



**HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS
2020**

1 JOHDANTO	1
2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	1
3 HENKILÖSTÖN RAKENNE	4
4 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE	5
5 POISSAOLOT	8
6 TYÖSUOJELU	11
7 PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	17
8 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	19
9 TYÖHYVINVOINTI.....	21
10 ETÄTYÖSKENTELEY	22
11 VIRKISTYSTOIMINTA	23
12 KORONAPANDEMIA	23



1 JOHDANTO

Henkilöstötilinpäätöksen tiedot perustuvat 31.12.2020 tilanteeseen. Tiedot on kerätty henkilöstöhallinnonohjelma Populuksesta, Taloushallinnon ohjelmasta, Kuntien eläkevakuutuksen (KEVA) ja talous- ja hallintotoimistossa ylläpidettävistä Excel-tiedostoista.

2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Kuntayhtymässä oli vuonna 2020 yhteensä 404 vakanssia, joista 327 oli toimia ja 77 virkoja.

Kuntayhtymässä tehtiin nimikemuutoksia, joilla ei ollut kustannusvaikutuksia:

- rekrytoinnin osastonhoitaja muutettiin HR-asiantuntijaksi
- taloussuunnittelija muutettiin talouskoordinaattoriksi
- 1 hammaslääkäri muutettiin apulaisylihammaslääkäriksi
- suunterveydenhuollon osastonhoitaja muutettiin palvelupäälliköksi
- 1 suuhygienisti muutettiin palveluvastaavaksi
- 1 suunterveydenhuollon välinehuoltaja muutettiin hammashoitajaksi
- keskusvasrastonhoitaja muutettiin lähihoitajaksi
- 7 terveyskeskusavustajaa muutettiin lähihoitajaksi
- 2 tekstinkäsittelijää muutettiin sihteeriksi

ja perustettiin uusia vakansseja:

- sairaanhoitajan toimi avoterveydenhuollon tulosalueelle
- varasairaanhoitajan toimi päivystykseen avoterveydenhuollon tulosalueelle
- 3 määräaikaista korona-jäljittäjää sairaalan tulosalueelle
- 6 määräaikaista sairaanhoitajaa korona-työhön (näytteenotto, pandemiavastaanotto) avoterveydenhuollon tulosalueelle

Hausjärven ja Lopen kotisairaanhoitajien siirtoa Hausjärven ja Lopen kuntien palvelukseen alettiin valmistella elokuussa 2020. Neuvotteluja käytiin kuntien johtajien kanssa syksyn aikana. Kotisairaanhoitajien kanssa käytiin yhteistoimintaneuvottelut siirtymisestä ja siihen liittyvistä periaatteista syyskuun ja lokakuun aikana. Henkilökunta siirtyi kuntien palvelukseen ns. vanhoina työntekijöinä 1.1.2021.



Kuntayhtymän palveluksessa oli 31.12.2020 yhteensä 431 henkilöä.

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

Yleisjohto ja hallinto	7
Avoterveydenhuolto	186
Suun terveydenhuolto	79
Sairaala	101
Tukipalvelut	44
Ympäristöterveydenhuolto	14
Yhteensä	431

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
380100 Yleisjohto ja hallinto	6,90	6,90	4,80
380200 Avoterveydenhuolto	168,16	154,90	127,23
380300 Suun terveydenhuolto	73,07	69,29	54,11
380400 Sairaala	91,32	86,21	70,47
380500 Tukipalvelut	42,35	41,77	33,06
380600 Ympäristöterveydenhuolto	14,19	13,24	9,81
Yhteensä	396,00	372,31	299,48



Seuraavassa henkilötyövuosijaottelu kustannuspaikoittain:

KP	HTV1	HTV2	HTV3
38011011 Yleisjohto ja hallinto	6,90	6,90	4,80
38020101 Riihimäen vastaanotto	60,80	54,17	44,90
38020102 Päivystys	26,61	24,84	20,84
38020301 Hausjärven terveyden edistäminen	6,25	5,36	4,33
38020302 Lopen terveyden edistäminen	7,48	6,75	5,14
38020303 Riihimäen terveyden edistäminen	24,64	23,51	18,81
38020501 Fysioterapia	15,27	14,18	11,58
38020502 Lääkinnällinen kuntoutus	3,42	3,39	2,91
38020503 Eriytyöntekijät	9,41	9,17	7,17
38020601 Päihde- ja mielenterveyspalvelut	12,19	11,46	9,86
38020901 Hallintopalvelut / Avoterveydenhuollon palvelut	2,08	2,08	1,70
38030101 Hausjärven hammashuolto	5,97	5,60	4,26
38030102 Lopen hammashuolto	6,17	6,14	4,78
38030103 Riihimäen hammashuolto	53,00	49,67	39,22
38030201 Välinehuolto	5,48	5,43	4,20
38030901 Hallintopalvelut / Suun terveydenhuolto	2,45	2,45	1,64
38040101 Osasto 3	29,02	26,62	22,44
38040102 Osasto 4	26,62	26,21	21,20
38040201 Hausjärven kotisairaanhoido	5,16	5,16	4,16
38040202 Lopen kotisairaanhoido	5,35	5,00	4,08
38040203 Riihimäen kotisairaanhoido	2,00	2,00	1,47
38040204 Kotisairaala	10,91	9,16	7,13
38040301 Geriatrian poliklinikka	2,00	1,97	1,57
38040901 Hallintopalvelut / Sairaala	10,26	10,08	8,42
38050101 Taloushallinto ja tietohallinto	10,76	10,30	7,77
38050201 Kiinteistö- ja tekninen huolto	6,68	6,68	5,74
38050202 Siivoustoimi	24,91	24,79	19,55
38060101 Terveysvalvonta	8,36	7,78	5,49
38060201 Eläinlääkintähuolto	4,83	4,46	3,54
38060901 Hallintopalvelut / Ympäristöterveydenhuolto	1,00	1,00	0,79



Palvelussuhteen luonne

Palvelussuhteen luonne	2019	2020	Muutos
Vakinainen, toistaiseksi voimassa oleva	344	339	-5
Määräaikainen	57	90	33
Siviilipalvelusmies	3	1	-2
Työtoiminnan työntekijä	1	1	0
Oppilas/harjoittelija	1	0	-1
Kaikki yhteensä 31.12.2020	406	431	25

3 HENKILÖSTÖN RAKENNE

31.12.2020 kuntayhtymän palveluksessa oli 381 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 sosiaalialalla, missä naisten osuus onkin yli 90 % työntekijöistä.

Sukupuolijakauma	Naiset	%	Miehet	%	Yhteensä
Vakinainen, toist. voim. oleva	310	71,93	29	6,73	339
Määräaikainen, ei kenenkään sijainen	20	4,64	10	2,32	30
Muu sijainen	51	11,83	9	2,09	60
Työtoiminnan työntekijä	0	0,00	1	0,23	1
Siviilipalvelusmies	0	0,00	1	0,23	1
Kaikki yhteensä	381	88,40	50	11,60	431

Sovellettavat työehtosopimukset

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

Työehtosopimus	Määrä	%
Yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES	336	77,96
Terveyskeskuslääkärit, LS	46	10,67
Terveyskeskushammaslääkärit, LS	27	6,26
Eläinlääkäri, LS	6	1,39
Tekniset TS	15	3,48
Sopimuksettomat	1	0,23
Yhteensä	431	100,00



Työaika

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

Työaika	Määrä	%
Jaksotyö, päivätyön luonteinen	179	41,53
Yleistyöaika 38,25 h/viikko	17	3,94
Toimistotyöaika 36,25 h/viikko	19	4,41
Ei säädöstä	2	0,46
Jaksotyöaika 114,45 h/ 3 viikkoa	113	26,22
Terveyskeskuslääkärit ja -hammaslääkärit	78	18,10
Päivätyönluonteinen yleistyöaika 38,25 h/viikko	6	1,39
Säännöllinen työaika 37,45 h/viikko	17	3,94
Yhteensä	431	100,00

Suurimmat ammattiryhmät

Kuntayhtymän suurin ammattiryhmä on sairaanhoitajat, joita on 99 vakanssia. Terveystenhoitajien vakansseja on 33 ja hammashoitajien sekä laitoshoitajien vakansseja on 29. Tarkka listaus ammattinimikkeittäin löytyy liitteestä 1.

