



Henkilöstökertomus 2020

Johtoryhmä 17.2.2021
Yhtymähallitus 2.3.2021

Sisällysluettelo

1. Johdanto	3
2. Perustiedot henkilöstöstä	3
2.1 Henkilöstön määrä ja jakautuminen tulosalueittain 31.12.2020	3
2.2 Suurimmat ammattiryhmät	5
2.3 Henkilöstökulut.....	6
2.4 Henkilöstön ikä 31.12.2020	6
2.5 Palvelusuhteen kesto ja eläke-ennuste	6
3. Sairauspoissaolot, korvaava työ ja hoitovapaat.....	7
4. Koulutus	9
5. Muut virkavapaudet, työlomat ja vuosilomat	10
6. Sijaisten käyttö.....	11
7. Työterveyshuollon, virkistys- ja harrastustoiminnan toteuttaminen ja niihin liittyvät kustannukset.....	11
8. Lisä- ja ylityöt	12
9. Työhyvinvoinnin kehittäminen	12

1. Johdanto

Henkilöstö saavutti toiminnalliset tavoitteet vuoden 2020 aikana hyvin. Tämä näkyi erityisesti palvelujen laadukkaana tuottamisena, lakisääteisten määräaikojen noudattamisena, toimintojen tehostumisena ja hyvänä asiakaspalautteena. Kokonaisuutena kulunut vuosi oli henkilöstölle erittäin haasteellinen ja raskas, koska koronan aiheuttama vuosi oli poikkeuksellinen ja vaikutti merkittävästi kaikkien työskentelyyn. Epidemia on aiheuttanut jatkuvaa valppaana oloa, useita uusia toimintakäytänteitä sekä muuttuvien tilanteiden hallintaa. Lisäksi luonnollisesti epidemiana tarttuva tauti itsessään on aiheuttanut pelkoa. Tämän vuoksi on pyritty tiedottamaan mahdollisimman monipuolisesti koko vuoden ajan erilaisin käytäntein ja lisäksi on tarjottu psykologin pitämänä henkisen hyvinvoinnin tukemista. Toisaalta korona on rajoittanut henkilöstön osallistumista koulutuksiin, työpaikkakokouskäytänteitä on pitänyt muokata sekä siirrytty runsaasti sähköisiin palavereihin.

Vuoden 2020 aikana on kehitetty työhyvinvointia, esimiesten osaamista johtamisen eri sektoreilla sekä erilaisten käytänteiden osalta, tiedottamista sekä työterveyshuollon kanssa tehtävää tiivistä yhteistyötä. Lisäksi on vahvistettu entisestään varhaisen tuen -mallia sekä korvaavan työn -mallin täysimääräistä hyödyntämistä. Toimintavuoden aikana otettiin käyttöön menestyvän yksikön palkitseminen, joka toteutettiin kaksi kertaa vuoden aikana, yhteensä 8 yksikölle.

Henkilöstökulut ovat merkittävä osa Kuntayhtymä Kaksineuvoisen kulurakenteessa. Tämän vuoksi koko toimintavuoden pyrittiin tarkasti seuraamaan henkilöstön käytön organisointia. Jokainen avoimeksi tullut virka ja toimen täyttötarve arvioitiin ja sen myötä yksittäisiä toimia ja virkoja saatiin lakkautettua. Lisäksi henkilöstöresurssia pyrittiin organisoimaan ja uudelleen sijoittamaan siten, että henkilöstön sijoittuminen on optimaalista suhteessa palvelutarpeesta. Henkilöstökulut ovat vähentyneet edellisistä vuosista, vaikka palkat ovat nousseet työehtosopimuksissa edellisvuosista.

2. Perustiedot henkilöstöstä

2.1 Henkilöstön määrä ja jakautuminen tulosalueittain 31.12.2020

Henkilöstömäärä kattaa kuntayhtymään palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Omais- ja perhehoitajat ja poliittiset luottamushenkilöt jäävät raportoinnin ulkopuolelle.

