



HENKILÖSTÖ- KERTOMUS 2020

PERUSTURVAKUNTAYHTYMÄ KARVIAINEN

Yhtymähallitus 30.3.2021 § 32

SISÄLLYS

<i>Johdanto</i>	2
<i>Karviaisen uusien avainhenkilöiden esittely</i>	3
2.1 Henkilöstömäärä	4
2.2 Ikärakenne	5
2.3 Vaihtuvuus	6
2.4 Henkilöstökustannukset	6
<i>Osaaminen ja työssä kehittyminen</i>	7
<i>Työtyytyväisyys ja työhyvinvointi</i>	12
4.1 Työtyytyväisyys.....	12
4.2 Terveydellinen toimintakyky.....	13
4.3 Sairauspoissaolot.....	14
4.4 Työtapaturmat	15
4.5 Työhyvinvointi.....	15
<i>Henkilöstön kehittämisen painopisteitä ja tavoitteet vuosille 2020 – 2021</i>	16

JOHDANTO

Karviainen

2020

Vuosi 2020 oli Perusturvakuntayhtymä Karviaisessa odottamattomien muutosten aikaa. Uusi kuntayhtymän johtaja Timo Turunen aloitti tammikuussa. Monet kehittämishankkeet saatiin jo hyvään alkuun, niin maaliskuussa tapahtui varsinainen mullistus: koronapandemia. Aluksi ei tiedetty miten vakavasta ja nopeasti leviävästä pandemiasta on kyse. Varauduimme keväällä massiivisesti, keskeytimme normaalia toimintamme ja resursoimme henkilöstöä mm. testaukseen ja tartunnan jäljittämiseen. Jatkoimme silti toimintaamme, kehittämistä ja taloudellista kurinalaisuutta parhaamme mukaan. Siirryimme mahdollisuuksien mukaan etätöihin ja kokoukset järjestimme sähköisesti. Pidimme pandemiaan liittyen henkilöstölle podcasteja aiheina työhyvinvointi ja jaksaminen. Panostimme edelleen johtamis- ja toimintakulttuurin kehittämiseen järjestämällä työpajoja yksiköissämme. Aloitimme myös uuden organisaatiomallin valmistelun, joka aloitti vuoden 2021 alussa. Työkyvyn johtamiseen olemme myös kiinnittäneet huomiota. Uudistimme työkyvyn tuen mallin ohjeistusta ja otimme käyttöön mielen hyvinvoinnin tuen prosessin. Sairauspoissaoloja on Karviaisessa merkittävästi vähemmän kuin kunta-alalle keskimäärin. Työhyvinvointiin on panostettu järjestämällä työhyvinvointipäiviä ja tuettu liikunta- ja kulttuuriharrastuksia. Työtyytyväisyyskysely tehtiin syksyllä. Tulokset olivat hyvät. Jokaisessa yksikössä on käyty tulokset läpi ja tehty toimenpidesuunnitelmat.

Syksyllä uudistettiin HR-järjestelmät, joka on ollut koko organisaatiolle iso ponnistus.

KARVIAISEN UUSIEN AVAINHENKILÖIDEN ESITTELY



Kuntayhtymän johdossa aloitti tammikuussa Timo Turunen ja johtavana yllääkärinä lokakuussa Pippa Laukka



Johtava hammaslääkäri Sanna Seppänen

KARVIAISEN HENKILÖSTÖ LUKUINA

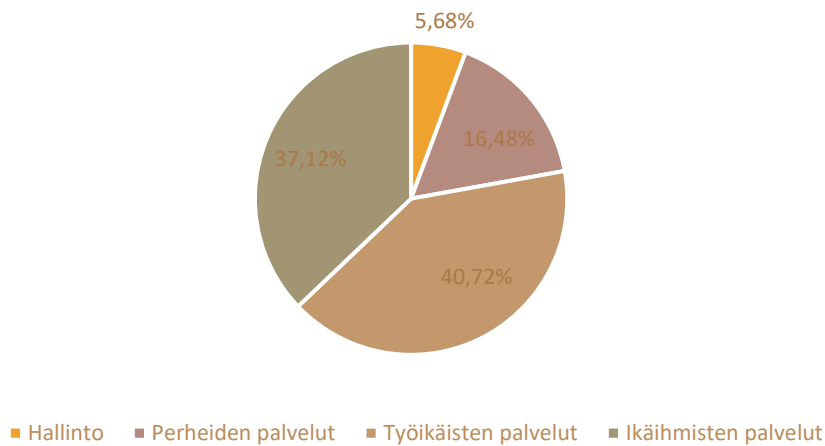
2.1 HENKILÖSTÖMÄÄRÄ

Karviaisessa oli 470 vakanssia vuonna 2020.

Palvelussuhteessa 31.12.2020 oli 528 henkilöä, joista miehiä 34 (6,4%).

Vakinaisessa työsuhteessa oli 432 (82%) ja määräaikaisessa 96 (18%).

