

# Henkilöstökertomus 2021

Yhtymähallitus 31.3.2022 § 38

Yhtymäkokous 17.6.2022 § 20



# Sisältö

<b>1 Johdanto</b> .....	<b>3</b>
<b>2 Strategia ja henkilöstöohjelma vuosille 2021–2023</b> .....	<b>5</b>
<b>3 Henkilöstö lukuina</b> .....	<b>7</b>
3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne .....	7
3.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma .....	9
3.3 Työaika ja sopimusalat.....	10
3.4 Työajan jakauma ja poissaolojen kehitys .....	10
3.5 Henkilöstön vaihtuvuus .....	12
3.6 Eläketapahtumat .....	13
<b>4 Henkilöstökustannusten kehitys</b> .....	<b>15</b>
4.1 Palkat ja palkkiot.....	16
4.2 Eläkekustannukset.....	18
4.3 Sairauspoissaolojen kustannukset .....	18
<b>5 Rekrytointi ja henkilöstön saatavuus</b> .....	<b>19</b>
<b>6 Työhyvinvointi ja työsuojelu</b> .....	<b>21</b>
6.1 Turvallisuuden kehittäminen .....	21
6.2 Turvallisuuden tunnusluvut .....	22
6.3 Työkyvyn edistäminen ja työterveystoiminta .....	23
6.4 Harkinnanvaraiset henkilöstöedut.....	25
<b>7 Osaamisen kehittäminen</b> .....	<b>26</b>
7.1 Täydennyskoulutus .....	26
7.2 Työnohjaus Etevassa.....	27
7.3 Esihenkilöiden valmennus .....	27
7.4 Opiskelijat Etevassa .....	28
<b>8 Yhteistoiminta</b> .....	<b>30</b>
<b>9 Tasa-arvon tila Etevassa</b> .....	<b>31</b>
<b>Liite 1 Muut taulukot ja kuvat</b> .....	<b>33</b>
<b>Liite 2 Luettelo taulukoista ja kuvista</b> .....	<b>34</b>

# 1 Johdanto

Henkilöstökertomus on toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen osa. Tavoite on henkilöstötyön tavoitteiden ja henkilöstöä kuvaavan tiedon yhdistäminen toimintaa ja taloutta koskevaan tietoon niin, että henkilöstön tekemän työn ja työhyvinvoinnin merkitys Etevan toiminnassa, tavoitteiden saavuttamisessa ja tuottavuudessa konkretisoituu. Henkilöstökertomuksessa raportoidaan tiedot KT:n suosituksen mukaisesti siltä osin kuin ne ovat tietojärjestelmistä saatavilla.

Kertomusvuoden aikana strategian jalkauttamisen yhteydessä otimme käyttöön henkilöstöohjelman vuosille 2021–2023. Ohjelma perustuu Etevan kuntayhtymän strategiaan ja arvoihin ja sisältää tahtotilat ja tavoitteet neljälle kokonaisuudelle, joita ovat työn tuottavuus, osaaminen sekä turvallisuus ja hyvinvointi sekä työnantajakuva.

Koronapandemia ja sote-alan henkilöstön saatavuuden heikentyminen vaikuttivat läpi vuoden Etevan toimintaan. Rekrytointin toimenpiteet kohdentuivat työntekijöiden saatavuuden varmistamiseen ja työnantajamielikuvaan. Rekrytointia tuettiin tiivistämällä oppilaitosyhteistyötä ja osallistamalla alan rekrytointitapahtumiin sekä käynnistämällä rekrytoija-toimintamalli. Lyhytaikaisten sijaisten sijaisvälityssopimus laajentui kattamaan koko Etevan toiminta-alueen.

Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämällä varmistamme laadukkaan palvelutoiminnan. Korona-pandemiasta johtuvat kokoontumisrajoitukset vaikuttivat edelleen koulutusten toteuttamiseen. Toimintavuoden aikana kuroimme jonkin verran kiinni vuonna 2020 syntynyttä koulutusvelkaa, mutta pandemiatilanteen jatkumisen vuoksi koulutusvelan kiinniottoon on varauduttu myös vuoden 2022 koulutussuunnitelmissa.

Työhyvinvoinnin painopisteenä oli asiakkaiden ja henkilöstön terveysturvallisuuden ja turvallisuuden varmistaminen toimintayksiköissä. Toimintavuoden aikana otimme käyttöön muun muassa päivitetyn turvallisuuden vuosikellon ja väkivallan hallinnan toimintamallin sekä korvaavan työn toimintamallin. Toimintavuoden aikana kilpailutimme työterveyspalvelut ja toteutimme työhyvinvointikyselyn sekä 4 Kuukauden pulssi -kyselyä. Työkyvyn edistämiseksi valmistelimme työkykyva-kanssimallin vuodelle 2022.

Sote-alan työehtosopimus tuli voimaan 1.9.2021, ja sen myötä 95,1 % Etevan henkilöstöstä siirtyi KVTES:sta Sote-sopimuksen piiriin. Toimintavuoden aikana päivitettiin ohjaajan tehtävä, sekä 1.10.2021 johtamisrakenteen muutoksen yhteydessä osa tukipalvelutehtävissä työskentelevien tehtävänkuvista.

Kuntayhtymän henkilöstömäärä 31.12.2021 oli 1 327 ja kasvoi edellisvuoteen verrattuna 1 %. Vaki-tuisen henkilöstön osuus oli 83,7 %. Henkilöstöstä miesten osuus oli 13,6 % ja naisten osuus 86,4 %. Henkilöstön keski-ikä oli 43,2 vuotta

Sote-päätös vaikuttaa merkittävästi Etevan henkilöstöön. Toimintavuoden jälkimmäisellä puoliskolla osallistuimme aktiivisesti hyvinvointialueiden valmisteluun, kävimme voimaannapolain mukaiset henkilöstötietojen luovuttamiseen liittyvät yhteistoimintaneuvottelut, jotka mahdollistavat tietojen luovuttamisen kuuden Uudenmaan, Kanta- ja Päijät-Hämeen hyvinvointialueen valmisteluun. Tulevan toimintavuoden 2022 aikana keskitymme henkilöstötyössä palvelutoiminnan tukemiseen muun muassa osaamisen, resurssien riittävyyden ja työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin osalta. Toinen keskeinen tehtäväalue liittyy muutokseen valmistautumiseen; yhteistyöhön hyvinvointialueiden valmistelussa sekä muutosviestintään ja henkilöstön muutosvalmiuksien tukemiseen. Vuoden 2023 alussa koko Etevan henkilöstö siirtyy hyvinvointialueille pääosin työyksikön maantieteellisen sijainnin mukaisesti.

Henkilöstö- ja viestintäjohtaja

Armi Marttila

## 2 Strategia ja henkilöstöohjelma vuosille 2021–2023

Kertomusvuoden aikana otettiin käyttöön Etevan uusi strategia vuosille 2021–2023 sekä henkilöstöohjelma vuosille 2021–2023. Strategian ja henkilöstöohjelman jalkauttaminen käynnistyi maaliskuussa 2021 järjestetyllä esihenkilöiden strategiapäivällä, josta jalkautus eteni tulosalueille esihenkilöiden toimesta.

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

### Henkilöstöohjelman missio:

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

### Henkilöstöohjelman tahtotilat

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



Kuva 1 Henkilöstöohjelma 2021–2023

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

## 3 Henkilöstö lukuina

### 3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Eteva konsernin henkilöstömäärä 31.12.2021 oli 1 332 ja Eteva kuntayhtymän henkilöstömäärä oli 1327. Henkilöstömäärä kasvoi 1,0 % vuoteen 2021 verrattuna. Henkilötyövuosien määrä oli 1 311. Henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä. Ostopalveluna hankittiin 53 henkilötyövuotta, ja toimeksiantosopimuksella työskentelevistä perhehoitajista koostui 38 henkilötyövuotta.

Henkilöstömäärän kehitykseen vaikuttivat uuden asumisyksikön käynnistyminen Mäntsälässä (Mäntsälä 3) ja edellisenä vuonna käynnistyneen kehitysvammapoliklinikan toiminnan vakiintuminen. Toimenpiteitä Etevan rekrytoinnin tehostamiseksi vakituisten työntekijöiden sekä vuosilomasijaisuuksien ja muiden pidempien sijaisuuksien rekrytoinnissa jatkettiin tiivistämällä yhteistyötä palvelutoiminnan ja HR:n kesken. Lyhytaikaisten sijaisten ostopalvelun osalta sopimusta laajennettiin kattamaan kaikki Etevan toimintayksiköt.

**Taulukko 1 Henkilöstön määrä**

KONSERNIN HENKILÖSTÖ YHTIÖITTÄIN JA TULOSALUEITTAIN				
	2021	2020	muutos	
			%	% -osuus
Eteva kuntayhtymä	1 327	1 314	1,0	99,6
Palvelutoiminta	1 284	1 269	1,2	96,4
Tukipalvelut	43	45	-4,4	3,2
Uudenmaan Vammaispalvelut Oy	5	5	0,0	0,4
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>1 332</b>	<b>1 319</b>	<b>1,0</b>	<b>100,0</b>

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

**Taulukko 2 Henkilötyövuodet tulosalueittain**

HENKILÖTYÖVUODET VASTUUALUEITTAIN			
	2021	2020	Muutos %
Palvelutoiminta	1174	1157	1,5
Tukipalvelut	46	46	-0,2
<b>ETEVA HTV YHTEENSÄ</b>	<b>1220</b>	<b>1203</b>	<b>1,4</b>
Ostopalvelut (Sarastiarekry Oy)	53	32	65,8
Perhehoitajat	38	38	-0,8
<b>HTV YHTEENSÄ</b>	<b>1311</b>	<b>1274</b>	<b>2,9</b>

Alla on kuvattu henkilöstön määrä palvelusuhteen luonteen mukaan. Henkilöstöstä 83,7 % oli tois-  
 taiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa (2020: 83,5 %). Määräaikaisten palvelussuhteiden  
 osuus oli 16,3 % (2020: 16,5 %). Osa-aikaisen henkilöstön osuus oli yhteensä 14,3 % ja osa-aikaisten  
 osuus on kasvanut viime vuoteen verrattuna (2020: 12,3 %).