31.12.2020 kuntayhtymän palveluksessa oli yhteensä 760 henkilöä. Näistä 602 oli vakinaisessa palvelussuhteessa ja 158 oli määräaikaisia. Vakinaisessa palvelussuhteessa olevista 474 oli kokoaikaisia ja 128 osa-aikaisia. Määräaikaisista työntekijöistä 136 oli kokoaikaisia, 17 osa-aikaisia ja 3

työllistettyjä. Osa-aikaisten määrä on noussut. Osa-aikatyö on yksi työn keventämisen muoto, ja sitä on otettu aiempaa enemmän käyttöön.

Vuonna 2020 henkilöstön määrä oli henkilötyövuosina 704,36 työntekijää (vuonna 2019 htv oli 719). Ilman palkattomia vapaita henkilötyövuosia tehtiin 651,67 htv.

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että **henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä** tietyinä päivinä.

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

	V 2020	V 2019	M 2020	M 2019	Yht. 2020	Yht. 2019	Osuus % 2020
Hallinto- ja tukipalvelut	64	63	13	13	77	75	10,1
Sosiaalipalvelut	97	86	24	26	121	112	15,9
Ikäihmisten palvelut	294	294	90	73	384	367	50,5
Terveyspalvelut	147	160	31	30	178	190	23,4
Yhteensä	602	603	158	141	760	744	100

Yli puolet Kuntayhtymä Kaksineuvoisen henkilöstöstä työskentelee ikäihmisten palveluissa. Ikäihmisten palveluiden tulosalueella asiakasmäärä on suurin ja siten myös palvelutarve. Hallinto- ja tukipalveluissa näkyy yksittäisten henkilöiden siirtyminen toisilta tulosalueilta hallinto- ja tukipalveluihin sekä siivoustyön omaksi toiminnaksi ottamisen myötä otettu henkilöstö. Myös sosiaalipalveluissa on näkyvissä henkilöstön siirtyminen ikäihmisten palveluista sosiaalipalveluihin.

2.2 Suurimmat ammattiryhmät

Suurimmat ammattiryhmät	31.12.2020	31.12.2019
lähihoitaja	325	311
sairaanhoitaja	108	105
ohjaaja	30	31
terveydenhoitaja	29	28
sairaalahuoltaja	31	30
ravitsemistyöntekijä	16	13
hoitoapulainen	16	15
fysioterapeutti	13	13
hammashoitaja	11	12
terveyskeskuslääkäri	12	10
sosiaalityöntekijä	12	10
sosiaaliohjaaja	13	13
terveyskeskushammaslääkäri	8	8
palveluesimies	9	12
osastosihteeri	6	7
sosionomi	10	10
henkilökohtainen avustaja	8	8
toimistosihteeri	8	9

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

Kuntayhtymä Kaksineuvoisessa oli 13 terveyskeskuslääkärin virkaa ja lisäksi johtavan yllilääkärin virka. Terveyskeskuslääkäreiden viroista yksi on ollut täyttämättä Lappajärven erosta lähtien, ja kaksi kiirevastaanoton virkapohjaa on ulkoistettu syksystä 2016 lukien. Loput 10 virkapohjaa oli vuoden 2020 aikana täytettynä hyvin, vaihtuvuutta oli jonkin verran johtuen mm. eläköitymisistä. Sijaisia saatiin sekä kesäksi että etenkin pitkäaikaisiin sijaisuuksiin. Myös yhteen virkapohjaan saatiin vakinaistettua uutena työntekijänä kuntayhtymään saapunut yleislääketieteen erikoislääkäri. Hammaslääkäreitä kuntayhtymässä oli johtavan hammaslääkärin lisäksi 7, lisäksi kuntayhtymässä työskenteli oikomishoidon ylihammaslääkäri. Kokonaisuutena lääkäritilanne oli kuntayhtymä Kaksineuvoisessa hyvä vuonna 2020.

Sosiaalityöntekijöiden osalta lapsi- ja perhepalvelujen työntekijätilanne on saatu vakautettua. Puheterapeutin toista tointa ei ole saatu edelleenkään täytettyä. Erityisen myönteisenä nähdään se, että kaikki lapsiperheiden sosiaalityön ja lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden virat on usean vuoden tauon jälkeen saatu täytetyksi. Myös aikuissosiaalityön ja vammaispalvelujen sosiaalityön vakanssit ovat olleet täytettyinä.