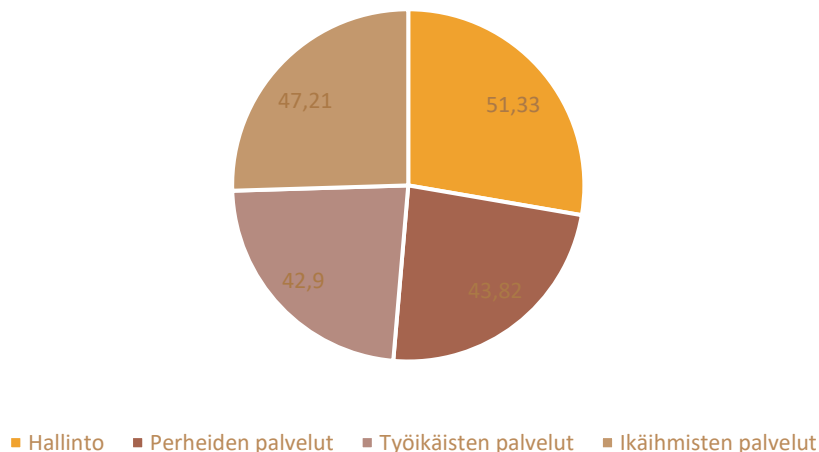
Henkilöstön sijoittuminen palvelulinjoittain
31.12.2020



Lähde: Pegasos HR, ags-raportti 906

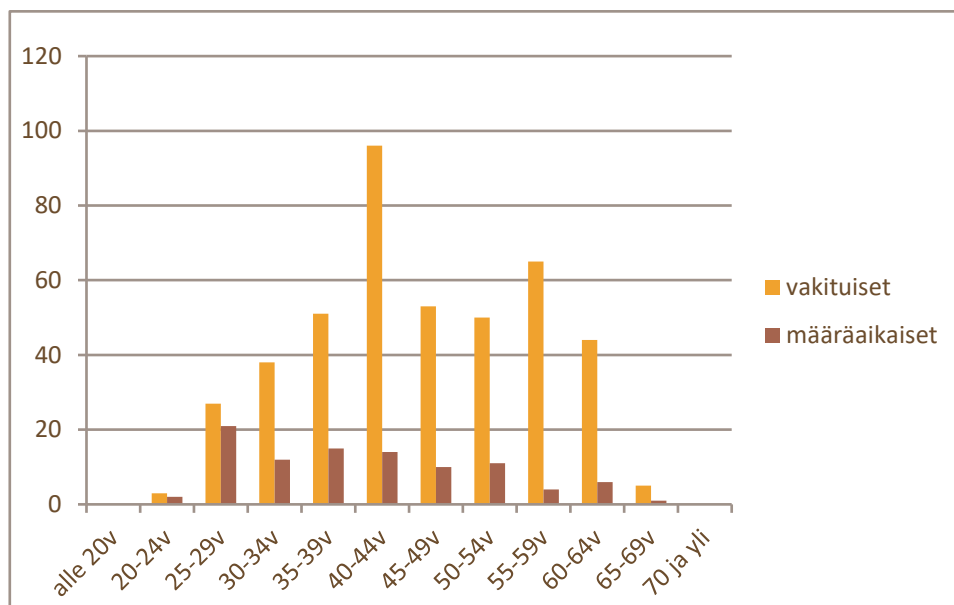
Kuvio 1. Karviaisen henkilöstön sijoittuminen linjoittain

Henkilöstön keski-ikä linjoittain 31.12.2020



Kuvio 2. Karviaisen henkilöstön keski-ikä linjoittain

2.2 IKÄRAKENNE



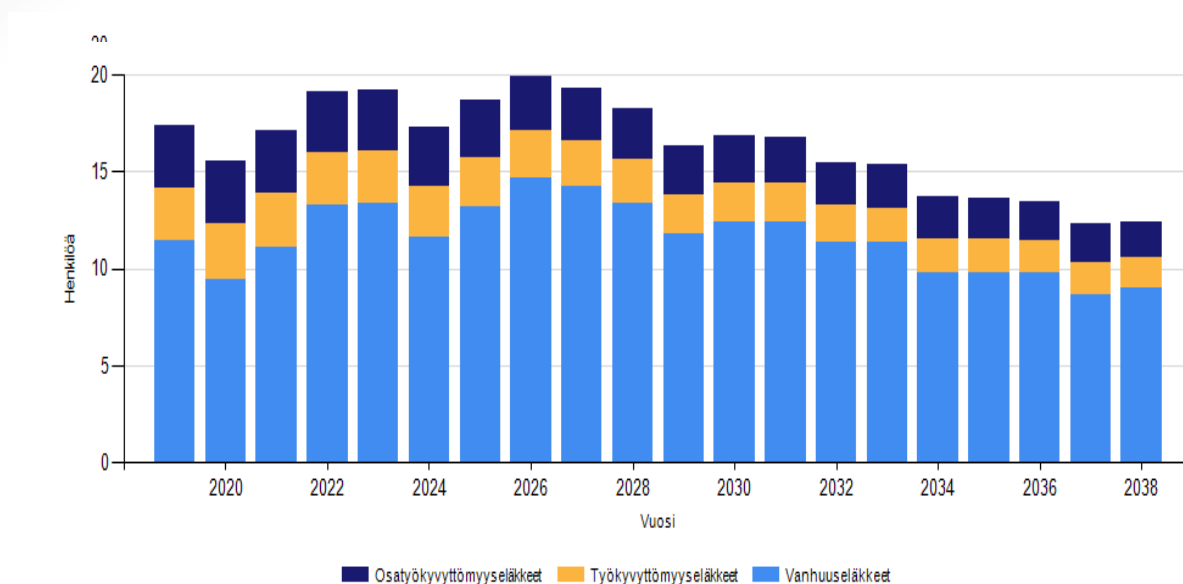
Lähde: Pegasos HR, ags-raportti 906

Kuvio 3. Henkilöstön ikäjakauma esitettynä vakituisten ja määräaikaisten osalta erikseen 31.12.2020

Karviaisessa henkilöstön keski-ikä vuonna 2020 oli 46 vuotta, joka on aivan sama kuin kunta-alalla valtakunnallisestikin.

