

25.3.2020

## OTE PÖYTÄKIRJASTA

### HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2019

33 §

Kuntayhtymän henkilöstöraportti noudattelee Kunnallisen Työmarkkina-  
laitoksen suositusta henkilöstöraportoinnin kehittämiseen. Henkilöstöra-  
portissa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehit-  
tämistoimenpiteet ja niiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talou-  
teen.

Henkilötyövuosiksi muunnettuna kuntayhtymän henkilöstöresurssit olivat  
vuonna 2019 yhteensä 253,17 henkilötyövuotta (muutosta edellisestä  
vuodesta -4,6 %). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,5 vuotta ja  
määräaikaisten 40,4 vuotta. Keski-ikä pysyi samana vakinaisen henkilös-  
tön osalta (2018: 48,6 vuotta) ja määräaikaisten osalta keski-ikä nousi rei-  
lulla kolmella vuodella (2018: 36,9 vuotta).

Päätyneitä palvelussuhteita on ollut kuntayhtymässä v. 2019 28, joista  
eläkkeelle siirtymisiä 7 henkilön osalta. Eläkkeelle jääneiden määrä pysyi  
samana vuoteen 2018 verrattuna. Sairauspoissaolot työajasta laskettuna  
pysyi melko samalla tasolla vuoteen 2018 verrattuna, vuonna 2019 7,66  
% (vuonna 2018 7,57 %)

Yhteistoimintaelin on käsitellyt henkilöstöraportin vuodelta 2019 ko-  
kouksessaan 18.3.2020 ja todennut, ettei sillä ole huomautettavaa vuoden  
2019 henkilöstöraporttiin. Henkilöstöraportti on kokonaisuudessaan esi-  
tyslistan liitteenä nro 3. Asiaa esitellään tarkemmin kokouksessa.

**Lisätiedot:** Henkilöstöpäällikkö Satu Koivusalo, puh. 044 906 7622 ja kuntayh-  
tymän johtaja Hanna-Leena Markki, puh. 044 4503 200

#### **Kuntayhtymän johtaja:**

Yhtymähallitus päättää

- 1) merkitä tietoonsa saatetuksi ja hyväksyä kuntayhtymän henkilöstöra-  
portin vuodelta 2019 sekä
- 2) saattaa raportin tiedoksi myös tarkastuslautakunnalle, yhtymävaltuus-  
tolle sekä jäsenkuntien hallituksille.

**Päätös:** Päätösesitys hyväksyttiin.

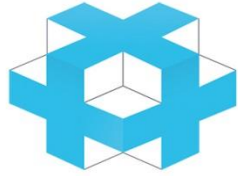
**Täytäntöönpano:** tarkastuslautakunta, yhtymävaltuusto, jäsenkunnat

Pöytäkirjantarkastajat

Allekirjoitetusta ja tarkastetusta pöytäkirjasta  
kirjoitetun otteen virallisesti oikeaksi todistaa

Harjavallassa 26.3.2020

  
Hanna-Leena Markki  
Pöytäkirjanpitäjä



Keski-Satakunnan  
terveydenhuollon  
kuntayhtymä

# Henkilöstöraportti 2019



## HENKILÖSTÖRAPORTTI 2019

### SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO.....	3
2. VISIO JA ARVOT.....	5
3. LUOTTAMUS JA YHTEISTYÖ.....	5
4. OSAAVA TYÖVOIMA.....	6
5. TYÖHYVINVOINTI JA TERVEYS.....	9
6. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ.....	10
7. HENKILÖTYÖVUOSI.....	12
8. TYÖAJAN JAKAUTUMINEN.....	12
9. HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE.....	14
10. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	15
11. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT.....	16
12. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS.....	19
13. ELÄKÖITYMINEN.....	19
14. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖINVESTOINNIT.....	20
15. MITÄ KUULUU –TYÖHYVINVOINTIKYSELY 2019.....	21
16. TYKY-TOIMINTA.....	23

## 1. JOHDANTO

Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymän henkilöstöraportti 2019 noudattaa vuoden 2013 henkilöstövoimavarojen arviointi –suositusta henkilöstöraportoinnin kehittämiseen.

Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä, jossa määritellään henkilöstöä koskevat tavoitteet, joilla pyritään turvaamaan työvoiman saatavuus, henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus.

Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. tilanteen mukaisesti tai koko kalenterivuodelta.

Raportin tiedot ja tulokset käsitellään kuntayhtymän yhteistoimintaelimessä ja työsuojelijaostossa.

Henkilöstöraportti esitellään vuosittain toiminta- ja tilinpäätöskertomuksen kanssa luottamuselinhallinnolle.

Henkilöstöraportissa kuvataan kehittämisen eri painopisteitä. Valtakunnallisen työelämän kehittämisstrategian painopistealueita ovat innovointi ja tuloksellisuus, luottamus ja yhteistyö, työhyvinvointi ja terveys sekä osaava työvoima.

### KSTHKY:N VUODELLE 2019 ASETETUT PAINOPISTEALUEET HENKILÖSTÖASIOISSA

#### **Vetovoimaisen työnantajakuvan vahvistaminen ja henkilöstön muutostuki**

Sote-uudistuksessa on kysymys merkittävästä julkisen palvelutuotannon ja järjestämisvastuun muutoksesta. Muutoksessa olennaisinta on saada henkilöstö muutokseen mukaan siten, että muutos toteutuu mahdollisimman hallitusti, suunnitellusti ja vaiheistetusti. Sote-uudistus koskee kaikkia; sekä julkisia että yksityisiä sosiaali- ja terveyspalvelutyöntekijöitä.

- Tuetaan henkilöstöä muutoksessa
- Tiedotetaan asioista riittävästi
- Pidetään yllä hyvää työnantajaimagoa
- Tuetaan henkilöstön hyvinvointia
- Tuetaan kuntayhtymän tehtävän mukaista henkilöstön osaamisen kehittämistä

#### **Mittarien toteuma 2019:**

- henkilöstön vaihtuvuus 31.12.2019: 13,08 (31.7.2019: 9,04)
- sairauspoissaolot melko samalla tasolla vuoteen 2018 verrattuna, vuonna 2019 7,66 % (vuonna 2018 7,57 %)
- kiinnostus avoimiin tehtäviin: tammikuu-joulukuu 2019 välisenä aikana avoimia toistaiseksi voimassa olevia tehtäviä/virkoja oli 13 kpl, joihin hakijoita oli yhteensä 33
- koulutuksia yhteensä 174 henkilöllä joulukuun loppuun mennessä
- työhyvinvointikysely toteutettiin 29.10.-1.12.19 välisenä aikana. Mitä kuuluu – kyselyyn vastasi kaikkiaan 157 henkilöä (66 %).

## 2. VISIO JA ARVOT

Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymän perustehtävänä on ylläpitää ja edistää alueensa asukkaiden terveyttä ja hyvinvointia sekä järjestää yhteistyössä erikoissairaanhoidon kanssa tarpeellista sairauksien hoitoa. Kuntayhtymä tuottaa asiakaslähtöisiä, tasokkaita ja kustannustehokkaita terveystalv palveluja hyödyntämällä tutkimus- ja seurantatietoa sekä panostamalla vaikuttaviin hoitokäytäntöihin. Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymä on moniammatillinen työyhteisö, jolla on osaava henkilökunta.

Kuntayhtymän arvot perustuvat toisaalta sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädäntöön, toisaalta organisaation itse määrittelemiin arvoihin, kuten:

- oikeus hyvään hoitoon, jolloin asiakas/potilas kokee olevansa luotettavissa käsissä ja tulevansa ymmärretyksi ja hyväksytyksi
- ihmisarvoinen hoito ja kohtelu tulee olla jokaisen terveydenhuollossa toimivan keskeinen tavoite. Tärkeimpiä ihmisarvon kunnioittamisen elementtejä ovat arvostus, vuorovaikutteisuus, tiedonsaannin sekä yksilön vaikutusmahdollisuuksien ja itsemääräämisoikeuden edistäminen. Ihmisarvon kunnioittaminen tulee ilmetä myös henkilöstön keskinäisessä vuorovaikutuksessa.
- henkilökunnasta välittäminen, joka ilmenee oikeudenmukaisella kohtelulla ja palkkauksella, työhyvinvoinnin edistämällä, ihmisläheisellä ja ammattitaitoisella johtamisella
- ammattitaito ja työn hallinta, hyvän hoidon edellytys on ammattitaito, jonka ylläpitäminen tulee olla jokaisen sosiaali- ja terveydenhuollossa toimivan oikeus ja velvollisuus. Sisältöosaamisen lisäksi ammattitaitoa tarvitaan sekä yhteistyö- että vuorovaikutustilanteissa
- tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden edistäminen.

