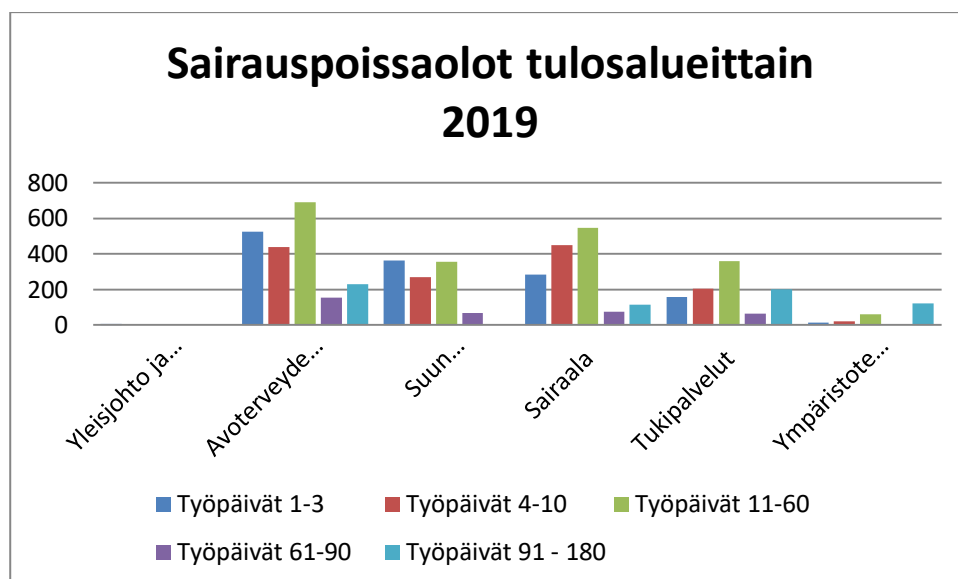




Tukipalveluiden ulosalueella oli eniten poissaoloja/työntekijä 22,8 työpäivää, kun verrataan sairauspoissaoloja henkilötyövuosiin (HTV1). Sairaalan tulosalueella vastaava luku on 16,39 ja suun terveydenhuollossa 15,37.



Seuraavassa kaaviossa on sairauspoissaolojen jakautuminen työpäivittäin eri tulosalueilla.



6 TYÖSUOJELU

Työnantaja vastaa siitä, että työpaikka on turvallinen ja terveellinen työntekijöille. Työnantajan tulee olla tietoinen työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä ja niiden hallinnasta. Lisäksi työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijöillä on tarvittavat tiedot ja taidot tehdä työnsä turvallisesti. Työnantajan tulee järjestää työntekijöille työterveyshuolto.

Varsinainen työsuojeluvastuu kuuluu esimiehille. Työntekijöiden velvollisuutena on noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita sekä huolehtia työssään omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta.

Terveyskeskuskuntayhtymälle valmistui Turvallisuussuunnitelma, joka sisältää Turvallinen kotikäynti ohjeistuksen.

Työsuojelutoimikunta kokoontui kahdeksan kertaa. Kokoukseen osallistuivat asiantuntijoina työterveyshoitaja ja huoltopäällikkö. Toiminnan keskeisenä tavoitteena on tukea sekä esimiehiä että työntekijöitä työturvallisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö ovat terveystieteiden yhteistyöryhmän, sisäilmatyöryhmän ja työhyvinvointityöryhmän jäseniä.

Työturvallisuustilanne HaiProilmoitusten valossa

Työturvallisuus HaiPro - ilmoitusten seurataan vaaratapahtumia ja niiden korjaustoimenpiteitä, kehitetään ennaltaehkäiseviä toimintatapoja ja suunnitellaan turvallisuuskoulutusta.

Työsuojelutoimikunta seurasi ilmoitusten määriä ja sisältöjä kaikissa työsuojelutoimikunnan kokouksissa. Väkivallan uhka- ja vaaratilanteita selvitettiin ja niiden ehkäisyyn kiinnitettiin huomiota ja järjestettiin henkilöturvallisuus koulutusta.

Työturvallisuuteen liittyvä haittatapahtumailmoituksia tehtiin 69 (v. 2018/39). Ilmoitusten määrän kasvu on osin positiivien ilmiö, koska ”läheltä piti” ilmoitusten määrä on kasvanut (55 ilmoitusta). Määrän kasvu sisältää valitettavasti myös osastohoidossa tapahtuneet useat vaaratilanteet, joista seurasi työtapahtumia.