Karviaisen tavoitteena on henkilöstön työssä pysyvyyden edistäminen siten, että eläköityminen tapahtuu aikaisintaan henkilökohtaisen tai ammatillisen eläkeiän täyttyessä. Karviainen on yhdessä muiden Suomen kuntien kanssa saman haasteen edessä saada eläkkeelle jäävien tilalle riittävästi koulutettua työvoimaa.

Kuvio 4. Eläköitymisennuste 2019 – 2038, lähde Keva



2.3 VAIHTUVUUS

Vuonna 2020 Karviaisessa aloitti uudessa vakituudessa palvelussuhteessa 52 henkilöä.

Vakituinen palvelussuhde päättyi 64 henkilöllä, joista 7 jäi eläkkeelle. Työntekijöiden vaihtuvuus on 10,7 %.

2.4 HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Kuntien ja kuntayhtymien kuluista noin puolet ovat henkilöstökuluja. Henkilöstömenojen osuus Karviaisen toimintamenoista oli 27,1 milj. euroa eli 20,7 % bruttomenoista, mikä on selvästi alle kunta-alan keskiarvon. Henkilöstökulujen alhaisuuteen vaikuttaa toimintojen järjestäminen ostopalvelujen avulla.

Henkilöstökulut vuonna 2020 (milj. euroa)

Palkat ja palkkiot	22,8
Henkilöstösivukulut	
* eläkekulut	4,0
* muut henkilösivukulut	0,7
Henkilöstökorvaukset ja muut korjauserät	-0,4
Henkilöstökulut yhteensä	27,1

Kuvio 5. Eläköitymisen kustannukset

Vuosi	Palkkasumma	Palkkaperusteinen eläkemaksu
2020	22 764 385	4 030 374
2019	23 242 770	4 018 025
2018	21 849 198	3 746 986
2017	20 776 884	3 615 516

Palkkaperusteista eläkemaksua työnantaja maksaa kaikesta työstä, josta eläkettä karttuu.

Keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu on 1,0. Karviaisen työkyvyttömyyseläkemaksu on 0,76.

OSAAMINEN JA TYÖSSÄ KEHITTYMINEN

Henkilöstönäkökulmasta Karviaisen menestystekijöinä ovat Karviaisen kehittämiseen ja perusarvoihin sitoutunut henkilöstö, esimiehet ja johtajat. Vahva osaaminen sosiaali- ja terveyspalveluissa vahvistaa paikallista kilpailukykyä sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksessa.



Henkilökuntaa on korona-aikana pidetty ajan tasalla sähköisen viestinnän avulla: on pidetty podcasteja mm. organisaatiouudistuksesta, väkivallan uhan hallinnasta, työhyvinvoinnista ja varhaisen tuen mallin prosessissa

PERHEIDEN PALVELULINJA

Perheiden palvelulinjan toimintaa vuonna 2020 on vahvasti leimannut koronan aiheuttama tilanne maassamme. Kevät 2020 haastoi palvelujen tuottajat miettimään ja kehittämään palveluita ilman asiakkaan lähikontaktia. Useissa palveluissamme löydettiin toiminnan turvaamiseksi aivan uudenlaisia innovatiivisia ratkaisuja. Uusia toimintamalleja tuottaa perinteisiä terapiapalveluita ovat olleet esimerkiksi teamsin kautta toteutettavat tapaamiset, erilaiset jalkautuvat menetelmät, tapaamiset ulkona, puheterapian tuottaminen tietokoneen kuvan välityksellä, perhevalmennusryhmät teamsin välityksellä jne.



Varhaisen tuen ja jalkautuvien palvelujen kehittämistä on jatkettu ja lisätty, esimerkkinä avoperheneuvolan vastaanotot äitiys- ja lastenneuvoloissa; matalan kynnyksen mallin avulla pyritään saamaan asiakkaat mahdollisimman varhain tuen piiriin.

Karviaisen perheiden linjalla on tehty palvelujen tuottamiseen liittyen merkittäviä ratkaisuja tuottaen palvelut omana työnä. Ammatillinen tukihenkilötyön tiimi perustettiin vuonna 2019, toiminta vakiinnutettiin hallitusti kevään 2020 aikana, jolloin ostopalveluina tuotettava tukihenkilötyö lopetettiin. Kevään aikana käynnistyivät neuvottelut perhetyön järjestämisestä omana palveluna. Perhesosiaalityön henkilöstövahvuuteen saatiin kolme uutta vakanssia. Sen lisäksi perhetyöntekijät siirtyivät Titania-työajan seurantaan, jonka kautta mahdollistui myös iltaisin ja viikonloppuisin tehtävä työ. Nämä muutokset aiheuttivat useiden työntekijöiden irtisanoutumisen kevään ja kesän 2020 aikana.