## 3. LUOTTAMUS JA YHTEISTYÖ

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 14 §:n mukaan kunnassa (kuntayhtymissä) on yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Työnantajaa ja henkilöstöä edustavat yhdistykset ja niiden rekisteröidyt paikalliset alayhdistykset nimeävät edustajansa yhteistoimintaelimeen, jonka toimikausi on neljä vuotta. Vuonna 2019 yhteistoimintaelin kokoontui 6 kertaa ja käsitteli mm. seuraavia asioita:

- Liikkeen luovutus kuvantaminen KSTHKY/SataDiag
- Tilinpäätös ja toimintakertomus 2018
- Henkilöstöraaportti 2018
- Työsuojelujaoston pöytäkirjat vuodelta 2018
- Omaolo –toimintamalli
- Suun terveydenhuollon toiminnanohjausjärjestelmä
- Vuoden 2020 talousarvioluonnos ja toimintasuunnitelma vuosille 2020-2022
- Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymän työterveyshuollon yrityksille myytävien sairaanhoidollisten palveluiden liikkeenluovutus Turun Seudun Työterveystalo Oy:lle
- työterveyshuollon valmistelutilanne
- Mitä kuuluu –työhyvinvointikyselyn esittely
- Savuton terveystalv keskus –mallin päivitys
- työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2020

Kuntayhtymässä toimii yhteistoimintaelimen lisäksi työsuojelijaosto, joka vastaa työsuojelun yhteistoiminnasta. Työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta sekä mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin asioihin. Työsuojelijaosto kokoontui vuoden aikana 5 kertaa.

Työsuojelijaosto osallistui työterveyshuollon tekemiin työpaikkaselvityksiin, joita oli vuoden aikana 2 kpl.

Työterveyshuollon raportti vuodelta 2018 ja kustannukset vuodelta 2018 käytiin läpi työsuojelijaostossa. Lisäksi päivitettiin työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2019. Työpaikkaselvitykset vuoden 2019 osalta selvitettiin. Ergonomiakorttikoulutuksista saatiin tietoa työfysioterapeutilta. Savuton terveyskeskus –mallia päivitettiin. Työsuojelun vuosikelloa laadittiin. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2020 käytiin läpi.

Haipro- läheltä piti ja turvallisuusilmoitukset käsiteltiin työsuojelijaoston kokouksissa ja laadittiin toimintaehdotuksia ilmoituksiin liittyen. Koko henkilöstölle järjestettiin turvallisuuskoulutusta kymmenessä koulutustilaisuudessa, joihin osallistui yhteensä 140 työntekijää.

Kuntayhtymän keskeisten toimintojen turvanäkemyksiä edustaa tietoturvatyöryhmä, jonka asettaa kuntayhtymän johtaja. Tietoturvatyöryhmään kuuluvat vähintään tietoturvavastaava, tietosuojavastaava ja potilastietojärjestelmistä vastaavat. Tietoturvatyöryhmä vastaa yhdessä tietoturvavastaavan kanssa tietoturvan kehittämisestä ja toimeenpanon valmistelusta. Tietoturvatyöryhmä kokoontui vuoden 2019 aikana kolme kertaa.

#### 4. OSAAVA TYÖVOIMA

Henkilöstövoimavaroilla tarkoitetaan henkilöstöä ja sen kykyä toteuttaa organisaation toiminta-ajatusta. Organisaation muita voimavaroja ovat käytössä oleva talous ja tekniikka.

Henkilöstökeskeisessä palveluorganisaatiossa henkilöstöllä, sen osaamisella ja kehittymismahdollisuuksilla sekä työhön sitoutumisella on positiivisen tuloksen ja laadun saavuttamiseksi suuri merkitys.

Henkilöstövoimavarojen määrä ja laatu varmistetaan pätevyyden, työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin kehittämisellä. Toimivan kehityskeskustelukäytännön vakiinnuttaminen, keskustelujen kattavuus ja laatu ovat yksi osio kehittämisen painopistealueissa. Koulutustarpeet tulevat kehityskeskustelujen kautta.

Osaamisen kehittämisen tapoihin luetaan kuuluviksi mm. koulutus, työnkierto ja perehdyttäminen. Koulutuksista kerrotaan tarkemmin henkilöstön osaamisen kehittämisen luvussa.

Ohessa SWOT-analyysi henkilöstö:

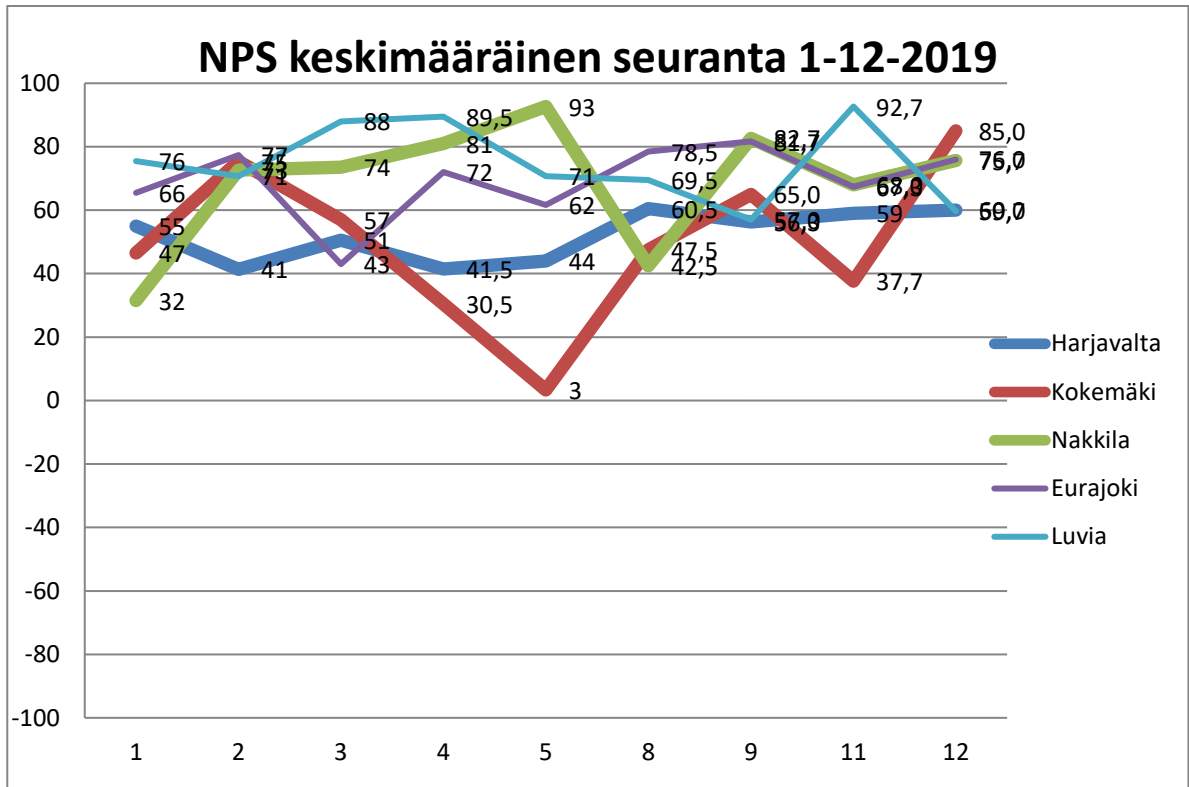
Sisäinen ympäristö	<b>Vahvuudet (Strengths):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ammattitaitoinen henkilöstö</li> <li>- koulutusmyönteisyys</li> <li>- säästötoimenpiteisiin osallistuminen</li> </ul>	<b>Heikkoudet (Weaknesses):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ikärakenne</li> <li>- raportointijärjestelmät</li> </ul>
Ulkoinen ympäristö	<b>Mahdollisuudet (Opportunities):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sote-ratkaisut</li> </ul>	<b>Uhat (Threats):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sote-ratkaisut</li> </ul>

Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymän henkilöstö on ammattitaitoista, osaavaa ja työhönsä motivoitunutta. Oikein mitoitettu, sitoutunut henkilöstö takaa tuloksellisen ja hyvän palvelun. Sitoutuminen työhön näkyy myös vähäisenä vaihtuvuutena sekä koulutus- ja kehitysmuotoisuuksissa. Osaamisen kehittäminen ja yhteisöllinen oppiminen luovat edellytykset palveluiden hyvälle laadulle.