2.3 Henkilöstökulut

Henkilöstökulujen nousemista on pyritty hillitsemään useilla erilaisilla keinoilla. Niistä merkittävimpiä ovat täyttölupamenettely, henkilöstön käytön organisointi, vakituisten sijaisten palkkaaminen tietyille sektoreille sekä varhaisen tuen ja korvaavan työn mallin hyödyntäminen. Henkilöstökuluja on pystytty menestyksekkäästi hillitsemään. Alla oleva taulukko kuvaa henkilöstökulujen kehitystä.

Henkilöstökulut kokonaisuudessaan	2020	2019	2018
Yhteensä	31 538 805 €	31 608 871 €	32 393 714 €

2.4 Henkilöstön ikä 31.12.2020

Koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2020 oli 45,00 vuotta (45,78 vuonna 2019). Vakinaisen henkilöstön osalta keski-ikä oli 46,24 vuotta (46,93 v. 2019). Edelleen suurin henkilöstöryhmä oli 55 - 59-vuotiaat. Heidän osuutensa koko henkilöstöstä oli 16,1 %. Miesten osuus Kuntayhtymä Kaksineuvoisen koko henkilöstöstä oli 6,1 % (46 hlöä) ja heidän määränsä oli hieman pienentynyt (6,99 % vuonna 2019). Sijaisia on melko tasaisesti kaikissa ikäryhmissä painottuen kuitenkin alle 30-vuotiaiden ja yli 65-vuotiaiden ryhmään.

	-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-	Yhteensä henkilöä
2018	14	58	76	90	91	87	93	96	174	118	12	909
2019	5	34	64	72	69	92	67	92	138	97	14	744
2020	5	47	69	73	74	91	72	91	122	96	19	760

2.5 Palvelusuhteen kesto ja eläke-ennuste

Vuoden 2019 aikana toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen otettiin 50 henkilöä. Toistaiseksi voimaan oleviin palvelusuhteisiin tultiin eläköitymisten, määräaikaisten toimien vakinaista-

misten tai irtisanomisten kautta täytettyjen toimien/virkojen kautta. Työllistettyjä oli vuoden aikana 8 henkilöä.

Vuosi	2018	2019	2020
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	13	25	13
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	3	3	3
Osatyökyvyttömyyseläkkeelle/osa-aikaeläkkeelle siirtyneet	6	10	7
Yhteensä	22	28	23

Vuoden 2020 Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) tilastojen mukaan vanhuuseläkkeelle siirtyi 13 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle 3 henkilöä sekä osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 7 henkilöä.

Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan kuntayhtymän henkilöstön eläkepoistuma vuosina 2021 - 2025 on 142 henkilöä. Ennusteen mukaan vanhuuseläkkeelle jää kyseisten vuosien aikana 99, työkyvyttömyyseläkkeelle 19 henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 24. Ennusteen mukaan kuntayhtymä Kaksineuvoisen suurin eläkepoistuma (30 työntekijää) ajoittuu vuodelle 2021. Eläköityminen on hiukan aikaisemmilta vuosilta tasoittunut.

3. Sairauspoissaolot, korvaava työ ja hoitovapaat

Sairauspoissaolojen määrä oli vuonna 2020 yhteensä 14 086 kalenteripäivää, minkä lisäksi oli tapaturmapäiviä yhteensä 230. Sairauspoissaolot ovat vähentyneet vuodesta 2019 n. 400 päivää. Sairauspoissaolot olivat keskimäärin 21,6 kalenteripäivää /henkilötyövuosi. Työntekijää kohden sairauspoissaolot olivat 18,5 kalenteripäivää/työntekijä.

Tulosalueittain sairauspoissaolot jakautuvat siten, että hallinto- ja tukipalveluissa oli vuoden 2020 aikana 15,13 kalenteripäivää/htv, sosiaalipalveluissa 15,09 kalenteripäivää/htv, ikäihmisten palveluissa 29,15 kalenteripäivää/htv sekä terveystalossa 13,32 kalenteripäivää/htv.

Kuntayhtymän tavoite sairauspoissaolojen määrässä ei saavutettu, mutta sairauspoissaolot vähenivät hiukan.