Johtamisjärjestelmää on vahvistettu uudistettujen kokouskäytäntöjen avulla, käyttöön otettiin vakioidut asialistat ja päätös- ja toimenpidelistat. Henkilöstön hyvinvointia seurattiin kuukausittaisilla työhyvinvointikyselyillä. Henkilöstön koulutukset suunnattiin ajankohtaisiin teemoihin. Systeemisen sosiaalityön koulutus on valtakunnallinen hanke, jonka tavoitteena on juurruttaa alueelle yhtenäiset työmenetelmät perheiden kanssa työskentelyyn. Systeemisen lastensuojelun koulutus toteutettiin syksyllä 2020 etäkoulutuksena. Huolimatta koronatilanteesta työntekijät ovat voineet osallistua omaa perustehtävää täydentävään ja tukevaan koulutukseen. Alkuvuodesta 2020 ehdittiin toteuttaa mm. Salli Saaren kriisikoulutus sekä Florence Schmittin koulutus laajalle osallistujajoukolle, joka koostui sekä Vihdin kunnan työntekijöistä, Karkkilan kaupungin ja seurakuntien työntekijöistä. Useat suunnitelmalliset koulutukset toteutettiin etänä, näitä olivat mm. erikoissairaanhoidon tuottamat Barnahus-koulutukset.

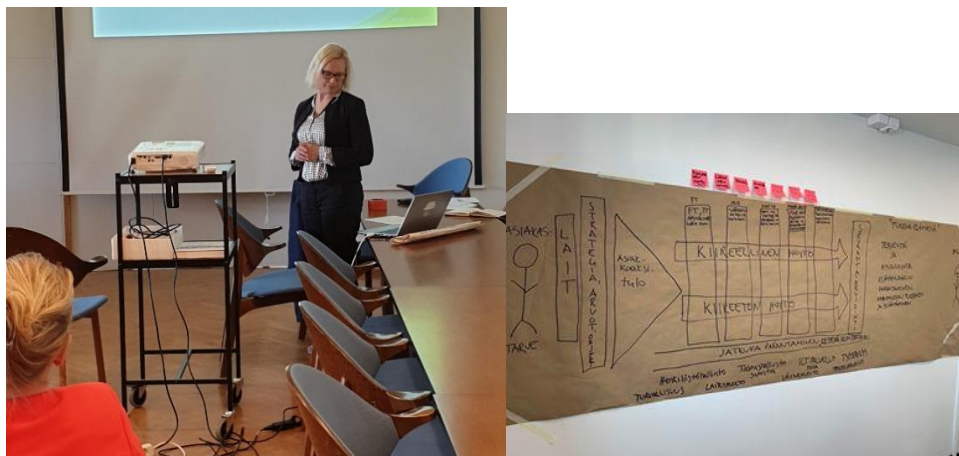
Perheidenlinjan siirtyminen kohti Perhekeskus-toimintamallia käynnistyi loppuvuodesta 2020 Tulevaisuuden Sote-hankkeen yhtenä kehittämisteemana.

TYÖIKÄISTEN PALVELULINJA

Vuosi 2020 oli poikkeuksellinen koronapandemian vuoksi. Karviaisen **pandemiatyöryhmä** aloitti toimintansa maaliskuussa. Työryhmän ja eri viranomaistahojen suositusten mukaisesti töitä on jouduttu järjestelemään monessa yksikössä pitkin vuotta.



Vuoden 2020 aikana **terveyspalvelukeskuksessa** kehitettiin kokouskäytäntöjä (otettiin käyttöön mm. vakioidut asialistat ja päätös- ja toimenpidelistat) ja kirkastettiin tavoitteita ja mittareita lean-hengen mukaisesti. Lisäksi käyttöön otettiin kerran viikossa toteutettavan henkilöstötyytyväisyyskyselyn ja kaksi kertaa vuodessa toteutettavan johtajuuden arviointi-kysely johtamisen kehittämiseksi, koska laajempi henkilöstökysely toteutetaan vain kahden vuoden välein. Lisäksi kaikille Karviaisen lähiesimiehille järjestettiin lean-valmennusta syksyn 2020 aikana. **Lean-johtamista** on jo aloitettu kuntoutuksessa ja sitä on tarkoitus laajentaa muihin yksiköihin tulevana vuonna.



Terveyspalvelupäällikkö Joanna Koski

Kuntoutuksessa aloitettiin kotikuntoutusmallin luominen vuoden 2020 aikana. Henkilöstölle järjestettiin lisäksi kehittämistyöpajoja, joissa on kehitetty mm. osastokuntoutusta, asiakkaiden palvelupolkuja ja rakenteista kirjaamista. Myös ryhmäkuntoutusta kehitettiin ja kehittämisessä oli mukana myös asiakkaita. Koronan vuoksi työntekijöitä jouduttiin siirtämään väliaikaisesti koronapuhelimeen ja näytteenottoon. Lean-kehittämistä on jatkettu mm. hukkajahdin, ydinprosessien määrittelyn, päivittäisen johtamisen ja jatkuvan parantamisen kautta.

Suun terveydenhuollossa kiireetöntä toimintaa ajettiin alas keväällä 2020 koronapandemian vuoksi. Toiminta palautui ennalleen kesän 2020 aikana, elokuun 2020 alusta lähtien mikään toiminto ei enää ollut supistettua tai alas ajettua. Henkilöstöä siirrettiin koronatestaukseen keväällä 2020 kahdeksan (8) viikon ajaksi. Käyntien määrä vuonna 2020 oli -31% pienempi kuin edeltävänä vuonna, mikä tarkoittaa merkittävää hoitovelkaa. Merkittäviä muutoksia vuonna 2020 oli päätös siirtää ptg-kuvaukset jatkossa omaksi toiminnaksi, lisäksi ostopalveluhammaslääkärrien osuutta saatiin pienennettyä, kun vaativampia hoitoja saatiin tehtyä omana toimintana enemmän. Työnjakoa on kehitetty oikomishoidossa, ja tehtäviä siirrettiin hammaslääkäriltä oikomishoitoon koulutetulle hammashoitajalle. Hammashoitajien rekrytoinnissa on ollut haasteita eikä koulutettua työvoimaa ole saatu. Tästä syystä päätettiin hyödyntää oppisopimuskoulutusta.

