

UUDENMAAN PÄIHDEHUOLLON KUNTAYHTYMÄ

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

SISÄLLYSLUETTELO

1. YLEISTÄ	3
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, RAKENNE JA VAIHTUVUUS	3
3. HENKILÖSTÖKULUT	6
4. HENKILÖSTÖN POISSAOLOT	7
5. HENKILÖSTÖN KOULUTUS.....	8
6. TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA.....	8
7. YHTEISTYÖ.....	8

1. YLEISTÄ

Uudenmaan päihdehuollon kuntayhtymän Ridasjärven päihdehoitokeskuksen henkilöstökertomus on tehty toimintakertomuksesta erillisenä kertomuksena. Tällä menettelytavalla halutaan korostaa henkilöstöraportoinnin merkitystä ja samalla pyritään antamaan tarkkaa ja laajaa tietoa henkilöstön kehittämisen ja päätöksenteon tueksi. Uudenmaan päihdehuollon kuntayhtymän henkilöstökertomuksessa luodaan kokonaiskuvaa henkilöstön tilanteesta kuvaamalla poissaoloja, ikärakennetta ja vaihtuvuutta sekä näihin liittyviä muutoksia.

Lyhyet äkilliset poissaolot ja sairauslomat merkitsivät lyhytaikaisia ja akuutissa tilanteessa tarvittuja sijaisten hankkimista ostopalveluna. Lisäksi toiminnan kehittäminen jatkui vuonna 2021. Oman osansa kehittämisen edistymiseen kuin myös muuhun toimintaan vaikutti koronapandemia. Yhteisöllisemmän kuntoutuksen kehittäminen yhtäältä hidastui, kun koronaepidemian ehkäisy ja hillitseminen veivät mahdollisuuksia ja aikaa kehittämiseltä. Toisaalta toimintoja koronan vuoksi kehitettiin ja porrastettiin myös niin, että toimintaa pystyttiin keskittämään yhteisökohtaisesti, jotta mahdollisissa tautitapauksissa altistuminen koko laitoksen laajuudelta vältettäisiin.

Tehostettu käsihygieniat ja henkilökunnan lisääntynyt kasvomaskeiden käyttö ja muut koronan tuomat terveysturvallisuusohjeistukset vaikuttivat hiukan lyhyiden poissaolojen määrän nousuun. Ilmeisesti muut pisaratartuntana leviävät infektiot vähentyivät. Toisaalta koko ajan ohjeistettiin, että pienilläkin infektio-oireilla täytyy jäädä kotiin ja hakeutua koronatestiin, joten sen vuoksi lyhyiden poissaolojen määrä nousi.

Koulutuksien muututtua lähinnä verkkokoulutuksiksi ja lyhyiksi webinaareiksi myös koulutuspäivien määrä pysyi alhaisella tasolla ja kokonaisia koulutuspäiviä käyttivät enimmäkseen tutkintoa suorittavat työntekijät. Vuoden 2021 aikana vakituinen työsuhde päättyi 10 henkilöllä, joista kaksi oli yli kymmenen vuoden mittaisia, lyhyimmiksi jääneet olivat alle vuoden mittaisia. Henkilöstökertomus on koottu yhteistyössä Sarastia Oy:n kanssa.

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, RAKENNE JA VAIHTUVUUS

Kuntayhtymän täytettyjen virkojen ja toimien määrä on vuosina 2011 - 2021 pysynyt lähes samana. 31.12.2021 vakinaisen henkilöstön lukumäärä oli 36, koska sekä siivoustyönohjaaja, että laitoshuoltaja irtisanoutuivat ja loppuvuodesta heidän työpanoksensa korvattiin ostopalveluilla. Vuoden 2021 aikana määräaikaisia (mm. vuosiloma- ja sairauslomasijaiset) oli yhteensä 10. Henkilötyövuosia on kertynyt vuoden 2021 aikana 37,9. Kuntayhtymän lääkäripalvelut on hankittu ostopalveluna siten, että lääkäri on työskennellyt päihdehoitokeskuksessa kolmena päivänä viikossa.

Hoitopalveluiden tiimissä on ollut yksi sairaanhoitaja (AMK) opiskelija ja kaksi lähihoitajaopiskelijaa. Kuntoutuspalveluiden tiimissä oli kaksi sosionomi (AMK) opiskelijaa. Kuntoutuspalveluiden tiimissä jatkoi toimistosihteerin tehtävissä oppisopimuskoulutuksena liiketoiminnan perustutkinnon opiskelijana yksi henkilö. Siviilipalvelusmiehiä oli vuoden aikana yhteensä kolme eri henkilöä hoitotiimissä autonkuljettajana.