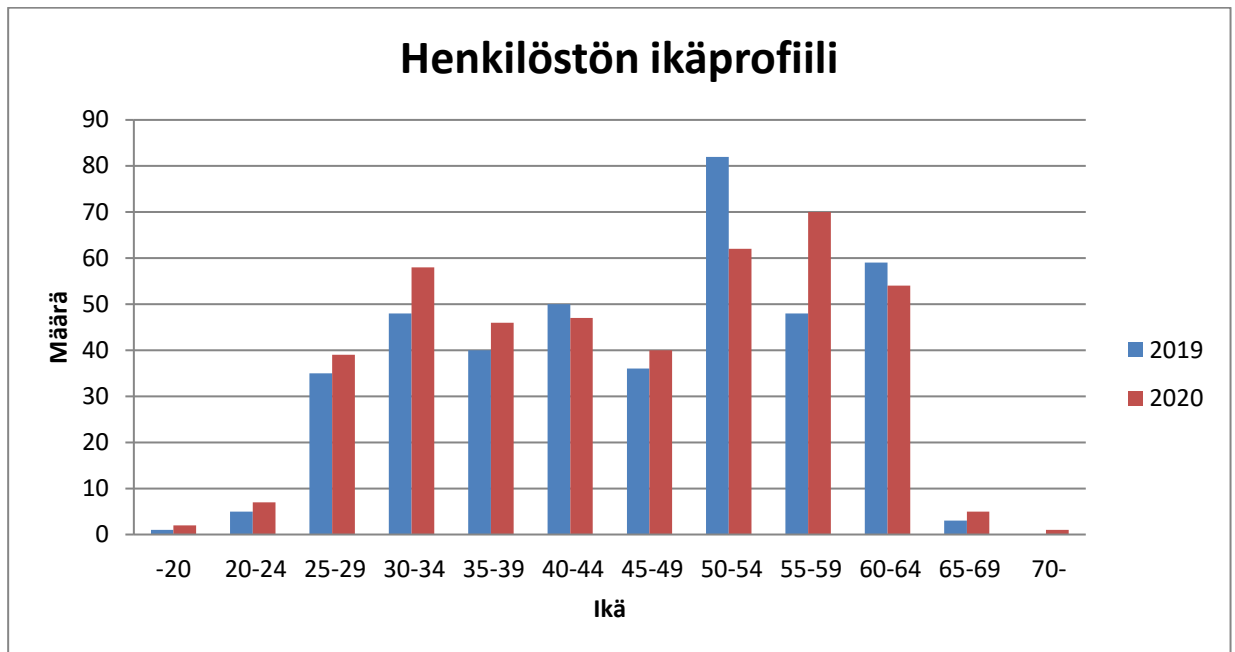
4 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

Ikärakenne

31.12.2020 kuntayhtymän henkilöstöstä 30,16 % oli yli 55-vuotiaita. Lukuun sisältyvät kaikki kuntayhtymän työntekijät.

Alle 30-vuotiaita vakituisia työntekijöitä oli 13, koko kuntayhtymän henkilöstöstä 48.

Vakituisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2020 oli 48,06 vuotta, koko henkilökunta mukaan lukien keski-ikä laski 45,52 vuoteen. Suurimmista ammattiryhmistä sairaanhoitajien keski-ikä vuonna 2020 oli 46,8 vuotta, terveydenhoitajien 45,2 vuotta ja hammashoitajien 50,5 vuotta. Nuorin ammattiryhmä oli terveyskeskuslääkärit 34,2 vuotta.

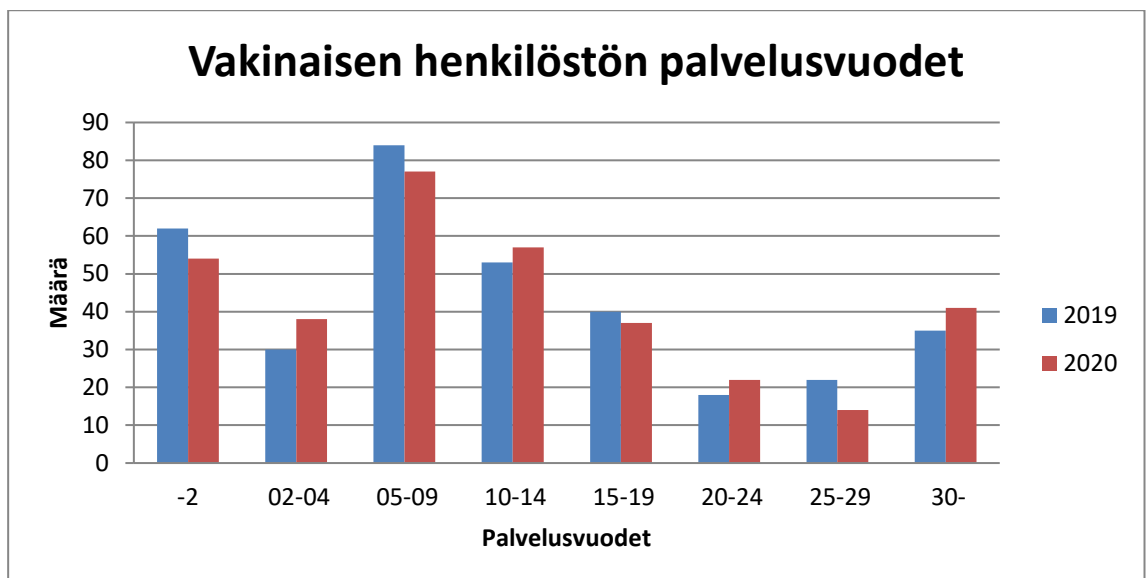


Palvelussuhteiden vaihtuvuus

Vuoden 2020 aikana toistaiseksi voimassa olevista työsuhteista lopetti 36 henkilöä, joista 9 eläkkeelle. Uusia toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita aloitettiin 28 kpl..

Palvelussuhteen pituus

31.12.2020 vakituisesta henkilöstöstä 33,53 % oli ollut yli 15 vuotta kuntayhtymän palveluksessa. Vuonna 2019 vastaava luku oli 33,44 %. Keskimääräinen palvelusaika kuntayhtymässä oli 12,53 vuotta vakituisella henkilöstöllä. Palveluvuosilla mitattuna suurin ryhmä oli 5 – 9 vuotta palvelleet (22,65 %) ja 10 - 14 vuotta (16,76 %) palvelleet. Suurimmat erot vuoteen 2019 verrattuna on ryhmässä alle 2 vuotta palvelleilla; lisäystä 8 henkilöä ja ryhmässä 2 – 4 vuotta sekä 25 – 29 vuotta palvelleilla; laskua oli 8 henkilöä.



Eläkepoistuma

Kevan tilastojen perusteella seuraava eläkkeelle lähtijöiden huippu on kuntayhtymässä vuonna 2022, jolloin arvion mukaan 12 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 täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

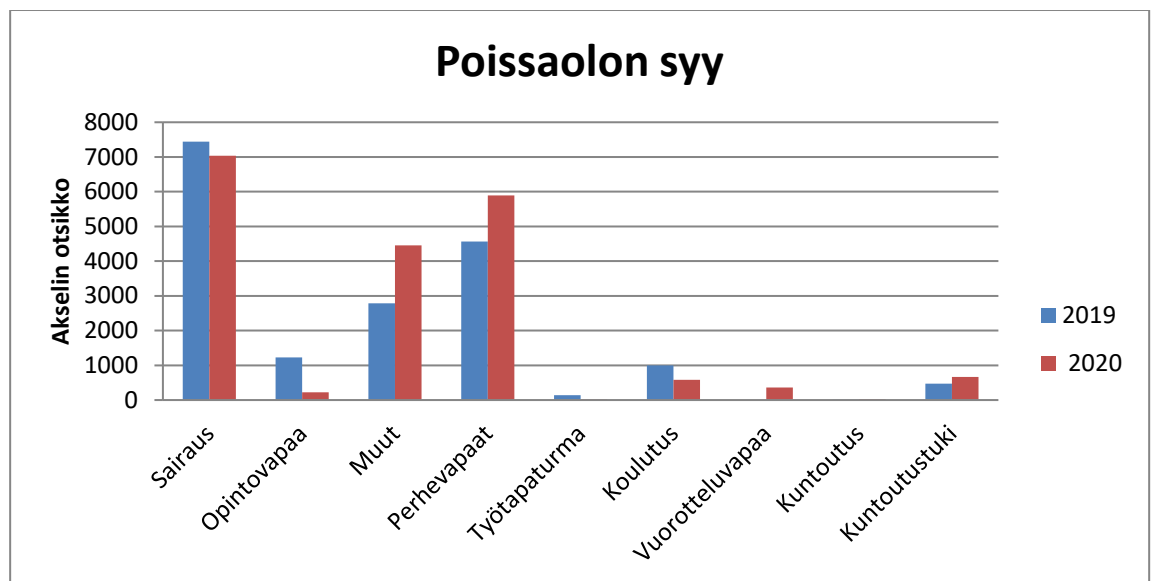
Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Vakuutettujen eläköitymisennuste 2021 - 2030