Ilmoitusten yleisimmät vaaratyypit ovat väkivalta ja äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen yhteensä 65% , joista väkivalta tai sen uhka oli ilmoituksia 45%.

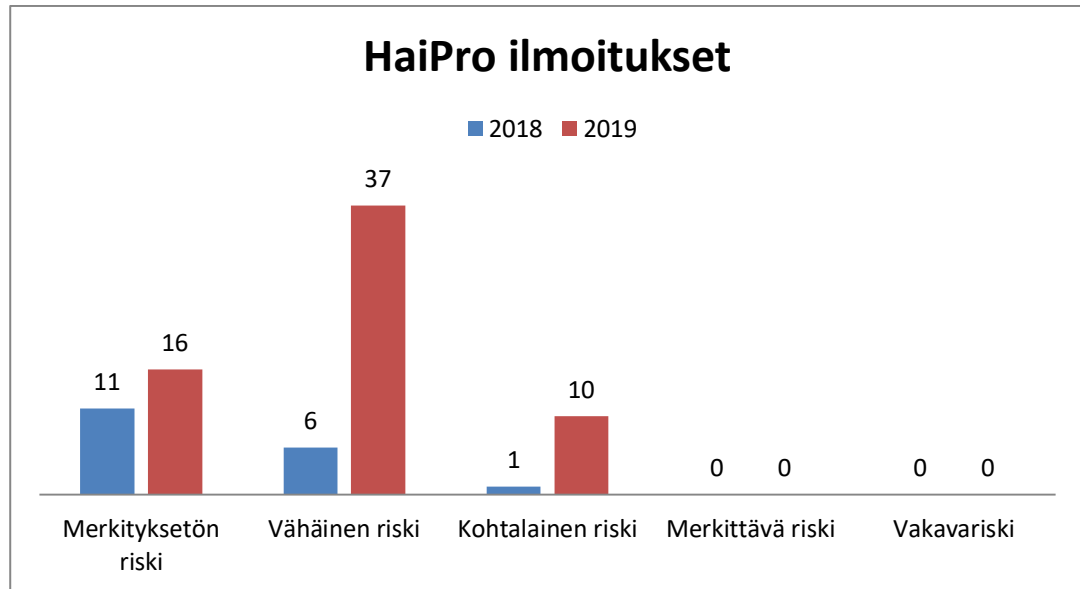
Väkivalta tai sen uhka ilmoitukset ovat selkeästi lisääntyneet. (v. 2018 37%) Väkivallan tekijänä tai uhkaajana on ollut sekava, päihtynyt tai vihainen potilas.

Sairaalan tulosalueelta tehtiin eniten, 50 työturvallisuus HaiPro-ilmoitusta. Ilmoituksista 72% oli väkivallasta tai sen uhkatilanteista ja fyysisestä tai psyykkisestä äkillisestä kuormittumisesta (väkivalta 58%). Osastohoidon turvallisuustilanne oli merkittävästi heikentynyt.

Avoterveydenhuollosta tehtiin 26 ilmoitusta ja suunterveydenhuollosta 12 ilmoitusta. Avoterveydenhuollon työturvallisuustilanne on parantunut edellisvuodesta.



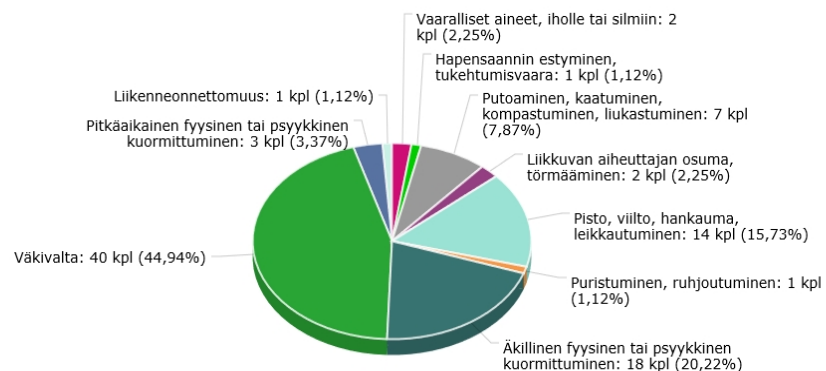
Suunterveydenhuollon turvallisuustilanne on ilmoitusten valossa pysynyt ennallaan. Työ-
turvallisuusilmoitusten riskiluokat ovat hiukan kasvaneet.



ilmoitukset ajalta: tammikuu 2019 - joulukuu 2019
JA lomakkeen täyttäjän yksikkö on Riihimäen seudun tkky

Vaaratyypit

5.2.2020





Vaarailmoituksista tehdyissä toimenpiteissä näkyy vaaratilanteiden vakavoituminen: 15 ilmoitusta on viety tiedoksi ja toimenpiteitä varten ylemmälle johtotasolle ja 4 ilmoitusta on johtanut kehittämistoimenpiteeseen. Osastohoidossa tarvittiin ja saatiin johdon tukea ja toimenpiteitä turvallisuustilanteen parantamiseksi.