Työkokeilussa oli vuoden aikana neljä eri henkilöä, jotka sijoituivat tuki- ja kuntoutuspalveluiden työtehtäviin. Kuntouttavassa työtoiminnassa oli kolme henkilöä, jotka kaikki sijoituivat vertaisohjaajan tehtäviin. Lisäksi merkittävän tuen asiakkaiden hoitoon ja kuntoutukseen antoivat tämän lisäksi vapaaehtoispuhjalta työskennelleet vertaisohjaajat. Vertaisohjaajia oli vuoden aikana kaiken kaikkiaan seitsemän eri henkilöä.

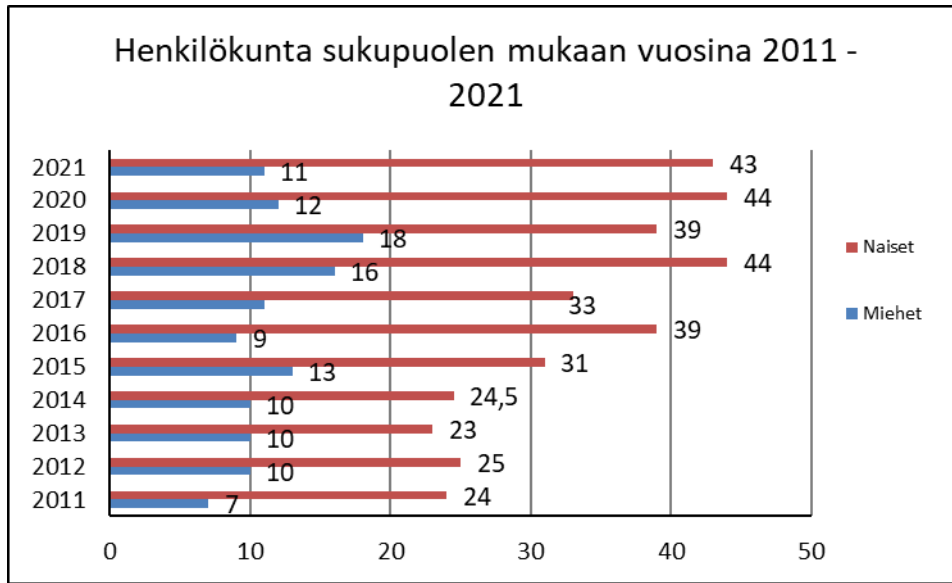
Päihdehoitokeskuksessa työskenteli pappi yhtenä päivänä viikossa. Hyvinkään seurakunnan pappi toteutti ryhmä- ja yksilökeskusteluja asiakkaiden toiveiden ja tarpeiden mukaisesti.

Kuntayhtymän vakinaiset täytetyt virat ja toimet sekä henkilöiden määrä vuosina 2020 – 2021 ja suunnitelma vuodelle 2022

KÄYTTÖSSÄ OLEVAT VIRAT JA TOIMET SUUNNITELMA 2020 - 2022

	Tp 2020	Tp 2020	Ta 2021	Tp 2021	Tp 2021	Ta 2022
	Virat ja toimet	Hlöstö	Virat ja toimet	Virat ja toimet	Hlöstö	Virat ja toimet
Hallintotiimi						
Kuntayhtymän johtaja	1	1	1	1	1	1
Toimistosihteeri	1	1	1	1	1	1
	2	2	2	2	2	2
Kuntoutuspalvelut						
Kuntoutuspalveluiden esimies	1	1	1	1	1	1
Sosiaaliohjaaja	7	8	8	7	8	8
Toiminnallinen ohjaaja	1	1	1	1	1	1
Toimistosihteeri	1	1	1	1	1	1
	10	11	11	10	11	11
Hoitopalvelut						
Hoitopalveluiden esimies	1	1	1	1	1	1
Sairaanhoitaja	4	4	5	4	5	5
Lähihoitaja-ohjaaja	12	8	7	12	7	7
Lähihoitaja, yötyö	1	3	4	1	4	4
	18	16	17	18	17	17
Tukipalvelut						
Tukipalveluiden esimies	1	1	-	1	0	-
Ruokapalveluvastaava	1	1	1	1	1	1
Keittäjä	3	3	3	3	3	3
Laitoshuoltaja	1	1	1	1	1	0
Siivoustyönohjaaja	1	1	1	1	1	0
Laitosmies	0	0	0	1	1	0
Autonkuljettaja					0	1
Kiinteistöhoitaja	1	1	1	1	1	1
	8	8	7	9	8	6
YHTEENSÄ	38	37	37	39	38	36