**Taulukko 3 Henkilöstön määrä palvelussuhteen luonteen mukaan**

PALVELUSSUHTEET ETEVASSA				
	2021	2020	muutos %	% osuus
<b>VAKINAISET</b>	<b>1111</b>	<b>1097</b>	<b>1,3</b>	<b>83,7</b>
kokoaikaiset	982	984	-0,2	74,0
osa-aikaiset	129	113	14,2	9,7
<b>MÄÄRÄAIKAISET</b>	<b>216</b>	<b>217</b>	<b>-0,5</b>	<b>16,3</b>
kokoaikaiset	155	169	-8,3	11,7
osa-aikaiset	61	48	27,1	4,6
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>1327</b>	<b>1314</b>	<b>1,0</b>	<b>100,0</b>

Alla on kuvattu Etevan henkilöstörakennetta yleisimmissä tehtävänimikkeissä. Henkilöstöstä  
 76,2 % työskentelee ohjaajan tehtävässä Etevan palvelutoiminnassa. Vastaavat ohjaajat ovat  
 toiseksi yleisin nimike ja he työskentelevät palvelupäälliköiden tukena yksiköiden arjen toiminnan  
 organisoimisessa. Muutokset henkilöstörakenteen näkökulmasta ovat olleet vähäisiä. Kertomus-  
 vuonna lähijohtamista haluttiin tukea pienentämällä palvelupäällikköalueita. Vastaavan ohjaajan  
 tehtävä otettiin käyttöön kehitysvammapsykiatrian yksiköissä. Tällöin hoitajan tehtävänimikkeeltä  
 ohjaajaksi siirtyi 74 työntekijää.

**Taulukko 4 Henkilöstön määrät yleisimmissä tehtävänimikkeissä**

HENKILÖSTÖMÄÄRIÄ TEHTÄVÄNIMIKKEITTÄIN				
	2021	2020	muutos %	% -osuus
Ohjaajat	1000	996	0,4	76,2
Vastaava ohjaaja	48	47	2,1	3,7
Sairaanhoitaja	44	46	-4,3	3,4
Erikoisohjaajat	43	40	7,5	3,3
Palvelupäällikkö	29	26	11,5	2,2
Avustaja	18	17	5,9	1,4
Laitoshuoltaja	11	10	10,0	0,8
Psykologi	11	10	10,0	0,8
Sosiaaliohjaaja	7	8	-12,5	0,5
Toimintaterapeutti	6	7	-14,3	0,5
Yhteensä	1327	1314	-0,2	100,0

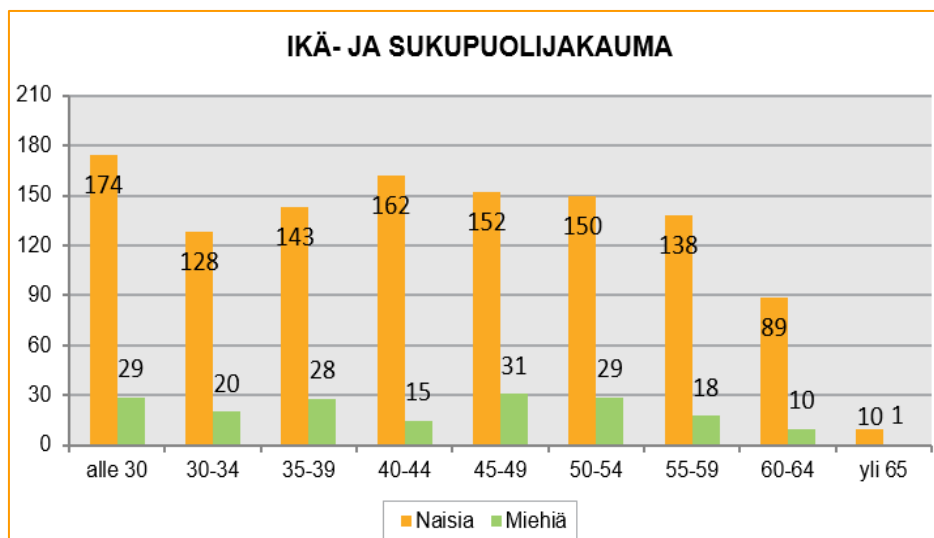


### 3.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstön keski-ikä oli 43,2 vuotta (2020: 42,5). Henkilöstön keski-ikä Etevässä on kunnallisen henkilöstön keski-ikää 45,6 (KT 2020) alaisempi. Henkilöstöstä 86,4 % oli naisia, miesten osuus oli 13,6 %. Henkilöstökertomuksen lopussa on esitetty tasa-arvon tilanteen arviointi.

Taulukko 5 Henkilöstön ikäjakauma

HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA				
	2021	2020	muutos %	% -osuus
alle 30	203	223	-9,0	15 %
30-34	148	147	0,7	11 %
35-39	171	169	1,2	13 %
40-44	177	191	-7,3	13 %
45-49	183	169	8,3	14 %
50-54	179	170	5,3	13 %
55-59	156	158	-1,3	12 %
60-64	99	80	23,8	7 %
yli 65	11	7	57,1	1 %
YHTEENSÄ	1327	1314	1,0	100 %



Kuva 2 Ikä- ja sukupuolijakauma

### 3.3 Työaika ja sopimusalat

Työntekijän työaikamuoto määräytyy tehtävän mukaan. Suurin osa henkilöstöstä työskentelee asu-  
mispalveluyksiköissä ja kehitysvammapsykiatrian yksiköissä, joissa noudatetaan jaksotyöaikaa. Tu-  
kipalvelujen henkilöstö noudattaa toimistotyöaikaa, yleistyöaikaa noudattavat muun muassa toi-  
mintayksiköiden palvelupäälliköt, erityispalvelujen asiantuntijat. SOTE-sopimuksen liitteen 4 mu-  
kaista työaikaa noudattavat psykologit ja sosiaalityöntekijät. Kuntayhtymän toimitusjohtaja ja tu-  
lotaluejohtajat eivät kuulu työaikalainsäädännön piiriin.

1.9 2021 voimaan astui uusi sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus, SOTE-sopimus.  
Henkilöstöstä 95,1 % siirtyi kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiristä SOTE-sopimuk-  
sen piiriin. Yleisen KVTES:in piiriin jäi 3,5 %. Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopi-  
muksen ja kunnallisen lääkärien virkaehtosopimuksen piiriin kuului 1,3 % henkilöstöstä (2020:  
1,3 %, taulukko 22).

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

Kertomusvuoden aikana etätöön tekeminen yleistyi edelleen niissä toiminnoissa, joissa etätöön  
tekeminen oli mahdollista. Etätöön lisääntyessä myös palaverikäytännöt ja työskentelytavat ovat  
uudistuneet. Etätöitä koskevaa pysyväisluonteista linjausta tarkennettiin ja joustavoitettiin saatu-  
jen kokemusten pohjalta.

### 3.4 Työajan jakauma ja poissaolojen kehitys

Henkilöstön työajan jakaumaa on kuvattu taulukossa 6. Henkilöstön teoreettisesta säännöllisestä  
työajasta 76,8 % on ollut tehollista vuosityöaikaa eli työpanosta (2020: 77,1 %). Teoreettinen sään-  
nöllinen vuosityöaika tarkoittaa kalenterivuoden päiviä (365 tai 366), joista vähennetään lauantait,  
sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät. Työaikaa laskettaessa teoreettisesta säännöllisestä  
työajasta vähennetään poissaolot ja siihen lisätään rahana korvatut lisä- ja ylityöt.

**Taulukko 6 Henkilöstön työajan jakauma**

HENKILÖSTÖN TYÖAJAN JAKAUMA			
	Tunnit	Työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi-työajasta
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	2 539 128	331 432	100,0
Vähennetään työpäivinä:			
Vuosi- ja muut lomat	-230 318	-30 305	-9,3
Terveysperusteiset poissaolot	-150 415	-19 670	-6,0
Perhevapaat	-96 515	-12 632	-3,9
Koulutus	-1 637	-218	-0,1
muut palkalliset poissaolot	-14 980	-1 963	-0,6
muut palkattomat poissaolot	-127 760	-16 769	-5,1
Yksityisasiat	-22 766	-2 982	-0,9
Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	53 709	7 693	2,4
Vuosityöaika 2021	1 948 446	254 586	76,8
Vuosityöaika 2020	1 952 510	251 659	77,1

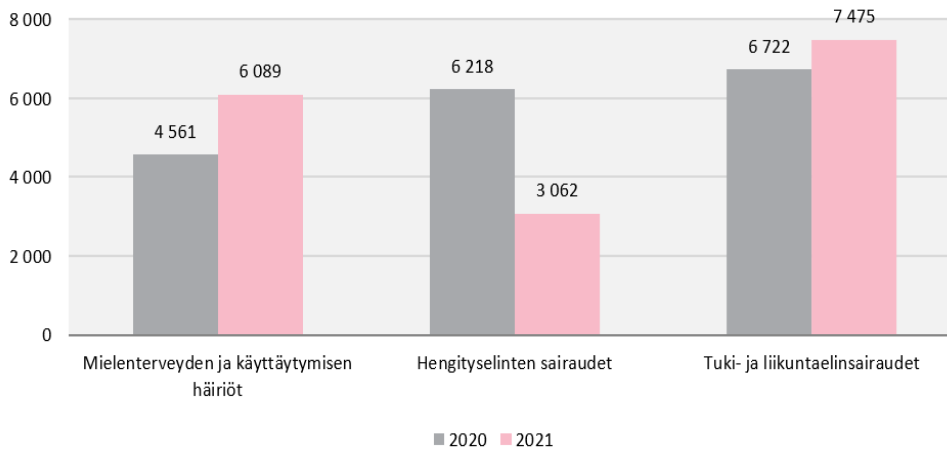
Työpanoksen kehitys kääntyi laskuun, lisä- ja ylityöiden määrä sekä muut palkattomat ja palkalliset poissaolot kasvoivat edellisvuoteen verrattuna.

### Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisiin poissaoloihin kuuluvat kaikki sairauksiin, työtapaturmiin ja ammattitauteihin liittyvät sairauspoissaolot. Terveysperusteisten poissaolopäivien määrä kasvoi 7 %. Työ- ja työmatkatapaturmista aiheutuneiden sairauspoissaolojen määrä lisääntyi 13,7 % edellisvuoteen verrattuna. Työntekijää kohden terveysperusteisia poissaolopäiviä oli 21,1.