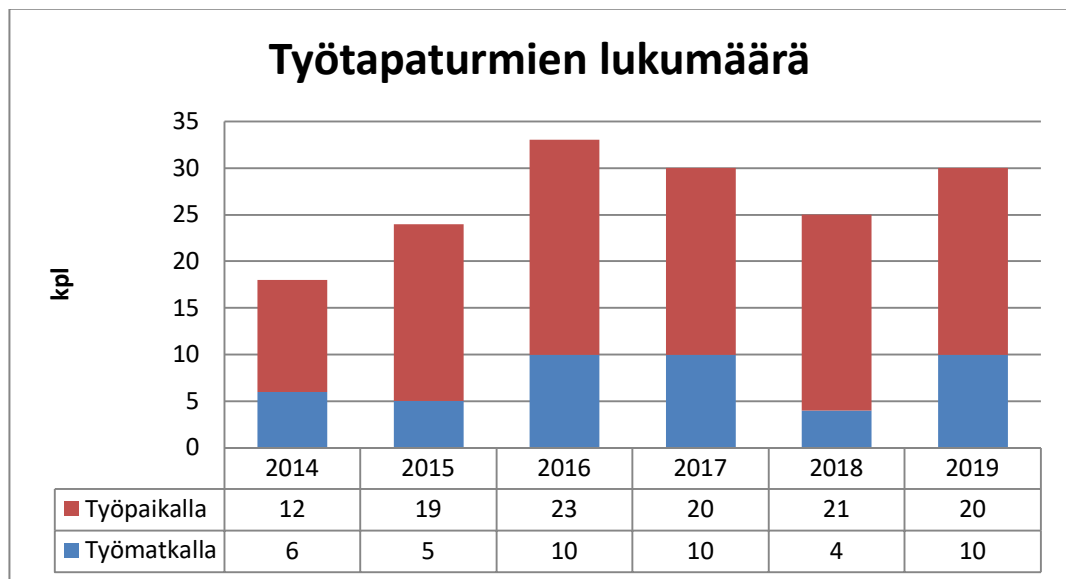
Työtaturmat ja ammattitaudit

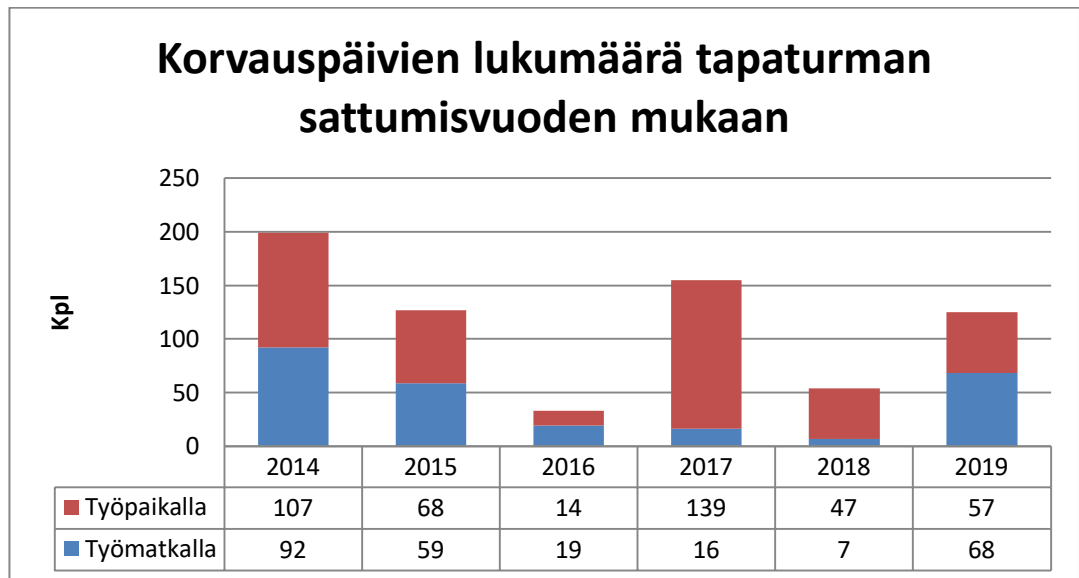
Työtaturma- ja ammattitautilaki (1.1.2016) velvoittaa työnantajan vakuuttamaan työntekijänsä tapaturmavakuutuksella. Työtaturmavakuutus kattaa töissä ja työmatkalla sattuneet työtaturmat sekä työn aiheuttamat ammattitaudit. Työnantajan on ilmoitettava vakuutusyhtiölle viipymättä ja viimeistään 10 arkipäivän kuluessa siitä, kun sai tiedon. Työtaturmailmoitukset tehdään sähköisesti If vakuutukseen.

