

Toimitusjohtajan katsaus

Ilkka Pirskanen

25.4.2022

Outokummun röntgen

- Vaihtoehto A – röntgen rakennetaan Outokummun uudelle soteasemalle
- Vaihtoehto B – röntgeniä ei rakenneta Outokummun uudelle soteasemalle
- Vaihtoehto C – mobiilikuvantamisen yksikkö
- Huolellinen vaikutusten arviointi on tehty.
- Yhteenvetona voidaan todeta, että tämän vaikuttavuuden arviointiraportin perusteella näyttäisi vaihtoehto A, Röntgen rakennetaan Outokummun soteasemalle olevan asiakas-, terveys-, sosiaalisten ja yhdenvertaisuusvaikutusten perusteella paras vaihtoehto. Ehdotus poikkeaa voimassa olevasta palvelutuotantosunnitelmasta. Muutos nähdään tarpeellisena vaikutusten arvioinnin, eri vaihtoehtojen vertailun kautta.

Rääkkylän terveyskeskussairaalan, Juuan ja Heinäveden hoitosolut, sulut ja supistukset kesä 2022

Kesälomakausi 2.5-2.10.2022

Eija Rieppo 25.4.2022

Heinäveden hoitosolu, palvelun supistaminen ajalle 20.4.-2.10.2022

- Heinävedeltä puuttuu pitkältä ajalta sijaisia, erityisesti kesälomakuukausilta
 - Kotihoito 1 sijainen, lisäksi puuttuu vakituksia työsuhteisia 2
 - Hoivakodit (Pihlajakoti ja Iltarusko) puuttuu 5 sijaista, lisäksi puuttuu vakituisista työsuhteisia tekijöitä (4 vakituista, 3,5 pitkää sijaista)
 - Hoitosolu Sinikello 6-paikkainen, puuttuu 1 vakituinen sh
- Henkilöstöä on yritetty rekrytoida yhteistyössä rekryn kanssa, hakuajoja on jatkettu, haettu eri osaamista omaavia työntekijöitä ja osa-aikaisuudesta kiinnostuvia sekä haettu työntekijöitä autolla kesätöihin
- Henkilöstöstä voidaan 4 siirtää asumisyksiköihin, tosin on huomattava, että näillä työntekijöillä on vuosilomat. Henkilöstön YT-kuuleminen pidetty huhtikuun alussa. Kunnanjohtajaa tiedotettu silloin ja ennen pääsiäistä.

- **TILANNE:**

Heinäveden kahden asumispalveluyksikön sisäisillä järjestelyillä saadaan hoitosolu toimimaan **2-paikkaisena toisen hoiva-asumisyksikön sisällä**, ei siis tule täyttä sulkua, mutta hoitoisuus ei voi olla aivan samaa tasoa kuin normaalisti hoitosulussa (sairaanhoitajaresurssi)

Juuan hoitosolu, palvelun supistaminen ajalle

2.5. - 30.9.2022

- Juuasta puuttuu kesän ajalta sijaisia
 - Kotihoito 3,2 sijaista, lisäksi puuttuu vakituisia työntekijöitä 1
 - Hoivakodit (Kielo, Kotikallio) 8 sijaista, lisäksi puuttuu vakituisista työsuhteista tekijöitä 9
 - Hoitosolu 3, lisäksi puuttuu vakituisia työntekijöitä 1
- Henkilöstöä on yritetty rekrytoida yhteistyössä rekryn kanssa, hakuaikoja on jatkettu, haettu eri osaamista omaavia työntekijöitä ja osa-aikaisuudesta kiinnostuvia sekä haettu työntekijöitä autolla kesätöihin
- Henkilöstöä voidaan kohdentaa 7 henkilöä kotihoitoon ja asumisyksiköihin, tosin huomattava, että näillä työntekijöillä on myös vuosilomat.
- **TILANNE:**
 - Juuan kahden asumispalveluyksikön sisäisillä järjestelyillä **hoitosolu toimii 2-3 paikkaisena kesäkauden toisen hoiva-asumisyksikön sisällä (Kielo), ei tule täyttää sulkua, mutta hoitoisuus ei voi olla aivan samaa tasoa kuin normaalisti hoitosolussa (mm. sairaanhoitajaresurssi)**
- Tarvittavat terveyskeskussairaalahoidot järjestetään ensisijassa Nurmeksen terveyskeskussairaalaissa, lupapaikkalaisten hoidot on sovittu Nurmeksen terveyskeskussairaalaan, polikliiniset potilaat hoidetaan pääosin Juuan tehostetun kotihoidon toimesta.
- Kunnanjohtaja on informoitu asiasta uudestaan 19.4.2022, asiaa esitellään Juuan kuntalaistoimikunnassa 26.4.
- Henkilöstön YT-kuuleminen on pidetty 14.4., henkilöstö hyväksyy määräaikaiset siirrot ja jokainen on saanut itse määritellä haluamansa työskentelypaikan

Rääkkylän tk sairaalan kesäajan 2022 toiminta

- Rääkkylän terveyskeskussairaalassa on **12** paikkaa
- Henkilöstöpulasta johtuen on Rääkkylän terveyskeskussairaalassa on ollut vuoden 2022 aikana käytössä maksimissaan **8** paikkaa
- Heinäkuussa ei ole lääkäriä (etälääkäripalvelu)
- Kesäsjaisia puuttuu kotihoidosta, Pihlajakodista ja tk sairaalasta
- Tk sairaalan toiminnan sululla varmistetaan kotihoidon ja Pihlajakodin toiminta koko kesän ajan ja tk sairaalan pienimutoinen toiminta muutoin kun sulun ajan.
- **TILANNE NYT:**
- **Terveyskeskussairaalan suljetaan 4.7.—4.9.2022 väliselle ajalle**
(hoitajat pitävät 4 vk lomaa ja siirtyvät sitten muihin yksiköihin, ensisij. Rääkkylän kotihoito ja Pihlajakoti. YT-kuuleminen oli 13.4, hyvähenkinen. Kunnanjohtajaa on tiedotettu aiemmin ja pe 22.4 vielä uudestaan.
- Toukokuussa ja syyskuussa voidaan joutua vähentämään asiakas/potilaspaikkoja Pihlajakodilla ja tk sairaalassa.
- Rääkkyläläiset tk sairaalahoitoa tarvitsevat hoidetaan sulun ajan pääsääntöisesti Kiteellä ja Tohmajärvellä.