Ikärakenteeseen liittyen huomiota pitää jatkossa kiinnittää mahdolliseen osaamisvajeseen, kun eläköityjien määrä lisääntyy. Samoin työkykyjohtaminen vaatii tuekseen toimivia raportointijärjestelmiä.

Sote-ratkaisut voidaan Swot-analyysissä nähdä sekä mahdollisuuksina että uhkina: uuden palvelutuottajan perustaminen, sosiaali- ja terveydenhuollon integraatio, asiakaslähtöiset toimintamallit, palvelujen järjestäjän ja tuottajan eriyttäminen sekä asiakkaan valinnanvapauden piirissä olevan toiminnan yhtiöittäminen tuovat olennaisia, merkittäviä muutoksia henkilöstön asemaan.

Kuntayhtymässä kerätään asiakaspalautteita sähköisellä asiakaspalauttejärjestelmällä. Asiakaspalautteita mitataan NPS-luvulla, joka voi vaihdella -100 ja 100 välillä. Arvoja seurataan kokonais-NPS-luvun kautta sekä kahden viikon seurannalla (kuva 1), joka päivittyy kuntayhtymän intranettiin päivätasolla annettujen palautteiden mukaisesti. Asiakas voi antaa palautteen arvosanalla 1-10. Asiakaspalautteet käydään läpi johtoryhmässä.



Kuva 1. Asiakaspalautte NPS viimeiset kaksi viikkoa seuranta vuosi 2019.

Asiakaspalautemittarin arvot – NPS-luku asiakaspalautteesta vuodelta 2019 oli 58, nousua edelliseen vuoteen verrattuna (arvo 53 vuonna 2018). Jonotusaikaan oltiin tyytymättömiä (32 % vastauksista) ja tyytyväisiä oltiin ammattitaitoon (53 % vastauksista). Kokonaisvastausmäärä oli 4522 joulukuun loppuun mennessä.

Kysymykseen ”Kuinka todennäköisesti (asteikolla 1-10) suosittelisit palvelua tuttavillesi/lähipiirillesi?” 84 % vastauksista tuli asteikolle 7-10 (erittäin todennäköisesti tai todennäköisesti suosittelisi). Vastausmäärät tähän kysymykseen näkyvät kuvassa 2.



Kuva 2. Asiakaspalautte NPS tammi-joulukuun 2019.



## 5. TYÖHYVINVOINTI JA TERVEYS

### Työterveyspalvelut

Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymän Harjavallan, Kokemäen ja Nakkilan henkilöstön työterveyshuollon palveluista vastasi vuonna 2019 yhtymän oma työterveyshuolto sekä työterveyshuollon henkilöstön osalta heidän työterveyshuollon palveluistaan Terveystalon työterveyshuolto Harjavallassa. Henkilökunnalle tarjottu työterveyshuolto käsittää sekä lakisääteisen työterveyshuollon että sairaanhoidon.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on tehty vuosille 2015-2019 ja toimintasuunnitelma päivitettiin vuoden 2019 osalta. Siihen kuuluvat lakisääteinen ennaltaehkäisevä työterveyshuolto (Kelan korvausluokka I) ja työterveyspainotteinen sairaanhoito (Kelan korvausluokka II). Toimintasuunnitelmakauden keskeiset tavoitteet ovat yhteistyön lisääminen työpaikan ja työterveyshuollon välillä, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn edistäminen ja työkyvyttömyyden ehkäisy, työkykyä uhkaavien tekijöiden varhainen tunnistaminen ja työssä selviytymisen tukeminen sekä luoda terveelliset työtavat, työolosuhteet ja työympäristö yhteistyössä työpaikan henkilöstön kanssa. Lisäksi loppuvuonna 2019 kilpailutettiin työterveyshuoltopalvelut ja päivitettiin toimintasuunnitelma vuodelle 2020.

Työpaikkaselvitykset tehdään yhdessä työsuojeluorganisaation kanssa ja niillä täydennetään työpaikan riskinarviointeja. Työterveyshuolto osallistuu kutsuttaessa työsuojelijaoston kokouksiin ja työsuojelutarkastuksiin työpaikalla. Riskiarviointi tehtiin koko henkilöstölle loppuvuodesta 2015 ja tulokset raportoitiin ja analysoitiin keväällä 2016. Riskiarvioinnit tehdään viiden vuoden välein.

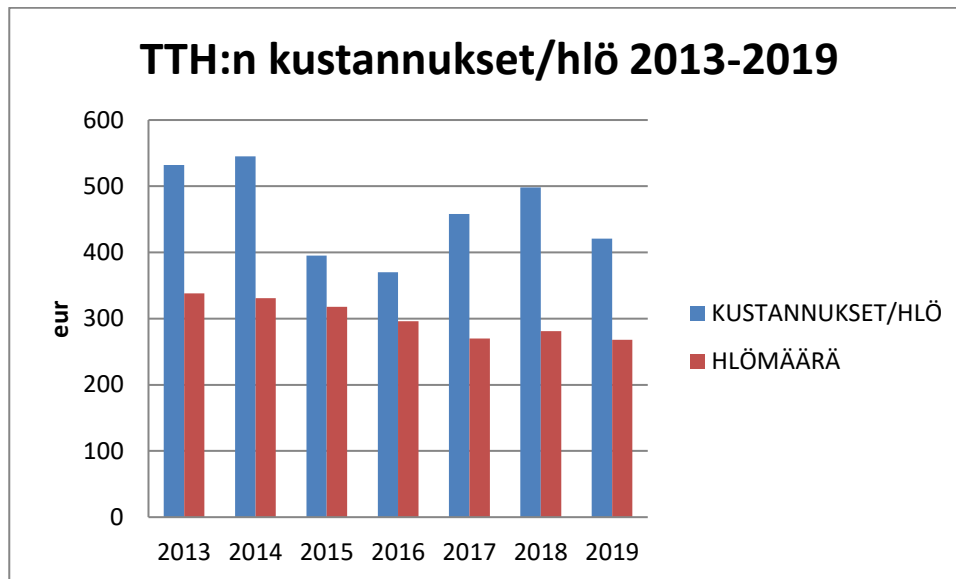
Työpaikkaselvitys tehdään aina, kun siihen ilmenee tarvetta, kuitenkin vähintään 5 vuoden välein. Ennen työpaikkakäyntiä tehdään työpaikkaselvityksen esikysely. Työyhteisön kanssa keskustellaan kyselyn tuloksista ja käynnin yhteydessä tehdyistä havainnoista. Työfysioterapeutti tekee ergonomisia työpistekäyntejä uusille työntekijöille, työpisteitä suunniteltaessa, työpisteiden vaihtuessa, tuki- ja liikunta-elinvaivojen antaessa aiheutta sekä erityistyölasien tarvetta arvioitaessa.

Työpaikkaselvityksiä tehtiin kahteen kohteeseen vuonna 2019: puheterapian ja perheneuvolan yksiköihin.