Työtaturmien määrät on pysynyt lähes samoina viime vuosien ajan. Korvauspäivien määrä on kuitenkin kasvanut viime vuodesta.

Työtaturmia ilmoitettiin 30. Tapaturmista sattui työpaikalla 20 ja työmatkalla 10.

Ammattitauti-ilmoituksia ei ollut.





Koulutukset ja osaamisen varmistaminen

Työnantajan on annettava työntekijälle opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi (Ttl 14 § 1 mom., 27 § 1 mom.). Terveyskeskuksessa järjestetään vuosittain 2-3 henkilöturvallisuus koulutusta ja 2 alkusammutusharjoitusta.

Vuonna 2019 väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisykoulutusta järjestettiin kolmena iltapäivänä. Koulutuksiin osallistui 34 kuntayhtymän työntekijää eri tulosalueilta. Koulutuksissa perehdyttiin terveyskeskuksen Turvallisuussuunnitelmaan vuosille 2018 - 2020 saatiin ohjeita ja tehtiin käytännön harjoituksia väkivaltatilanteiden ennalta ehkäisemiseksi.

Alkusammutusharjoitus järjestettiin sairaalan talouspihalla ja Penttilänskadulla. Harjoitukseen osallistui 63 terveyskeskuksen työntekijää.

Riihimäen sairaala on Kanta-Hämeen keskussairaalan ja Riihimäen seudun terveyskeskuksen henkilöstön yhteinen työpaikka (Ttl 49 §) ja koulutukset toteutettiin yhteistyössä Kanta-Hämeen keskussairaalan ja Hyria koulutuksen kanssa.

7 PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Kilpailukyky sopimuksen mukainen kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES 2018 tuli 2.1.2018 ja päättyy 31.3.2020.

Kuntayhtymässä maksettiin Kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukainen yleiskorotus 1.4.2019, joka oli suuruudeltaan 1 %.

Paikallinen järjestelyerä 1.1.2019 kohdennettiin henkilökohtaisiin lisiin ja tehtäväkohtaisiin lisiin euromääräisenä.

Kilpailukyky sopimusta koskevassa neuvottelutuloksessa sovitusta lomarahojen vähentämisestä 30 prosentilla lomanmääräytymisvuosien 2016 - 2017 ja 2017 - 2018 sekä 2018 - 2019 osalta oli sovittu 31.5.2016 allekirjoitetussa erillisessä virka- ja työehtosopimuksessa.

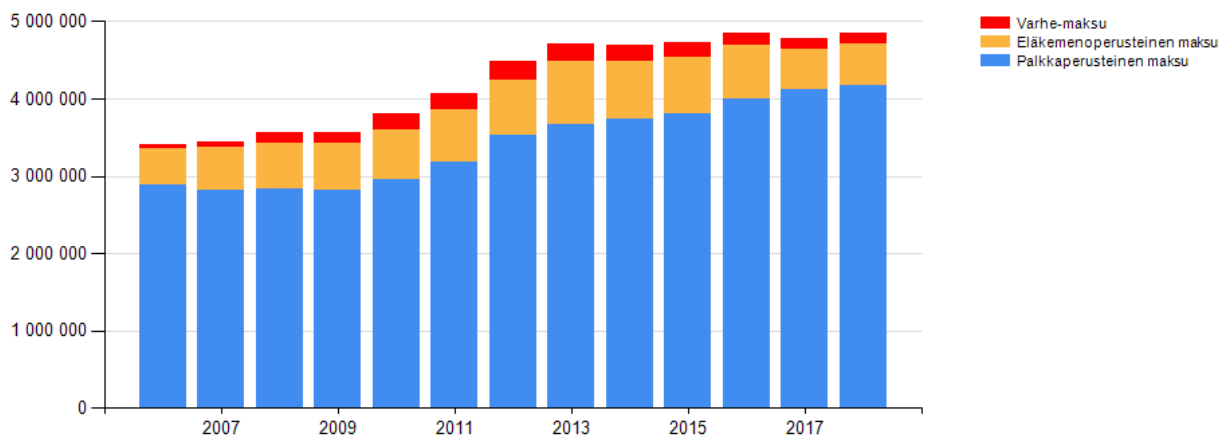
Vakituisen henkilöstön palkkausmenot 1000€	2015	2016	2017	2018	2019
Luottamushenkilöiden kokouspalkkiot	20	19	18	18	15
Lääkärihenkilöstön palkat	3 675	4 154	4 585	4 902	4 887
Hoitohenkilöstön palkat	7 501	7 984	7 693	7 626	7 728
Muun henkilöstön palkat	2 704	2 585	2 679	2 705	2 641
Erilliskorvaukset/lääkärihenkilöstö	491	523	570	586	606
Erilliskorvaukset/hoito- ja muu henkilöstö	1 105	1 007	1 038	991	1 035
Yhteensä	15 496	16 272	16 583	16 828	16 912