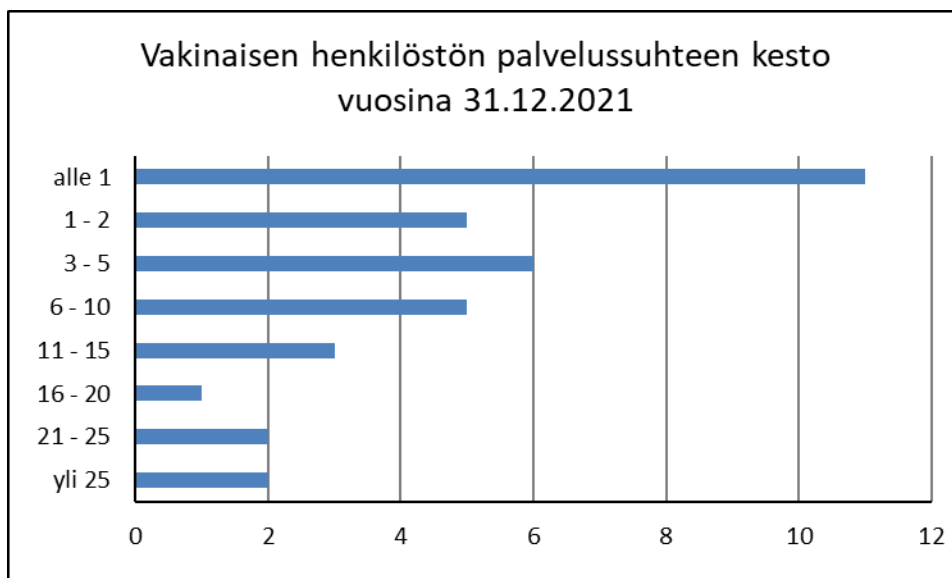
31.12. vakinaisen ja määräaikaisen henkilökunta sukupuolen mukaan vuosina 2011 – 2021

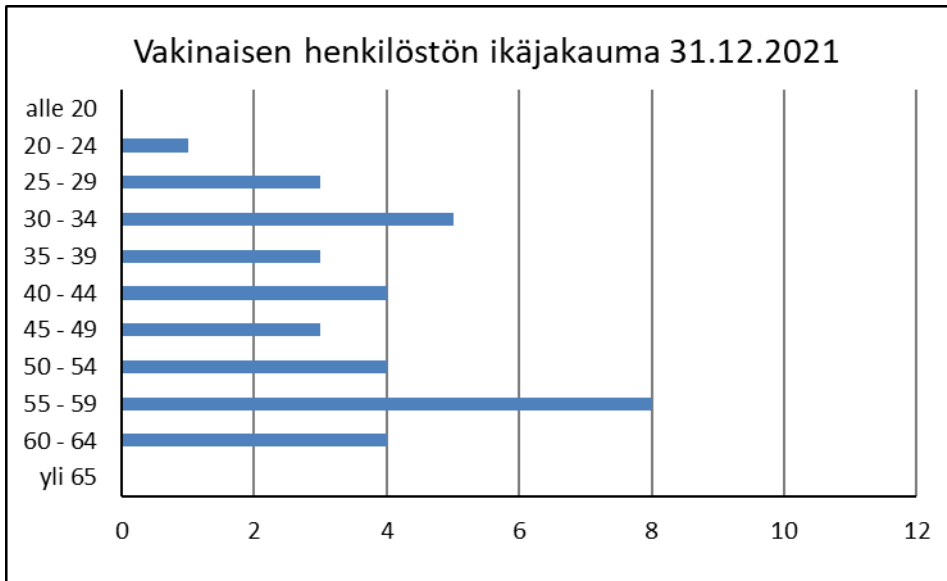


Vuonna 2021 henkilökunnasta miesten osuus oli 20,4 % ja naisten osuus 79,6 %. Edellisenä vuonna vastaavat jakaumat olivat 21,4 % ja 78,6 %.