Vuonna 2018 työfysioterapeutti järjesti ensimmäisen Potilassiirtojen Ergonomiakorttikoulutuksen KSTHKY:ssä, jota jatkettiin myös vuonna 2019. Koulutus sisälsi verkko-opintoja ja lähiopetusta potilaan siirtymisen avustamiseen liittyen. Vuonna 2019 koulutukseen osallistui 7 hoitajaa (vuonna 2018 5 hoitajaa). Ergonomiaosaamisen lisääminen hoitohenkilöstöllä on tutkimusten mukaan vaikuttavaa ja ennaltaehkäisee sekä vähentää hoitajien tuki- ja liikuntaelinten kuormittumista.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2019 olivat 118 702,66 euroa työterveyshuollon osalta. Vuonna 2019 kustannukset olivat 442,90 euroa per henkilö (vuonna 2018: 498 euroa/hlö). Kustannusten suhde Kela I ja Kela II oli 35,7 % / 64,3 % (vuonna 2018 Kela I 42,7 % ja Kela II 57,3 %). Alla tilasto työterveyshuollon kustannukset/henkilö vuodesta 2013 lähtien. Henkilöstön työterveyshuollosta vastasi Terveystalo vuosina 2013-2014 ja kuntayhtymän oma työterveyshuolto vuodesta 2015 lähtien. Sairanhoidon kustannukset laskivat n. 15 %:lla vuoteen 2018 verrattuna.

Työnohjausta annettiin oman työterveyshuollon kautta 14 työntekijälle. Psykologikäyntejä oli 18 kertaa vuoden 2019 aikana.



Kuva 3. TTH:n kustannukset/hlö.

## 6. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ

Henkilöstömäärä kattaa Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymään palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Henkilöstön kokonaismäärässä ja rakenteessa tapahtuvien muutosten seuranta voidaan hyödyntää henkilöstöresurssien kohdentamisessa ja henkilöstösuunnittelussa. Henkilöstömäärää ja sen kehitystä on tarkasteltu palvelussuhteen mukaan sekä sukupuolen mukaan jaoteltuna.

Palvelussuhde 31.12.2019	Miehet		Naiset		Yhteensä		Muutos-% ed. vuodesta
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	
Vakinaiset	14	13	200	213	214	226	-5,3%
Määräaikaiset - joista työllistettyjä	15	16	39	39	54	55	-1,8 %
<b>Yhteensä</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>239</b>	<b>252</b>	<b>268</b>	<b>281</b>	

Vakituisen henkilöstön määrän väheneminen vuonna 2019 sisälsi kuvantamistoimintojen liikkeenluovutuksen SataDiagille (2 henkilöä). Naisten määrä väheni suhteellisesti enemmän kuin miesten.

Kokoaikaisten lukumäärä:

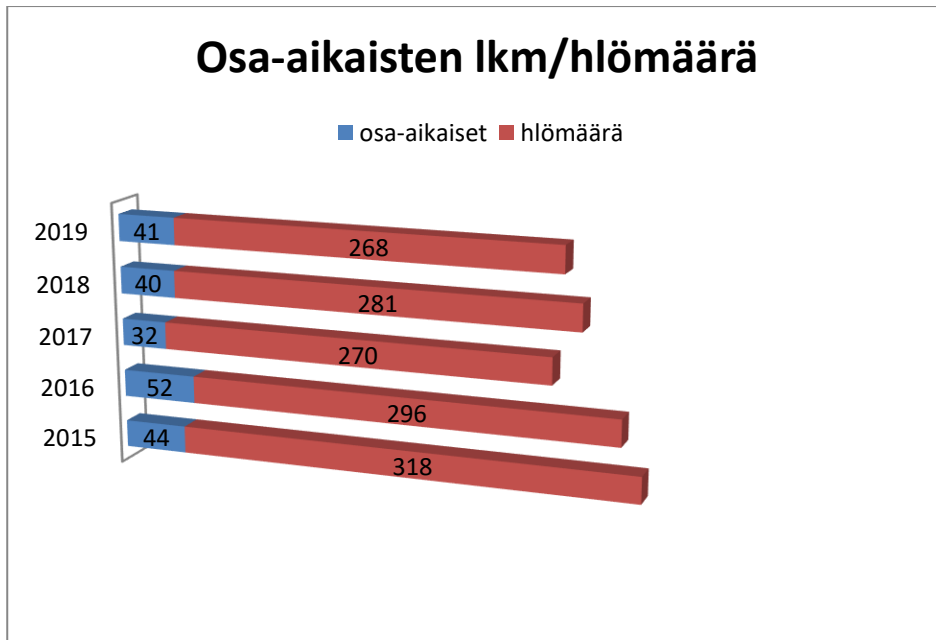
- naiset 200, miehet 25

Osa-aikaisten lukumäärä:

- naiset 37 (vuonna 2018: 36), miehet 4 (vuonna 2018: 4)

Kuvassa 4 näkyy osa-aikaisten määrän kehitys suhteessa koko henkilöstömäärään vuodesta 2015 lähtien ja kuvassa 5 koko henkilöstömäärän kehitys vuodesta 2009 lähtien.

N. 15 % henkilöstöstä teki osa-aikaista työtä vuonna 2019 ja vuonna 2018 osa-aikatyön määrä oli n. 14 % (vuonna 2017 n. 12 %). Osa-aikatyön tekemisen syinä ovat esim. lasten tai omaisten hoito, terveydelliset syyt tai opiskelu.



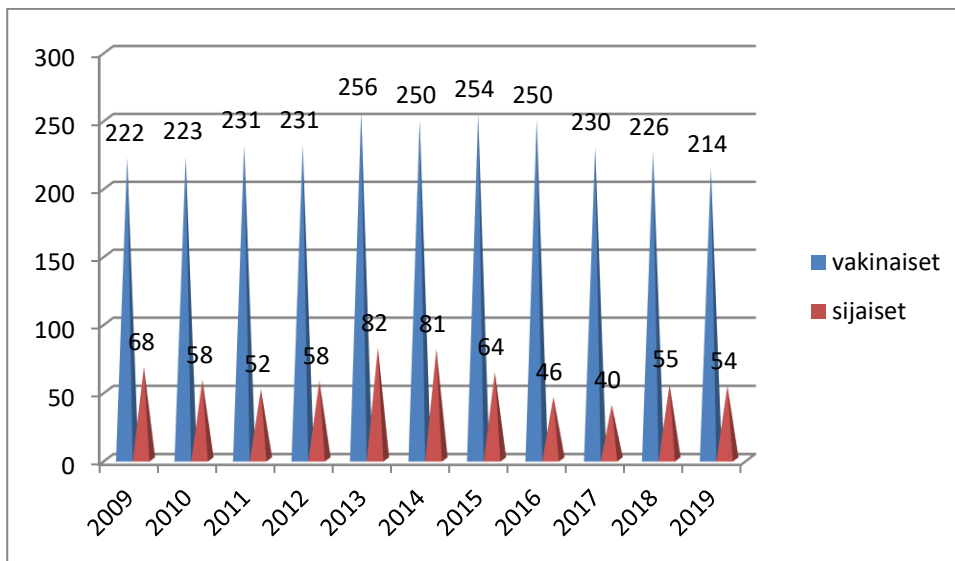
Kuva 4. Osa-aikaisten lkm/koko hölmmäärä.

Osa-aikaeläkeläisten lukumäärä:

- naiset 7 (vuonna 2018: 8), miehet 0 (vuonna 2018:0)

Osa-aikaeläkeläisten määrä pieneni yhdellä edelliseen vuoteen verrattuna.

## Henkilöstömäärän kehitys 2009 - 2019



Kuva 5. Henkilöstömäärän kehitys 2009-2019.

## 7. HENKILÖTYÖVUOSI

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä 31.12.

Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aikaprosentti/100).

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilöstö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus lasketaan työajasta.

Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden päiviin (esim. työssä 1.3. – 31.5. =  $92/365=0,25$  henkilötyövuotta). Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

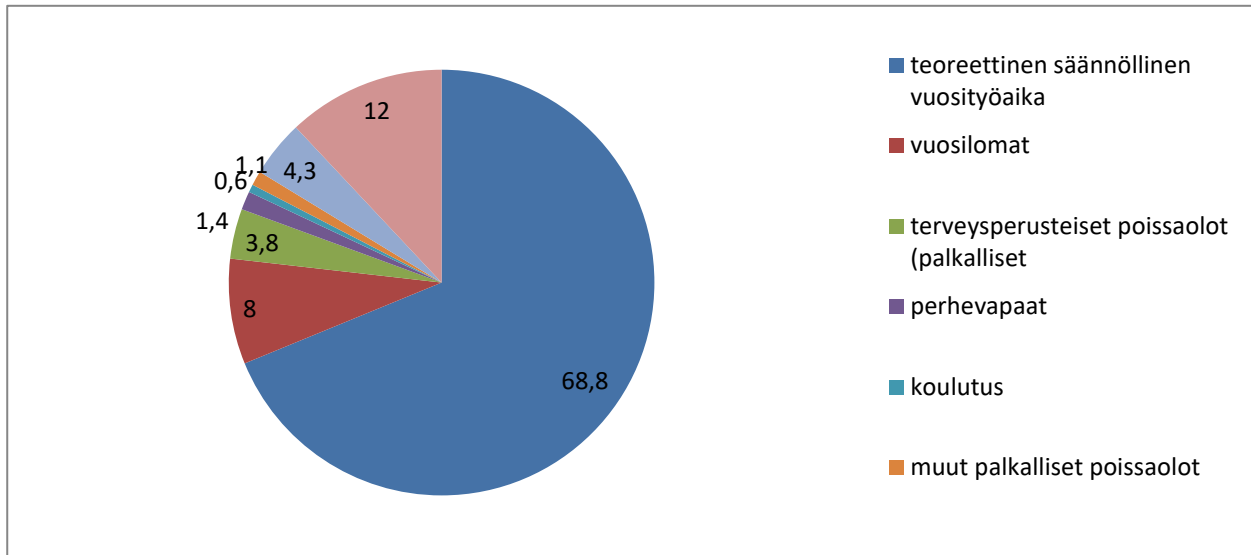
Henkilötyövuodet	Miehet	Naiset	Yhteensä 2019	Yhteensä 2018	Muutos -% ed. vuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	24,22	228,95	253,17	265,26	-4,6%

## 8. TYÖAJAN JAKAUTUMINEN

Henkilöstömäärä- ja henkilötyövuositunnuslukujen lisäksi tarvitaan tietoa siitä, miten työntekoon tarkoitettua työaikaa todellisuudessa on käytetty. Palvelutarpeiden edellyttämien henkilöstöressurssien oikean mitoituksen, kohdentamisen ja kuormituksen suunnittelu perustuu tietoon työajoista ja poissaoloista.

Taulukossa teoreettista säännöllistä vuosityöaika laskettaessa kalenterivuoden päivistä vähennetään lauantait, sunnuntait ja työaika lyhentävät arkipyhät, mikä tarkoittaa vastaavaa viiden työpäivän ajattelua esim. jaksotyössä tai toimialueilla, joissa työskennellään ympäri vuorokauden kaikkina viikonpäivinä (24/7).

Tehty työaika = teoreettinen säännöllinen työaika – vuosilomat – terveysperusteiset poissaolot – kaikki muut palkalliset poissaolot – kaikki muut palkattomat poissaolot – vapaana annetut työaikakorvaukset + rahana korvatut lisä- ja ylityöt.



Kuva 6. Työajan jakautuminen

	Tunnit	Työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta vuonna 2019	% teoreett. säänn. vuosityöajasta vuonna 2018
Kalenterivuoden päivät – vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät = Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	519147	97823 67316	68,8 %	68,0 %
Vähennetään työpäivinä:				
- vuosilomat ja muut lomat	57111	7792	8 %	7,8 %
- terveysperusteiset poissaolot (palkalliset)	24913	3672	3,8 %	4,4 %
- perhevapaat	9595	1319	1,4 %	1,9 %
- koulutus	4307	586	0,6 %	0,7 %
- muut palkalliset poissaolot	8211	1038	1,1 %	1,3 %
- muut palkattomat poissaolot	31132	4237	4,3 %	3,9 %
- vapaana annetut työaikakorvaukset			12,0 %	12,0 %

+ rahana korvatut lisä- ja ylityöt	(987+3144)=4131			
= Tehty vuosityöaika	369428	50460		

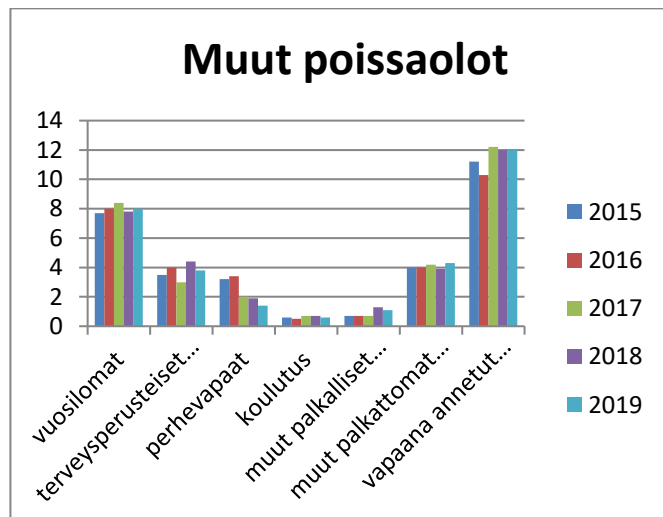
Verrattuna vuoteen 2018 voidaan todeta, että terveysperusteisten palkallisten poissaolojen määrä on pienentynyt 0,6 % ja muiden palkattomien poissaolojen määrä on suurentunut 0,4 %. Vuosilomien määrä nousi 0,2%, loppuvuoden säästötoimien osalta suosittiin lomia pidettävän joulun sulkuajankohtana.

Perhevapaiden määrä on pienentynyt edellisvuoteen verrattuna 0,5 %. Suomen syntyvyys romahti vuonna 2019 Tilastokeskuksen ennakkotilaston mukaan, lapsia syntyi 45597 eli 1980 lasta vähemmän kuin vuonna 2018. Lapsia on syntynyt viimeksi vähemmän nälkävuotena 1868 ja 1830-luvun lopulla. Tämä vaikutus näkyy myös kuntayhtymän perhevapaiden määrän pienentymisessä.

Teoreettisen säännöllisen vuosiajan kehitys on kuvattu alla kuvassa 7 vuodesta 2015 lähtien sekä muut poissaolot kuvassa 8 vuodesta 2015 lähtien.



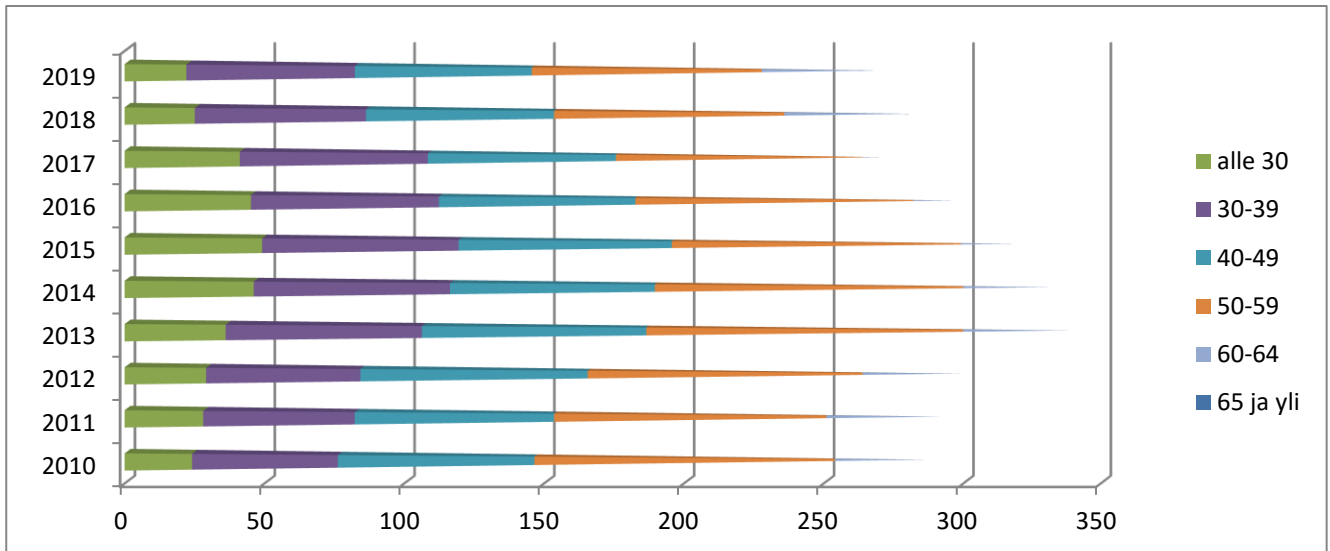
Kuva 7. Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika



Kuva 8. Muut poissaolot

## 9. HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytoinnin tarvetta. Lisäksi tiedot tukevat myös ikäjohtamista.



Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	22	8,2
30-39	60	22,4
40-49	63	23,5
50-59	82	30,6
60-64	34	12,7
65 ja yli	7	2,6
<b>Yhteensä</b>	<b>281</b>	<b>100 %</b>

Keski-ikä vakinainen ja määräaikainen henkilöstö yhteensä oli 46,9 vuotta (vuonna 2018 46,3 vuotta).

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,5 vuotta ja määräaikaisen 40,4 vuotta. Keski-ikä pysyi lähes samana vakinaisen henkilöstön osalta, mutta nousi vuoteen 2018 verrattuna määräaikaisessa henkilöstössä (2018: vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,6 vuotta ja määräaikaisen 36,9 vuotta).

## 10. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen ja varmistamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen.

Toimintaympäristön muutosten ennakkointia tarvitaan, kun kartoitetaan tulevaisuuden osaamistarpeita ja tehdään pitkän aikavälin suunnitelmia henkilöstön kehittämiselle.

Osaamisen kehittämisen taustaksi raportoidaan vakinaisen henkilöstön koulutustaso.

Koulutustaso vakinainen henkilöstö:	2019
Perusaste	16
Keskiaste (opistotaso, alin korkea-aste)	160
Korkea-aste (alempi- ja ylempi korkeakoulututkinto)	38
<b>Yhteensä</b>	<b>214</b>

Osaamisen kehittämiseen sisältyvät sekä ammatillinen henkilöstökoulutus (täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus) että myös erilaiset työssä oppimisen ja osaamisen kehittämisen tavat.

Osaamisen kehittäminen	Osallistujien määrä	Päiviä/osallistuja
<b>Ammatillinen henkilöstökoulutus, josta</b>		
• lakisääteistä sosiaali- ja terveydenhuollon täydennyskoulutusta	155	1-14
• Johtamis- ja esimieskoulutus/valmennusta	7	1-3
• Muu osaamisen kehittäminen	10	1-2
<b>Opintovapaalla oleva henkilöstö</b>	2	
<b>Yhteensä</b>	174	

Näiden koulutusten lisäksi järjestetään sisäisiä ilmaisia koulutuksia, mm. lääke-esittelyfirmat järjestävät koulutuksia lääkäreille.

### 11. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä.

Terveysperusteiset poissaolot aiheuttavat kustannuksia ja työpanoksen menetyksiä. Poissaoloja on pyrittävä vähentämään ja niiden syitä analysoitava yhdessä esimiesten, henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa. Kustannus seurannassa kustannuksista vähennetään Kela- ja muut korvaukset.

Terveysperusteiset poissaolot	kalenteri -päivät 2019	kalenteri -päivät 2018	% työajasta 2019 (työpäivistä)	% työajasta 2018 (työpäivistä)	1000 euroa 2019	1000 euroa 2018
<b>Lyhyet poissaolot alle 4 pv</b>	738	827	1,45 %	1,09 %	30,2	33,3
<b>4-29 pv</b>	2146	2589	4,21 %	3,42 %	107,0	104,2
<b>30-60 pv</b>	532	1014	1,04 %	1,34 %	17,5	34,2
<b>61-90 pv</b>	152	257	0,30 %	0,34 %	11,2	7,8
<b>91-180 päivää</b>	335	489	0,66 %	0,65 %	2,5	29,4
<b>Yli 180 päivää</b>	0	560	0 %	0,74 %	0	0
<b>Yhteensä</b>	3903	5736		7,57 %		

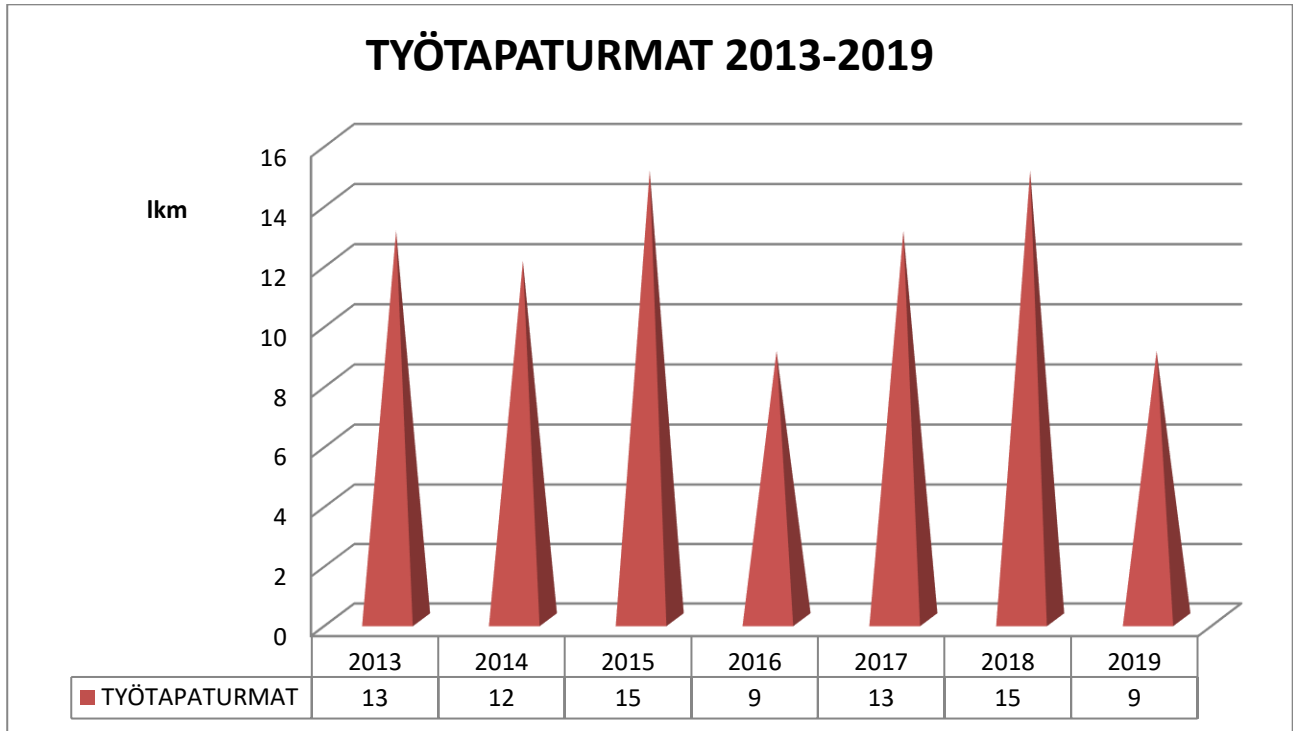
Vuonna 2019 68 työntekijällä (edellisvuonna 60:lla) ei ollut yhtään sairauspoissaoloa. Oma ilmoitusten määrä 242 kpl, näitä oli yhteensä 137 työntekijällä (vuonna 2018 148 työntekijällä). Eniten työntekijämääräisesti sairausloman pituuden mukaan katsottuna poissaoloja oli kategoriassa alle 4 pv (175 työntekijää), toisena 4-29 pv (87 työntekijää).

Diagnoosityypeittäin/poissaolopäivittäin katsottuna suurimmaksi nousivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet 1510 päivää ja 50 työntekijällä sekä mielenterveys 863 päivää ja 20 työntekijällä (vuonna 2018: 950 päivää ja 18 työntekijää).