Mitä on tehty

HOITAJAHAUT

- Megarekry 14.3.-18.4. Sijaisuuksien haut jäädytetään Megarekryn ajaksi. Rekry sijoittelee hakijoita hakijoiden toiveiden mukaisesti.
- Kesätyöhaku 14.3.-18.4, Eteläinen alue: https://siunsote.rekrytointi.com/paikat/?o=A_RJ&jgid=1&jid=5951&lang=fi
- Some hakuja
- Rekry yhteydessä suoraan oppilaistoksiin pitkin kevättä
- Autolla duuniin kampanja
- Asunon hankitaan tarjottu apua
- Vinkkipalkkio (ilmiantajapalkkio) omalle henkilökunnalle, jos saa rekryttyä hoitajan
- 20 % rekrylisä Siun soten ulkopuolelta tuleville asumisen ja TSK yksiköihin
- Pitkät janat Siun soten kautta- lyhemmät pätkät Sarastia rekryn kautta- kesälomapuuteet siirretään 19.4 Sarastialle
- Lehti ilmoitukset pakallislehtiin viime viikolla
- 20 % rekrylisä (14.4.2022) Siunosten ulkopuolelta tuleville kotihoitoon 2.5-2.10 väliselle ajalle. Tulossa erillinen lehti ilmoitus
- Kesätöihin ja vakinaisiin paikkoihin haetaan ja otetaan hoitajia koko ajan

Toteutuneet hoitopäivät alueella /Eteläinen

2021

- Tohmajärvi
 - Tohmajärvi 84 %
 - Siilainen 3,6%
 - Kitee 6,4%
 - Rääkkylä 3,7%
- Kitee
 - Kitee 81%
 - Siilainen 11,1%
 - Tohmajärvi 3,4%
 - Rääkkylä 3,1%
- Rääkkylä
 - Rääkkylä 83% (Rääkkylän terveyskeskussairaala kiinni kesällä 2021 noin kuukauden)
 - Siilainen 1,3%
 - Kitee 9,5%
 - Tohmajärvi 2,6%
- Ilomantsi
 - Ilomantsi 83 %
 - Siilainen 4 %
 - Kitee 4,1%
 - Rääkkylä 4,5%

1.1.-20.4.2022

- Tohmajärvi
 - Tohmajärvi 82,9 %
 - Siilainen 0,8 %
 - Kitee 9,7 %
 - Rääkkylä 4,2 %
- Kitee
 - Kiteeläiset hoidettu Kiteellä 75,9 %
 - Siilainen 16,9 %
 - Tohmajärvi 5,3%
 - Ilomantsi 1,3 %
- Rääkkylä
 - Rääkkylä 58,2%
 - Siilainen 8,4 %
 - Kitee 23,4 %
 - Tohmajärvi 6 %
- Ilomantsi
 - Ilomantsi 85,1 %
 - Siilainen 4%
 - Kitee 4,1%
 - Rääkkylä 4,5%

Toteutuneet hoitopäivät alueella /Läntinen

2021

- Polvijärvi
 - Polvijärvi 51%
 - Siilainen 4,8 %
 - Liperi 11, 7%
 - Outokumpu 25, 3%
- Heinävesi
 - Heinävesi 48%, hoitosolussa loppuvuonna vain paki-odottajia
 - Siilainen 4,8 %
 - Liperi 24,3%
 - Outokumpu 16,3 %
- Liperi
 - Liperi 82 %
 - Siilainen 4,2 %
 - Outokumpu 7,7%
 - Rääkkylä 1, 1%
- Outokumpu
 - Outokumpu 78 %
 - Siilainen 4, 1 %
 - Liperi 1,6 %

1.1.-20.4.2022

- Polvijärvi
 - Polvijärvi 54, 6%
 - Siilainen 9,5%
 - Liperi 20,8
 - Outokumpu 9 %
- Heinävesi
 - Heinävesi 45, 9%
 - Siilainen 9,4 %
 - Liperi 23, 1%
 - Outokumpu 8,8 %
- Liperi
 - Liperi 90, 4%
 - Siilainen 1%
 - Outokumpu 2,3 %
 - Tohmajärvi 1,4%
- Outokumpu
 - Outokumpu 87,5 %
 - Siilainen 4,6%
 - Liperi 3,6 %

Toteutuneet hoitopäivät alueella /Keskinen

2021

- Kontiolahti
 - Kontiolahti 85%
 - Siilainen 8,9 %
 - Ilomantsi 1,4 %
 - Kitee 0,7%
- Joensuu
 - Joensuu 89 % (mukana Siilainen ja Eno)
 - Kontiolahti 9 %
 - Outokumpu 0,9%

1.1.-20.4.2022

- Kontiolahti
 - Kontiolahdella 73,6% (paikkamäärä 5 paikka vähemmän/uusi terveyskeskussairaala)
 - Siilainen 8,9%
 - Ilomantsi 1, 4%
 - Kitee 0,7%
- Joensuu
 - Joensuu 78,6%% (mukana Siilainen ja Eno)
 - Kontiolahti 10,3
 - Rääkkylä 2%
 - Tohmajärvi 2 %

Toteutuneet hoitopäivät alueella /Pohjoinen

2021

- Lieksa:
 - Lieksa 86 %
 - Siilainen 5,5%
 - Nurmes 6,1 %
- Juuka
 - Juuka 40 % (Juuan hoitosolu kiinni kesällä 2021 noin 3 kk)
 - Siilainen 8%
 - Nurmes 45,4%
 - Lieksa 4,5 %
- Nurmes
 - Nurmes 91 %
 - Siilainen 3%
 - Lieksa 1,9%
 - Outokumpu 1,9%

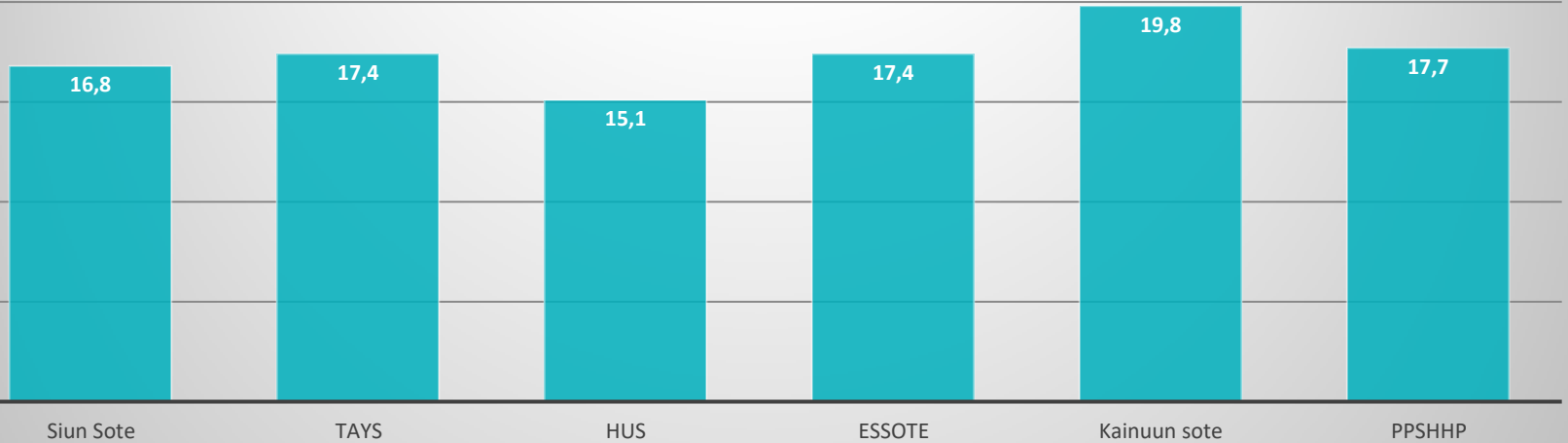
1.1.-20.4.2022

- Lieksa:
 - Lieksa 76,6 %
 - Siilainen 11,4%
 - Nurmes 10,7%
- Juuka
 - Juuka 45,3 %
 - Siilainen 7,2%
 - Nurmes 39,4%
 - Lieksa 7%
- Nurmes
 - Nurmes 89,3%
 - Siilainen 3,7%
 - Lieksa 2,5 %
 - Kontiolahti 1,9%