**Taulukko 7 Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä**

TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT			
	2021	2020	Muutos %
Sairauspoissaolopäivät	26 612	24 962	6,6
Työtapaturmapäivät	1522	1 339	13,7
<b>Terveysperusteiset poissaolot</b>	<b>28 134</b>	<b>26 301</b>	<b>7</b>
Henkilöstömäärä	1336	1 314	1,7
Sairauspoissaolopäivät/henkilö	21,1	20,0	5,5



Kuva 3 Sairauspoissaolopäivien määrät yleisimmissä diagnoosiryhmissä

Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä johtuvat sairauspoissaolopäivät lisääntyivät 33,5 % ja sairastuneiden työntekijöiden määrä kasvoi 18,3 %. Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvien poissaolojen määrä lisääntyi 11,2 %, hengityselinten sairauksista johtuvien poissaolojen määrä sitä vastoin väheni 50,8 % (kuva 3). Lyhyiden terveystieteiden poissaolojaksojen (1–3 pv) määrä on lisääntynyt 17,6 %, sitä vastoin 4–10 päivää kestäneiden poissaolojaksojen määrä on vähentynyt 21,1 % ja 11–29 päivää kestäneiden jaksojen määrä on pysynyt lähes ennallaan. Pitempien, yli 30 päivää kestävien, poissaolojaksojen määrä on lisääntynyt kaikissa ryhmissä (taulukko 8).

Taulukko 8 Terveystieteiset poissaolot jaksoittain

TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT JAKSOITTAIN			
	2021	2020	Muutos %
1–3 pv	2 925	2 488	17,6 %
4–10 pv	1 030	1 305	-21,1 %
11–29 pv	307	305	0,7 %
30–60 pv	101	84	20,2 %
61–90 pv	28	15	86,7 %
91–180 pv	28	27	3,7 %
180– pv	8	6	33,3 %

### 3.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön lähtövaihtuvuus kasvoi 4,7 prosenttiyksikköä vuoteen 2020 verrattuna. Taulukossa 9 on kuvattu palvelussuhteen aloittaneiden ja lopettaneiden lukumäärät sekä lähtövaihtuvuusprosentti. Palvelussuhteen lopettaneita oli 218 ja vakituisen henkilöstön määrään suhteutettuna lähtövaihtuvuus oli 19,6 % (2020: 14,9 %).

Henkilöstön vaihtuvuuteen vaikuttavat organisaation sisäiset ja ulkoiset tekijät sekä niiden yhteenliittymät. Kertomusvuonna koronapandemia jatkui läpi koko vuoden kuormittaen henkilöstöä sekä

sairastumisina että haastavina työolosuhteina asiakastyössä, ja se on osaltaan vaikuttanut henkilöstön vaihtuvuuteen.

Koronapandemian lisäksi alan henkilöstön saatavuuden vaikeutumisesta johtunut haastava henkilöstötilanne on vaikuttanut henkilöstön kokemaan kuormittumiseen töissä ja sitä kautta mahdollisesti suunnitelmiin työpaikan tai alan vaihtamiseen.

### Taulukko 9 Henkilöstön vaihtuvuus

HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS			
	2021	2020	muutos
Aloittaneet	228	201	13,4 %
Lopettaneet	218	164	32,9 %
Lähtövaihtuvuus %	19,6	14,9	4,7

Luvut eivät sisällä eläkkeelle siirtyneitä tai henkilöstösiirtoja kunnille.

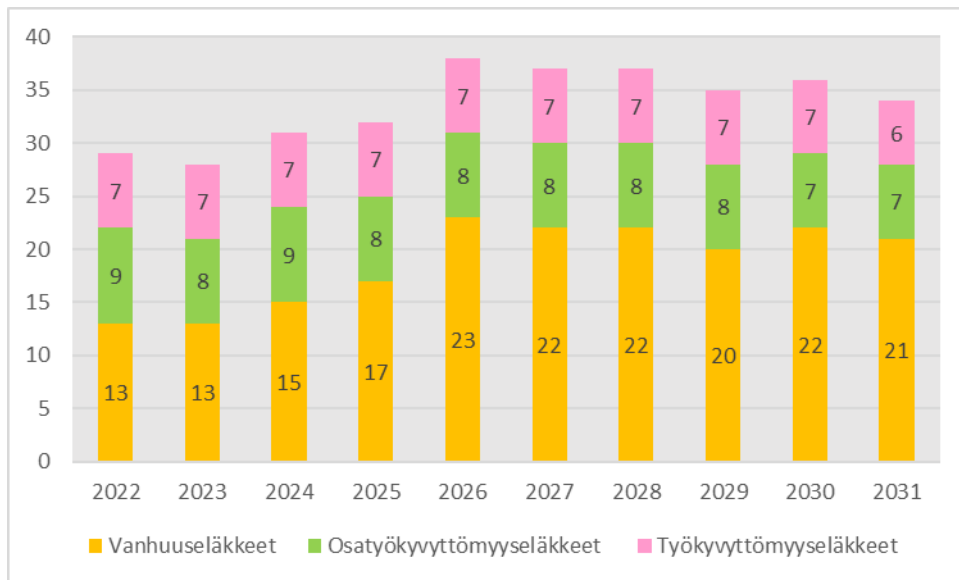
Sisäisesti irtisanoutumisten syitä selvitetään työntekijän kanssa käydyssä lähtökeskustelussa. Palauteista saadaan tietoa siitä, mikä lähtijän mielestä on hyvää Etevässä ja mitä tulisi kehittää. Lähtijät kokivat työn positiivisiksi puoliksi vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työn monipuolisuuden, koulutusmahdollisuudet, toimivan työyhteisön ja työn joustomahdollisuudet. Irtisanoutumisen syiksi mainittiin muun muassa työvuorosunnitteluun ja joustavuuteen liittyvät asiat, työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus, uusien haasteiden saaminen, laaja työnkuva ja yksityiselämässä tapahtuneet muutokset.

### 3.6 Eläketapahtumat

Kertomusvuoden aikana kuntoutustukipäätöksen tai vanhuuseläkepääätöksen sai 13 työntekijää (Taulukko 10). Uusia osatyökyvyttömyyseläkkeitä oli alle 5, eikä niiden määriä raportoida. Työkyvyttömyyseläkepääätöksiä ei myönnetty toimintavuoden aikana. Kaikki eläkemuodot huomioon ottaen keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä vuonna 2021 oli 52,9 vuotta (2020: 63,9), vanhuuseläkkeiden osalta 64,2 vuotta (2020: 64,3).

### Taulukko 10 Vuoden aikana alkaneet uudet eläkkeet

UUDET ELÄKEPÄÄTÖKSET VUODEN AIKANA		
	2021	2020
Kuntoutustuki	5	14
Osatyökyvyttömyyseläke	alle 5	alle 5
Työkyvyttömyyseläke	0	alle 5
Vanhuuseläke	8	16



**Kuva 4 Eläköitymisennuste vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeistä 2022–2031**

Kuntien eläkevakuutuksen ennakoilmoituksen perusteella vuosien 2022–2031 aikana kuntayhtymästä siirtyy vanhuuseläkkeelle 188 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeille 80 henkilöä (kuva 4). Lisäksi osatyökyvyttömyyseläkkeelle ennustetaan jäävän 69 työntekijää.

## 4 Henkilöstökustannusten kehitys

Kertomusvuonna henkilöstökustannukset olivat 67,4 miljoonaa euroa, josta ostopalveluina hankitun sijaisväilyksen osuus oli 3,1 miljoonaa euroa. Henkilöstökustannukset kasvoivat 16,7 %, ja henkilöstömäärään suhteutettuna henkilöstökulut kasvoivat 15,6 %.

Palkkakustannuksiin vaikuttivat korottavasti kunnallinen palkkaratkaisu, jossa vaikutti osaltaan 1.8.2020 alkaen voimaan tullut 1,22 % yleiskorotus sekä 1.4.2021 voimaan tulleet 1,0 % yleiskorotus ja 1,0 % korotus henkilökohtaisiin lisiin.

Palkkakulut kasvoivat kertomusvuonna 18,4 % (Taulukko 11), joka on pääosin henkilöstömäärän kasvun vaikutusta. Lisäksi henkilöstökulujen kasvuun vaikuttavat tehtävissä tapahtuvat muutokset ja tehtävien vaativuuden kasvu.

Keskipalkkojen kasvua on kuvattu luvussa 4.1. Työnantajan sivukulut kasvoivat sairausvakuutusmaksun osalta. Tapaturmavakuutusmaksun kasvua selittää osaltaan vuoden 2020 toteutumaan vaikuttanut tapaturmavakuutusyhtiön kilpailutusta seurannut vuodelta 2019 ennakoitua suurempi palautus. Tapaturmavakuutusten vuositaso 2021 oli alempi kuin ennen kilpailutusta.

Henkilöstöpalvelujen ostojen määrä kasvoi merkittävästi kertomusvuonna (58 %). Henkilöstöpalveluja käytetään Etevassa lyhytaikaisiin sijaistarpeisiin toimintayksiköissä. Ostojen kasvuun ovat vaikuttaneet lyhytaikaisten poissaolojen kasvu ja sijaisväilyssopimuksen käytön laajentaminen kevästä 2021 alkaen kattamaan kaikki Etevan toimintayksiköt. Lisäksi vaikeutuneen henkilöstön saatavuuden vuoksi puuttuvaa resurssia on jouduttu paikkaamaan lyhytaikaisilla sijaisilla.