Vuosi	Vanhuuseläke	Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläke	Eläkkeet yht.
2021	10	2	2	14
2022	12	2	2	16
2023	12	1	2	15
2024	7	1	2	10
2025	9	1	2	12
2026	8	1	2	11
2027	10	1	2	13
2028	11	1	2	14
2029	11	1	2	14
2030	9	1	2	12
yht.	99	12	20	131

5 POISSAOLOT

Kuntayhtymässä oli kaikkiaan 36 078 kalenteripäivää poissaoloja vuonna 2020. Luvussa on mukana myös lyhytaikaisten sijaisten poissaolot. Luku sisältää sairauspoissaolot, opintovapaat, perhevapaat, työtaturmista johtuneet vapaat, vuosilomat, koulutuspäivät, vuorotteluvapaat, kuntoutus- ja kuntoutustukipäivät sekä muut poissaolot. (ei sisällä etätyöpäiviä) Edellisen vuoden vastaava luku oli 35 077 kalenteripäivää. Poissaolojen määrä on lisääntynyt 1001 kalenteripäivällä. Eniten lisäystä oli perhevapaissa, 1 324 kalenteripäivää. Opintovapaat (vähennystä 1006 kalenteripäivää) ja koulutukset (vähennystä 420 kalenteripäivää) olivat vähentyneet odotetusti koronan takia.



Poissaolon syy	2019	2020
Sairaus	7 441	7 036
Opintovapaa	1 231	225
Muut	2 783	4 452
Perhevapaat	4 566	5 890
Työtaturma	136	16
Lomat	17 434	16 826
Koulutus	1 000	580
Vuorotteluvapaa	0	360
Kuntoutus	11	25
Kuntoutustuki	475	668



Poissaolokoodi ”muut syyt” 4452 kalenteripäivää sisältää:

- 43,80 % toisen tehtävän hoito jäsenyhteisön ulkopuolella, palkaton (1950 kalenteripäivää)
- 28,28 % yksityisasiasia palkaton (1259 kalenteripäivää)
- 10,24 % työajantasausvapaa (Timecon tunnit) (456 kalenteripäivää)
- 5,39 % palkaton virka/työloma, säästösyyt (240 kalenteripäivää)
- 4,12% virkavapaus/työloma, palkallinen (184 kalenteripäivää)
- 2,31% palveluaikavapaa, palkallinen (103 kalenteripäivää)
- 1,51% luvaton poissaolo, palkaton (68 kalenteripäivää)

lopun 192 kalenteripäivää muodostuivat seuraavista syistä:

palkallisista julkinen tehtävä, 50–60-vuotispäivä, aktiivivapaa, ylityövapaa, esimiehen luvalla tunteina, kertausharjoitus, virkamatka, luottamusmieskoulutus, omaisen siunauspäivä, työsuojelukoulutus, vihkimispäivä sekä palkattomista: lomautus ja työnteon keskeytys

Sairauspoissaolot

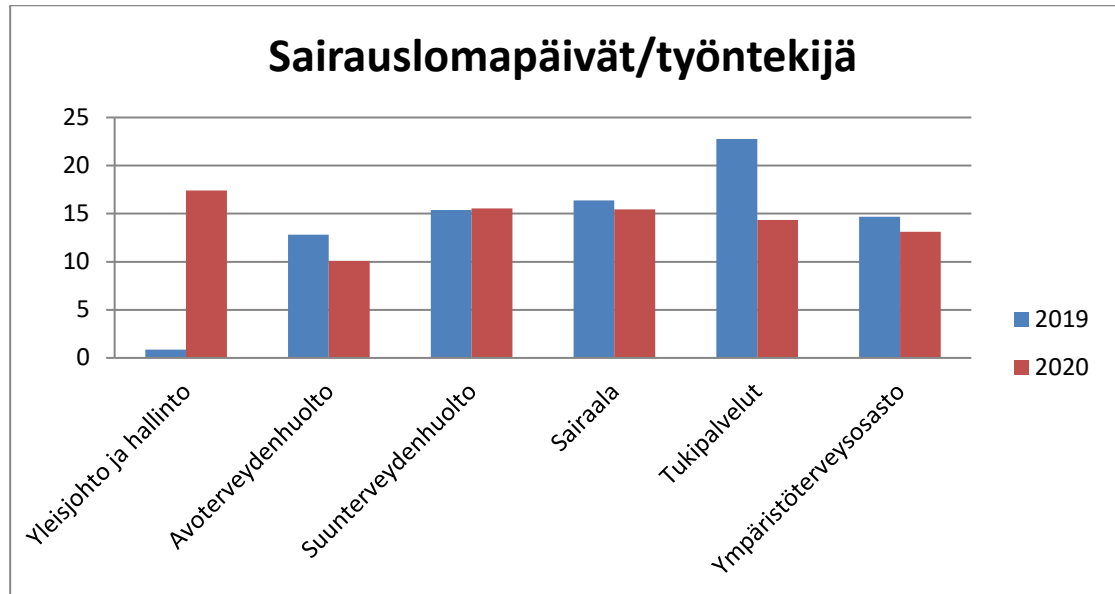
Sairauspoissaoloiksi luokiteltavia poissaoloja oli vuonna 2020 kaikkiaan 7 036 kalenteripäivää. Sairauspoissaolojen määrä vähentyi 405 kalenteripäivällä vuodesta 2019 (5,44%). Sairauspoissaoloja oli työntekijää kohden 16,32 kalenteripäivää ja 12,58 työpäivää.

Sairauspoissaolot	Työpäiviä	%
Työpäivät 1-3	1533	28,28
Työpäivät 4-10	1579	29,13
Työpäivät 11-60	1867	34,45
Työpäivät 61-90	441	8,14

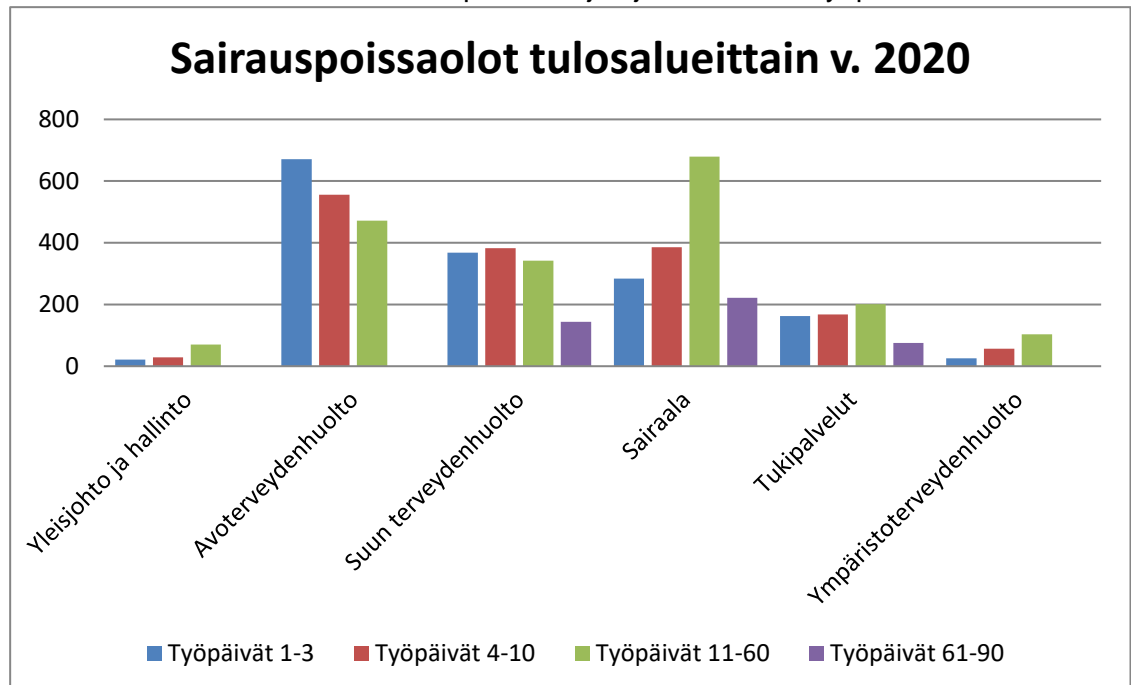
Sairauslomat kalenteripäiviä	2019	2020
Sairausloma lääk./ter.h. todistuksella	4900	4304
Sairausloma esimiehen luvalla	1120	1472
		1081
		179
Yhteensä	7441	7036



Yleisjohdon ja hallinnon tulosalueella oli eniten poissaoloja/työntekijä 17,39 työpäivää, kun verrataan sairauspoissaoloja henkilötyövuosiin (HTV1). Suunterveydenhuollon tulosalueella vastaava luku on 15,43 ja avoterveydenhuollon tulosalueella 10,10 työpäivää.