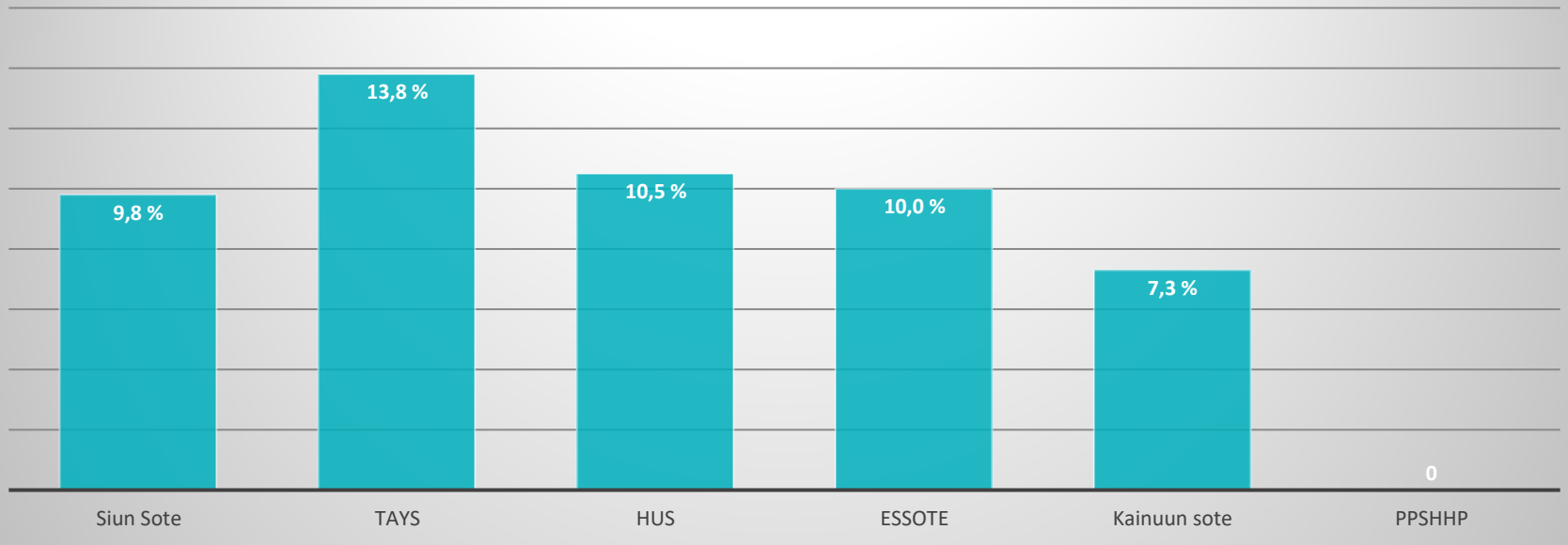
Kuukausiraportti maaliskuu 2022

- Maaliskuussa kuntayhtymän toimintaan vaikuttivat merkittävästi erilaisiin häiriötilanteisiin valmistautuminen sekä tulevan hyvinvointialueen organisoituminen.
- Tällä hetkellä neljä toimialuetta kuudesta ovat mitanneet asiakastyytyväisyyttä ja se on kolmella toimialueella hyvällä tasolla, joten toteuma tässä mittarissa on 75 %.
- Palveluiden piiriin / hoidontarpeen arvioon pääsyssä toimialueiden mittareiden keskiarvo on 88%, joka on 0,7 % yksikköä huonompi kuin edellisellä kaudella.
- Sairauspoissaolot ovat kovassa kasvussa.
- Vakituisten henkilöstön tulovaihtuvuuden pitäisi olla suurempi kuin henkilöstön lähtövaihtuvuus, tämä mittari on tässä vaiheessa toteutunut tavoitteiden mukaisesti.

Sairauspoissaolopvt/hlö 2021



Lähtövaihtuvuus 2021



Kuukausiraportti maaliskuu 2022

- Kun huomioidaan pakolliset palkankorotuspaineet, hoitajamitoituksen muutos sekä kiihtynyt inflaatio, niin ilman merkittäviä talouden sopeuttamistoimia kuluvan vuoden talousarvion toteutuminen ei näyttäisi olevan mahdollista.
- Toimintakuluissa ainoastaan henkilöstökulujen arvioidaan toteutuvan talousarviota maltillisemmin, vaikka lomapalkkavelan kasvua on
- Palvelujen ostojen arvioidaan toteutuvan hiukan edellisvuotta suurempina, mikä tarkoittaa yli 30 milj. euron talousarvion ylitystä. Materiaaliostoissa näkyy mm. kohonneiden polttoainekustannusten ym. tarvikkeiden kova hintojen nousu, kuluerän arvioidaan ylittävän talousarvion lähes 4 milj. euroa. ennustettu 2,5 milj. euron verran.
- Kokonaisuutena kuluvan vuoden ennustetaan toteutuvan n. 17,5 milj. euroa alijäämäisenä, mikä tarkoittaa, että kumulatiivinen alijäämä vuoden lopussa olisi lähes 35 milj. euroa.

Kuukausiraportti maaliskuu 2022

- Palvelutuotannon suhteen näyttää, että palvelujen piirissä on alkuvuonna ollut 127.725 eri asiakasta, mikä on 17,9 prosenttia enemmän kuin edellisvuonna
- Yli kynnysarvon olevat **suorahankintasopimukset** (5 kpl) ovat syntyneet 100 %:sesti hankintalain periaatteiden mukaisesti.
- Yli kynnysarvon olevat **suorahankintapäätökset** (5 kpl) ovat syntyneet hankintalain periaatteiden mukaisesti eli niistä on tehty Hilma ilmoitukset.