## Taulukko 11 Henkilöstökustannukset

HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET (1000 EUROA)			
	2021	2020	muutos %
Palkat ja palkkiot	54 499	46 031	18,4
Vakuutuskorvaukset	-1 087	-830	31,0
<b>PALKAT JA PALKKIOT YHTEENSÄ</b>	<b>53 412</b>	<b>45 201</b>	<b>18,2</b>
KUEL-maksut	8 209	8 258	-0,6
Sairausvakuutusmaksu	678	617	9,9
Työttömyysvakuutusmaksu	849	752	13,0
Tapaturmavakuutusmaksu	231	190	21,6
Taloudellinen tuki	15	14	8,2
<b>HENKILÖSIVUKULUT YHTEENSÄ</b>	<b>9 983</b>	<b>9 831</b>	<b>1,5</b>
Työnohjaus	65	81	-18,8
Koulutuskustannukset	111	148	-24,8
Työterveyshuolto	263	308	-14,8
Henkilökuntalahjat ja -edut	454	194	134,0
<b>VAPAAEHTOISET HENKILÖSTÖKULUT</b>	<b>893</b>	<b>731</b>	<b>22,2</b>
Ostopalvelut	3 115	1 971	58,0
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>67 403</b>	<b>57 734</b>	<b>16,7</b>
Henkilöstökustannukset / henkilö	51	44	15,6

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

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

### 4.1 Palkat ja palkkiot

Keskimääräiset tehtäväkohtaiset palkat ovat kasvoivat 1,9 % ja keskimääräiset varsinaiset palkat 2,1 %. Kunnallisen palkkaratkaisun osalta palkkakehitykseen vaikutti 1.8.2020 alkaen voimaan tullut 1,22 % yleiskorotus sekä 1.4.2021 voimaan tulleet 1,0 % yleiskorotus ja 1,0 % korotus henkilökohtaisiin lisiin.

Tukipalvelujen asiantuntijatehtävissä ja ict-alan tehtävissä palkkakehitys on ollut muita hinnoittelukohtia suurempaa työn vaativuuden arviointien (TVA), palkkamutosten ja yksittäisten tehtävien muutoksista johtuen.

1.9.2021 SOTE-sopimus vaikuttaa palkkavertailussa käytettäviin hinnoittelutunnuksiin ja vertailtavuuteen vuosien 2020 ja 2021 välillä. Palkkahinnoittelun ulkopuolisia tehtäviä on sekä sote-sopimuksessa (99SOTE99) että KVTES:ssa. (99999999). 01TOI060 Toimistoalan vaativat ammattitehtävät muutos -18 %, johtuu 2 asiakassihteerin siirtymisestä sote-sopimukselle.



**Taulukko 12 Palkkavertailu 2020–2021 hinnoittelutunnuksittain**

PALKKAVERTAILU 2020 – 2021 HINNOITTELUTUNNUKSITTAIN									
	Lukumäärä			Keskim. Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Keskim. Varsinainen palkka €/kk		
	2021	2020	Muutos %	2021	2020	Muutos %	2021	2020	Muutos %
Hinnoittlematon	49	44	11,4	3710	3 298	12,5	4007	3 520	13,8
99SOTE99	42	44							
99999999	7	44							
Eräät hallinnon asiantuntija-tehtävät	17	15	13,3	3354	3 307	1,4	3694	3 638	1,5
01ASI040	17	15							
Vaativan hoitoalan ammattitehtävät	47	48	-2,1	2692	2 672	0,7	2867	2 818	1,7
01HOI030	47								
03HOI040		48							
ICT-alan ammattitehtävät	5	8	-37,5	3008	3 002	0,2	3303	3 332	-0,9
01ICT060	5	8							
Toimistoalan vaativat ammattitehtävät	9	11	-18,2	2568	2 466	4,1	2775	2 656	4,5
01TOI060	9	11							
Sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalvelutehtävät	22	19	15,8	1835	1 805	1,7	1952	1 927	1,3
02PER010	22								
04PER010		19							
Alue- ja palvelusyksiköiden johto- ja esimiestehtävät	89	82	8,5	3046	2 954	3,1	3332	3 224	3,3
02SOS030	89								
04SOS030		82							
Sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät	9	9	0,0	2744	2 689	2,0	2935	2 900	1,2
02SOS050	9								
04SOS050		9							
Sosiaalihuollon ammattitehtävät	907	830	9,3	2235	2 188	2,1	2351	2 302	2,1
02SOS06A	907								
04SOS06A		830							
<b>Eteva yhteensä</b>	<b>1170</b>	<b>1161</b>	<b>0,8</b>	<b>2390</b>	<b>2 345</b>	<b>1,9</b>	<b>2532</b>	<b>2 481</b>	<b>2,1</b>

*Palkkavertailu tehdään joulukuun kokoaikaisen henkilöstön palkkojen perusteella.*

*Ryhmiä ei raportoida, jos henkilöstön määrä on alle viisi.*

*Varsinainen palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, palvelu-aikaan sidotuista lisistä, henkilökohtaisesta lisästä ja muista säännöllisen työajan lisistä.*

## 4.2 Eläkekustannukset

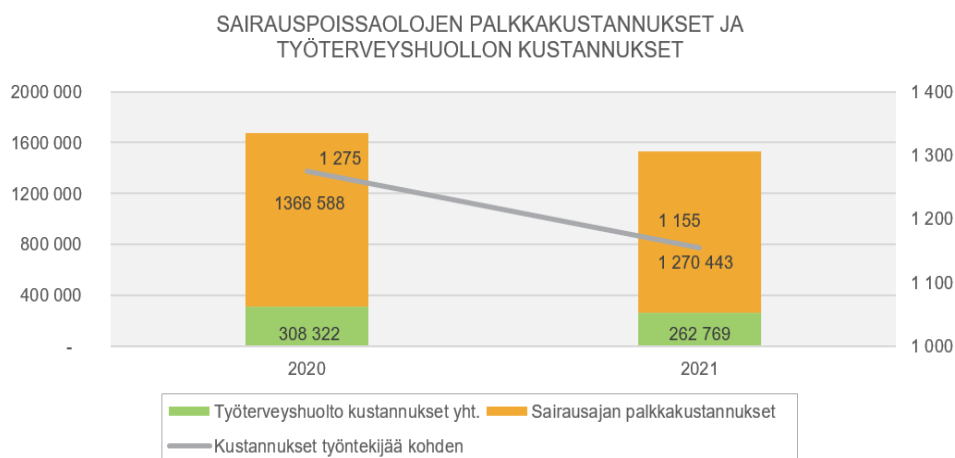
Taulukkoon 13 on koottu kunnalliset eläkemaksut. Palkkamenoperusteista eläkemaksua maksettiin kertomusvuonna yhteensä 8,2 miljoonaa euroa. Työkyvyttömyyseläkemaksut kasvoivat edellisvuoteen nähden 13,4 %. Eläkemaksut kokonaisuudessaan vähenivät 0,6 %.

**Taulukko 13 Kunnalliset eläkemaksut**

KUNNALLISET ELÄKEMAKSUT (1000 EUROA)			
	2021	2020	muutos %
Palkkamenoperusteinen maksu	7 326	7 479	-2,0
Työkyvyttömyyseläkemaksut	883	779	13,4
KUEL-maksu yhteensä	8 209	8 258	-0,6

## 4.3 Sairauspoissaolojen kustannukset

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



**Kuva 5 Sairauspoissaolojen palkkakustannukset ja työterveyshuollon kustannukset**

Sairauspoissaolojen aikaiset palkkakustannukset ja työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 1,53 miljoonaa euroa (2020: 1,67 milj. €). Työntekijämäärään suhteutettuna kustannukset ovat laskeneet 9,4 % vuoteen 2020 verrattuna (1 155 € / työntekijä). Työterveyshuollon kustannukset ovat vähentyneet 14,8 %. Sairausajan palkkakustannukset ja työnantajamaksut ovat kasvaneet 6,5 %. Palkkakustannuksissa ja työterveyshuollon kustannuksissa on huomioitu sairausvakuutus- ja tapaturmavakuutuspäivärahat sekä Kela-korvaus työterveyspalvelujen käytöstä.

## 5 Rekrytointi ja henkilöstön saatavuus

Eduskunta hyväksyi sote-uudistuksen 23.6.2021, minkä seurauksena Eteva kuntayhtymä lakkaa, ja Etevan toiminta tulee siirtymään kuudelle hyvinvointialueelle vuoden 2023 alussa. Tästä johtuen Etevan rekrytointin strategisen kehityksen painopiste siirrettiin pitkän tähtäimen kehitystyöstä lyhyen tähtäimen työhön.

Lyhyen tähtäimen kehitystyöhön kertomusvuonna vaikutti olennaisesti työntekijöiden saatavuushaasteet. Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten saatavuus on heikentynyt viime vuosina, ja alaa vaivaa krooninen työvoimapula. Syitä heikentyneeseen saatavuuteen ovat muun muassa alan työntekijöiden ikääntyminen, sosiaali- ja terveysalan palvelutarpeiden kasvu sekä alan yleisen veto-voiman lasku. Saatavuutta vuonna 2021 hankaloitti myös COVID-19 pandemian jatkuminen ja sen aiheuttama työvoimatarpeen kasvu koko sosiaali- ja terveysalalla.

Etevan tulevaa muutosta silmällä pitäen kehitystyössä keskityttiin kertomusvuonna työntekijöiden saatavuuden varmistamiseen sekä nykyisen rekrytointiprosessin ja työnantajamielikuvan vahvistamiseen. Kehitystyötä tuettiin tiivistämällä yhteistyötä palvelutoiminnan kanssa. Yhteistyötä varten perustettiin oppilaitosyhteistyön sekä rekrytointin työryhmät. Lisäksi laajennettiin rekrytointivinkkipalkkiota koskemaan myös määräaikaista palvelussuhteita. Vinkkipalkkion tavoitteena on kannustaa henkilöstöä aktivoimaan omaan verkostoaan hakemaan Etevalle avoimina oleviin työtehtäviin.

Oppilaitosyhteistyön kehittämiseksi kontaktoitiin Etevalle tärkeimmät toimijat sekä tiivistettiin yhteistyötä muun muassa oppilaitostapahtumien sekä harjoittelupaikkojen osalta. Rekrytointin kehittämiseksi suunniteltiin ja käynnistettiin rekrytoija-malli. Malli otettiin käyttöön hakijalähtöisiin sosiaalisen median hakuihin. Rekrytoijan tehtävänä oli ottaa yhteyttä hakijoihin ja ohjata heidät rekrytointiprosessin läpi nopeasti ja laadukkaasti. Tavoitteena oli samalla hakijakokemuksen ja Etevan työnantajamielikuvan vahvistaminen.