Terveysasemien hoitajavastaanotoilla koronapandemia on näkynyt voimakkaimmin. Korona on aiheuttanut normaalista poikkeavaa lisätyötä niin puhelimesta, tartunnanjäljityksessä ja alkuun myös näytteenotossa. Keväällä perustettiin infektio- ja tartuntatauti- ja tartunnanjäljityksen yksiköt, joihin siirrettiin henkilöstöä päivystyksestä. Kiireettömät toiminnot suljettiin ja toimintaa supistettiin keväällä, mistä syntyi hoitovelkaa. Hoitovelkaa syntyi myös siitä, että asiakkaat itse peruivat aikojaan koronan vuoksi. Puhelintyötä oli alkuun paljon ja kesällä siirryttiin koronapuheluissakin takaisinsoittojärjestelmään. Koronapuheluita ja tartunnanjäljitystyötä on tehty myös viikonloppuisin. Henkilökunnan koulutuksia jouduttiin perumaan tai ne muutettiin etäkoulutuksiksi, kehittämisryhmät jouduttiin laittamaan lähes kokonaan tauolle koronan vuoksi. Haavanhoitohanketta jatkettiin kuitenkin koronasta huolimatta ja hyvien tulosten perusteella päätettiin vakinaistaa konsultoiva haavanhoitaja vuoden 2021 alusta.

Karviaisen **lääkäri- ja terveysvoima** on sijoitettu työikäisten palvelulinjalle, josta lääkäreiden työpanosta ohjataan myös kahdelle muulle palvelulinjalle. Lääkäreiden koulutusta ohjaa koulutusvastaavat yhteistyössä ylilääkäreiden kanssa. Helsingin yliopisto on myöntänyt Karviaiselle koulutusoikeudet kolmeen erikoistumiskoulutukseen: yleislääketieteeseen, työterveyshuoltoon ja geriatriaan. Koulutussuunnitelma on laadittu yliopiston koulutuskriteerien mukaisesti. Jokaiselle koulutusta suorittavalle on nimetty henkilökohtainen ohjaaja ja ohjaukselle on varattu aikaa. Lisäksi toimipaikkakoulutusta on järjestettävä vähintään 100 tuntia vuodessa, ja vähintään päivä kuukaudessa on pääsy toimipaikan ulkopuoliseen koulutukseen.

Mielenterveys- ja päihdetyön avopalveluissa kehittämistyön painopisteenä on ollut palvelutarpeen nopean arvioinnin toteuttaminen (Esko) sekä henkilöstön osaamisen vahvistaminen ryhmätoimintojen vetämiseen. Esko -hankkeen tulokset ovat näkyneet toiminnan vaikuttavuuden paranemisena välittömästi ja sen seurauksena vahvistaneet henkilöstön motivaatiota toiminnan kehittämiseen.

Mielenterveys- ja päihde asumispalveluissa vuonna 2020 oli kehittämisen kohteena kuntouttava työote. Yksiköissä mietittiin konkreettisia toimia, miten asiakkaiden kuntoutumista voidaan edistää. Vuoden keskeisenä tavoitteena oli Karviaisen omien asumispalveluyksikköjen (Majatupa ja Kompassi) ensisijainen käyttö ja ostopalveluasiakkaiden siirtäminen omiin yksiköihin. Tästä tehtiin suunnitelma ja sen toteutumista arvioitiin säännöllisesti. Asumispalvelujen työntekijöiden työnohjaus vaihdettiin yhteisöllisen ja ratkaisukeskeisen viitekehyksen mukaiseen työnohjaukseen ja sillä tavoiteltiin yhteisen vuorovaikutuksen ja työilmapiirin parantamista.

Sosiaalipalveluissa toiminnan kehittämiskohteena on ollut palvelujen saatavuuden turvaaminen ja palvelujen laadun kehittäminen huomioiden poikkeusolot. Henkilöstö on osallistunut Kansa – hankkeeseen liittyvään rakenteisen kirjaamisen koulutukseen. Yhteistyötä ammattikorkeakoulujen kanssa on toteutettu opiskelijaohjauksen ja opiskelijoiden opinnäytetöiden parissa. Henkilöstön kehittämisessä painopistettä on vähitellen siirretty yksittäisistä koulutuspäivistä yhteisiin kehittämispäiviin. Näin on varmistettu työn uudistuminen huomioiden sote-palveluiden yhteinen tavoite ja palveluintegraatio aikaisempaa paremmin.

IKÄIHMISTEN PALVELULINJA



Karkkilan vuodeosastolla kehitettiin ja otettiin käyttöön yksilövastuinen hoitotyön työnjakomalli alun perin jo syyskuussa 2019, mutta koronapandemian vuoksi maaliskuussa 2020 siirryttiin takaisin vanhaan työskentelymalliin. Osastonhoidon mobiili OSMO-sovellus otettiin käyttöön alkuvuodesta. OSMOa ei ole kuitenkaan hyödynnetty vielä maksimaalisesti, joten käyttöönottoa jatketaan vuonna 2021. Koulutuksia järjestettiin koronan vuoksi melko vähän, mutta henkilökunnan osaamista vahvistettiin mm. haavanhoitohankkeen kautta. Osastolle perustettiin haavatiimi ja yksikön haavavastaavat kouluttivat osaston muuta hoitohenkilökuntaa. Verkkokoulutuksia oli runsaasti mm. elvytykseen, haavahoitoon ja saattohoitoon liittyviä koulutuksia.