Henkilöstökertomus 2021

Henkilöstöjohtaja Johanna Bjerregård Madsen

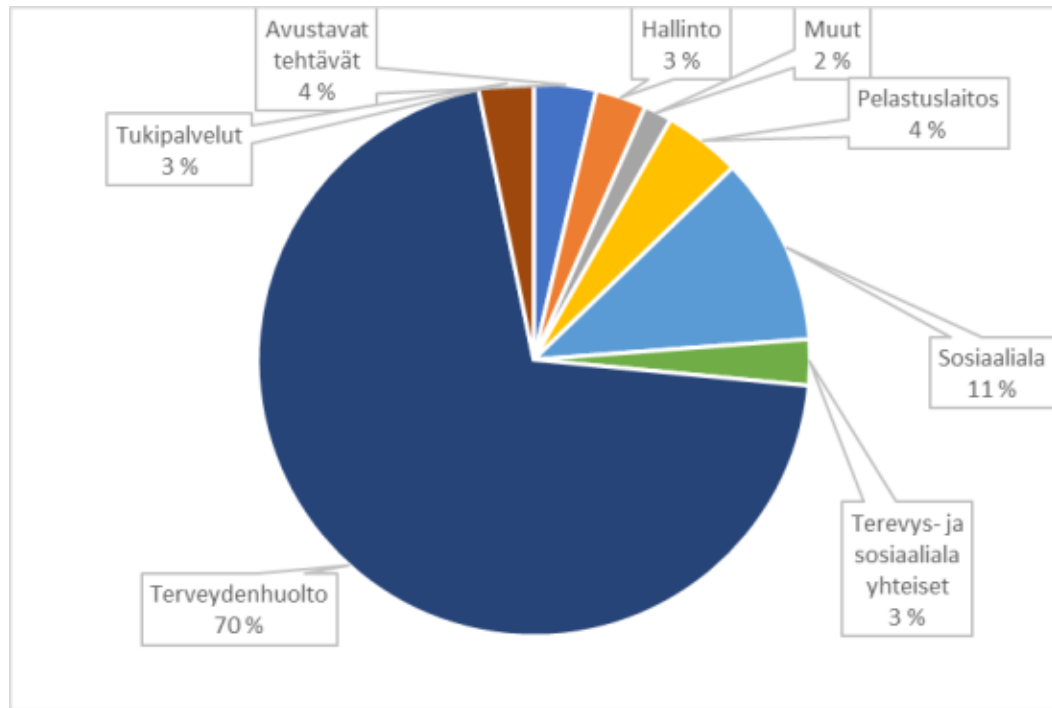
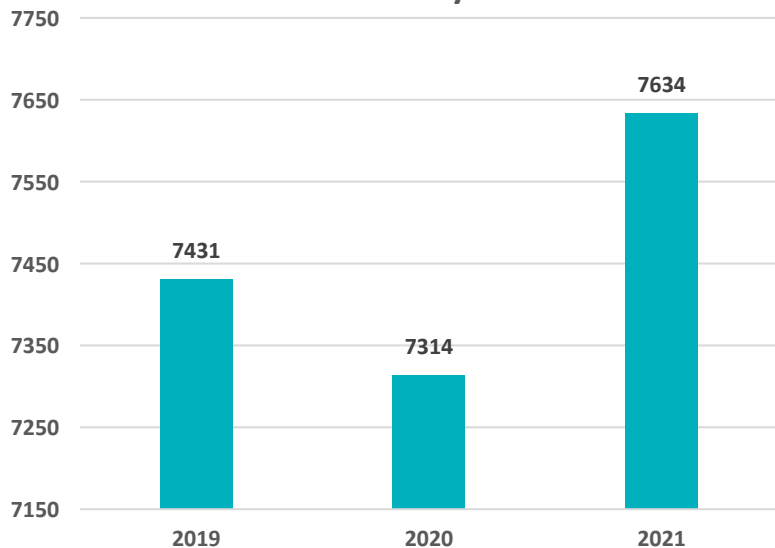
Henkilöstömäärässä kasvua, ammattirakenne ennallaan

- Siun soten henkilöstömäärä kasvoi 320 henkilöllä vuoteen 2020 verrattuna
- Henkilötyövuosissa mitattuna kasvua tapahtui kuitenkin vain noin 158 henkilötyövuoden verran
- Merkittävimmät kasvua aiheuttaneet tekijät:
 - Rääkkylän sosiaali- ja terveystalvelut siirtyivät Siun sotelle 1.1.2021
 - Kaksi uutta lastensuojelun asumisyksikköä ”Paikkis” ja ”Poikolanpiha”
 - Koronatilanne
- Ammattirakenteessa ei merkittäviä muutoksia
- Naisia 68 %, miehiä 32 %