Kertomusvuonna jatkettiin perinteisen rekrytointimallin käyttöä hakijalähtöisen, sosiaalisessa mediassa tapahtuvan rekrytointin rinnalla työntekijöiden saatavuuden varmistamiseksi. Hakuilmoituksia julkaistiin kuntayhtymän intranet- ja eteva.fi-sivuilla, työ- ja elinkeinotoimiston verkkopalveluissa, monster.fi -sivustoilla, kehitysvamma-alan verkkopalvelu Vernerissä, printtimedioissa sekä sosiaalisen median kanavissa (LinkedIn, Instagram, Facebook). Vuoden aikana osallistuttiin erilaisiin oppilaitostapahtumiin sekä lähihoitajapäiville ja sairaanhoitajamessuille. Kaikki tapahtumat toteutuivat digitaalisina verkkotapahtumina.

Vuonna 2022 Eteva haluaa edelleen jatkaa työtä työntekijöiden saatavuuden varmistamiseksi. Kilpailu työntekijöistä eri toimijoiden välillä on kovaa ja Eteva haluaa tuoda aktiivisille ja passiivisille työnhakijoille vahvasti esiin monet työmahdollisuudet kehitysvamma-alalla ja etenkin Etevassa. Tavoitteena on saada Etevan avoimille työpaikoille laaja näkyvyys verkossa, sosiaalisessa mediassa, digitaalisissa mainosverkoissa sekä muissa medioissa. Lisäksi panostusta oppilaitosyhteistyöhön

jatketaan, jotta varmistetaan varhainen yhteys alalle tuleviin uusiin työntekijöihin. Hyväksi koettua tiivistä yhteistyötä palvelutoiminnan kanssa sekä uutta rekrytoija-mallia halutaan myös jatkaa. Tavoitteenamme on turvata laadukkaat palvelut asiakkaillemme myös henkilöstöressurssin osalta isojen muutosten äärellä vuonna 2022.



**Lupaus: Monipuolisella osaamisella**  
Kattava osaaminen on vahvuutemme. Organisaationa haluamme olla kehityksen edelläkävijä. Monialaisuus tukee työtä myös kaikkein haastavimpien asiakkaiden hyvinvoinnin turvaamisessa. Työtä oppii opiskelemalla ja ammattitaidon kokemuksen myötä. Tarjoamme erinomaisia mahdollisuuksia kehittyä ja kouluttautua osaamisen kasvun ja avaa uusia urapolkuja.

**Lupaus: Tarttumalla rohkeasti toimeen**  
Meillä koet itsesi tervetulleeksi heti ensimmäisestä päivästä lähtien. Meillä pidämme käyttämäsi omia vahvuuksiasi osana meidän porukkaa. Työkavereina arvostamme rehellisyyttä ja rohkeutta asioista puhutaan suoraan. Meille on tervetullut tulla töihin. Olemme valmiita kokeilemaan ja kehittämään yhdessä asioita aktiivisesti eteenpäin.

**Lupaus: Aidosti asiakkaan kanssa**  
Meidän työntekijöillämme on aidosti aikaa kohdata asiakas ja asiakkaan erityistarpeet. Teemme työtä kodinomaisessa yhteisössä, asiakkaan näköisessä arjessa. Ihmisläheisessä työssä ei ole valmiiksi käsikirjoitettuja päiviä. Asiakkaamme ovat ainutlaatuisia ihmisiä, joiden kanssa arki on täynnä merkitystä. Hyvällä asenteellamme luomme mukavaa ja turvallista ilmapiiriä. Sillä varmistamme myös asiakkaillemme hyvän arjen.

Kuva 6 Etevan työnantajalupaus

## 6 Työhyvinvointi ja työsuojelu

Työhyvinvoinnin käsitteeseen sisältyvät kaikki ne toiminnot, joilla varmistetaan henkilöstön työkyky, turvallisuus, työmotivaatio ja työn tavoitteiden toteuttaminen. Vuonna 2021 toiminnan painopiste keskittyi terveysturvallisuuden varmistamiseen ja siihen liittyvien ohjeistusten ja hankintojen koordinointiin sekä asiakkaiden ja henkilöstön turvallisuuden varmistamiseen toimintayksiköissä.

### 6.1 Turvallisuuden kehittäminen

Turvallisuuden vuosikello päivittyi vuodelle 2021. Se aikatauluttaa lakisääteisten turvallisuusasioiden päivittämistä yksiköissä. Vuosikelloon merkittyjen asioiden lisäksi on sovittu, että yksiköissä ovat turvallisuusasiat esillä säännöllisesti osana työtä ja palaverikäytänteitä.

Toimintayksiköiden riskien arviointi päivitetään ajan tasalle vähintään kerran vuodessa tai toiminnan luonteen oleellisesti muuttuessa. Toimintayksiköitä ohjataan ja neuvotaan riskinarviointien tekemisessä. Yksiköiden riskinarvioinnissa korostui biologisten vaarojen ja psykososiaalisen kuormituksen tunnistaminen ja asiakkaiden sekä henkilöstön turvallisuuden varmistaminen. Riskienarviointityökalu on päivitetty vastaamaan COVID-19 viruksen vaarojen arviointia. Biologisten riskien arvioinnin osuutta on tarkennettu sekä päivitetty toimintaohjeita asiantuntijatyöhön, toimintayksiköissä työskentelyyn ja suojaukseen. Psykososiaalisessa kuormituksessa korostuu väkivallan hallinta. Hallinnan työkaluksi riskien tunnistamiseen päivitettiin erillinen arviointilomake, jota voi hyödyntää väkivaltariskien tunnistamisessa.

Väkivallan hallinnan toimintamalli tuli voimaan vuoden 2021 alusta. Toimintamalli sisältää pohjan yksikkökohtaisen väkivallan hallinnan ohjeen työstämiseen niihin yksiköihin, joissa väkivalta altistena on ilmeinen. Yksikkökohtaisen ohjeen tarkoituksena on tuottaa kirjallisena esiin ne toimintamallit, jotka yksikössä ovat käytössä väkivallan hallintaan. Organisaatiotason väkivallan hallintamalliin järjestettiin koulutuksia esihenkilöille, henkilöstön edustajille, turvallisuusvastaaville sekä vastaaville ohjaajille.

Työhyvinvointikysely toteutettiin keväällä 2021. Kyselyssä kartoitettiin sekä työntekijöiden, esihenkilöiden että työyhteisöjen työhyvinvoinnin tilaa ja kokemuksia työn sujuvuudesta. Kysely tehtiin vuoden 2019 tapaan Kevan kysely- ja raportointityökalulla. Kyselyn 33 kysymystä ovat samoja kuin vuoden 2019 kyselyssä. Se mahdollisti tulosten vertailun edelliseen kyselyn tuloksiin ja hyvinvoinnin kehittämisen arvioinnin. Kyselyn tulokset raportoitiin työyhteisö- ja organisaatiotasolla, ja ne toimivat kehittämistyön tukena toimintayksiköissä.

Kuukauden Pulssi -kysely toteutui toimintavuoden aikana 4 kertaa koko henkilöstölle. Kyselyssä oli 8 väittämää, joita arvioitiin kolmen eri hymynaaman avulla. Kyselyjen vastausprosentti oli noin 30 %. Pulssi-kyselyn tarkoituksena on toimia työyhteisössä mittarina kehittämistoiminnalle auttaen

työyhteisöjä tunnistamaan kuormitustekijöitä ja kehittämiskohteita, jotka voidaan välittömästi korjata sekä arvioida aikaisemmin valittujen toimenpiteiden toimivuutta ja edistää jatkuvaa parantamista arjessa.

Vuoden 2021 Pulssin kokonaisindeksi kaikkien väittämien osalta oli 2,4 (asteikko 1–3). Henkilöstö oli hyvin selvillä työyhteisön tavoitteista ja edisti aktiivisesti työhyvinvointia omassa toimintayksikössään sekä teki työtään innostuneesti. Vuoden aikana lisääntyivät esihenkilöiden keskustelut henkilöstön kanssa työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista.

Riskinhallintatiimi julkaisi blogeja turvallisuuteen ja hyvinvointiin liittyen huomioiden valtakunnalliset ja kansainväliset teemapäivät. Hyvinvointia arkeen -sivustoille on kerätty tietoa ravinnosta, liikunnasta, unesta ja levosta osana palautumista. Lisäksi henkilöstön käytössä oli sähköinen taukoliikuntaohjelma.

## 6.2 Turvallisuuden tunnusluvut

Tapaturmien ehkäisyyn sekä uhka- ja väkivaltilanteiden ennakointiin on pyritty vaikuttamaan kannustamalla työyhteisöjä tunnistamaan ennakolta turvallisuuspoikkeamia ja tekemään niistä turvallisuuspoikkeamailmoituksia.

Turvallisuuspoikkeamailmoituksia tehdään HRM-järjestelmässä uhka- ja väkivaltilanteista, läheltä piti -tilanteista, pistotapaturmista, verialtistuksista sekä turvallisuushavainnoista. Turvallisuuspoikkeamailmoitukset liittyivät muun muassa haastaviin asiakastilanteisiin, resurssihaasteisiin, omaisuusvahinkoihin ja kiinteistön kuntoon. Korjaaviksi toimenpiteiksi kirjattiin ennakointi, yhteisistä työ- ja menettelytavoista kiinni pitäminen, tiedon kulun varmistaminen, tilojen kunnossapitotyöt, perehdytys sekä resurssisuunnittelu.

Työnantajan lakisääteinen velvoite on pitää luetteloa työntekijöistä, jotka ovat altistuneet työssä vaarallisille biologisille tekijöille, mukaan lukien koronalle. Tämä velvollisuus toteutettiin kirjaamalla työssä koronalle altistuneet turvallisuuspoikkeamahavaintona läheltä piti -tilanteisiin.

Tapaturmavakuutusyhtiölle tehtiin 169 työ- tai työmatkatapaturmailmoitusta (taulukko 14). Työ- ja työmatkatapaturmien määrä väheni noin 25 % edelliseen vuoteen verrattuna. Työtapaturmien aiheuttajia olivat useimmiten väkivalta ja henkilön äkillinen fyysinen kuormittuminen esimerkiksi asiakkaan avustustilanteissa. Pääsääntöisesti vammat ovat olleet laadultaan pinnallisia vammoja, tärahdyksiä, sijoiltaanmenoja ja venähdyksiä.