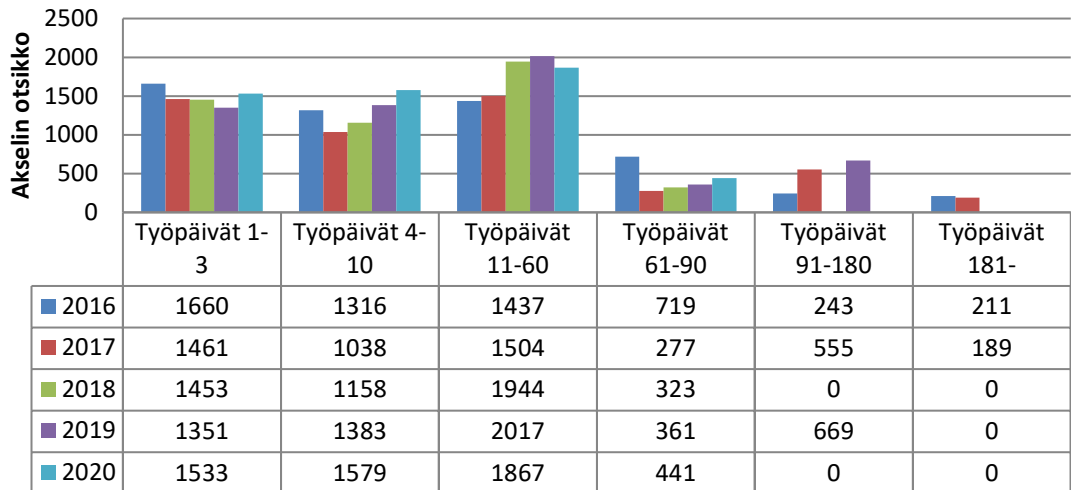


Seuraavassa kaaviossa on sairauspoissaolojen jakautuminen työpäivittäin eri tulosalueilla.





Kuntayhtymän sairauspoissaolot työpäivien mukaan 2016 - 2020



6 TYÖSUOJELU

Työnantaja vastaa siitä, että työpaikka on turvallinen ja terveellinen työntekijöille. Työnantajan tulee on 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 työsuojeluvastuukuuluu esimiehille. Työntekijöiden velvollisuutena on noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita sekä huolehtia työssään omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta.

Tämä yllä oleva korostui erityisesti poikkeuksellisena pandemiavuonna 2020.

Työsuojelutoimikunta kokoontui kahdeksan kertaa. Kokoukseen osallistuivat työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut ja asiantuntijoina työterveys-hoitaja ja kiinteistöhuollon esimies. Toiminnan keskeisenä tavoitteena on tukea sekä esimiehiä että työntekijöitä työturvallisuuteen liittyvissä kysymyksissä.

Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö ovat terveyskeskuksen yhteistyöryhmän, sisäilmatyöryhmän ja työhyvinvointiryhmän jäseniä.

Pandemiatilanteen työturvallisuuden toteutuminen 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. Pandemiavuonna 2020 erityishuomiota kiinnitettiin ilmoituksiin, joissa vaaratyyppinä oli tartuntavaara.



Tartuntavaara ilmoituksia kirjattiin 9. Terveyskeskuksen esimiesten pandemia ryhmässä käytiin läpi ilmoitusten sisällöt ja tarkennettiin useita kertoja henkilöstön suojautumisohjeistusta ja seurattiin suojarusteiden riittävyttä. Henkilöstö sai henkilökohtaiseen työsähköpostiinsa jatkuvasti päivittyviä suojautumisohjeita, ajankohtaisia työturvallisuus tiedotteita ja johdon pandemiatilanteen viikkotiedotteen.

Työsuojelupäällikkö vastasi Etelä-Suomen alueviraston selvityspyyntöön pandemian aikaisesta työturvallisuuden varmistamisesta.

Terveyskeskuksen 8 työntekijää altistui työssään covid-19 virukselle. Altistumisen syynä oli liian kevyt suojautuminen tai oireettoman potilaan yllättävä covid-19 positiivinen löydös. Kukaan henkilöstöstä ei sairastunut työperäiseen eikä työn ulkopuolella saatuun covid-19 infektiin vuoden 2020 aikana



Työhyvinvointi työturvallisuuden näkökulmasta

Väkivallan uhka- ja vaaratilanteita selvitettiin. Väkivallan ennaltaehkäisy ja hallinta koulutuksen jouduttiin kokoontumisrajoitusta vuoksi perumaan. Syksyllä järjestettiin yksi alkusammutusharjoitus.

Työturvallisuuteen liittyvä haittatapahtumailmoituksia tehtiin yhteensä 58 (v. 2019 / 69). Ilmoituksissa läheltä piti tilanteita oli 35 ja tapahtumia 23 (vuonna 2019 55 ja 14). Ilmoituksista yleisimmät vaaratyypit olivat väkivalta (15), pisto, viilto, hankauma (13), äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen (10) ja tartuntavaara (9).

Väkivalta tai sen uhka ilmoitukset ovat pysyneet määrällisesti lähes samana v 2019 tehtiin 14 ja v 2020 15 ilmoitusta.

Sairaalan tulosalueelta tehtiin 29 työturvallisuusHaipro ilmoitusta, joista 7:ssä (24%) oli vaaratyyppinä väkivalta. Tulosalueen työturvallisuustilanne oli väkivallan tai sen uhan suhteen selkeästi parempi kuin edellisenä vuonna.

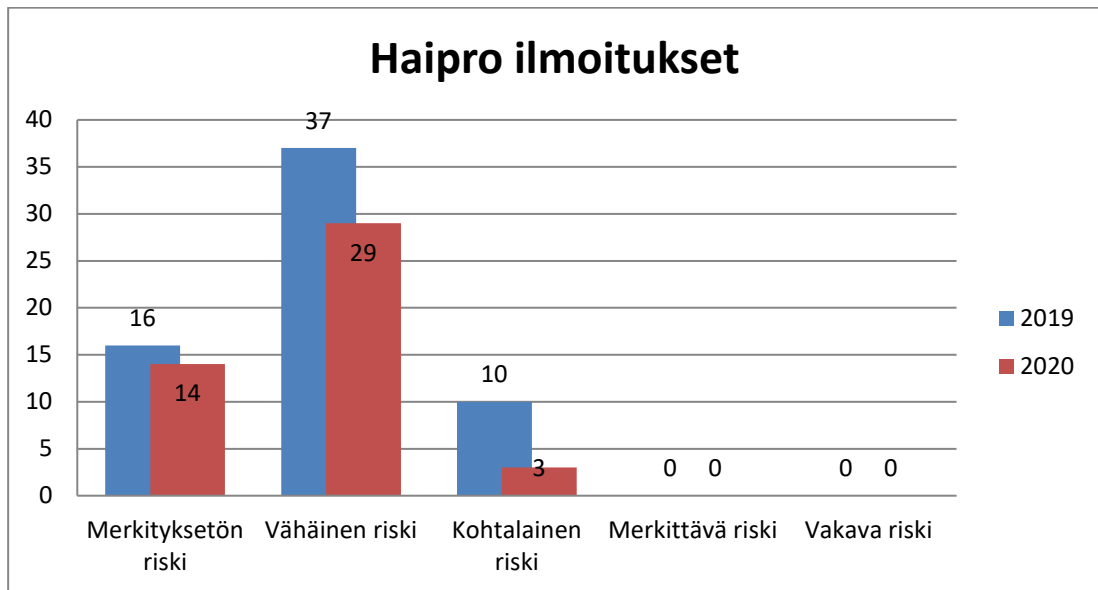
Avoterveydenhuollosta tehtiin 19 ilmoitusta. Suurimmat riskiluokat olivat väkivalta 7 (37%), äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen 6 (32%), tartuntavaarasta tehtyjä ilmoituksia oli 2. Avoterveydenhuollon tapahtumailmoitusten tyypit ovat samat kuin edellisvuosina. Suunterveydenhuollosta tehtiin 7 ilmoitusta. Työturvallisuusilmoitusten riskiluokituksissa vähäisen riskin luokka on noussut ja kohtalaisen riskin luokka vähentynyt.

Työsuojelu käynnisti henkisentuen päivystävän puhelimen 20.4.2020. Kesäaikana puhelin oli tauolla, mutta käynnistettiin uudelleen 3.12.2020. Puhelimeen tuli vain muutamia yhteydenottoja. Esimiehet selvittivät yksiköissä pelkoa ja ahdistusta aiheuttaneita tilanteita kiittävästi.