Eniten poissaoloja oli 4 - 29 päivän kohdalla, myös sijaisilla. Näin on ollut myös aikaisempina vuosina.

Sairauspoissaolojen keston perusteella poissaolot jakoutuivat seuraavasti:

2020	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
1-3 pv	1 323	507	1 830
4-29 pv	3 166	614	3 780
30-60 pv	2 136	203	2 339
61-90 pv	1 359	216	1 575
91-180 pv	2 632	140	2 772
yli 180 pv	1 790	-	1 790
Yhteensä	12 406	1 680	14 086

2019	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
1-3 pv	1 323	560	1 899
4-29 pv	3 444	814	4 258
30-60 pv	2 542	271	2 813
61-90 pv	1 073	221	1 294
91-180 pv	2 456	-	2 456
yli 180 pv	1 784	-	1 784
Yhteensä	12 633	1 866	14 499

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

Vuoden 2020 aikana kuntayhtymässä tapahtui 32 työtapaturmaa. Työtapaturmista 25 tapahtui työssä, 7 työmatkalla ja 0 työtehtäviin liittyvässä matkustamisessa. Keskimäärin yhdestä työtapaturmasta aiheutui 7,2 päivän sairauspoissaolo. Yleisimpiä työtapaturmia olivat erilaiset venähdykset ja kaatumiset. Ammattitauteja todettiin yksi vuoden 2020 aikana.

Työtapaturmista aiheutuneet sairauspoissaolot/ pv	2020	2019	2018
Työtapaturmat	230	880	773
Ammattitaudit	1	0	0
Yhteensä	231	880	773

Korvaavan työn -mallin käyttöä on tehostettu vuoden 2020 aikana merkittävästi. Yhteistyötä sen tiimoilta on lisätty työterveyshuollon kanssa ja yhteisiä käytänteitä kehitetty. Korvaavassa työssä oli vuoden 2020 aikana 28 työntekijää, yhteensä 1558 päivää. Korvaavan työn käyttö on merkittävä kustannuksia vähentävä keino. Toisaalta se tukee työntekijän kuntoutumista ja toipumista sekä mahdollistaa pysyä työyhteisössä väliaikaisesta työkyvyn heikentymisestä huolimatta.

Hoitovapaat ovat vähentyneet vuoden 2020 aikana verrattuna vuoteen 2019.

Hoitovapaat	2020	2019	2018
Tilapäiset hoitovapaat, pv	513	554	577
Hoitovapaat, pv	3 522	3 817	4 612
Äitiys- ja vanhempainvapaat, pv	5 002	5 776	7 068
Yhteensä	9 037	10 147	12 257

4. Koulutus

Vuoden 2020 aikana täydennyskoulutusta oli 767 päivää ja muuta koulutusta oli 172 päivää. Täydennyskoulutuksen kokonaismäärä pysyi edellisvuoden tasolla, ollen 1,3 pv/vakituinen työntekijä ja 1,0 pv/kaikki työntekijät. Valtakunnallinen täydennyskoulutuksen minimitavoite 3 päivää/ työntekijä ei täytynyt. Muuta koulutusta oli mm. oppisopimuskoulutus, luottamusmieskoulutus ja hankkeiden kautta järjestetty koulutus. Koulutuspäivien vähyteen on ollut vaikuttamassa koronan aiheuttamat koulutusten peruuntumiset ja haasteet osallistumisessa. Todennäköisesti myös kaikkia koulutuksia ei muisteta hakea ess-järjestelmän (henkilöstöjärjestelmä) kautta, erityisesti niissä tapauksissa, kun koulutus on osa-päiväkoulutus.