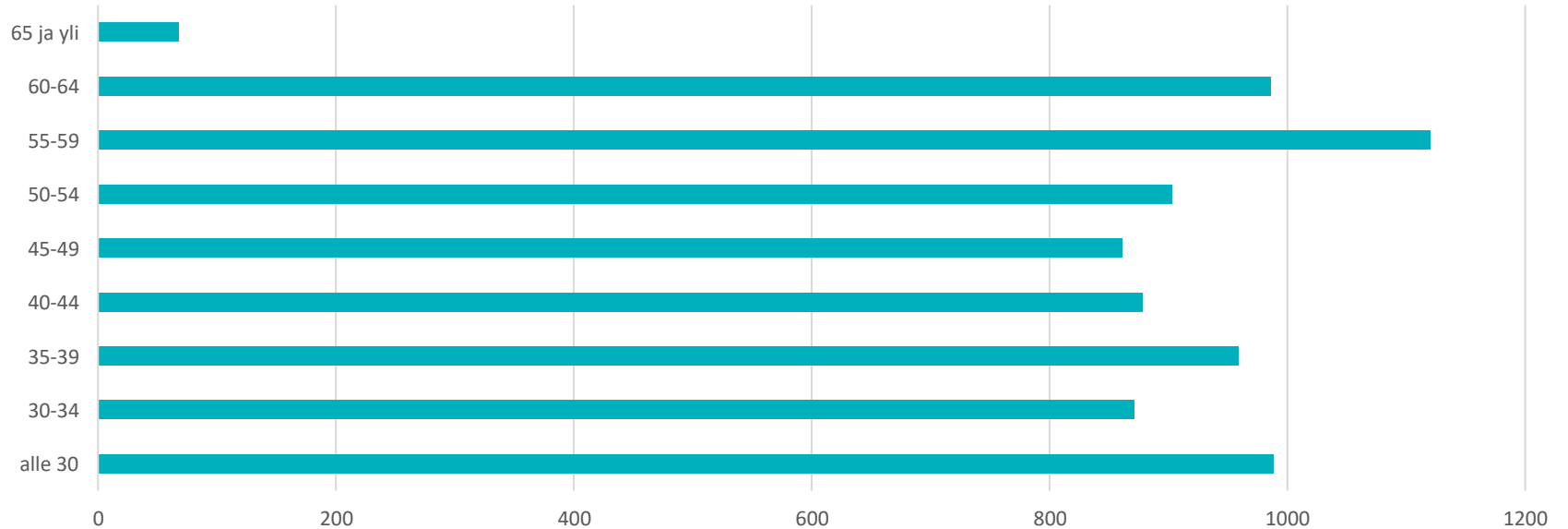
Henkilöstön määrä ja ammattirakenne

Henkilömäärän kehitys Siun sote



Ikärakenne

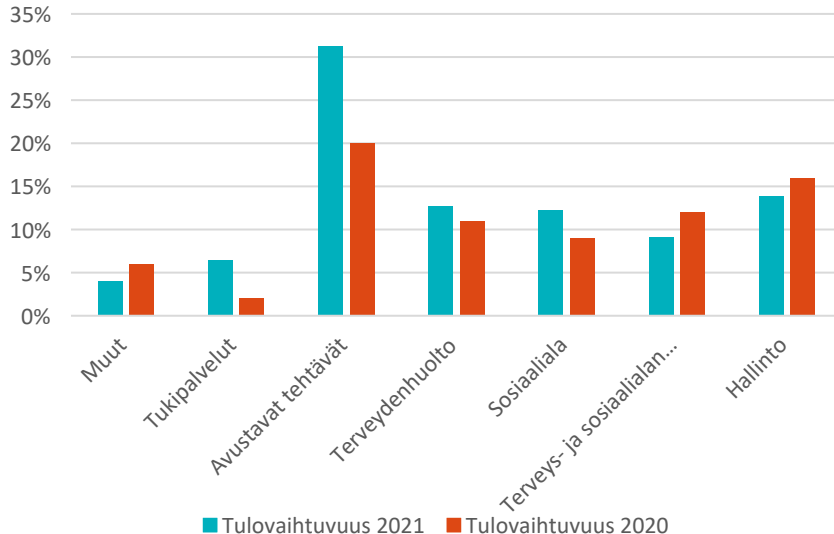
Henkilöstö ikäryhmittäin



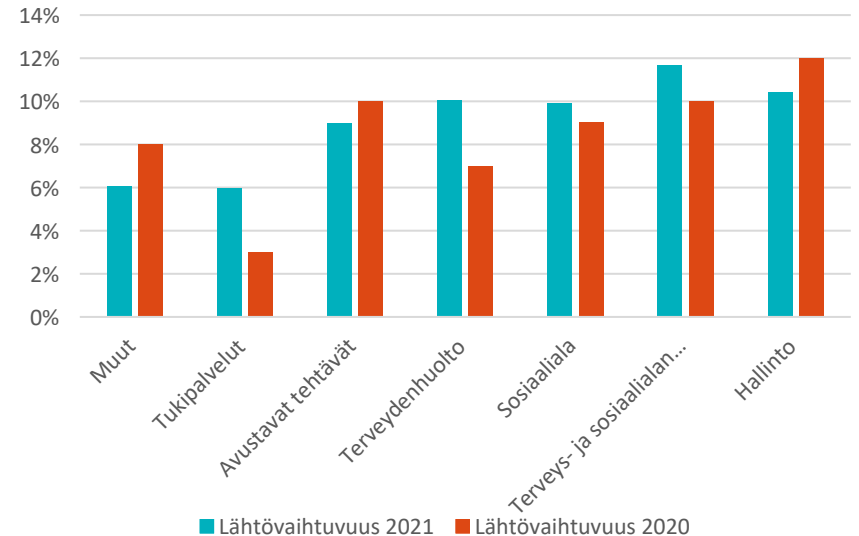
Ikäjakama ja vaihtuvuus

- Vaihtuvuus nousi hieman edellisvuodesta → lähtövaihtuvuus aiheuttaa haasteita henkilöstön riittävyden ja osaamisen näkökulmasta

Tulovaihtuvuus 2020 - 2021

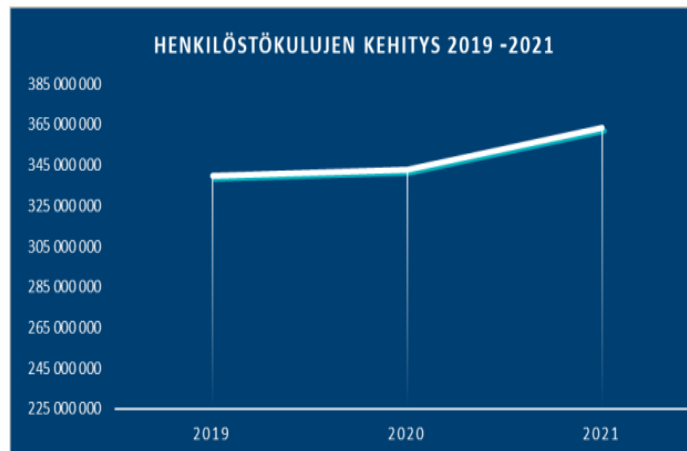


Lähtövaihtuvuus



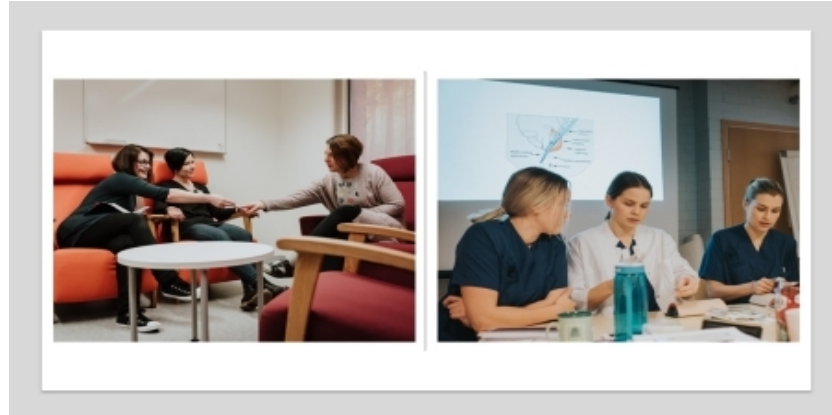
Palkka ja palvelussuhteen ehdot

- Henkilöstökustannukset nousivat henkilöstömäärän kasvun, yleiskorotusten ja palkkaharmonisoinnin seurauksena noin **6 %**.
- SOTE-sopimus tuli voimaan 1.9.2021
 - noin 85 % henkilöstöstä siirtyi KVTES:n piiristä SOTE-sopimuksen piiriin.
- Palvelussuhde-ehtoja kehitettiin mm. paikallisella sopimisella
- Palkkaus- ja palkitsemiskäytäntöjä kehitettiin covid-pandemian hoidon ja henkilöstön riittävyyden turvaamiseksi:
 - Määräaikainen hälytysrahan nosto
 - Kertakorvaus ylimääräisen työvuoron vastaanottamista
 - Vapaaehtoisesta vuosiloman siirtämisestä kertakorvaus
 - Tehoteva-koulutuksen käyneille kertakorvaus
 - Tyhy-raha koko henkilöstölle työhyvinvoinnin edistämiseksi
 - Rekrytointilisä ja ilmiantopalkkio henkilöstön riittämisen turvaamiseksi



Osaava ja kehittyvä henkilöstö laadukkaaseen hoidon ja palvelun lähtökohdaksi

- Yksilö- ja yhteisötasolla tapahtuva osaamisen kehittäminen tähtää laadukkaaseen hoitoon ja palveluun, sekä pyrkii edistämään työhyvinvointia
- Koulutusten lisäksi työssä oppiminen isossa roolissa osaamisen kehittämisessä
- Sisäisten koulutusten määrä tuplaantui vuodesta 2020
- Uusi verkko-oppimisympäristö SiunOppi otettiin käyttöön, myös Potilasturvaportin koulutustarjontaa uudistettiin
- Perehdytykseen valmisteltiin uusi SiunPerehdytys-ohjelma, joka otetaan käyttöön vuonna 2022