Työsuojeluvaltuutetut jalkautuivat omiin vastuuyksiköihinsä keskustelemaan ja kuulostelemaan työn kuormitusta ja turvallisuutta.

Työhyvinvointiin vaikuttaneet turvallisuusriskit ovat kokonaisuutena vähentyneet tai pysyneet ennallaan, mutta pandemia aikaan sopien tartuntavaara riski näyttäytyy uutena riskitekijänä ilmoituksissa. Työn henkinen kuormitus ja pandemiatilanteen tuoma epävarmuus näkyivät muutamissa yksiköissä henkilöstön välisinä ristiriitoina. Työsuojelu osallistui aktiivisesti ristiriitojen selvityksiin yhdessä esimiesten kanssa. Työyhteisösovitteluissa työrauha saatiin pääsääntöisesti palautumaan.

Terveyskeskuksessa käynnistyi kaksi lukukautta kestävä työyhteisösovittelija koulutus, johon osallistuu 6 henkilöä eri toimipisteistä.



Työterveyshuollon työpaikkakäynnit toteutuivat suunnitellusti Terveystalon ja yksiköiden esimiesten yhteistyönä.

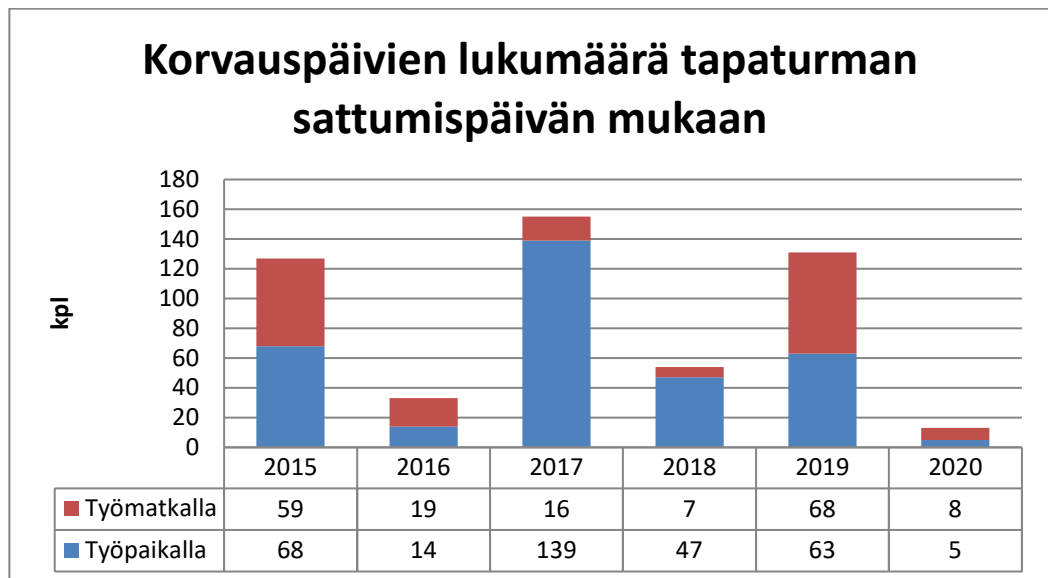
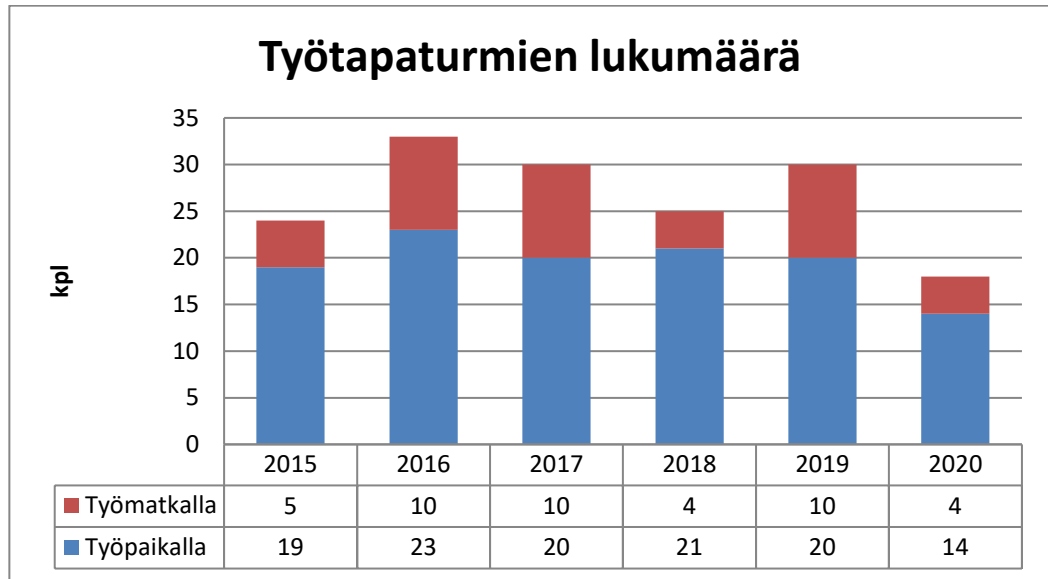
Työterveyshuolto tuki henkisentuen ryhmää työnohjauksella.

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.

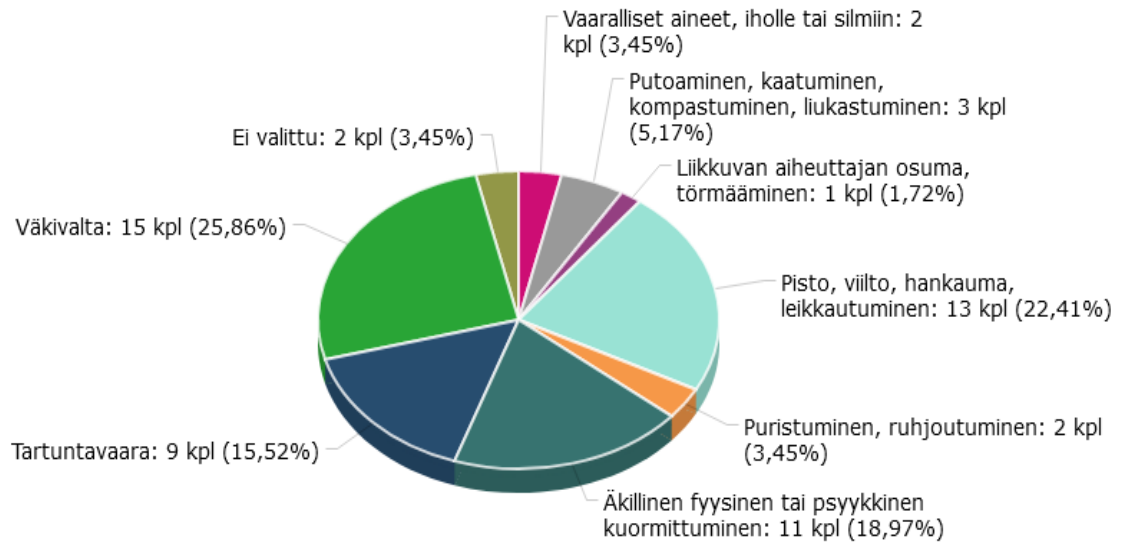
Työtaturmien määrä on rekisteröityjen vuosien 2015-2020 alhaisin. Työtaturmia ilmoitettiin 18 joista 4 on tapahtunut työmatkalla ja 14 työpaikalla. Ammattitauti-ilmoituksia ei ollut.

Työtaturmien korvauspäivät ovat myöskin seurantajakson pienimmät, yhteensä 13 korvauspäivää.





Ilmoitukset ajalta tammikuu – joulukuu 2020 vaaratyyppin mukaan



7 PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Kilpailukyky sopimuksen mukainen kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES 2018 tuli 2.1.2018 ja päättyi 31.3.2020. Uusi kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2020 – 2021 on voimassa 1.4.2020 – 28.2.2022.

Kuntayhtymässä maksettiin Kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukainen yleiskorotus 1.8.2020, joka oli suuruudeltaan 26 euroa kuitenkin vähintään 1,22 prosenttia.

Kilpailukyky sopimuksen perusteella sovitut säännöllisen työajan pidennykset poistuivat 1.9.2020.