Koulutus	2020	2019	2018
Täydennyskoulutus, pv	767	1 168	1 323
Muu koulutus, pv	172	299	309
Yhteensä pv	939	1 467	1 632

Täydennyskoulutuksen jakaantuminen ammattiryhmittäin/ pv:

Ammattiryhmä	2020	2019	2018
Lääkärit ja hammaslääkärit	38	73	63
Sosiaalityöntekijät	99	98	59
Muu korkeakoulutettu sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö	89	80	121
Sosiaali- ja terveystieteiden AMK:n, opetus- ja kasvatustieteiden alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet tai opistoasteen tutkinnon suorittaneet	322	487	486
Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon tai koulutuksen tutkinnon suorittaneet	171	393	453
Muu henkilöstö (esim. toimisto/hallinto)	47	37	141

Täydennyskoulutuksen järjestämisvastuu on työnantajalla ja jokaisella viranhaltijalla / työntekijällä on oikeus ja velvollisuus osallistua täydennyskoulutukseen: kyse on oman ammattitaidon ja osaamisen ylläpitämisestä. Tämä koskee myös yli 6 kuukautta yhtäjaksoisesti kuntayhtymässä sijainneita. Yksikön esimies huolehtii täydennyskoulutuksen tasapuolisesta toteutumisesta.

Täydennyskoulutusta järjestettiin aiempaa enemmän lähikoulutuksena sekä erityisesti webinaarityyppisinä koulutuksina. Lisäksi osallistuttiin ulkopuoliseen, erityisesti Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiriin tai Seinäjoen ammattikorkeakoulun täydennyskoulutusyksikön järjestämään täydennyskoulutukseen.

Uuden SosiaaliLifecare sosiaalihuollon asiakastietojärjestelmän käyttöönotto on edellyttänyt suurta panostusta henkilöstön koulutukseen. Koulutukset on toteutettu asiakastietojärjestelmän käyttöönottoa koordinoivan Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin hallinnoiman EP-sotti -hankkeen kautta ja ne jatkuvat edelleen vuonna 2021.

5. Muut virkavapaudet, työlomat ja vuosilomat

Palkalliset virkavapaudet/työlomat pysyivät ennallaan, mutta palkattomien virkavapauksien osalta on selkeää laskua. Tähän vaikutti osaltaan se, että lähtökohtaisesti toisen työnantajan palvelukseen virkavapaata ei ole myönnetty. Myös opintovapaiden määrä hiukan pieneni vuodesta 2019.

Kuntayhtymä käytti edelleen oppisopimuskoulutusta oman henkilöstönsä kehittämiseen. Vuoden aikana aloitettiin lähihoitajien kuntoutuksen ja mielenterveyden osaamisalan oppisopimuskoulutus.

Lisäksi loppuvuodesta aloitettiin tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto oppisopimuskoulutuksena. Siihen osallistuu 18 työntekijää/esimiestä.

Vuosilomat toteutuivat sovitusti ja säästövapaita ei enää myönnetty.

Muut virkavapaudet ja työlomat, päivää	2020	2019	2018
Palkalliset virkavapaudet/työlomat	28	28	41
Palkattomat virkavapaudet/työlomat	1 698	2 372	4 595
Vuorotteluvapaa	207	302	412
Opintovapaa	4 410	4 626	3 560
Oppisopimuskoulutus (kuntayhtymän ulkopuoliset)		0	0
Kuntoutus	453	535	240
Yhteensä	6 796	7 863	8 848

6. Sijaisten käyttö

Kuntayhtymässä oli 31.12. yhteensä 158 määräaikaista työntekijää. Näistä kokoaikaisia oli 137.

Sijaistarve oli suurinta ikäihmisten palvelujen tulosalueella. Kuitenkin sijaisten saanti ajoittain oli hieman parempi kuin aikaisempaa vuonna.

Lisäksi kuntayhtymässä on ikäihmisten palveluissa ns. sisäisiä sijaisia, joita on 18 kpl. Sisäiset sijaiset tekevät pääsääntöisesti vuosilomasijaistukset sekä osittain myös äkilliset sijaistarpeet.

7. Työterveyshuollon, virkistys- ja harrastustoiminnan toteuttaminen ja niihin liittyvät kustannukset

Kuntayhtymän henkilökunnan työterveyshuollon järjesti Härmämedi. Henkilökunnan työterveyshuollossa toimintaa suunnattiin aikaisempaa enemmän ehkäisevään ja työkyvyn tukemista edistävään toimintaan. Työterveyshuollon sopimuksessa painotettiin ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi, sairaanhoitoa toteutettiin ainoastaan tules- ja mielenterveysoireisiin liittyvissä tilanteissa. Lisäksi työterveyshuollon kanssa kehitettiin yhteistyötä mm. korvaavan työn -mallin jalkauttamisen, työkykyneuvotteluiden aktiivisuuden sekä tilannepalavereiden muodossa.