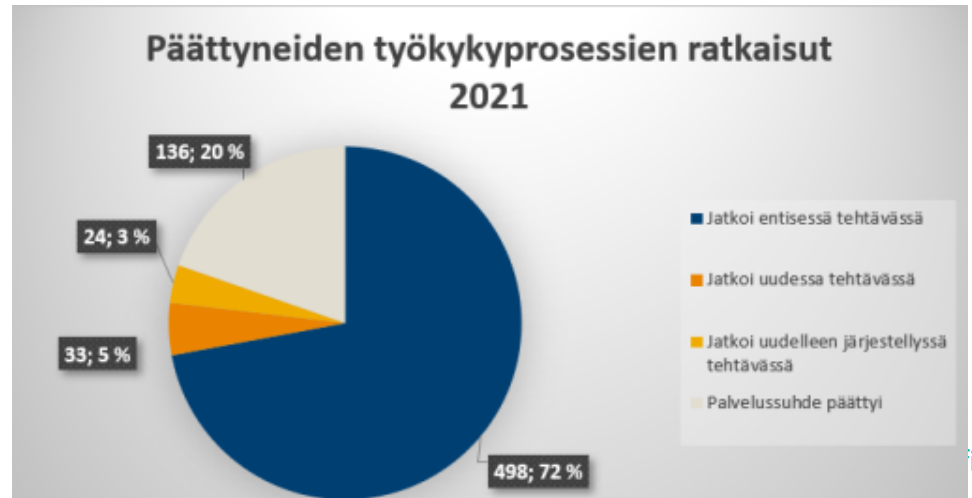
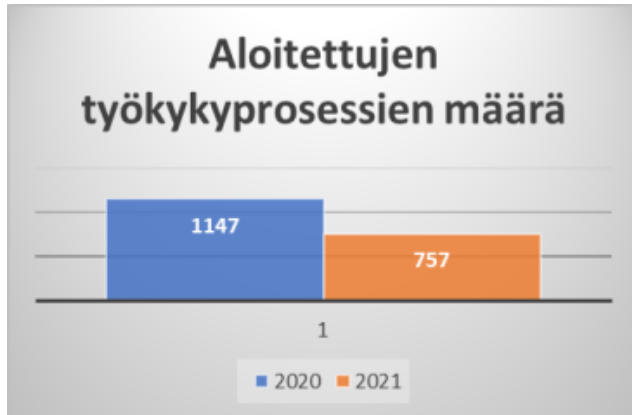


- Digiosaamista parannettiin järjestämällä koulutuksia mm. Teamsin käytöstä. Lisäksi digimentoritoiminta vakiintui, joka osaltaan vahvisti lähiesihenkilöiden digiosaamista
- Työvuorosuunnittelua kehitettiin yhdessä henkilöstön kanssa. Numeron-projekti eteni kattamaan noin 50 % jaksotyön piirissä olevista yksiköistä. Numeronilla pyritään parantamaan työvuorosuunnittelun tasapuolisuutta ja läpinäkyvyyttä.
- Vuosilomasuunnittelun avulla pyrittiin vähentämään ja tasaamaan kuormitusta sekä takaamaan laadukas palvelu
- Lääkehoidon osaamisessa luovumme asteittain LOVE-verkkokursseista ja siirrymme Siun soten omaan Lääkeverkko-oppimisympäristöön. Vuoden 2021 aikana Lääkeverkkoon tuotettiin kahdeksan verkkokurssia, joihin tuli yli 2 000 suoritusta.



Työhyvinvoinnin johtaminen osana henkilöstöjohtamista

- Työsuojeluvuorit järjestettiin syksyllä 2021, jossa valittiin seitsemän päätoimista työsuojeluvuorittutettua
- Työsuojeluyhteistoimintajärjestelmää lähdettiin kehittämään kaksiportaiseksi, jolloin ylempi taso käsittelisi kuntayhtymätasoisia asioita, alempi taso puolestaan toimialuekohtaisia asioita.
- Työturvallisuuteen liittyvien vaaratapahtumailmoitusten määrä (3 535 ilmoitusta) pysyi edellisvuoden tasolla (2020; 3 491)
- Koronaepidemian myötä työturvallisuusohjeita päivitettiin useaan otteeseen vuoden 2021 aikana
- Työhyvinvointikyselyn perusteella henkilöstö koki koronan lisänneen työmäärää ja enää vain noin 10 % koki, ettei koronalla ollut vaikutusta työhön.
- Työkykyprosessien määrä kääntyi laskuun



Työhyvinvoinnin johtaminen osana henkilöstöjohtamista

- Mitä Siulle kuuluu –työhyvinvointikyselyyn vastasi 70 % henkilöstöstä
 - Pelko työmäärän kasvusta yli sietokyvyn kasvoi
 - Työn imun koettiin heikenneen
 - Aiempaa useampi koki kuitenkin muutokset myönteisiksi ja vaikutusmahdollisuuksien koettiin parantuneen
 - Työyhteisömittareissa oli myönteistä kehitystä
 - Johtamisen/esimiestyön arviot olivat kokonaisuudessa kehittyneet positiivisesti
- Työkykyperäiset poissaolot jatkoivat laskua vuoden 2021 alussa, mutta kääntyivät loppuvuodesta kasvuun
- Hanketyöllä pyrittiin parantamaan työhyvinvointia
 - Onnistu yhdessä – hankkeen päätavoitteena oli omaksuttaa työkykyjohtaminen osaksi strategista johtamista
 - Defusing –toimintamallilla pyrittiin antamaan tukea henkisesti raskaisiin tilanteisiin
- Työterveyshuoltoa ja työterveystyötä kehitettiin osana työkykyjohtamista. Vuonna 2021 kehittäminen painottui työpaikkaselvitysten tekemiseen. Lisäksi valmisteltiin toimialuekohtaiset työterveyshuollon suunnitelmat. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2021 olivat yhteensä 3 136 736 euroa.



Luottamusta herättävä, arvostava johtaminen

- Vuonna 2021 aloitettiin strategian mukainen systemaattinen johtamisosaamisen kehittäminen, jonka tavoitteena on kehittää itsetuntemusta ja itsensä johtamisen taitoa, sekä vahvistaa ja kehittää muutosjohtamisen taitoa
- Kehittämiseen sisältyvät myös Riverian kanssa yhteistyössä toteutettavat oppisopimustutkinnot: lähiesimiestyön ammattitutkinto, sekä johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto
- HR-toimintaa vahvistettiin eriyttämällä palvelussuhdeasioiden palvelut ja henkilöstöhallinnon palvelut omiksi vastuualueiksi. HR-kumppanuusmallia kehitettiin nimeämällä jokaiselle palvelualueelle oma HR-asiantuntija.
- Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien ja yhteistoiminnan systemaattinen kehitys alkoi syksyllä 2021. Kehitystyössä käytetään hyväksi henkilöstön vaikutusmahdollisuutta koskevaa kyselyä. Yhteistoimintarakenteiden uudistamista toteutetaan henkilöstöhallinnon palveluiden ja työsuojelun asiantuntijuuden avulla toimialueiden kanssa yhteistyönä.