**Taulukko 14 Turvallisuuden tunnusluvut**

	2021	2020	muutos %
Työtapaturmat	143	204	-29,9
Työmatkatapaturmat	26	22	18,2
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>169</b>	<b>226</b>	<b>-25,2</b>

Tapaturmien tutkinta on turvallisuuspoikkeaman analysointia, ja se auttaa työyhteisöjä oppimaan tapahtumista. Yksikin työssä sattunut tapaturma on liikaa, joten tapaturmien tutkinnan merkitys korostuu vastaavien tilanteiden ehkäisyssä. Poikkeamien ja tapaturmien analysoinnissa ei päästy tavoitetasoon.

Pandemian vuoksi joitakin turvallisuuskoulutuksia jouduttiin perumaan. Keväällä 2021 Avekki-koulutuksia toteutettiin verkkokoulutuksena 7 kertaa hätäratkaisuna osaamisen hallinnassa. Avekki-pätevyyttä tästä ei kuitenkaan muodostunut. Avekki-toimintatapamallin mukaista koulutusta järjestettiin 10 kertaa keväällä ja 14 kertaa syksyllä. Avekki on toimintatapamalli asiakkaan ammatilliseen ja turvalliseen kohtaamiseen. Niiden lisäksi järjestettiin kerran Avekki-koulutusta lasten ja nuorten parissa työskenteleville.

Palo- ja poistumisturvallisuuskoulutuksen tilalle tullutta Sosiaali- ja terveydenhuollon turvalliskorttikoulutusta järjestettiin 5 kertaa syksyllä 2021. Asiakkaiden ja työntekijöiden ajoturvallisuuden parantamiseksi turvallinen ajotapa -koulutusta järjestettiin 4 kertaa vuoden 2021 aikana.

### 6.3 Työkyvyn edistäminen ja työterveystoiminta

Työterveyspalvelut kilpailutettiin toimintavuoden aikana, palvelujen sisältöä täydennettiin sekä työterveysyhteistyökäytäntöjä tiivistettiin palvelutoiminnan kanssa. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitettiin 1.6.2021 alkaen.

Etevassa otettiin käyttöön Työkykytutka, jonka avulla työterveys pystyy ennakoimaan työkyvyn laskua ja tuen tarvetta sekä reagoimaan aikaisemmin. Tavoitteena on ennaltaehkäistä työkyvyn laskua, sairauspoissaoloja sekä työkyvyttömyyttä tarjoamalla henkilöille kohdennettua tukea työkyvyn ylläpitämiseen. Työkykytutka lähettää tunnistamilleen henkilöille sähköisen Voitko hyvin -työterveyskyselyn, jonka jälkeen työterveyshoitaja käy vastaukset läpi ja on tarpeen mukaan yhteydessä henkilöön vastausten tai henkilön pyynnön perusteella sekä laatii yhdessä henkilön kanssa jatko-suunnitelmaan työkyvyn tukemiseksi. Lisäksi työterveyshuolto tarjoaa veloituksettomia digitaalisia tukipalveluja niille työntekijöille, joilla todetaan työkykyyn vaikuttavia terveysongelmia.

Paikallisesti työterveyshoitaja seuraa oman alueensa sairauspoissaoloja ja konsultoi työterveyslääkärinä tarvittaessa 1 kuukauden välein. Työterveyshuollon koordinoiva tiimi seuraa ja raportoi kaikkien tulosalueiden sairauspoissaoloja kvartaaleittain.

Lisäksi otettiin käyttöön esihenkilöille ja HR:lle kompassityökalut työkykyjohtamisen tueksi. Esi-mieskompassi on työterveyshuollon tarjoama sähköinen palvelu, joka tukee esihenkilöitä heidän työssään varhaisen tuen mallin mukaisesti. Sovellus hälyttää esihenkilölle silloin, kun häneltä vaadi-taan tehtävää. Se neuvoo, mitä pitää tehdä ja tarvittaessa vielä muistuttaa tehtävistä, jos niitä ei ole määräaikaan mennessä tehty. HR-käyttäjille on oma näkymä Yritysmehiläisessä, josta he näke-vät avoimet ja suoritettut tehtävät sekä myöhässä olevat tehtävät.

Syksyn 2021 aikana järjestettiin 9 alueellista etätyöterveysyhteistyötapaamista, joihin osallistuivat aluepäällikkö, paikallinen työterveyshoitaja ja riskienhallinnan edustaja. Tapaamisten tavoitteena on parantaa ja kehittää paikallisten tiimien ja Etevan yksiköiden välistä yhteistyötä sekä varmistaa työterveyshuollon toimintasuunnitelman toteutuminen.

1.6.2021 alkaen käynnistyi OmaTyöterveys-puhelinpalvelun hoidon tarpeen arviointi. Sairaanhoi-toon liittyvissä asioissa työntekijät ohjattiin ensisijaisesti työterveyshoitajan vastaanotolle tai vaih-toehtoisesti työterveyslääkärin tai yleislääkärin vastaanotolle. Lisäksi etäpalveluna toteuttavalta Digiklinikalta työntekijöillä on ollut mahdollisuus saada sairaanhoidon lisäksi sairauspoissaolotodis-tus.

Työkyvyn tuki -toimintamalli päivitettiin vuoden alussa korvaavan työn käytännöllä. Etevan kor-vaava työ on luotu tilanteisiin, joissa työntekijän sairaus estää ohimenevästi nykyisen työn tekemi-sen, mutta työpaikalla voidaan käyttää korvaavana työnä tilapäisiä työjärjestelyjä, joiden avulla työ-hön paluu nopeutuu.

Pysyvästi osatyökykyisen työntekijän eläköitymisriski on suuri, ja Eteva haluaa tukea aktiivisesti työ-uran jatkumista työllistämällä heitä. Etevaan on perustettu 2 työkykyvakanssia vuodelle 2022. Osa-työkykyinen työntekijä voi siirtyä vakanssille sovitun prosessin kautta, ja hän sijoittuu toimintayk-sikköön lisäresurssina.

Työterveysneuvottelujen ja työterveyshuollon tukitoimien määrä kasvoi merkittävästi toimintavuo-den aikana. Työterveyshuollon toiminta painottui erityisesti työkyvyn tukemiseen ja sairaanhoitoon liittyvä toiminta väheni. Työpsykologin tuen tarve kasvoi 14 %. Erikoislääkäreiden konsultaatiot vä-henivät 27 %.

Ennaltaehkäisevän työterveystoiminnan lakisääteisenä tehtävänä on työpaikkaselvitysten toteutta-minen. Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset tehdään pääsääntöisesti viiden vuoden välein tai toiminnan oleellisesti muuttuessa. Työpaikkaselvitysprosessia tarkennettiin työterveyshuollon toi-mintasuunnitelmaan. Prosessiin on kirjattu tarkemmin työpaikkaselvitysprosessiin osallistuvien roolit ja tehtävät sekä työpaikkaselvityksessä arvioitavien asioiden sisältöä terveydellisen merkityk-sen näkökulmasta.



Toimintavuoden aikana on tehty 16 perustyöpaikkaselvitystä. Työn voimavaratekijöinä koettiin hyvänä mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön, hyvää työilmapiiriä, turvallisuusosaamista ja toimintamallia väkivallan ennakointiin. Selvityksissä tunnistettiin työergonomiaan liittyviä haasteita, psyykkistä kuormittumista lähinnä väkivallan uhkan osalta, melun ja biologisten tekijöiden aiheuttamia haittoja.

Kertomusvuoden aikana on järjestetty eri paikkakunnilla rokotustilaisuuksia, joissa henkilöstöllä on ollut mahdollisuus varmistaa rokotussuoja influenssaa vastaan. Rokotuskattavuus laski edelliseen vuoteen verrattuna ollen 52,5 %.

#### **6.4 Harkinnanvaraiset henkilöstöedut**

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

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

Kuntayhtymässä 20, 30 ja 40 vuotta palvelleet huomioitiin 5 palkallisella palvelusvuosivapaalla.

Kertomusvuoden lopulla työnantaja palkitsi koko henkilöstöä hyvästä työstä koronavuoden haasteissa antamalla ylimääräisen 200 euron arvoisen virike-etuuden. Koronapandemia salli vuoden lopulla pikkujoulujen ja kehittämispäivien järjestämisen terveysturvallisuusohjeet huomioiden. Uutena arjen työssä huomioimisen keinona kokeiltiin pikapalkitsemista, joka otetaan käyttöön 2022.

## 7 Osaamisen kehittäminen

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

### 7.1 Täydennyskoulutus

Toimintakaudella 2021 Etevassa toteutettiin sekä lyhyt- että pitkäkestoisia koulutuksia yhteensä 199 kpl. Luvut ovat noususuuntaisia, ja kasvua on ollut 60,5 % vuoteen 2020 verrattuna. Vaikka koulutuksia järjestettiin edellisvuotta enemmän, jäi koulutuspäivien määrä työntekijää kohden edellisvuotta alhaisemmaksi. Vuonna 2021 koulutuspäiviä oli työntekijää kohden 1,7. Näin ollen täydennyskoulutuspäivien määrä työntekijää kohden pieneni 13,5 % edellisvuoteen verrattuna.

Korona-pandemiasta johtuvien kokoontumisrajoitusten vuoksi toimintakaudelle suunniteltuja koulutuksia on jouduttu muokkaamaan esimerkiksi ryhmäkokojen tai toteutustapojen osalta. Vuoden 2021 aikana on saatu kiinni vuonna 2020 syntynyttä koulutusvelkaa, mutta pandemiatilanteen jatkumisen vuoksi koulutusvelan kiinniottoon on varauduttu myös vuoden 2022 talousarviossa sekä koulutussuunnitelmissa. Esimerkiksi ensiapukoulutuksissa pystyttiin palveluntuottajan vaihdoksen myötä vuonna 2021 hyödyntämään etäkoulutuksia perinteisten läsnäolokoulutusten sijaan. Tämä toimintatavan muutos kasvatti koulutuspäivien määrän vuonna 2020 toteutetuista 375 koulutuspäivästä vuonna 2021 toteutettuihin 659 koulutuspäivään. Myös lääkehoidon koulutuksia uudistettiin verkkokoulutuksiksi, kun vuonna 2021 Etevalla otettiin käyttöön LOVE-lääkehoitokoulutukset. Tämän uudistuksen myötä pyritään saavuttamaan aikaisempaa kattavampi sekä yhtenäisempi lääkehoidon osaaminen Etevan lähityössä.