Työterveyshuollon toimintamuotoja vuonna 2020 olivat terveystarkastukset, työkykyneuvottelut, työpaikkaselvitykset, kuntoutusarviot, työkykyarviot ja rajoitetusti sairaanhoito. Yhdessä työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon kanssa etsittiin toimivia ratkaisuja työkykyneuvotteluissa tilanteissa, joissa työntekijän työkyky oli merkittävästi alentunut tai aiheuttaa haasteita työssä.

Virkistys- ja harrastustoimintaan sisältyi mm. Liikunta-Kase, liikuntaryhmät ja ePassi. Vuonna 2020 ePassi etuutta käytettiin 75 166,34 €.

	2020	2019	2018
Virkistys- ja harrastustoiminta, €	100 928	93 658	124 346
Työterveyshuolto, €	392 052	312 391	390 562

8. Lisä- ja ylityöt

Lisä- ja ylityöiden seuranta on tehty työsuojelullisesta näkökulmasta aikaisempia vuosia tarkemmin. Lisä- ja ylityötä on saatu vähentymään merkittävästi sekä ohjeistuksilla, työn organisoinnilla että resursoinnin lisäämisellä niissä yksiköissä, joissa lisä- ja ylityötä on tullut aiemmin paljon. Huomioitavaa kuitenkin on se, että koronan vuoksi tietyissä yksiköissä/tietyillä työntekijöillä lisä- ja ylityötä on tullut mm. jäljitystyöhön osallistumisesta.

Lisä- ja ylityöt, €	2020	2019	2018
Lisätyöt	22 676	52 728	72 825
Ylityöt	88 107	208 004	239 032

9. Työhyvinvoinnin kehittäminen

Vuoden 2020 kuntayhtymän strategisena painopistealueena oli työntekijää arvostavat toimenpiteet ja sen myötä työhyvinvoinnin edistäminen. Kuntayhtymän sisäistä yhteistoimintaa toteutettiin työsuojelutoimikunnan, työterveyshuollon, työsuojeluhenkilöstön, yhteistyötoimikunnan, luottamusmiesten ja johdon yhteistyönä.

Strategista painopistettä vahvistettiin yhteisillä ohjeistuksilla ja käytänteillä, esimiesten ohjauksella yhteneväisiin toimintatapoihin sekä erilaisilla keinoilla nostettiin yksiköiden tekemää hyvää työtä esiin. Työhyvinvoinnin edistämiseksi vahvistettiin esimiesten työhyvinvointijohtamisen osaamista. Yhtenäisen työhyvinvoinnin johtamisen edistämiseksi tehtiin esimiesten kanssa yhteistyössä kuntayhtymän yhteinen työhyvinvointijohtamisen opas. Lisäksi henkilöstön osaamisen ylläpitämisestä huolehdittiin täydennyskoulutuksella sekä henkilöstön yhteistyötä ja työssä jaksamista tuettiin työnohjauksella, työterveyshuollon palveluilla, työsuojelun toimenpiteillä sekä työnantajan tarjoamalla kulttuuri- ja liikuntaeduilla. Myös tiedotusta kehitettiin vuoden aikana ja siihen panostettiin uusilla toimenpiteillä, kuten kuntayhtymän johtajan kuukausikirjeillä, teams-henkilöstöinfoilla ja kuukausitiedotteilla. Koronaan liittyen tiedotusta painotettiin alkuvaiheessa esimiesten joka arkipäivä tapahtuvilla lyhyillä aamupalavereilla, joilla pyrittiin nopeaa tiedotusta vahvistamaan yllättäen muuttuneessa tilanteessa, jossa myös ohjeistukset täsmentyivät nopealla temmolla. Lisäksi korona-asioista järjestettiin henkilöstöinfoja teams:n kautta sekä psykologi piti henkilöstölle neljä kertaa vuoden aikana teams:n kautta jaksamista tukevan tilaisuuden.