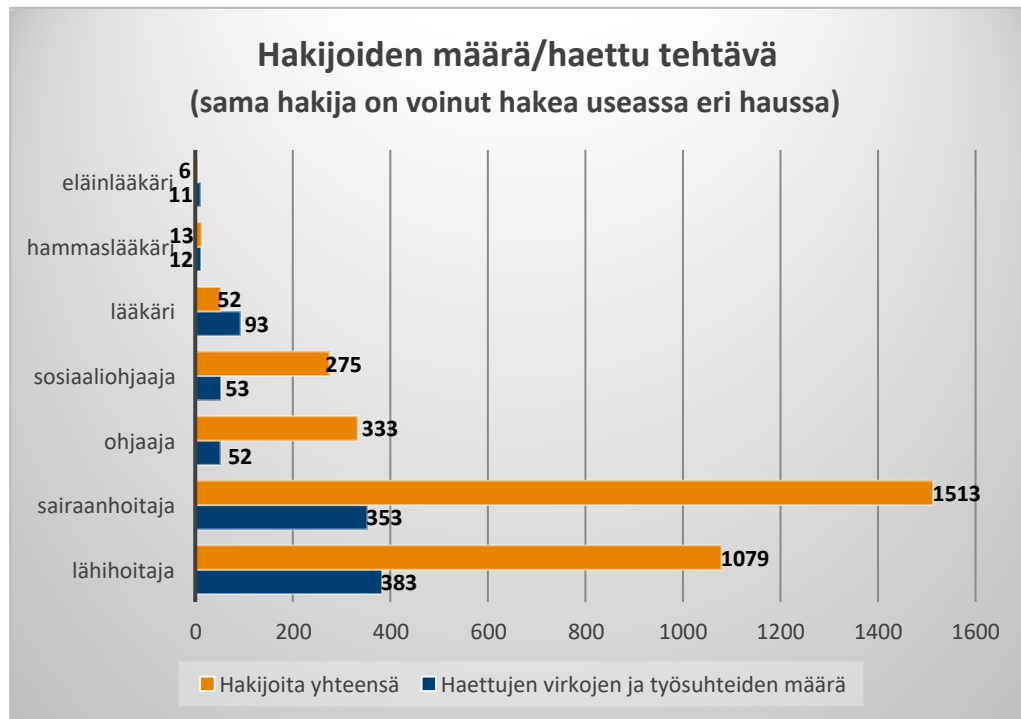


- Henkilöstöviestintä on keskeisessä roolissa onnistuneessa yhteistoiminnassa. Aiemmin käyttönotettuja HR-esihenkilöinfoja jatkettiin vuonna 2021.
- Henkilöstö saa kerran kuussa HR-sähkeen, jossa kerrottiin tärkeimmät HR-uutiset.
- Yhteistoiminnan ja henkilöstöviestinnän teemat ovat mukana vuonna 2022 alkavassa johtamisvalmennuksen kokonaisuudessa.
- Yhteistoiminnasta ja henkilöstöviestinnästä vastuussa ovat kuntayhtymän esihenkilöt kaikilla organisaatiotasolla.



Onnistunut rekrytointi turvaa toimintaa

- Rekrytointia hoidettiin yhteistyössä esihenkilöiden ja rekrytointiyksikön kanssa
- Uusia ammattilaisia haettiin monien eri kanavien kautta, kuten lehti-ilmoituksilla ja sosiaalisessa mediassa
- Osa rekrytoinneista toteutettiin anonyymisti
- Vuonna 2021 julkisessa haussa oli yhteensä 1 562 työpaikkaa.
- Kaikkiin hakuihin emme saa enää yhtään hakijaa.
- Lääkäreiden saatavuus on edelleen suurin haasteemme, mutta myös hoitohenkilöstön ja sosiaalityöntekijöiden rekrytoinnissa on vaikeuksia



Onnistunut rekrytointi turvaa toimintaa

- Sarastia rekrytoinnin kautta työntekijöitä saatiin noin 260 henkilötyövuoden verran. Oman rekrytointiyksikön kautta sijaisuuksia täytettiin noin 430 henkilötyövuoden verran. Sijaisuudet pyrittiin täyttämään ensisijaisesti omalla varahenkilöstöllä.
- Keväällä 2021 hoitajapula ulottui ensimmäisen kerran myös keskussairaalan alueelle. Kaikkiin avoimiin kesätyöpaikkoihin ei saatu tekijöitä. Loppuvuotta kohden tilanne paheni ja joulukuussa otimme käyttöön määräaikaisen rekrytointilisän, sekä ilmiantopalkkion.
- Syksyllä lanseerasimme Terveyskeskuslääkäri 2.0 –mallin, jonka tarkoituksena on parantaa terveyskeskuslääkärien saatavuutta, sekä auttaa työssäjaksamista ja viihtymistä.



Mitä Siulle Kuuluu?

Siun soten päätulokset 2021 -valtakunnallista vertailua

5.4.2022

Kati Koppinen, HR palvelujohtaja

Hienoa yhteistyötä kyselyn toteutuksessa!

- Kyselyyn vastasi **Siun sotessa kaikkiaan 4821 henkilöä (70 %)**
 - Sähköinen kysely oli avoinna 26.10.-28.11.2021
 - Tulosten käsittelyssä apuna TTL:n portaali
 - Lisäksi avoimen kysymyksen vastaukset hyödynnettäväksi toiminnan kehittämisessä
- **Valtakunnallisesti Mitä Kuuluu? -kyselyyn vastaisi kaikkiaan 11 925 sotelaista, vastausprosentti 62 % (MK2021 62%)**
- Kiitos esihenkilöt ja johto sekä erityisesti vastaajat luotettavan tiedon tuottamisesta! Kiitos Työterveyslaitos toteutuksesta
- Kyselyn tuloksien hyödyntäminen etenee organisaation kaikilla tasoilla tuloksien tarkastelusta toimenpiteiden laatimiseen (voimavarat ja kehitettävät asiat) sekä etenemisen tukemiseen ja seurantaan.

TYÖN mittari



- Työn imun kokemus huolestuttavassa laskusuunnassa vuodesta 2019 asti (66% -> 65% -> 64%) ([MK2021 64%](#))
- Työaikoihin vaikuttaminen noussut viime vuodesta, kuitenkin hieman matalammalla tasolla kuin valtakunnallisesti
 - Ammattiryhmäkohtaisesti isoja eroja
- Eettisesti haastavia tilanteita aiempaa harvemmin (54%, [MK2021 54%](#))
 - Sääntöjen ja normien vastaista toimintaa aiempaa useammin (16%, [MK2021 16%](#))
- Aiempaa useampi kokee muutokset työssä myönteisiksi (26%, [MK2021 27%](#)) ja harvempi kokee ettei ole vaikutusmahdollisuuksia (45%, [MK2021 43%](#))
- Epävarmuustekijät laskussa
 - pl. epävarmuus työmäärän lisääntymisestä (47%, [MK2021 47%](#))

TYÖYHTEISÖN mittari

- Työyhteisömittareissa läpi linjan pientä positiivista kehitystä
- Aiempaa vahvempi työyhteisön tuki esimiestyölle (72%, MK2021 67%)
- 62% mielestä työyhteisössä jokainen voi tuntea tulevansa ymmärretyksi ja hyväksytyksi (MK2021 60%)
- Nuoremmat ikäryhmät arvioivat useita työyhteisöön liittyviä asioita muita positiivisemmin

Voimavarojen ja vahvuuksien tukeminen jatkossakin



JOHTAMISEN mittari

- Lähiesimiestyön oikeudenmukaisuuden kokemus (78%, MK2021 75%) kasvussa ja hyvällä tasolla, valmentavan johtamisen arviot kehittyneet positiivisesti
- Lähiesimiehen toimintaa työn ja muun elämän yhteensovittamisessa arvioidaan aiempaa positiivisemmin
- Päätöksenteon oikeudenmukaisuuden (36%, MK2021 37%) ja johdonmukaisuuden (41%, MK2021 42%) arviot hieman viime vuotta kriittisempiä, samoin arviot johdon toiminnasta muutoksissa.
- Kehityskeskustelun on käynyt lähes neljä viidestä vastaajasta (79%, MK2021 69%)