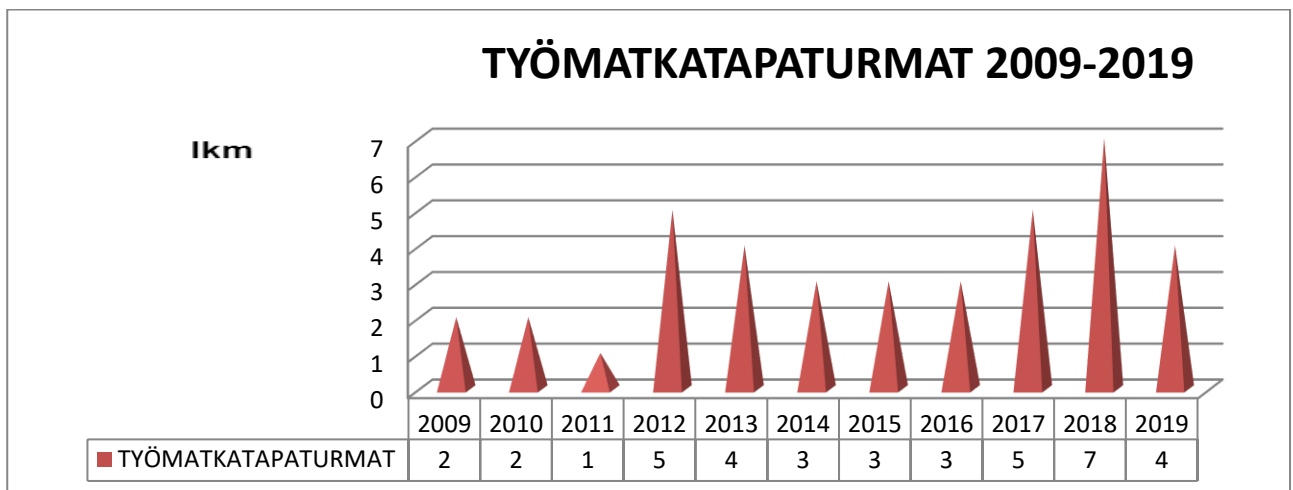
## Työtaturmat/työmatkataturmat

Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymässä työtaturmia sattui vuonna 2019 9 kpl, näistä sairauspoissaolopäiviä yhteensä 60 päivää. Tapaturmien syynä olivat (vakuutusyhtiön luokituksen mukaan) haavat ja pinnalliset vammat ( 4 kpl) ja sijoiltaanmenot, nyrjähdykset, venähdykset ( 1 kpl), tärähdykset ja sisäiset vammat (2 kpl), luunmurtumat (1 kpl), ei tietoa 1 kpl. Ammattitauteja oli 0 vuonna 2019.



Kuva 9. Työtaturmat 2013-2019.

Työmatkataturmia sattui vuonna 2019 4 kpl, näistä sairauspoissaolopäiviä yhteensä 4 päivää.



Kuva 10. Työmatkataturmat 2009-2019.

## Turvallisuusilmoitukset

Vaara- ja läheltäpiti -tilanteiden raportoinnissa Haipro-järjestelmässä seurataan henkilöstön tekemiä turvallisuusilmoituksia. Turvallisuusilmoituksia tehtiin kaikkiaan 39 kpl vuonna 2019. Läheltä piti / uhkatilanne-ilmoituksia näistä oli 16 kpl (vuonna 2018 12 kpl) ja tapaturma/väkivaltatilanne –ilmoituksia oli 23 kpl (vuonna 2018 23 kpl). Alla kuvassa 11 ilmoitukset vuonna 2019.

Ilmoitukset ajalta: tammikuu 2019 - joulukuu 2019  
JA yksikkö, jossa tapahtui on 4 Ksthky

Tapahtuman luonne

31.1.2020



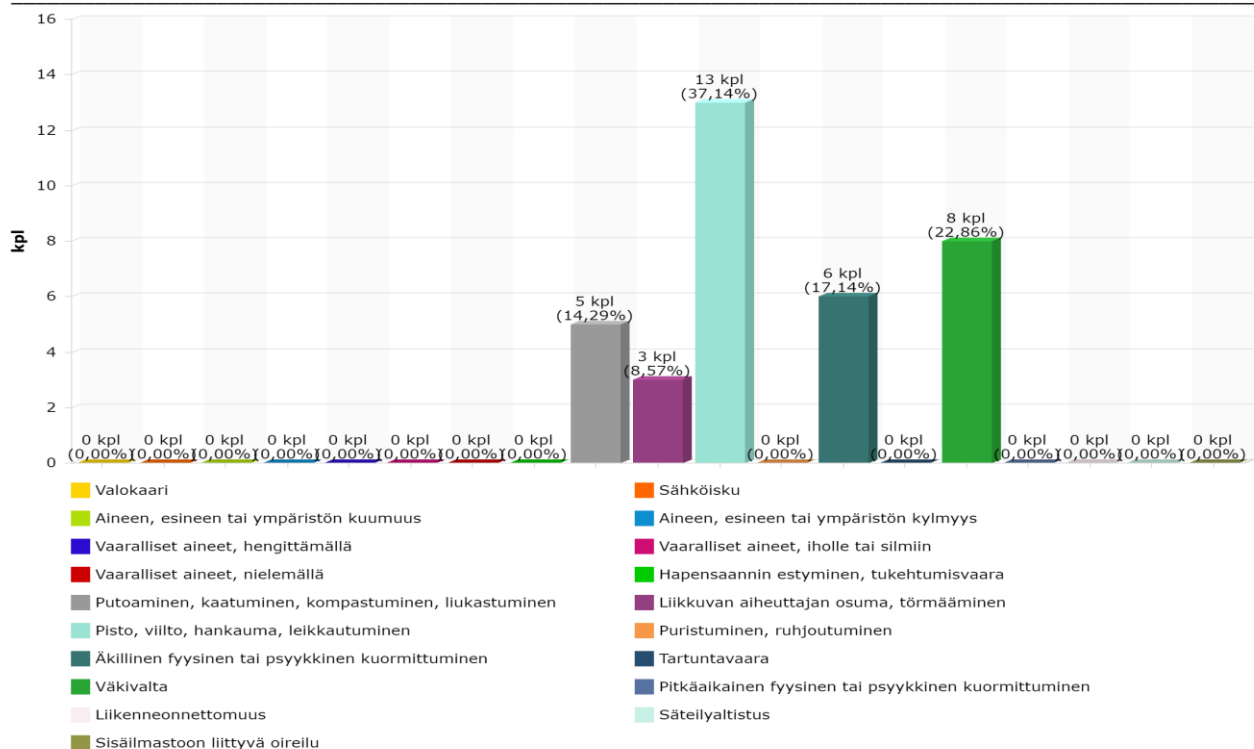
Kuva 11. Läheltä piti/uhkatilanne ja tapaturma/väkivaltatilanne –ilmoitukset vuonna 2019.

Vaaratyypeittäin kuvattuna turvallisuusilmoitukset vuodelta 2019 näkyvät kuvassa 12. Edellisvuoteen verrattuna väkivaltatilanteiden osalta ilmoitukset ovat suurentuneet +4 kpl (vuonna 2019 8 kpl ja vuonna 2018 4 kpl) samoin pisto-tyyppiset ilmoitukset suurentuivat +6 kpl (vuonna 2019 13 kpl ja vuonna 2018 7 kpl) sekä äkillinen fyysinen/psykkinen kuormittuminen kasvoivat +3 kpl (vuonna 2019 6 kpl ja vuonna 2018 3 kpl). Läheltä piti –liukastumis-/kaatumistilanteet pienenevät vuonna 2019 -5 kpl (vuonna 2019 5 kpl ja vuonna 2018 10 kpl).

Ilmoitukset ajalta: tammikuu 2019 - joulukuu 2019  
JA yksikkö, jossa tapahtui on 4 Ksthky

Vaaratyyppi

31.1.2020



Kuva 12. Turvallisuusilmoitukset vaaratyypeittäin vuodelta 2019.