Vuoden aikana otettiin käyttöön Aino Health Manager työhyvinvointijohtamisen ohjelmisto, joka automatisoi varhaisen tuen -prosessia. Sen avulla vahvistetaan varhaisen tuen -prosessin onnistumista sekä tiedon kulkua työnantajan ja työterveyshuollon välillä. Järjestelmä täyttää myös tietoturvan osalta vaatimukset varhaisen tuen -lomakkeen tallentamiseen.

Henkilöstölle järjestettiin Työterveyslaitoksen Mitä kuuluu -työhyvinvointikysely vuoden 2020 lopussa. Kysely toistettiin samanlaisena kuin vuonna 2019.

Työsuojelutoimikunta on työsuojelun valvontaa ja työpaikan työsuojeluyhteistyötoimintaa koskevan lain 38 §:n mukainen yhteistoimintaelin. Työsuojelutoiminnan tavoitteena oli työpaikan turvallisuuden ja terveellisyden edistäminen sekä koko henkilöstön työkyvyn ylläpitäminen. Toiminnan painopisteenä toimintavuonna oli tiedotuksen lisääminen sekä työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun jalkautuminen yksikkökäynneille. Työsuojelutoimikunta kokoontui 6 kertaa vuoden 2020 aikana. Lisäksi sisäilmatyöryhmä kokoontui 7 kertaa. Työsuojelutoimikunnan käsittelemät asiat painottuivat työhyvinvointia kuormittavien asioiden käsittelyyn. Toiminta oli asetettujen tavoitteiden mukaista, aktiivista ja keskustelevaa. Hyvän yhteistyön merkitys työsuojeluasioissa oli tärkeää. Sisäilmatyöryhmässä käsiteltävät asiat painottuivat toimitilojen sisäilmaan liittyviin huoliin. *Työsuojeluvaltuutetun* työaika oli 24 tuntia viikossa. Työsuojeluvaltuutettu osallistui työpaikkakäynneille itsenäisesti tai työterveyshuollon edustajan kanssa.

RiskiArvi-ohjelman avulla arvioitiin sähköisesti työyksikön riskitekijöitä työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin näkökulmasta. Prosessia on helpotettu keskittämällä päävastuu arviointien koordinoimisesta työsuojeluvaltuutetulle, joka tekee arvioinnit yhdessä yksikön esimiehen ja työntekijöiden kanssa. Osallistamalla itse arviointiin työntekijät oppivat tuntemaan ja tunnistamaan riskit oikealla tavalla. Riskien arviointi on jatkuvaa toimintaa. Työsuojelupäällikkö oli tarvittaessa mukana arvioinnissa.

HaiPro -ohjelman avulla kerättiin tietoa asiakasturvallisuutta, työturvallisuutta ja tietoturvallisuutta vaarantavista tapahtumista. Vuonna 2020 kuntayhtymässä tehtiin yhteensä 853 (2019: 830) *HaiPro* -ilmoitusta, joista 216 (2019: 168) koski työturvallisuutta. Tietoturvaan liittyviä ilmoituksia oli 32 (2019: 3). Vuoteen 2019 verrattuna ilmoitusten määrä suhteutettuna henkilöstömäärään lisääntyi, mikä johtui siitä, että vuoden aikana korostettiin *HaiPro* -ilmoitusten tekemisen tärkeyttä myös haittatapahtumien ennaltaehkäisyssä.

Yhteistyötoimikunta (YT-toimikunta) on työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskevan lain 14 §:n mukainen yhteistoimintaelin. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2020 aikana 7 kertaa ja käsitteli sille kuuluvat YT-lain mukaiset asiat. Kokousasioita olivat muun muassa erilaisten muutosten suunnittelu, talousasiat sekä muut henkilöstön edustajien esiin nostamat asiat.

Pääluottamusmiespalavereita järjestettiin 8 kertaa vuoden aikana. Pääluottamusmiespalavereissa käsiteltiin ensisijaisesti henkilöstön työsuhteisiin liittyviä asioita.

Pöytäkirjat ja muistiot, lukuun ottamatta pääluottamusmiespalavereiden muistioita, ovat henkilökunnan luettavissa intranetin kautta.