Panostukset eripituisiin oppisopimuskoulutuksiin jatkuivat vuonna 2021. Eteva järjesti yhteistyössä oppilaitosten kanssa kolme tutkinnon osiin liittyvää Etevan tarpeisiin räätälöityä koulutusta: 2 Autismiosaaja-koulutusta Keudan ja Suomen Diakoniaopiston kanssa sekä Muistioireisen ikääntyvän kehitysvammaisen ihmisen tukeminen -koulutuksen STEP-koulutuksen kanssa. Koulutukset on kohdennettu asiakastyössä toimiville ohjaajille, ja tarkoituksena on vastata asiakastyön arjesta nousseisiin osaamisen kehittämisen tarpeisiin. Näiden lisäksi etevalaisia osallistui oppisopimuksella muun muassa kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalveluiden erikoisammattitutkintoon, lähiesimiestyön ammattitutkintoon sekä päihde- ja mielenterveystyön ammattitutkintoon.

Vuonna 2021 jatkettiin myös erilaisten video- ja webinaari-koulutusten hyödyntämistä. Vuoden aikana julkaistiin Etevan sisäisillä verkkosivuilla muun muassa Vuorovaikutus ja viestintä – kommunikointikumppanuus -koulutusvideo sekä Muistisairaudet-koulutusvideokokonaisuus. Etevan ulkoisilla verkkosivuilla julkaistiin Silta omannäköiseen elämään -hankkeen tuottamia koulutus- ja webinaari-videoita muun muassa tuettuun päätöksentekoon, riippumattomaan tukeen sekä monialaiseen työskentelyyn liittyen.

**Taulukko 15 Täydennyskoulutusten osallistujamäärät ja koulutuspäivät**

OSALLISTUJAMÄÄRÄT JA KOULUTUSPÄIVÄT			
	2021	2020	Muutos%
Osallistujat	2 136	2 113	1,1
Kouluskertaa / työntekijä	1,6	1,7	-3,1
Koulutuspäivät	2 306	2 553	-9,7
1 Johtamis- ja esimieskoulutus	38	46	-17,4
2 Ammatillinen täydennyskoulutus	1 372	1 552	-11,6
3 ATK-koulutus	0	0	0,0
4 Ensiapukoulutus	659	375	75,7
7 Muu koulutus	3	0	0,0
Ulkoisen koulutus	205	580	-64,7
Koulutuspäivä / työntekijä	1,7	2,0	-13,5

## 7.2 Työnohjaus Etevässä

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

Työnohjauksen päämääränä on myös kehittää ohjattavan työssäjaksamista, työn tekemistä sekä kehittymistä omassa työssään. Työnohjaus edistää yhteistä oppimista ja parantaa työyhteisöjen hyvinvointia. Työnohjaus on perustyön tukemiseksi tarkoitettu väline, jolla voidaan toteuttaa sekä yksilötason että työyhteisötason työnohjausta. Vuonna 2021 työnohjauksia toteutettiin pääsääntöisesti työyhteisötason työnohjauksina.

## 7.3 Esihenkilöiden valmennus

Hyvä johtamis- ja esihenkilötyö mahdollistavat strategian toimeenpanon ja työhyvinvoinnin kokemuksen. Esihenkilöiden palvelusuhdeosaamisen kehittämistä on jatkettu FCG:n järjestämän palvelusuhdekoulutuksen avulla, joita järjestettiin vuoden aikana 2 ryhmää.

Vuodelle 2021 suunniteltiin aloitettavaksi esihenkilöiden valmennuskokonaisuutta, mutta sote-muutosten ja hyvinvointialueille siirtymisen valmistelun vuoksi suunnitelmasta luovuttiin. Kyseisen

muutoksen vuoksi Etevassa käynnistettiin suunnitelma esihenkilöiden muutosvalmennuksesta vuonna 2022.

Vastaaville ohjaajille ja asiakasprosessivastaaville suunnattu lähiesimiestyön ammattitutkintoryhmä jatkoi toimintaansa vuonna 2021, ja ryhmästä valmistui yhteensä 12 henkilöä. Koulutus tarjosi mahdollisuuden vastaavien ohjaajien ammatillisen osaamisen kehittämiseen, vastaavan ohjaajan tehtävässä toimimiseen ja asiakassuhteiden hoitamiseen. Opintoihin liittyvien kehittämistehtävien tavoitteena oli tukea ja vahvistaa vastaavan ohjaajan roolia ja tehtäväkuva.

#### 7.4 Opiskelijat Etevassa

Etevan ja oppilaitosten väliseen yhteistyöhön on tehty erityisiä panostuksia vuonna 2021, ja Etevassa perustettiin Osaamisen ja rekrytoinnin ohjausryhmä. Ohjatun harjoittelun jaksojen määrä kasvoi edellisestä vuodesta ja vuonna 2021 jaksoja toteutui yhteensä 169 kappaletta (taulukko 16). Eteva on osallistunut oppilaitosten koordinoimaan kehittämistyöhön, jonka tarkoituksena on lisätä kehitysvamma-alan kiinnostavuutta sekä mahdollisuuksia suorittaa tutkinnon osia kehitysvammahuollossa. Eteva solmi syksyllä 2021 avainkumppanuussopimuksen Laurea ammattikorkeakoulun kanssa sekä kumppanuussopimuksen Taitotalon kanssa. Lisäksi yhteistyötä yliopistojen kanssa jatkettiin, mikä on mahdollistanut psykologiopiskelijoiden harjoittelut Etevassa.

**Taulukko 16 Työssäoppimis- ja harjoittelujaksot tulosalueittain**

TYÖSSÄOPPIMIS- JA HARJOITTELUJAKSOT TULOSALUEITTAIN			
	2021	2020	Muutos%
Palvelutoiminta	169	131	29,0
Tukipalvelut	0	0	0,0
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>169</b>	<b>131</b>	<b>29,0</b>

Eteva tarjoaa opiskelijoille ja tutkijoille monipuolisia mahdollisuuksia toteuttaa opinnäyte- ja projektitoita sekä tuottaa tutkimustietoa. Vuonna 2021 Etevalla hyväksyttiin 7 tutkimuslupaa. Nämä jakautuivat THL:n sosiaalityön tutkimukseen, Kelan Silta omannäköiseen elämään -hankkeelle tekemään tutkimukseen sekä ylempiin ja alempiin ammattikorkeakoulututkintoihin. Etevan Korkeakoulu- ja tutkimustoimikunta järjestäytyi uudelleen syksyllä 2021 ja samassa yhteydessä käynnistettiin muun muassa tutkimuslupaprosessin uudistamistyö hakijaystävällisemmäksi.

Toimintakauden aikana solmittiin 62 uutta oppisopimusta. Oppisopimuksia solmittiin sekä tutkintoon johtaviin koulutuksiin, että tutkinnon osiin. Kaikkienensa Etevassa oli vuonna 2021 voimassa 75 oppisopimus-sopimusta. Vuoden aikana suoritettiin päätökseen yhteensä 84 oppisopimustutkintoa. Keskeytyneitä oppisopimuksia oli 5.

## Taulukko 17 Oppisopimukset tutkinnoittain

KÄYNNISSÄ OLEVAT OPPISOPIMUSKOULUTUKSET TUTKINNOITTAIN		
	2021	2020
Lähihoitaja	26	20
Kehitysvamma-alan ammattitutkinto	0	0
Kehitysvamma-alan erikoisammattitutkinto	0	0
Psykiatrisen hoidon erikoisammattitutkinto	0	0
Turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinto	0	0
Ei tutkintotavoitteinen	0	0
Työvalmennuksen erikoisammattitutkinto	0	0
Tieto- ja viestintätekniikan perustutkinto	0	0
Lähiesimiestyön ammattitutkinto	2	15
Mielenterveys ja päihdetyön ammattitutkinto	3	16
Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto	26	20
Johtamisen erikoisammattitutkinto	0	1
Puhevammaisten tulkin erikoisammattitutkinto	0	1
Tuotekehittäjän erikoisammattitutkinto	0	1
Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinto	1	0
Vanhustyön erikoisammattitutkinto	17	0
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>75</b>	<b>74</b>

## 8 Yhteistoiminta

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

Edustuksellisen yhteistoiminnan muotoja ovat luottamusmiesjärjestelmä, työsuojelun yhteistoiminta ja yhteistyötoimikunta. Etevan luottamusmiesjärjestelmä muodostuu sekä sopimukseen perustuvasta luottamusmiestoiminnasta että henkilöstöjaostosta. Henkilöstöjaostoon kuuluvat pääluottamusmiehet, henkilöstöjohtaja, HR-päällikkö sekä palvelussuhdeasiantuntija. Henkilöstöjaosto valmistelee työntekijöiden ja työnantajan välisiä, palvelussuhteen ehtoihin liittyviä sekä muita henkilöstöä koskevia asioita ja ohjeita. Vuonna 2021 valmisteluja olivat kunta-alan sopimusmuutokset 2021 ja Sote-sopimuksen voimaantulo 1.9.2022 sekä ohjeet työvuorosuunnittelun pelisäännöistä, harkinnanvaraisista henkilöstöetuuksista, rekrytointivinkkipalkkion laajentamisesta sekä etätyöohjeen päivitys. Työnantajan ja pääluottamusmiesten välisiä paikallisneuvotteluja vuonna 2021 järjestettiin 7, aiheina paikallinen järjestelyerä 1.4.2021, pitkät työvuorot, korona-ajan korvaukset, hälytysraha ja työsuojelukausi 2022–2025. Yhteistoimintaneuvotteluja käytiin myös toimintaorganisaatiossa tapahtuneista rakenteellisista muutoksista, yksiköiden käynnistämisestä ja lakkauttamisista, tehtävämuutoksista sekä sote-muutoksen voimaanpanolain mukaisesta henkilöstötiedon luovuttamisesta hyvinvointialueiden valmisteluun.