Nummelan vuodeosastolla henkilökunnan osaamista on vahvistettu vuoden 2020 aikana. Tavoitteena oli hoitoketjun toimivuuden parantaminen ja lyhyemmät hoitoajat. Osastonhoidon mobiili OSMOn maksimaalista hyödyntämistä varten luotiin uusi yhtenäinen tapa laatia hoitosuunnitelma. Osaamista vahvistettiin myös non-stop koulutuksilla, jotka toteutettiin omien lääkäreiden toimesta. Henkilökunnan omaa osaamista on hyödynnetty järjestämällä pienryhmäkoulutuksia. Alkuvuodesta toteutuivat elvytyskoulutukset.

Osastolla toteutetaan yksilövastuista hoitotyötä työnjakomallina. Tätä parannettiin osittain henkilöstöstä lähtevän idean perusteella ja osittain ottamalla mallia Karkkilan osastolta. Ryhmäjako uudistui ja otettiin käyttöön lääkkeenjakovuoro. Malli on osoittautunut toimivaksi ja henkilöstö on antanut siitä positiivista palautetta.

Laitoshuollossa pintapuhtausnäytteet otetaan kaksi kertaa vuodessa. Näytteiden ansiosta on pystytty puuttamaan paremmin yllättävästi likaisiin paikkoihin, kuten esim. henkilökunnan kahvihuone. Henkilökunnalle on järjestetty erilaisia koulutuksia, kuten työpaikkaohjaajakoulutusta, ergonomiakoulutusta ja apuvälinehuollon koulutusta. Puhtauspäivä vietettiin joulukuun alussa.

Toivokoti:

Titanian sähköisen asioinnin koulutukseen osallistui vuorollaan lähes koko henkilökunta. Yhteensä kahdeksan eri hoitajaa osallistui haavakoulutukseen. Työpaja henkilöstölle toimintakulttuurin kehittämisestä ja työyhteisötaidoista oli syyskuussa. Koko Toivokodin yhteinen työnohjausprosessi päästiin aloittamaan yhteisesti helmikuun lopussa, mutta ryhmässä tapahtunut jatko työnohjaukselle siirtyi syksyyn ja lopulta viimeinen kokoava kaikille yhteinen päätöstilaisuus jouduttiin järjestämään Teamsilla rajoitusten taas tiukennuttua. Sosiaalitaidon järjestämään Muistisairaanhoidon käyttäytymisen muutokset -verkkokoulutukseen elokuussa osallistui viisi hoitajaa. Syyskuussa osastonhoitaja osallistui Gery ry:n ravitsemusfoorumiin etäyhteydellä. Lisäksi osastonhoitaja sai suoritettua lähiesimiestyön ammattitutkinnon vuoden kestäneiden työn ohella toteutuneiden opintojen päätyttyä joulukuussa.

Maaliskuun puolella välissä korona muutti arjen. Toivokodissa oli vierailukielto eivätkä päivittäiset asukkaiden yhteiskahvitkaan olleet enää mahdollisia vaan oli eristäydyttävä oomiin

päihin taloa. Kaikki talon ulkopuolelta tuotettu toiminta jäi tauolle ja monenlaiset rajoitustarpeet sekä suojautuminen ulottuivat koko loppuvuoteen.

Kehityskeskustelut pidettiin yksilökehityskeskusteluina kevään aikana. Lokakuussa vietettiin tyhy-iltapäivä.

Vuotta 2020 leimasi edellisen vuoden tapaan useiden asukkaiden hoitoisuuden lisääntyminen kunnon heikennyttä. Työntekijöiden merkittävänä kuormittavana tekijänä ja riskinä pidettiin huonokuntoisten asukkaiden hoitamiseen liittyvää tuki- ja liikuntaelinten kuormitusta siirtotilanteissa sekä potilassiirtoihin liittyvää tilan ahtautta. Myös haastavasti käyttäytyvät muistisairaat asukkaat tuovat hoitotyöhön riskinsä. Merkittävimmät hoitohenkilökunnan terveysriskit olivat sekä työergonomiaan liittyvät että vuoro- ja yötyöstä johtuva kuormitus.

HaiPro-ilmoituksia tehtiin vuotta 2020 kaksi edellisvuotta enemmän – 60 kappaletta, joista 39 liittyi potilasturvallisuuteen ja 21 työturvallisuuteen. Suurin osa asukkaisiin liittyvistä ilmoituksista olivat asukkaan kaatumisesta johtuvia. Työturvallisuusilmoituksissa nousi esille väkivalta tai sen uhka. Henkilökuntaa kannustettiin HaiPro-ilmoitusten tekemiseen, jotta niistä syntyvän keskustelun kautta ongelma- ja riskikohtiin pystyttäisiin vaikuttamaan ennaltaehkäisevästi.