Kuel-palkkasumma, eläkemaksut ja eläkemenot vuosittain

Seuraavassa taulukossa kuvataan terveyskeskuksen maksamien palkkojen ja eläkemaksujen euromääräisiä summia sekä Kevan maksamaa eläkemenoa. Palkkasumma on työantajan maksamien bruttopalkkojen summa.

Palkkaperusteista eläkemaksua työnantaja maksaa kaikesta työstä, josta karttuu eläkettä. Eläkemenoperusteista eläkemaksua maksavat ne työnantajat, joiden ennen vuotta 2005 palveluksessa olleille työntekijöille on kalenterivuoden aikana maksettu eläkettä. Varhaiseläkemenoperusteista eläkemaksua eli varhe-maksua maksavat työnantajat työntekijöistä, jotka jäävät ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle.

Vuosi	Palkkasumma	Palkkaperusteinen maksu	Eläkemenoperusteinen maksu	Varhe-maksu	Maksut yhteensä
2006	13 317 859	2 887 818	476 836	53 107	3 417 761
2007	13 369 237	2 822 828	544 207	82 616	3 449 651
2008	13 895 121	2 838 592	595 433	139 482	3 573 507
2009	13 689 202	2 812 464	612 143	141 378	3 565 985
2010	14 425 344	2 957 560	635 981	216 301	3 809 842
2011	14 954 383	3 180 132	678 454	216 130	4 074 716
2012	16 075 356	3 531 223	703 884	254 255	4 489 362
2013	16 608 919	3 661 664	817 547	233 523	4 712 734
2014	16 316 496	3 732 911	751 448	206 690	4 691 049
2015	16 305 539	3 812 339	728 060	187 122	4 727 521
2016	17 205 412	4 007 516	682 175	154 810	4 844 501
2017	17 432 277	4 116 052	523 960	133 954	4 773 965
2018	17 766 863	4 178 533	527 300	141 730	4 847 563
Yhteensä	201 362 008	44 539 632	8 277 428	2 161 098	54 978 158

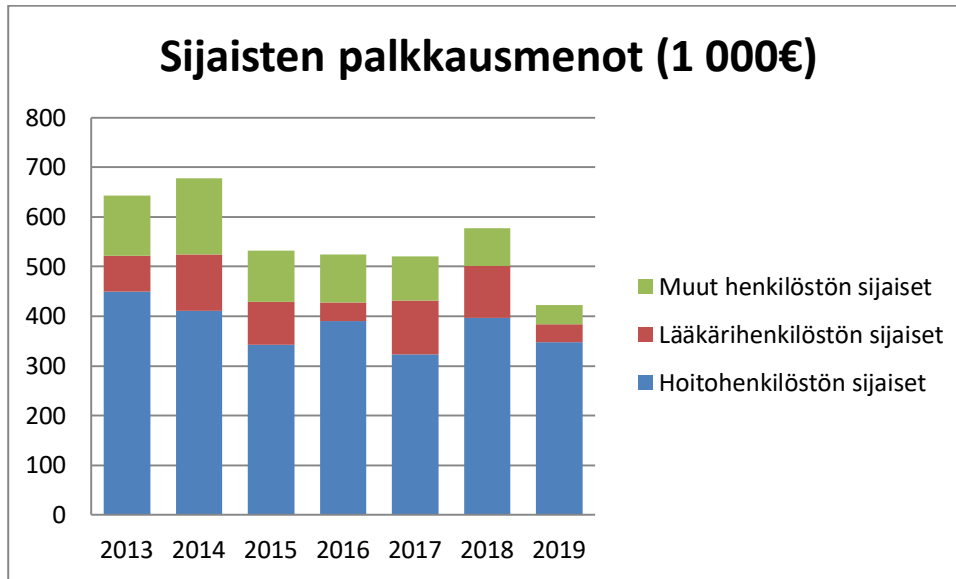


Päivystyksen erilliskorvaus

Vuonna 2019 lääkäreiden päivystysajan erilliskorvauksia maksettiin 224 512 euroa. Nousua vuodesta 2018 oli n 2 %, kun summa vuonna 2018 oli 220 026 euroa.