Palvelussuhteen kesto 31.12.2021

Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen kesto 31.12.2021 oli keskimäärin 6 vuotta 7 kuukautta. Vuonna 2020 se oli 9 vuotta 0 kuukautta.



Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 31.12.2021

Vakinaisen henkilöstön ikä keskimäärin 31.12.2021 oli 43 vuotta 10 kuukautta, kun se edellisenä vuonna oli 45 vuotta 3 kuukautta.

3. HENKILÖSTÖKULUT**Henkilöstökulut vuosina 2017 – 2021**

Henkilöstökulut					
	2021	2020	2019	2018	2017
Palkat ja palkkiot	1 481 989	1 577 442	1 493 551	1 423 130	1 484 054
Henkilöstösivukulut					
Eläkekulut	331 914	365 314	361 428	332 364	388 649
Muut henkilöstösivukulut	43 110	41 519	31 899	33 681	2 779
Henkilöstökorvaukset	-23 335	-39 434	-3 641	-7 300	-29 921
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	1 833 678	1 944 841	1 883 237	1 781 875	1 845 562

Vuonna 2021 henkilöstökulut olivat 61 % kuntayhtymän toimintamenoista (henkilöstökorvausten vähentämisen jälkeen). Vuonna 2020 vastaava osuus oli 60,9 %.

4. HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Vuosien 2017-2021 henkilökunnan poissaolot.

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilökunnan sairauspoissaolot

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilökunnan poissaolot					
	2021	2020	2019	2018	2017
Poissaolotapauksia	292	191	204	167	168
- poissaolot alle 30 pvää	288	187	203	160	157
- poissaolot yli 30 pvää	4	4	1	2	4
- työtapaturmat/ammattitaudit	0	0	0	5	7
Poissaolopäiviä yht. (palkalliset)	1291	919	811	991	914
- poissaolot alle 30 pvää	939	722	757	643	454
- poissaolot yli 30 pvää	352	197	54	265	379
- työtapaturmat/ammattitaudit	0	0	0	83	81
Poissaolopäiviä yli 30 pvää	-	-	-	-	927
- josta palkattomia	-	-	-	-	548
Kuntoutuspäivät (sis. poissaolopäiviin)	ei ilm.	ei ilm.	ei ilm.	232	-
Henkilötyövuodet yhteensä (htv)	42,2	47,2	45,4	44,1	39,3
Palkallisia poissaolopäiviä / htv	30,6	19,5	17,9	22,5	23,3

Sairauspoissaolotapauksia vuonna 2021 oli yhteensä 292 kpl. Palkallisia poissaolopäiviä oli 1291.

Poissaolotapausten kesto

Poissaolotapaukset keston ja sukupuolen mukaan				
	2021			2020
Kesto työpäivinä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Yhteensä
lyhyet poissaolot alle 4 pv	62	288	350	125
4 - 29 pv	84	338	422	62
30 - 60 pv			0	4
61 - 90 pv		83	83	-
91 - 180 pv		131	131	-
yli 180 päivää			-	-
yhteensä	146	840	986	191

Sairauspoissaolotapauksia vuonna 2021 oli yhteensä 986 kpl, josta 350 on lyhyitä palkallisia sairauspoissaoloja. Palkattomia sairauspoissaoloja vuonna 2021 oli 0 päivää.

5. HENKILÖSTÖN KOULUTUS

Henkilöstön ulkoisten koulutuspäivien lukumäärä 2017 – 2021

Henkilöstön koulutuspäivät					
	2021	2020	2019	2018	2017
Koulutuspäivät	40	15	15	37	54
Päiviä / htv	0,95	0,32	0,33	0,84	1,37

Vuonna 2021 SKHOLE –verkkokoulutuksen vuosilisenssejä oli käytössä 20 kappaletta. Tämä lisenssimäärä kattoi koko hoitotiimin henkilökunnan ja nykyisellään jokaisella tiimin jäsenellä on mahdollisuus pitää lisenssiä käytössään pysyvästi. Tämä mahdollistaa perusosaamisen jatkuvan päivittämisen, mikä on tärkeää etenkin lääkeosaamisen varmistamiseksi. Yksi sosiaaliohjaaja aloitti Sosionomi (YAMK) opinnot.

6. TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

Vuonna 2021 kuntayhtymä hankkimat työterveyshuollon palvelut siirtyivät keväällä Terveystalolle, kun Hyvinkään kaupungin työterveyshuollon toiminta päättyi ja siirtyi Terveystalo Oy:lle. Työterveyshuolto toteutettiin hyväksytyin toimintasuunnitelman mukaisesti. Toiminnan tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy sekä työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. Työterveyshuoltoon kuuluu mm. työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset, työkykyä ylläpitävä toiminta sekä ensiapuvalmiuden ylläpito, kuten aikaisemminkin. Suurimmat muutokset palvelussa olivat lisääntyneet etäpalvelut, joita oli mahdollista käyttää mobiilisovelluksen avulla.

Laajan työterveyshuollon lisäksi vakinaiselle henkilökunnalle on järjestetty terveystarkastukset kolmen vuoden välein 40 ikävuodesta ylöspäin ja yötyötä tekevien osalta 30 ikävuodesta lähtien. Tämän lisäksi on järjestetty työperäisten sairauksien fysioterapia hoito työnantajan kustannuksella.

Työnantaja tukee henkilökunnan omaehtoisia liikuntaharrastuksia, kuten myöntämällä kulttuuri- ja liikuntaseteleitä henkilökunnalle. Vuonna 2021 kulttuuri- ja liikuntaseteleiden määrä oli 125 euroa/työntekijä ja niitä käytti 38 henkilöä. Koronarajoitusten vuoksi yhteinen virkistystoiminta lakkasi kokonaan.

Henkilökunnalla oli myös mahdollisuus käyttää yhtymän omistamaa rantasaunaa ja takkatupaa Sykärijärven rannalla. Henkilöstölle on järjestetty säännöllistä ryhmämuotoista työnhajausta. Työntekijöillä on myös ollut mahdollisuus tavata työssäjaksamiseen liittyvien asioiden käsittelyssä psykologia työterveyshuollosta ostettuna palveluna.

7. YHTEISTYÖ

Yhteistyö- ja työsuojelutoiminta on järjestetty 1.9.2007 voimaan tulleen yhteistoimintalain ja kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen mukaisesti. Yhteistoimintamennettelyn ja työsuojelun piiriin kuuluvia asioita hoitaa yhteistyötoimikunta, jossa on ollut tiimien nimeämät työntekijäjäsenet, luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu. Työnantajaa toimikunnassa edustaa kuntayhtymän johtaja.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2021 aikana 5 kertaa. Kevään kokouksissa päivitettiin koulutussuunnitelmaa, pohdittiin paikallisen järjestelyerän jakoperusteita, yhteis-

työtoimikunnan toimintasääntöä sekä muokattiin turvallisuuspoikkeama ilmoitus käyttäjäystävällisemmäksi sekä suunniteltiin poistumisharjoitusta, joka toteutettiin, niin, että henkilökunta ei tiennyt asiasta etukäteen. Lisäksi keväällä käytiin läpi työilmapiirin kyseilyn tuloksia ja päivitettiin omavalvontasuunnitelmaa. Syksyn kokouksissa päivitettiin pelastussuunnitelmaa ja käytiin läpi sote-sopimuksen sisältöä sekä pidettiin yhteistoimintalain mukainen neuvottelu henkilöstön kanssa liittyen henkilöstön tietojen siirtoon hyvinvointialueen valmistelutoimielimelle. Syksyllä sovittiin myös ensiapukoulutuksen järjestämisestä, todettiin työsuojeluvaltuutettu ja pääluottamusmies sekä heidän varahenkilönsä. Sovittiin myös paloilmoitinkoulutuksen järjestämisestä.

Henkilöstö kokoontui säännöllisesti myös omissa tiimeissään, joissa käsiteltiin työyhteisön ajankohtaisia asioita sekä keskusteltiin yhteisistä ajankohtaisista asioista, asiakastilanteista sekä suunniteltiin tiimin omaa toimintaa. Säännöllisesti kokoontuivat myös yhteisöjen hoitoryhmät ja johtoryhmä. Henkilökuntafoorumeita järjestettiin kokoontumisrajoitusten salliessa. Näiden lisäksi kokoontui viikoittain ns. Ridis-komissio, joka koostui sekä henkilökunnasta että asiakkaista. Tapaamisessa käsiteltiin asiakkaiden tekemiä aloitteita päihdehoitokeskuksen toiminnan kehittämiseksi.