Kotihoito:

Karviaisen kotihoidossa korona pandemia vaati toimintaan muutoksia. Toimintakulttuurissa kokouksiin ja koulutuksiin tuli teams ja yhteiset kokoontumisläsnäolot minimoitiin. Vihdin alueen kotihoidon yksikkö sijaitsee Ojakkalantie 10 Nummelassa ja Vihdin yksikkö on henkilöstömäärältään suuri ja yksikössä on kerrallaan paikalla useita hoitajia. Korona pandemian vuoksi oli tarpeen hajauttaa henkilöstöä. Vihdin kotihoidon kirkonkylän alueella työskenteleville avattiin taukopiste Kirkkonien koululle. Henkilökunta koki taukotilan käytön myönteiseksi ratkaisuksi. Kotihoidossa myös oli tarpeen varmistaa hoitajien riittävyys asiakastyön teknologiaa hyödyntämällä. Karkkilan kotihoidossa aloitettiin lääkeautomaatti -pilotti kymmenelle kotihoidon asiakkaalle. Lääkeautomaatin avulla hoitajaresurssia kyettiin lisää vapauttamaan perustyöhön. Vihdin kotihoidossa aloitettiin Videovisit -kuvapuhelin palvelu kahdellekymmenelle asiakkaalle. Kuvapuhelin palvelun avulla hoitajaresurssia kyettiin vapauttamaan lisää asiakastyöhön. Kotihoidon esimiehille järjestettiin 2020 loppuvuodesta Lean koulutusta.

TYÖTYTYTYVÄISYYS JA TYÖHYVINVOINTI

4.1 TYÖTYTYTYVÄISYYS

Työtyytyväisyyttä on seurattu Karviaisessa kahden vuoden välein henkilöstökyselyllä. Syksyllä 2020 tehtiin työtyytyväisyyskysely. Kyselyn tulokset käytiin läpi yksiköissä yhdessä henkilöstön kanssa ja sieltä valittiin kehittämiskohteet. Kehittämiskohteiden toteutumista seurataan johtoryhmässä. Työtyytyväisyyskyselyn tulokset ja kehittämiskohteet esitettiin myös yhtymähallitukselle. Jatkossa työtyytyväisyyskyselyt tullaan tekemään vuosittain.

Osassa yksiköistä on otettu käyttöön kerran viikossa toteutettavan henkilöstötyötyytyväisyyskyselyn ja kaksi kertaa vuodessa toteutettavan johtajuuden arviointi-kyselyn johtamisen kehittämiseksi.

4.2 TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on tehty kaudelle 2020–2022.

Toimintasuunnitelmakauden tavoitteita ovat:

1. Tukea ja edistää henkilöstön terveyttä, työkykyä ja työhyvinvointia
 - Toimiva ja suunnitelmallinen yhteistyö johdon, esimiesten, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon, kuntoutustoimijoiden ja muiden yhteistyöverkoston kesken henkilöstön työkyvyn turvaamiseksi
 - Lähiesimiesten tuki työyhteisön/henkilöstön työterveyden edistämisessä
 - Työn kuormituksen hallinnan, työssä jaksamisen ja työyhteisöjen tukikeinojen kehittäminen
 - Työkykyä uhkaavien riskien varhainen tunnistaminen ja ennaltaehkäisy sekä kyky reagoida työkyvyn muutoksiin ajoissa – ennen aikaisen eläköitymisen ehkäisy
2. Työnteon vaihtoehtojen mallien ja työkyvyn tukitoiminnan kehittäminen
 - Sovittuihin toimintamalleihin perustuva työterveysyhteistyö ja selkeät toimintamallit työhön paluun ratkaisussa, kevennetyt/korvaavat työt, osatyökykyisten tuki
3. Työergonomian edistäminen ja työn fyysisen kuormituksen keventäminen tavoitteena tuki- ja liikuntaelinten vaivojen vähentäminen

Työterveyshuoltoa on toteutettu työterveysyhteistyönä tavoitteiden mukaisesti huomioiden palvelulinjojen tilanne, tarpeet ja toiveet. Työterveyshuollon toiminnasta on tehty vuosisuunnitelma, mitä seurataan yhdessä. Egonomiakartoituksia on tehty ja ohjausta annettu vuoden aikana. Yksikkökohtaisesti sovittuja terveystarkastuksia on toteutettu ja työssä jaksamista on tuettu kuormittavissa tilanteissa. Työterveyshuolto on tehnyt suunnitelman mukaisia työpaikkaselvityksiä työsuojelun kanssa. Lisäksi työpaikkakäyntejä ja kyselyitä on toteutettu yksiköissä ilmenneiden tarpeiden mukaan. Työntekijöillä on ollut mahdollisuus yksilöllisen tarpeen mukaan terveystarkastuksiin sekä ohjaus ja neuvontapaamisiin.

Kuvio 6. Työterveyden kustannukset vuonna 2020, 2019, ja 2018

Vuosi	2018	2019	2020
Kustannukset	288051	286043	279261
€/hlö/n. 559 tt	515	512	497 ilman kelakorvausta ja kelakorvaus huomioituna 257 €/tt
2020 KL1+KL2 max 423,60€/tt 60%	PTKY 262,20€/tt 157,34€/tt korvaus	PTKY maksettavaa 104,88€/tt	Korvaus yht. 87953 KL 1 Maksettavaa 58627,92€
KL 2 korvattavaa jää 161,40€/tt 50% KL 0 ei korvattava 1256,80	PTKY 232,83€ (ei korvata 71,40€/tt)	PTKY korvaus 80,70€/tt Maksettavaa 152,13€/tt	Korvaus yht. 45113,30 KL 2 Maksettavaa 85042,70€ Maksettavaa KL 0 1256,8

Kustannusarvio Kela I ja Kela II. Korvaussysteemi on muuttunut ja yhteinen KL 1 ja KL 2 enimmäismäärä on 423,60 KL 1 korvaus 60% ja siitä jäävä osuus, joka Karviaisella 161,4 € korvataan 50%/tt.