Sijaisten palkkamenot

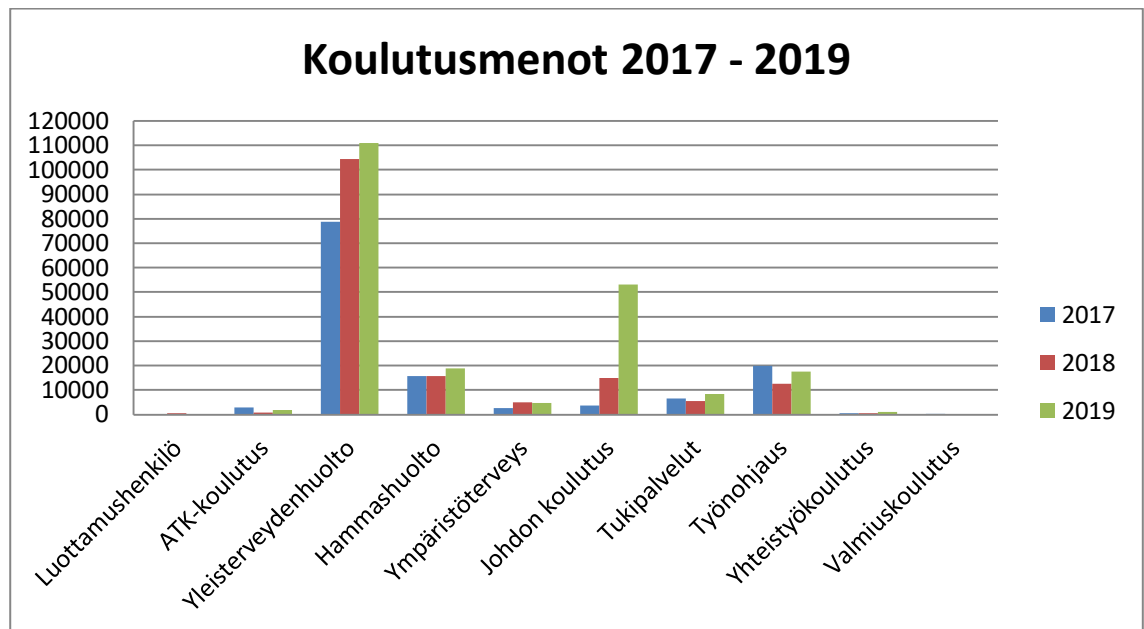
Sijaisten palkkausmenot laskivat 26,5 % vuodesta 2018 (576 152 €). Vuonna 2019 sijaisten palkkoihin käytettiin kaikkiaan 423 208 euroa. Sijaisten palkkojen lisäksi tilapäistä työvoimaa on palkattu 313 298 eurolla, kun vuonna 2018 vastaava summa oli 280 044 euroa. Tilapäisen työvoiman palkkauskulut nousivat 11,87 % vuodesta 2018.



Lääkärihenkilökunnan sijaisten palkkamenot ovat vähentyneet 65,2 % vuodesta 2018. Lääkärihenkilökunnan sijaisten palkkamenot olivat vuonna 2019 yhteensä 36 090 euroa. Edellisenä vuonna lääkäreiden sijaismäärärahan toteuma oli 103 630 euroa. Vuonna 2019 lääkäripalveluita ostettiin 365 795 eurolla, joka on 73,05 % (154 408 euroa) enemmän kuin vuonna 2018. Lääkäreiden päivystyspalveluita ostettiin 79 160 eurolla, joka on 2,23 % enemmän (1 804 euroa) kuin vuonna 2018.

8 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Koulutusmäärärahojen kustannuksiin sisältyvät sekä ulkoiset että sisäiset koulutukset. Vuonna 2019 koulutukseen käytettiin 216 434 euroa. Vuonna 2018 vastaava summa oli 160 042 euroa, joten summa nousi 35,2 %. Yleisterveydenhuollon koulutuksiin on käytetty vuoden 2019 aikana eniten rahaa, 110 879 euroa. Tämä kattaa henkilöstön koulutuksista 51,2 %. Johdon koulutuksiin käytettiin 53 208 euroa eli 24,5 % koulutusrahoista, hammashuollon koulutuksiin 18 779 euroa eli 8,7 %.