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

Kuntayhtymän yhteistoimintaelin tarkoittaa yhteistyötoimikuntaa, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Kuntayhtymän yhteistyötoimikunta sisältää myös lakisääteisen työsuojelutoimikunnan. Kertomusvuonna yhteistyötoimikuntaan kuului 7 työnantajan ja 8 henkilöstön edustajaa. Työnantajan edustajina olivat yhtymähallituksen edustaja, toimitusjohtaja, henkilöstöjohtaja, tulosaluejohtaja ja työsuojelu- ja riskienhallintapäällikkö. Henkilöstöä edustaneet järjestöt (JHL 2, JUKO 1, JYTY 1, SuPer 1 ja Tehy 1) nimesivät 6 edustajaa. Lisäksi henkilöstöä edustivat työsuojeluvaalissa valitut työntekijöiden ja toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetut. Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimi henkilöstön edustajien keskuudestaan valitsema SuPerin edustaja ja varalla yhtymähallituksen puheenjohtaja.

Yhteistyötoimikunta kokoontui 5 kertaa ja käsitteli 47 asiaa, jotka liittyivät henkilöstöön, talouteen, toimintaan tai toiminnassa tapahtuviin muutoksiin.

## 9 Tasa-arvon tila Etevässä

Etevan henkilöstöstä miesten osuus on 13,6 % ja naisten osuus 86,4 % (Taulukko 18). Miesten osuus on pienentynyt vuodesta 2020, jolloin miesten osuus oli 14,0 %. Miesten osuus oli suurempi tukipalveluissa (16,3 %) kuin palvelutoiminnassa (13,6%). Henkilöstön keski-ikä oli Etevässä 43,2 vuotta. Naisten keski-ikä oli 43,3 vuotta, miesten 42,6 vuotta.

**Taulukko 18 Henkilöstön määrä sukupuolittain**

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄN SUKUPUOLIJAKAUMA					
	Yhteensä	Naiset	%	Miehet	%
Palvelutoiminta	1 284	1 110	86,4	174	13,6
Tukipalvelut	43	36	83,7	7	16,3
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>1 327</b>	<b>1 146</b>	<b>86,4</b>	<b>181</b>	<b>13,6</b>

Taulukossa 19 on esitetty sukupuolittain palvelussuhteiden määrä ja luonne. Etevan vakituisesta henkilöstöstä oli naisia 87,3 % ja miehiä 12,7 %. Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli 81,5 % ja miehiä 18,5. Osa-aikaisesta henkilöstöstä naisia on yhteensä 90,0 % ja miehiä 10,0 %.

**Taulukko 19 Palvelussuhteiden määrä ja luonne sukupuolittain**

PALVELUSSUHTEIDEN MÄÄRÄ JA LUONNE SUKUPUOLITTAIN					
	Yhteensä	Naiset	%	Miehet	%
<b>VAKINAISET</b>	<b>1111</b>	<b>970</b>	<b>87,3</b>	<b>141</b>	<b>12,7</b>
kokoaikaiset	982	852	86,9	129	13,1
osa-aikaiset	129	118	91,5	11	8,5
<b>MÄÄRÄAIKAISET</b>	<b>216</b>	<b>176</b>	<b>81,5</b>	<b>40</b>	<b>18,5</b>
kokoaikaiset	155	123	79,4	32	20,6
osa-aikaiset	61	53	86,9	8	13,1
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>1327</b>	<b>1146</b>	<b>86,4</b>	<b>181</b>	<b>13,6</b>

Palkkavertailu (taulukko 20) kuvaa palkkoja sukupuolittain ja hinnoittelutunnuksittain. Sukupuolten välillä ei ole perusteettomia eroja tehtäväkohtaisissa tai varsinaisissa palkkoissa. Palkkakartoitusmallissa naispalkkaprozentilla tarkoitetaan, kuinka monta prosenttia naisten palkka on miesten palkasta. Etevässä naispalkka on 102,3 % miesten palkasta tehtäväkohtaisissa palkkoissa, varsinaisissa palkkoissa 102,9 %.

1.9.2021 SOTE-sopimus vaikuttaa palkkavertailussa käytettäviin hinnoittelutunnuksiin ja vertailtavuuteen vuosien 2020 ja 2021 välillä. Suurin ero naisten ja miesten välisissä palkkoissa on toimintayksiköiden johto- ja esihenkilötehtävissä sekä hinnoittelemattomissa. Eron aiheuttavat hinnoitte-

lutunnuksen sisällä olevien tehtävien (palvelupäällikkö, vastaavat ohjaajat) vaativuus ja jakautuminen sukupuolen mukaan sekä hinnoittelemissa (99SOTE99) mukana olevat oppisopimusopiskelijat, joiden ryhmässä on enemmistö on naisia ja joka tältä osin pienentää naispalkkakokonaisuutta.

**Taulukko 20 Palkkavertailu sukupuolittain ja hinnoittelutunnuksittain**

2021 PALKKAVERTAILU SUKUPUOLITTAIN JA HINNOITTELUTUNNUKSITTAIN									
	Lukumäärä			Tehtäväkohtainen palkka € / kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Naispalkka %	Naiset	Miehet	Naispalkka %
Hinnoittlematon	37	12	49	4396	5 011	87,7	4861	5 467	88,9
99999999			7						
99SOTE99			42						
Alue- ja palveluyksiköiden johto- ja esimiestehtävät	81	8	89	3008	3 432	87,6	3281	3 851	85,2
02SOS030			89						
Sosiaalihuollon ammattitehtävät	780	127	907	2235	2 230	100,2	2354	2 335	100,8
02SOS06A			907						
<b>Eteva Yhteensä</b>	<b>1007</b>	<b>163</b>	<b>1170</b>	<b>2356</b>	<b>2 303</b>	<b>102,3</b>	<b>2493</b>	<b>2 423</b>	<b>102,9</b>

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

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

Eteva vastaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä toteuttamalla vuosille 2021–2022 laadittua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, tasa-arvoista henkilöstötyötä ja ohjeistamalla työntekijöitä sekä esihenkilöitä.

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



# Liite 1 Muut taulukot ja kuvat

**Taulukko 21 Henkilöstön tunnusluvut**

HENKILÖSTÖN TUNNUSLUVUT 2020- 2021			
	2021	2020	muutos 2020-2021
Henkilöstömäärä 31.12.	1327	1314	1,0 %
Henkilötyövuodet, Eteva	1220	1203	1,4 %
Vakinaisen henkilöstön osuus	83,7	83,5	0,2 %
Naisten osuus henkilöstöstä	86,4	86,0	0,5 %
Henkilöstön keski-ikä	43,2	42,5	1,6 %
Lähtövaihtuvuus %	19,6	14,9	31,5 %
Terveysperusteiset poissaolopäivät / hlö	21,1	20,0	5,4 %
Työpanos %	76,8	77,1	-0,4 %
Työ- ja työmatkatapaturmien määrä	169	214	-21,0 %
Eläköitymisikä (kaikki eläkkeet)	52,9	63,9	-17,2 %
Eläköitymisikä (vanhuuseläke)	64,2	64,3	-0,2 %
Kuukauden pulssin kokonaistulos	2,4	2,3	4,3 %
Koulutuspäivää / työntekijä	1,7	2,0	-14,8 %
Henkilöstömenot milj.€	67,4	57,7	16,7 %

**Taulukko 22 Henkilöstön määrä työaikamuodoittain**

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TYÖAIKAMUODOITTAIN				
	2021	2020	muutos %	% -osuus
Toimistotyöaika	41	44	-6,8	3,1
Yleistyöaika	110	107	2,8	8,3
Jaksotyöaika	1138	1125	1,2	85,8
Työaika 37 h 45 min	17	16	6,3	1,3
Yleistyöaika (TTES)	15	15	0,0	1,1
Lääkärien työaika	3	2	50,0	0,2
Ei työaikasäädestä	3	5	-40,0	0,2
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>1327</b>	<b>1314</b>	<b>1,0</b>	<b>100,0</b>

## Liite 2 Luettelo taulukoista ja kuvista

### Taulukot

Taulukko 1 Henkilöstön määrä .....	7
Taulukko 2 Henkilötyövuodet tulosalueittain .....	7
Taulukko 3 Henkilöstön määrä palvelussuhteen luonteen mukaan.....	8
Taulukko 4 Henkilöstön määrät yleisimmissä tehtävänimikkeissä .....	8
Taulukko 5 Henkilöstön ikäjakauma.....	9
Taulukko 6 Henkilöstön työajan jakauma .....	11
Taulukko 7 Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä .....	11
Taulukko 8 Terveysperusteiset poissaolot jaksoittain.....	12
Taulukko 9 Henkilöstön vaihtuvuus .....	13
Taulukko 10 Vuoden aikana alkaneet uudet eläkkeet.....	13
Taulukko 11 Henkilöstökustannukset .....	16
Taulukko 12 Palkkavertailu 2020–2021 hinnoittelutunnuksittain.....	17
Taulukko 13 Kunnalliset eläkemaksut .....	18
Taulukko 14 Turvallisuuden tunnusluvut .....	23
Taulukko 15 Täydennyskoulutusten osallistujamäärät ja koulutuspäivät .....	27
Taulukko 16 Työssäoppimis- ja harjoittelujaksot tulosalueittain .....	28
Taulukko 17 Oppisopimukset tutkinnoittain.....	29
Taulukko 18 Henkilöstön määrä sukupuolittain.....	31
Taulukko 19 Palvelussuhteiden määrä ja luonne sukupuolittain .....	31
Taulukko 20 Palkkavertailu sukupuolittain ja hinnoittelutunnuksittain .....	32
Taulukko 21 Henkilöstön tunnusluvut .....	33
Taulukko 22 Henkilöstön määrä työaikamuodoittain .....	33

### Kuvat

Kuva 1 Henkilöstöohjelma 2021–2023 .....	5
Kuva 2 Ikä- ja sukupuolijakauma .....	9
Kuva 3 Sairauspoissaolopäivien määrät yleisimmissä diagnoosiryhmissä.....	12
Kuva 4 Eläköitymisennuste vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeistä 2022–2031 .....	14
Kuva 5 Sairauspoissaolojen palkkakustannukset ja työterveyshuollon kustannukset.....	18
Kuva 6 Etevan työnantajalupaus .....	20

# ETEVA



Karhukuja 1  
PL 43  
04601 Mäntsälä

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

Y-tunnus  
0203300-9

---