Vakituisen henkilöstön palkkausmenot 1000€	2016	2017	2018	2019	2020
Luottamushenkilöiden kokouspalkkiot	19	18	18	15	20
Lääkärihenkilöstön palkat	4 154	4 585	4 902	4 887	4 520
Hoitohenkilöstön palkat	7 984	7 693	7 626	7 728	7 929
Muun henkilöstön palkat	2 585	2 679	2 705	2 641	2 614
Erilliskorvaukset/lääkärihenkilöstö	523	570	586	606	682
Erilliskorvaukset/hoito- ja muu henkilöstö	1 007	1 038	991	1 035	1 065
Yhteensä	16 272	16 583	16 828	16 912	16 830

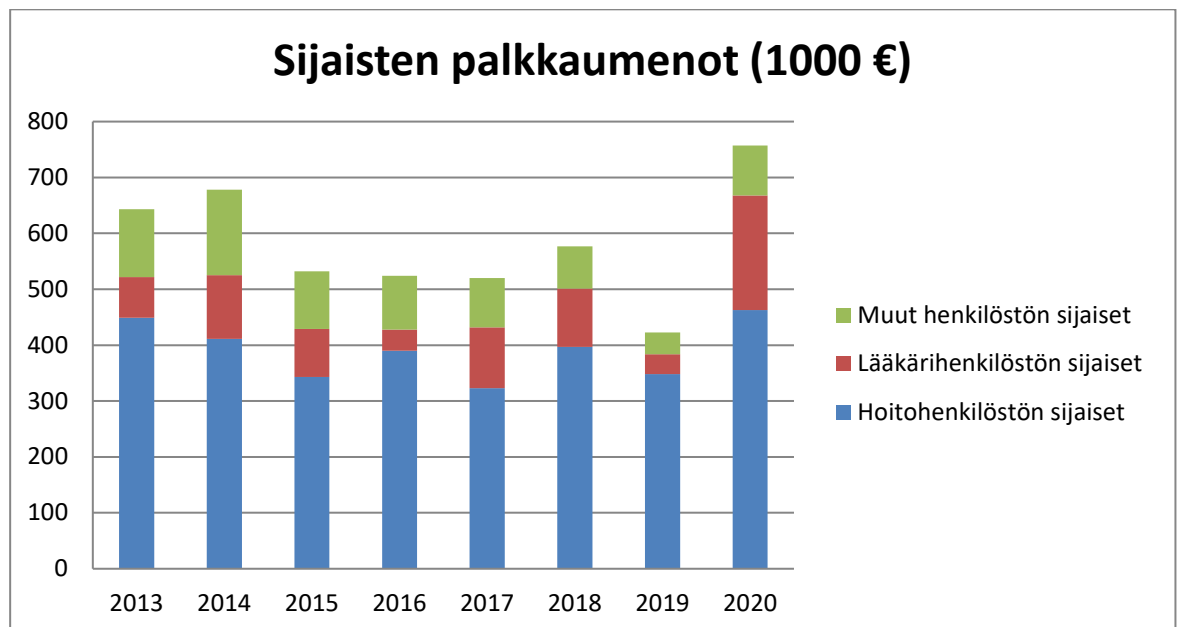


Päivystyksen erilliskorvaus

Vuonna 2020 lääkäreiden päivystysajan erilliskorvauksia maksettiin 682 483 euroa. Nousua vuodesta 2019 oli n. 12,6 %, kun summa vuonna 2019 oli 606 149 euroa.

Sijaisten palkkamenot

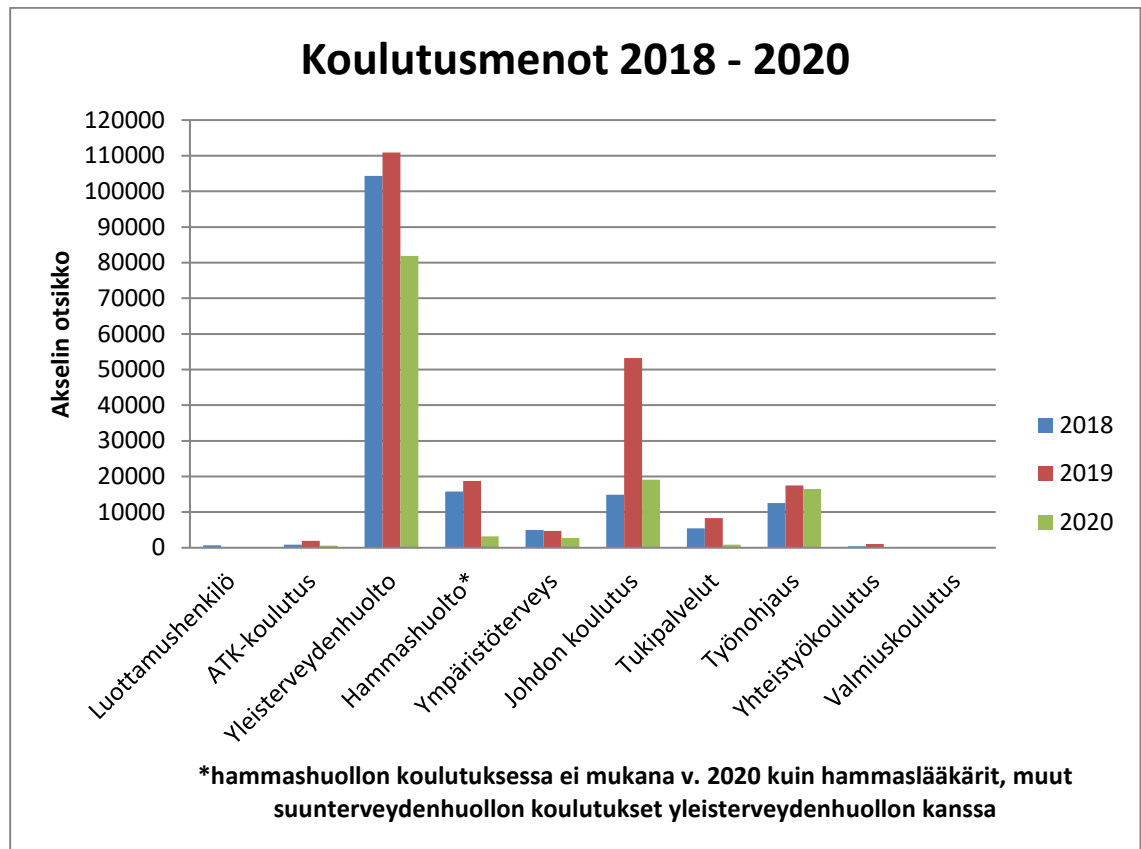
Sijaisten palkkausten menot nousivat 78,97 % vuodesta 2019 (423 208 €). Vuonna 2020 sijaisten palkkoihin käytettiin kaikkiaan 757 408 euroa. Sijaisten palkkojen lisäksi tilapäistä työvoimaa on palkattu 241 143 eurolla, kun vuonna 2019 vastaava summa oli 313 298 euroa. Tilapäisen työvoiman palkkauskulut laskivat 23,03 % vuodesta 2019.



Lääkärihenkilökunnan sijaisten palkkamenot ovat nousseet 467,40% vuodesta 2019. Lääkärihenkilökunnan sijaisten palkkamenot olivat vuonna 2020 yhteensä 204 774 euroa. Edellisenä vuonna lääkäreiden sijaismäärärahan toteuma oli 36 090 euroa. Vuonna 2020 lääkäripalveluita ostettiin 593 035 eurolla, joka on 62,12 % (365 795 euroa) enemmän kuin vuonna 2019.

8 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Koulutusmäärärahojen kustannuksiin sisältyvät sekä ulkoiset että sisäiset koulutukset. Vuonna 2020 koulutukseen käytettiin 108 442 euroa. Vuonna 2019 vastaava summa oli 216 434 euroa, joten summa laski 49,5 %. Lääkäreiden ja erityistyöntekijöiden koulutuksiin on käytetty vuoden 2020 aikana eniten rahaa, 59 547 euroa. Tämä kattaa henkilöstön koulutuksista 54,9 %. Johdon koulutuksiin käytettiin 19 114 euroa eli 17,6 % koulutusrahoista. Hoito- ja muun henkilöstön koulutuksiin 22 360 euroa eli 20,6 %. Koulutusmenot on eritelty hieman eri tavoin kuin aiemmin, josta johtuen vertailu edellisvuoteen on vaikeaa.



Vuonna 2020 työnantajan maksamia koulutuksia oli 577 kalenteripäivää, joka on 44,5 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2019. Vuoden 2015 alusta lukien kaikki koulutussuunnitelman mukaiset koulutukset on annettu Populus-järjestelmän kautta.