Vuonna 2019 työnantajan maksamia koulutuksia oli 1041 kalenteripäivää, joka on n. 2 prosenttia enemmän kuin vuonna 2018. Vuoden 2015 alusta lukien kaikki koulutussuunnitelman mukaiset koulutukset on anottu Populus-järjestelmän kautta.



Työnantajan maksama koulutus

Koulutuslaji	2018	2019
Koulutus, palkallinen	154	184
Luottamusmieskoulutus, palkallinen	11	8
Virkamatka, palkallinen	1	2
Työsuojelukoulutus, palkallinen	4	7
Täydennyskoulutus, sis, kokop	134	182
Täydennyskoulutus, kokop, ulkoinen	628	550
Kalenteripäiviä yhteensä	932	933

Koulutuslaji	2018	2019
Koulutus, sisäinen tunteina	0	2
Koulutus, ulkoinen tunteina	0	3
Täydennyskoulutus, sis, osap.	403	433
Täydennyskoulutus, ulkoinen, osap.	132	210
Tunteja yhteensä	535	648
Muutettuna päiviksi (6 tuntia on 1 koulutuspäivä)	89	108
Koulutuspäiviä yhteensä	1021	1041

Koulutuskorvaushakemus Työttömyysvakuutusrahastolta

Työttömyysvakuutusrahastolta anottiin vuonna 2019 yhteensä 603 koulutuspäivältä korvauksia. Korvauksia anottiin työntekijöiden lukumäärän perusteella seuraavasti:

- 1 koulutuspäivältä 57 henkilöä
- 2 koulutuspäivältä 35 henkilöä
- 3 koulutuspäivältä 158 henkilöä

9 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi oli nostettu vuoden 2019 toiminta- ja taloussuunnitelmassa yhdeksi kuntayhtymän strategiseksi tavoitteeksi. Mittarina oli sairauspoissaolojen väheneminen. Tavoitteen ei päästy sairauspoissaolojen osalta mutta työhyvinvoinnin parantamiseksi saatiin muita toimenpiteitä ja tuloksia, jotka vaikuttavat pidemmällä aikavälillä. Sairauspoissaolojen määrä yksittäisenä mittarina ei kerro työhyvinvoinnin tilasta kokonaisuutena.

Kuntayhtymä järjesti esimiehille yhteistyössä Helsingin yliopiston HY+:n kanssa esimiesten työhyvinvoinnin johtamis-valmennuksen. Valmennus koostui lähiopetuspäivistä, webinaareista ja käytännössä tehdyistä harjoitteista. Valmennuksen kuluessa esimiehet saivat työkaluja työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Näitä otettiin vuoden aikana vaihtelevasti käytäntöön. Motivoiva kehityskeskustelu oli yleisimmin käytetty ja sen lisäksi kaikessa toiminnassa hyvän ja positiivisen huomaaminen ja esille nostaminen vahvistui. Ennen valmennusta henkilöstölle tehtiin työhyvinvointikysely, joka on tarkoitus toistaa vuoden 2020 alussa.

Työhyvinvoinnin kehittämisryhmä kokoontui v. 2019 kolme kertaa. Työhyvinvointiryhmässä nostettiin esille henkilöstön toive liikunta- kulttuuriedun käyttöönotosta. Tämä nähtiin myös rekrytoinnin kannalta yhdeksi houkuttelevaksi tekijäksi. Kuntayhtymä valmisti vuoden 2019 aikana ko. edun ja se otettiin käyttöön v. 2020 alussa. Työhyvinvointiryhmän aloitteesta järjestettiin hyvinvointi-ryhmä, joka toteutettiin Haaga-Helia amk:n liikunta- ja vapaa-ajan opiskelijan opinnäytetyönä marraskuun 2019 ja helmikuun 2020 välillä. Ryhmään ilmoittautui 15 henkilöä ja se kokoontui 8 kertaa. Lisäksi jokainen osallistuja kävi ryhmän vetäjän kanssa alku- ja loppukeskustelun. Opiskelijan lopputyössään esittämä hyvinvointiryhmän mallinnus on jatkossa myös kuntayhtymän käytettävissä.

Henkilöstön työterveyshuollon tuotti Työsyke ja kuntayhtymän henkilöstö koki työterveyslääkäreiden puutteen hankalana, ei-toivottavana asiana. Vuoden 2019 aikana työterveyshuollon palvelut kilpailutettiin ja Terveystalo voitti kilpailutuksen. Toimija vaihtuu vuoden 2020 huhtikuussa.