## 12. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana kuntayhtymässä alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut, kuolleet) raportoidaan lukumäärinä sekä tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentteina. Prosentit lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Vakinaiset	Lukumäärä 2019	Lukumäärä 2018	Vaihtuvuus-% 2019	Vaihtuvuus-% 2018
Alkaneet palvelussuhteet	14	8	6,5	3,6
Päättyneet palvelussuhteet	28	21	13,08	9,3

Henkilöstön vaihtuvuuden ja sen syiden seuranta antaa tietoa mm. työntekijöiden sitoutumisesta organisaatioon, uusien työntekijöiden palkkaamisen ja perehdytyksen onnistumisesta sekä organisaation kilpailukyvyistä rekrytointimarkkinoilla.

## 13. ELÄKÖITYMINEN

Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja –ennusteita ja yhdistämällä tiedot organisaation palvelustrategiaan kyetään ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita. Eläköityminen raportoidaan vanhuuseläkkeelle aloittaneiden lukumääränä.

	Yhteensä 2019	Yhteensä 2018	Yhteensä 2017	Yhteensä 2016	Yhteensä 2015
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	7	7	9	5	12

#### 14. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

Työvoimavaltaisella alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön hyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan taloudesta. Työvoimakustannusten rakenteen ja kehityksen seuranta ovat siten keskeisiä myös henkilöstöraportoinnissa. Työvoimakustannukset kattavat kuntayhtymään palvelussuhteessa olevan henkilöstön.

1000 euroa	2015	2016	2017	2018	2019
Työvoimakustannukset yhteensä josta	13907	13368	12446	12405	12496
- 1. Palkat yhteensä, josta	10942	10449	9936	9945	10078
- vuosiloma-ajan palkat	1131	1240	1121	1069	1086
- terveysperusteisten poissaolojen palkat (palkat-Kela-korvaus)	(363- 100)=263	(342- 126)=216	(346- 150)=196	(401- 165)=236	(306- 145)=161
- perhevapaiden palkat	120	75	47	48	34
- muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat	81	65	60	59	75
- 2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	2965	2919	2510	2460	2418
- 3. Henkilöstöinvestoinnit					
• Työterveyshuolto, netto	125	113	133	144	124
• koulutus- ja muu kehittäminen	50	50	78	61	57
• kuntoutus	0	0	0	0	0
• työpaikkaruokailu	36	35	28	25	28
• yhteistoiminta	6	0	7	12	26

## 15. MITÄ KUULUU -TYÖHYVINVOINTIKYSELY 2019

Työterveyslaitoksen Mitä kuuluu –työhyvinvointikysely järjestettiin 29.10.-1.12.2019 välisenä aikana. Kyselyyn vastasi KSTHKY:stä 157 henkilöä (66 %). Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä, työntekijöille lähetettiin henkilökohtaiset linkit sähköpostilla.

Kyselyyn osallistui 10 organisaatiota:

Organisaatiot: Siun sote, Etelä-Karjalan sosiaali-ja terveystieteiden keskus (Eksote), Päijät-Hämeen sosiaali-ja terveydenhuollon kuntayhtymä, POP-maakunta / Pohjois-Pohjanmaan SHP, Etelä-Savon sosiaali-ja terveyspalvelujen kuntayhtymä (Essote), Kainuunsote, NordLab, Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymä, Keski-Uudenmaan sote –kuntayhtymä (Keusote) ja kuntayhtymä Kaksineuvoinen.

Asteikolla 1= paras ja 100 heikoin, KSTHKY:n kokonaissijoitus oli 53. Osa-alueittain tarkasteltuna TYÖ-mittarin osalta tulos oli 50., TYÖYHTEISÖ-mittari 58. ja JOHTAMINEN 51.

### Päätulokset TYÖ-osa-alueelta:

- 90 % vastaajista kokee panostavansa työhönsä:
  - Vajaa 4/5 vastaajista kokee työn imua.
  - Vajaa 4/5 vastaajista uskoo jatkavansa eläkeikään saakka. Työn voimavaratekijät paremmalla tasolla kuin MK2019 muilla organisaatioilla.
- \*16 % vastaajista kokee työstressiä.
- 1/3 vastaajista kokee, että häneltä edellytetään kohtuutonta työmäärää (työpaineet); 40 % vastaajista huolta työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn.
- 56 % vastaajista raportoi, että työssä joutuu pohtimaan eettisesti haastavia tilanteita.

### Päätulokset TYÖYHTEISÖ-osa-alueelta:

- Työyhteisöt ovat tavoitteellisia (65 %).
  - Työyhteisöissä on paljon sosiaalista pääomaa (65 %).
  - Reilu 1/3 vastaajista koki, että oma työyhteisö on innovatiivinen.

Työyhteisötulokset saman suuntaiset kuin MK2019 muilla organisaatioilla.

### Päätulokset JOHTAMINEN -osa-alueelta:

- 77 % vastaajista kokee työnsä mielekkäänä (MK2019, 68 %).
  - 73 % vastaajista kokee lähiesimiesten toiminnan oikeudenmukaisena.
  - 35 % vastaajista kokee oman organisaation päätöksenteon oikeudenmukaiseksi ja 39 % päätökset johdonmukaisiksi (MK2019 38 % ja 43 % muilla organisaatioilla).
  - 78 % vastaajista suosittelisi työnantajaansa (MK2019, 66 %).
  - 70 % vastaajista pitää organisaation toimintaa asiakaslähtöisenä (MK2019, 67 %).

**Päätulokset TYÖTURVALLISUUS -osa-alueelta:**

- 39 % vastaajista kokenut väkivalta-tai uhkatilanteita asiakkaan taholta.
  - Koti- ja sairaalapalvelut 79 %
  - 10 % vastaajista on itse kokenut syrjintää (yhdenvertaisuuslaki).
  - 18 % vastaajista on itse kokenut työpaikkakiusaamista

**Päätulokset TYÖTERVEYS -osa-alueelta:**

- 19 % vastaajista kokee työkykynsä alentuneen.
  - 24 % kokee terveydentilansa alentuneeksi.
  - 23 % kokee psyykkistä rasittuneisuutta.
  - 61 % palautuu hyvin työpäivän aiheuttamasta rasituksesta.
  - 15 % vastaajista on hoivavastuussa läheisestään, heistä neljäsosa hoivaa läheistään 2h tai enemmän päivässä.

**JOHTOPÄÄTÖKSET:**

MK-työhyvinvointikyselyn johtopäätöksenä voidaan todeta työn kuormitustekijöinä 1) Koettu työmäärä ja huoli työmäärän kasvusta yli sietokyvyn sekä 2) Työn eettinen kuormitus. Asiakasväkivaltaa on kokenut yli kolmannes vastanneista.

Työyhteisö on innovatiivinen: työn voimavaratekijöinä työn imu, työn mielekkyys ja työhön panostaminen. Sosiaalista pääomaa (yhteisöllisyyttä, me-henkeä) on työyhteisöissä.

Oikeudenmukaisuus edistää työhyvinvointia ja jaksamista. Toiminnan tulee perustua nollatoleranssi ajatteluun työpaikkakiusaamisen, syrjinnän ja seksuaalisen häirinnän suhteen. Lähiesimiesten toiminta koetaan oikeudenmukaisena. Lähes 4/5 vastaajista suosittelisi työnantajaansa.

Työyksiköt kehittävät omia tavoitteitaan saatujen tulosten perusteella intrassa olevaan MK-kyselyn portaaliin. Yhteisenä tavoitteena on yhteisöllinen kehittäminen työmäärän ja työn kuormitustekijöiden yhteensovittamiseksi.

## 16. TYKY-TOIMINTA 2019

Henkilöstökerhon ideoimana ja vetämänä toteutettiin henkilöstölle tyky-toimintaa seuraavasti:

- Tyky-seteleitä oli mahdollista saada 100 euron arvosta/työntekijä liikuntaan ja kulttuuriin, 178 henkilöä ilmoitti halukkuutensa saada tyky-seteleitä keväällä 2019.
- yhteisöllistä tyky-toimintaa järjestettiin Harjavallassa erilaisten jumppien osalta tiistai-iltapäivisin yhteensä 36 kertaa. Lisäksi järjestettiin toukokuussa henkilöstölle Oivan Päivän ilta ja marraskuussa pikkujoulut.