4.3 SAIRAUSPOISSAOLOT

Karviaisen henkilöstö sairasti 2020 yhteensä 7782 työpäivää (palkalliset), mikä on 722 sairauspäivää enemmän kuin edellisenä vuonna. Sairauspoissaoloja oli keskimäärin 13 työpäivää työntekijää kohti.

Kunta-alalla vuonna 2019 sairauspoissaolot olivat keskimäärin 17 työpäivää. Sairastavuus on Karviaisessa pienempi kuin kunta-alalla keskimäärin.

Sairauspoissaolojen palkkakustannukset olivat 752 243 euroa eli 1425 euroa työntekijää kohti.

Kuvio 7. Neljä eniten sairauspäiviä aiheuttanutta diagnoosia vuonna 2020, 2019 ja 2018

diagnoosit	sairaus- päivien määrä 2020	sairaus- poissa-olo jaksot 2020	sairaus- päivien määrä 2019	sairaus- poissa-olo- jaksot 2019	sairaus- päivien määrä 2018	sairaus- poissa-olo - jaksot 2018
tuki- ja liikuntaelin	1170	130	1458	99	1647	91
mielenterveys	2314	125	2698	112	1768	78
hengityselimet	346	76	788	187	742	154
vammat	335	38	405	36	597	24

4.4 TYÖTAPATURMAT

Työturvallisuusilmoituksia tehtiin 191 kpl. (205 kpl v. 2019)

Työtapaturmia sattui 34 (30 työssä ja 4 työmatkalla). Luvut ovat samaa suuruusluokkaa kuin vuonna 2019. Työtapaturmista aiheutuvia poissaolopäiviä oli 369, mikä on enemmän kuin vuonna 2019, jolloin työtapaturmapoissaoloiksi on tilastoitu 80 päivää.

4.5 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnin edistäminen on olennainen osa henkilöstöjohtamista. Vuoden 2019-2020 painopistealueita ovat: työkyvyn edistäminen ja työurien pidentäminen, työkyvyn tuen mallin käytön varmistaminen, työergonomian parantaminen, sairauspoissaolomäärien väheneminen ja kustannusten aleneminen, tuloksellinen johtaminen ja työhyvinvoinnin seuranta eri mittareilla.

Vuonna 2020 on jatkettu henkilöstön aktivoimista ja tukemista liikunnan pariin. Tavoitteena on ollut terveystieteiden poissaolojen väheneminen, työssä jaksamisen tukeminen ja työtyytyväisyyden lisääminen.

Työnantaja tukee liikunta- ja kulttuuriharrastuksia 60 € /henkilö/vuosi. Työyhteisön tyhy-päivää vietetään edellisten vuosien tapaan antamalla siihen 4 tuntia työaikaa ja korvaamalla kustannuksia 35 € / osallistuja.

Työturvallisuuskoulutusta ja ensiapukoulutusta annetaan tarpeen mukaan koko henkilöstölle. Työtapaturmien ennaltaehkäisyyn kiinnitetään huomiota.



Yhtymähallituksen seminaarissa kesäkuussa mietittiin Karviaisen tulevaisuuden haasteita

HENKILÖSTÖN KEHITTÄMISEN PAINOPISTEITÄ JA TAVOITTEET VUOSILLE 2020 – 2021

Vuoden 2021 painopistealueita ovat johtamisen kehittäminen, henkilöstön osaamisen varmistaminen, työurien pidentäminen ja työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen. Tavoitteita mitataan seuraavilla mittareilla.

Painopistealue	Tavoite	Mittari
Tuloksellinen johtaminen	<i>Kannustava johtaminen, toimintakulttuurin muutos</i>	Kehityskeskustelujen toteutuminen 100%, kaikissa työyksiköissä toimintakulttuurin muutos työpajat pidetty
Houkutteleva työpaikka	<i>Dynaaminen työpaikka</i>	Vaihtuvuus, työpaikan suosittele, rekrytointien onnistuminen, perehdytys, oppilaitosyhteistyö
Henkilöstön osaamisen varmistaminen	<i>Osaamisen johtamisen suunnitelman laatiminen ja toteuttaminen</i>	Koulutukseen osallistuneet, koulutuspäivien lukumäärä, osaamisen johtaminen osana johtamisjärjestelmää
Työhyvinvoinnin seuranta	<i>Motivoitunut ja innovatiivinen henkilöstö</i>	Henkilöstökyselyjen toimenpiteiden toteutuminen
Työkyvyn edistäminen ja työurien pidentäminen	<i>Toimiva ja suunnitelmallinen yhteistyö: yhteistyöpalaverit pidetty %, työn kuormituksen hallinnan tukikeinojen kehittäminen</i>	Työssä jatkavien, eläkeiän saavuttaneiden määrä
Työkyvyn tuen mallin käytön varmistaminen	<i>työkykyasioissa tarvittavat toimenpiteet tehty %</i>	Puheeksiottoseuranta 3x/v
Työergonomian parantaminen	<i>Tuki- ja liikuntaelinvaivojen vähentäminen: ergonomiakartoitukset, terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset</i>	Tukitoimenpiteiden toteutuminen
Sairauspoissaolojen vähentäminen ja kustannusten alentaminen	<i>Sairauspoissaolot alle kunta-alan ka:n</i>	Sairauspoissaolojen lukumäärä, kustannukset
Tapaturmien vähentäminen	<i>Tapaturmien määrä laskee vuosien 2018, 2019 tasosta</i>	Tapaturmien määrä, läheltä piti ilmoitukset