10 VIRKISTYSTOIMINTA

Terveyskeskuksen kuntayhtymä hyväksyy vuosittain käyttösuunnitelmassaan määrärahan henkilökunnan virkistystoimintaa varten. Määräraha oli 7500 euroa vuonna 2019. Varoista puolet on tarkoitettu käytettäväksi liikuntaan ja puolet kulttuuriin.

Virkistysvastaavana toimi rekrytoinnin osastonhoitaja Annaliisa Heinonen. Virkistysvastaava järjestää yhteistyötoimikunnan kanssa liikuntatempauksia ja erilaisia kulttuuriretkiä. Toiminnasta tiedotetaan Intranetissä ja sähköpostissa. Työnantaja korvasi toimipisteiden järjestämistä virkistysiltapäivistä (3 h) 3 euroa/osallistuja kuitteja ja osallistujaluettelo vastaan.

Ympäri vuoden tuettua virkistystoimintaa ovat uinnit Riihimäen ja Tervakosken uimahalleissa. Fysioterapian kuntosali Riihimäen sairaalassa oli iltaisin ja viikonloppuisin ilmaiseksi henkilökunnan käytössä. Lopen Elmolan kuntosalin lipuista maksetaan osa. Hausjärven



kunnan kuntosalien käyttövuoroista voi sopia liikuntasihteerin kanssa. Yhteisistä kulttuuri-rienoista terveyskeskus kustantaa osan todellisesta hinnasta.

Toukokuussa olimme ilonkorjuu juhlissa ”Herkkua kuin heinänteko” Peacock-teatterissa Linnanmäellä.

Syyskuussa henkilökunta pääsi osallistumaan ilman omavastuuta Lopen Poronpolulle.

Marraskuussa oli perinteiset koko henkilökunnan pikkujoulut Teatterihotellissa Riihimäellä. Teemabileet 70-, 80- ja 90-luku, joulubuffet, tanssiesitys ”Money” by Tino Majamäki & co ja vinyylidiscoiltiin Dj Jon Landlordin johdatuksella. Osallistujia oli 188.

Joulukuussa kävimme Hämeenlinnan verkatehtaalla kuuntelemassa Eppu Normaalia.

Virkistystoimintaan kului 7 227 euroa, henkilöstön kuntayhtymälle maksamia omavastuita kertyi 1 274 euroa.

Liite 1. Kuntayhtymän virat ja toimet ammattinimikkeittäin vuonna 2019

Määrä	Ammattinimike
4	Ammattimies
1	Apulaisylihammaslääkäri
4	Apulaisylilääkäri
1	Apuvälinehoitaja
1	Asianhallintasihteeri
1	Taluspäällikkö
1	Eläintenhoitaja
14	Fysioterapeutti
1	Geriatri
1	Hallinnon assistentti
34	Hammashoitaja
1	Hammashuollon osastonhoitaja
1	Huoltomies
1	Hygieenikkoeläinlääkäri
2	ICT-suunnittelija
1	Jalkaterapeutti
2	Johdonassistentti
1	Johtajaylilääkäri
1	Johtava ylihoitaja
1	Kaupungin eläinlääkäri
1	Keskusvarastonhoitaja
1	Kunnaneläinlääkäri
1	Kuntohoitaja
1	Kuntoutussihteeri
23	Laitoshuoltaja
2	Lääkintävahtimestari
1	Osastofarmaseutti
10	Osastonhoitaja, hoitolaitoksessa
3	Osastonsihteeri
1	Palvelusihteeri
25	Perushoitaja
2	Psykologi
4	Puheterapeutti
2	Palvelusuunnittelija
103	Sairaanhoitaja
1	Siivoustyönjohtaja
1	Siivoustyönohjaaja

2	Sosiaalityöntekijä
11	Suuhygienisti
1	Taluspäällikkö
1	Taloussuunnittelija
1	Taloustoimen sihteeri
1	Tekstinkäsittelijä
32	Terveydenhoitaja
8	Terveyskeskusavustaja
21	Terveyskeskushammaslääkäri
24	Terveyskeskuslääkäri
7	Terveystarkastaja
1	Terveysvalvonnan johtaja
1	Terveysvalvonnan sihteeri
1	Tietohallinnon projektipäällikkö
2	Toimintaterapeutti
3	Toimistos sihteeri
1	Toimistovirkailija
1	Valvontaeläinlääkäri
8	Välinehuoltaja
1	Yhtymäjohtaja
1	Ylihammaslääkäri
2	Ylihoitaja
2	Ylilääkäri