Työnantajan maksama koulutus

Koulutuslaji päivinä	2019	2020
Koulutus, palkallinen	184	102
Luottamusmieskoulutus, palkallinen	8	12
Virkamatka, palkallinen	2	0
Työsuojelukoulutus, palkallinen	7	1
Täydennyskoulutus, sis, kokop	182	77
Täydennyskoulutus, kokop, ulkoinen	550	304
Kalenteripäiviä yhteensä	933	496

Koulutuslaji tunteina	2019	2020
Koulutus, sisäinen tunteina	2	2
Koulutus, ulkoinen tunteina	3	1
Täydennyskoulutus, sis, osap.	433	280
Täydennyskoulutus, ulkoinen, osap.	210	205
Tunteja yhteensä	648	488
Muutettuna päiviksi (6 tuntia on 1 koulutuspäivä)	108	81
Koulutuspäiviä yhteensä	1041	577

Koulutuskorvaushakemus Työttömyysvakuutusrahastolta

Työttömyysvakuutusrahastolta anottiin vuonna 2020 yhteensä 450 koulutuspäivältä korvauksia. Korvauksia anottiin työntekijöiden lukumäärän perusteella seuraavasti:

- 1 koulutuspäivältä 50 henkilöä
- 2 koulutuspäivältä 35 henkilöä
- 3 koulutuspäivältä 110 henkilöä

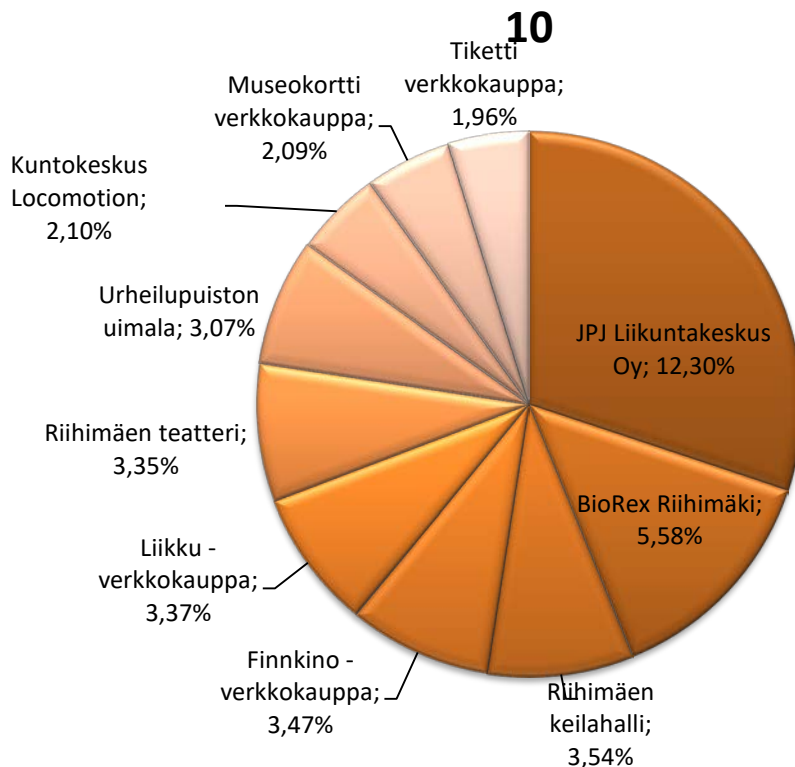
Työttömyysvakuutusrahasto maksoi vuodelta 2020 korvausta 10 102,50 euroa.

9 TYÖHYVINVOINTI

Henkilöstön työhyvinvoinnin parantaminen oli vuoden 2020 toiminta- ja taloussuunnitelmassa yksi kuntayhtymän strateginen tavoite. Toimenpiteinä kirjattiin liikunta- ja kulttuurisetelin käyttöönotto ja muut työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet ja mittarina sairauspoissaolojen väheneminen edelliseen vuoteen verrattuna.

Liikunta- ja kulttuuriseteli otettiin käyttöön vuoden alussa ja edun suuruus oli 60 euroa. Edun saaneista (ilmoittautuneista) 297 työntekijästä 213 (71,7 %) oli käyttänyt etua vähintään kerran vuoden aikana. Liikuntaetua käytettiin 8 205 €n ja kulttuurietua 3 699 €n edestä. Koronarajoitukset vaikuttivat edun käyttöön sitä vähentävästi, varsinkin loppuvuoden aikana. Henkilöstön kokemuksia liikunta- ja kulttuuriedusta kartoitetaan alkuvuoden 2021 aikana tehtävällä kyselyllä.

Liikunta- ja kultturiedun käyttöpaikat Top





Tavoite henkilöstön sairauspoissaolojen vähenemisen osalta edellisvuoteen verrattuna täyttyi. Sairauspoissaolojen määrä väheni v. 2020 5,4 % vuoteen 2019 verrattuna ja poissaolot työntekijää kohden vähenivät kaksi päivää 18:sta 16:een. Henkilöstön työterveyshuollon tuotti vuoden alussa Työsyke ja huhtikuusta lähtien Terveystalo. Työterveyspalveluiden saatavuus parani vaihdoksen myötä ja mm. työpaikkaselvitykset saatiin toteutettua suunnitelman mukaisesti vuoden loppuun mennessä.

Kuntayhtymä strategia päivitettiin maaliskuussa 2020 ja henkilöstö oli mukana vahvasti strategian valmistelussa (henkilöstöraati) sekä toi strategiaan ansiokkaasti näkemyksiä mm. henkilöstön osaamisen ja hyvinvoinnin näkökulmasta.

Työhyvinvoinnin kehittämissyhmä kokoontui v. 2020 kolme kertaa. Keväällä kokoonnuttiin vain kerran, sillä korona-epidemian vuoksi kevään toinen kokous jouduttiin perumaan. Vuodelle 2021 työhyvinvoinnin painoalueiksi nousivat turvalliset työolosuhteet (erityishuomio psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen), itseohjautuva, luottamuksellinen työkuulttuuri sekä positiivinen vuorovaikutus. Aiemmin toteutettua laajaa työhyvinvointikyselyä ei toteutettu v. 2020 vaan päätettiin, että jatkossa toteutetaan lyhyempi (viiden kysymyksen) henkilöstötyytyväisyyskysely useamman kerran vuodessa, jonka perusteella henkilöstön tyytyväisyyttä voidaan seurata lyhyemmällä aikajanelalla ja tarvittaessa korjata asioita nopeammin.

Henkilöstölle tiedottamiseen, joka on usein saanut moitteita työhyvinvointikyselyissä, kiinnitettiin korona-epidemian alun jälkeen erityistä huomiota ja yleisjohto aloitti viikoittaisen henkilöstötiedotteen laatimisen. Tämä koettiin, saadun palautteen mukaan, hyväksi tavaksi ja sitä on jatkettu edelleen. Henkilöstön hyvinvointiin epidemian aikana kiinnitettiin muutenkin erityistä huomiota yhteistyössä työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa.

10 ETÄTYÖSKENTELY

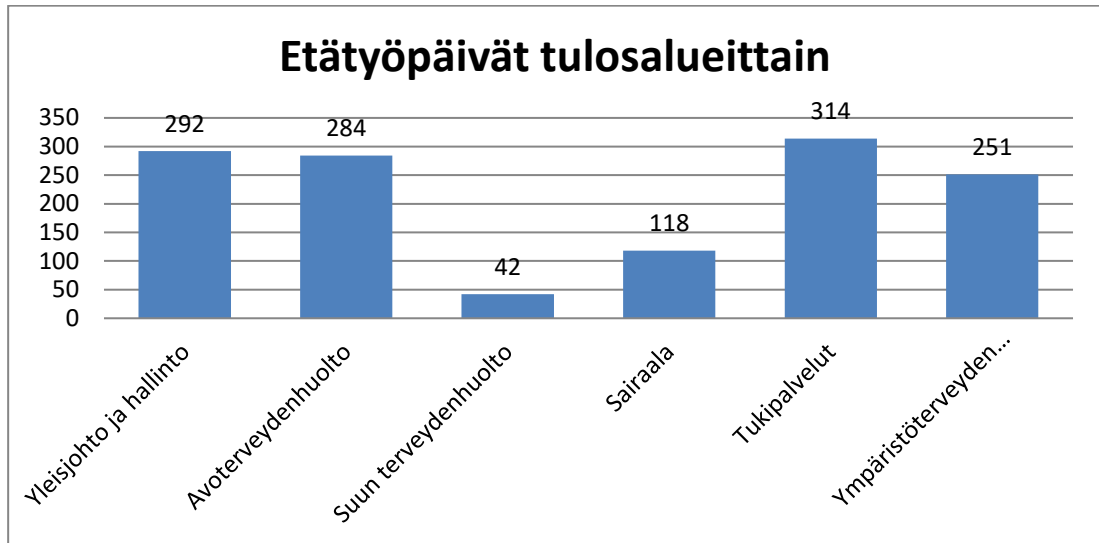
Etätyöt lisääntyivät maaliskuun alusta lähtien huomattavasti, kun etätyösuositus astui voimaan koronapandemian takia.

Molemminpuolinen luottamus on etätyössä keskeistä.

Etätyöhön tehtiin pelisäännöt: Etätyöpäivät sovitaan esimiehen kanssa etukäteen ja niistä tehdään Populus-anomus. Etätyöpäivät merkataan myös Outlookin kalenteriin, että muutkin työntekijät tietävät työntekijän olevan tavoitettavissa etänäkin.

Etätyöskentely oli aluksi monelle haasteellista: kontaktien väheneminen, työyhteisön tuen puuttuminen ja miten pitää huoli työajoista – etätöissä noudatetaan samoja työaikoja kuin työpaikallakin. Myös taukojen pitämisen tärkeyteen kiinnitettiin huomiota.

Vuonna 2020 etätyöpäiviä tehtiin 1 301 kalenteripäivää kun se vuonna 2019 oli 226 kalenteripäivää.



11 VIRKISTYSTOIMINTA

Terveyskeskuksen kuntayhtymä hyväksyy vuosittain käyttösuunnitelmassaan määrärahan henkilökunnan virkistystoimintaa varten. Määräraha oli 7 500 euroa vuonna 2020. Varoista puolet on tarkoitettu käytettäväksi liikuntaan ja puolet kulttuuriin.

Ympäri vuoden tuettua virkistystoimintaa ovat uinit 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.

Ennen koronapandemiaa ehdimme käydä 19.2. Helsingin kaupunginteatterissa katsomassa Fingerporin kaupungin elämänmenoa. Osallistujia oli 23

Perinteiset pikkujoulut jouduttiin perumaan koronapandemian takia, työnantaja tarjosi ilmaisen lounaan henkilökunnalle henkilöstöruokailoissa.

Virkistystoimintaan kului 2676,19 euroa.

12 KORONAPANDEMIA

Vuoden 2020 alkupuolella, maaliskuusta lähtien, koronaepidemia vaikutti toimintaan ja myös henkilöstöön voimakkaasti ja työskentelimme enemmän ja vähemmän poikkeuksellisissa oloissa koko vuoden.

Suomen hallitus antoi 17.3.2020 eduskunnalle asetuksen valmiuslain käyttöönotosta. Valmiuslain käyttöönotto mahdollisti mm. poikkeamisen palvelussuhteen ehdoista koskien työaika- ja vuosilomasäännöksiä. Kevään aikana merkittävää oli kiireettömän toiminnan ”alasaajo” erityisesti suun terveydenhuollossa ja vastaanotolla, mutta myös muualla kuten terveydenedistämässä, ympäristöterveydenhuollossa ja fysioterapiassa. Samalla jouduttiin varautumaan pandemian leviämiseen ja perustamaan hyvin nopeasti pandemiavastaanotto



ja –osasto sekä huomioimaan hygienia-, suojautumis- ja rajoitustoimenpiteet kaikessa toiminnassa.

Henkilöstölle tämä tarkoitti paljon uutta ohjeistusta koskien esim. mahdollista altistumista/karanteenia, etätyön tekemistä, matkailua, kesälomia, niiden myöntämisaikataulua, työaikasääntelyn muutoksia ja työntekijän siirtoa toisiin tehtäviin työyksikön sulkemisen tai muun tarpeen vuoksi. Kaikista näistä muutoksista huolimatta henkilöstömme toimi erittäin joustavasti ja sitoutuneesti. Tärkeää oli myös, että kesälomat saatiin pidettyä pääsääntöisesti suunnitellusti.

Toisiin työyksiköihin korvaaviin tehtäviin siirtyi maaliskuun huhti- ja toukokuun aikana kaikkiaan 39 työntekijää, pääosin suun terveydenhuollosta ja terveyden edistämisestä. Lisäksi kiireettömän ja kiireellisen vastaanoton toiminta järjestettiin uudelleen kahdessa vuorossa toimivaksi puhtaaksi ja pandemia-vastaanotoksi ja vastaanoton henkilöstöä siirtyi osin kiireellisen hoidon yksikön tehtäviin. Korvaavia tehtäviä oli mm. osastohoidossa, laitoshuollossa, näytteenotto- ja jäljitystehtävissä sekä kotihoidossa. Hygieniaan, pintojen ja suojainten puhdistamiseen liittyi paljon normaalista poikkeavaa työtä, samoin suojainhankintaan. Jotkut työntekijät tekevät edelleen sitä koronaan liittyvää työtä, johon siirtyivät kevään aikana.

Kaikille ei löytynyt korvaavaa työtä ja työnantajan määräämän korvaavaan työhön siirtoajan kesto oli enimmillään 8 viikkoa, joten kuntayhtymä käynnisti huhtikuussa lomautusuhan vuoksi yt –menettelyt. Neuvottelujen päätteeksi lomautusuhka koski suun th:n korvaavaan työhön siirtyneitä ja niitä jotka olivat muun syyn vuoksi poissa omasta työstä. Muiden suun terveydenhuollon työntekijöiden (hammaslääkärit) kohdalta asiat oli saatu lomajärjestelyin ja vapaaehtoisen lomautuksen keinoin järjestetyksi. Lopputuloksena ketään ei tarvinnut lomauttaa, henkilöstö jatkoi korvaavissa tehtävissä vapaaehtoisesti tai henkilöstö pääsi siirtymään omaan työpisteeseensä korvaavan työn loputtua.

Korvaavassa työssä olijoilta saatiin palautetta suun th:n tekemästä palautekyselystä sekä suullista palautetta muualta. Kielteistä palautetta tuli perehdyttämisestä, työntekijöiden vastaanottamisesta uuteen yksikköön ja työn (suuresta) määrästä. Positiivista palautetta tuli samoista asioista, hyvä perehdytys, hyvä vastaanotto sekä lisäksi työyhteisön ilmapiiristä ja positiivisen palautteen saamisesta sekä esimiehen tuesta.

Kuntayhtymä on palkannut pandemiatilanteen vuoksi määräaikaista henkilöstöä, keväällä lähinnä koronanäytteenottoa ja pandemiavastaanottoja varten. Syksyllä tilanteen huonontuessa tarvittiin edellisten lisäksi lisää henkilöstöä erityisesti jäljitystehtäviin ja tarve on jatkunut vuoden 2021 puolelle. Omaa henkilöstöä on osallistunut myös näihin tehtäviin lisä- ja ylitöinä.

Liite 1. Kuntayhtymän virat ja toimet ammattinimikkeittäin vuonna 2020

Määrä	Ammattinimike
4	Ammattimies
1	Apulaisylihammaslääkäri
4	Apulaisylilääkäri
1	Apuvälinehuoltaja
1	Asianhallintasihteeri
1	Taluspäällikkö
1	Eläintenhoitaja
13	Fysioterapeutti
1	Geriatri
1	Hallinnon assistentti
29	Hammashoitaja
1	Palvelupäällikkö
1	HR-asiantuntija
1	Huoltomies
1	Hygieenikkoeläinlääkäri
2	ICT-suunnittelija
1	Jalkaterapeutti
2	Johdonassistentti
1	Johtajaylilääkäri
1	Johtava ylihoitaja
1	Kaupungin eläinlääkäri
1	Kunnaneläinlääkäri
1	Kuntohoitaja
1	Kuntoutussihteeri
29	Laitoshuoltaja
8	Lähihoitaja
2	Lääkintävahtimestari
1	Osastofarmaseutti
9	Osastonhoitaja, hoitolaitoksessa
3	Osastonsihteeri
1	Palvelusihteeri
1	Palvelusuunnittelija
1	Palveluvastaava
21	Perushoitaja
1	Psykologi
4	Puheterapeutti
99	Sairaanhoitaja

1	Siivoustyönjohtaja
1	Siivoustyönohjaaja
3	Sosiaalityöntekijä
10	Suuhygienisti
1	Talouскоordinaattori
1	Taloustoimen sihteeri
33	Terveydenhoitaja
22	Terveyskeskushammaslääkäri
33	Terveyskeskuslääkäri
7	Terveystarkastaja
1	Terveysvalvonnan johtaja
1	Terveysvalvonnan sihteeri
1	Tietohallinnon projektipäällikkö
3	Toimintaterapeutti
2	Toimistos sihteeri
1	Toimistovirkailija
1	Valvontaeläinlääkäri
7	Välinehuoltaja
1	Yhtymäjohtaja
1	Ylihammaslääkäri
2	Ylihoitaja
2	Ylilääkäri