Päätösten johdonmukaisuus ja oikeudenmukaisuus

Muutosjohtamisessa onnistuminen (perustelut, luottamus, osalli



Johtaminen: Suositteletsi työnantajaa ystävilleen

- 61% suosittelisi työnantajaa ystäväilleen Siun sotessa (MK2021 63%)
 - Ammattiryhmällisesti isoja eroja tulosten ja suunnan välillä

	2019	2020	2021
• Siun sote	59%	62%	61%
• Lääkärit	77%	72%	59%
• Lähihoitajat	61%	65%	64%
• Sairaanhoidajat	41%	41%	41%
• Fysio- ja toimintaterapeutit	76%	80%	79%
• Psykologit ja puheterapeutit	68%	81%	83%
• Sosiaali- ja muut ohjaajat	66%	72%	77%
• Sosiaalityöntekijät	65%	67%	70%

TYÖTERVEYS JA -TURVALLISUUS



- Työpaikkakiusaamisen kokemus ennallaan (15%), ilmoittaminen laskussa (43%)
- 36% kokee työkykynsä alentuneeksi (MK2021 36%), terveydentilan alentuneeksi kokevia 25% (MK2021 26%)
- Useammalla kuin yhdellä kolmesta vähintään lievää psyykkistä rasittuneisuutta (36%, MK2021 36%)
- Koronan takia työmäärän kasvua lähes puolella vastaajista (47%, MK2021 47%)
- Enää yksi kymmenestä sanoo, että korona ei ole vaikuttanut omaan työhön (MK2021 10%)

Työturvallisuuden tukeminen edelleen

Työkykyjohtamisen kehittäminen

II Erityinen nosto – huoli sairaanhoitajien kasautuvasta kuormituksesta

- Alhaisempi työn imun kokemus (58 %, MK2021 59%)
- Laskeva ja matala työn palkitsevuuden kokemus (17 %, MK2021 17%)
- Kasvava ja korkea työn paineiden kokemus (54 %, MK2021 52%)
- Vain 28 % sanoo palautuvansa työpäivän rasituksesta (MK2021 30%)
- Epävarmuus työmäärän lisääntymisestä 62 % (MK2021 58%)
- Alanvaihtoaikeita suurella joukolla (72 %, MK2021 68%)
- Usko työssä jatkamiseen eläkeikään saakka laskenut 9 %-yksikköä vuodesta 2019, nyt 44 % (MK2021 47%, - 10%-yksikköä)
- Esihenkilötyön arviot positiivisempia kuin edellisinä vuosina
- Enää alle puolet (41 %) suosittelisi työnantajaa ystävälleen (MK2021 47%)

III Erityinen nosto – vahvuuksia unohtamatta

- 82 % panostaa työhönsä (MK2021 82%)
- 82 % ammattitaito vastaa työtehtävien vaatimuksia (MK2021 83%)
- 80 % kokee työkyvyn hyväksi työn fyysisten vaatimusten kannalta (MK2021 81%)
- 73 % kokee työkykynsä hyväksi työn henkisten vaatimusten kannalta. Vaihtelua ammattiryhmien välillä melko vähän. (MK2021 73%)
- 76 % työyhteisössä pidämme toisemme ajan tasalla työasioista (MK2021 76%)
- 78 % lähiesimiehen toiminta koetaan oikeudenmukaiseksi (MK2021 75%)
- 77 % lähiesimies vahvistaa alaistensa kyvykkyyttä (MK2021 72%)
- Vaikka korona on lisännyt työn kuormittavuutta ja työmäärää, koronan takia on opittu myös uusia tietoja ja taitoja 54% (MK2021 55%)

Selvityspyyntö (ISAVI/2084/2022) perusterveydenhuollon toiminnan valvontaa koskien - Itä-Suomen aluehallintovirasto

- Aluehallintovirastoon on tullut lääkäreiltä yhteydenottoja, joissa tuodaan ilmi huoli perusterveydenhuollon lääkärivajauksesta.
- Lisäksi on nostettu esiin myös huoli hoitajapulasta, joka yhdessä lääkärivajauksen kanssa vaikuttaa hoidon ja palvelun vaikuttavuuteen, laatuun ja turvallisuuteen.
- Huolenilmauksia on myös esitetty Siun soten tilastoinnin asianmukaisuudesta.
- Vastineessa kuvataan tämän hetkinen lääkäritilanne, jossa on selkeästi vajetta edelleen. Erityisesti korostetaan rekrytointitoiminnan tehostamista ja kuvataan Terveyskeskuslääkäri 2.0 -mallin nykytilannetta.
- Hoitajatilanne kuvastuu alueellisesti jossain määrin epätasapainoisempana, mutta on terveysasemien osalta selkeästi lääkäreiden vastaavaa saatavuustilannetta parempi.
- Tilastoinnin osalta on ohjeet tarkastettu ja todettu THL:n ohjeiden mukaisiksi.

Sakupe Oy

- Sakupe Oy tuottaa kokonaisvaltaista tekstiilihuoltopalvelua yhteisö- ja yritysasiakkailleen.
- Yhtiöllä on kolme tuotantolaitosta, jotka sijaitsevat Siilinjärvellä, Jyväskylässä ja Joensuussa, toimintaa on kaikkiaan viiden maakunnan alueella. Yhtiö avasi loppukesästä uuden tuotantolaitoksen Joensuussa.
- Yhtiön liikevaihto oli kertomusvuonna noin 24,5 miljoonaa euroa.
- Tilikaudelta muodostui voittoa 8.552,96 euroa
- Lähivuosien investoinnit painottuvat välttämättömien korvausinvestointien lisäksi automaattisiin vaatejakelujärjestelmiin, asiakaskohtaisiin vuokratekstiileihin sekä mahdollisten uusien teknologioiden hyödyntämiseen. Hyvinvointialueiden toiminnan käynnistäminen tulee edellyttämään investointeja myös tietojärjestelmämuutoksiin ja tekstiilikantaan.

Meita oy

- Meidän IT ja talous Oy (Meita) on Etelä-Karjalan, Etelä-Savon ja Pohjois-Karjalan kuntatoimijoiden omistama talous- ja henkilöstöhallinnon sekä ict-palveluja omistajilleen ja sidosyksikköasemassa oleville omistajien yhtiöille tuottava yritys.
- Hyvinvointialueuudistus edellyttää merkittäviä käyttöönottoja ja muutoksia moniin Meitan palveluihin. Uudistus koskee kahta yhtiön isoimmista omistajista ja asiakkaista (EKSOTE ja Siun sote), jotka siirtyvät uusiin tahe-ohjelmistoihin hyvinvointialueiden aloittaessa toiminnan 2023 alussa.
- Tilikauden liikevaihto oli noin 53,6 m€
- Tilikauden voitto oli noin 448.000 euroa.
- Odotettavissa on, että tietoturvaan ja tietosuojaan kohdistuu Ukrainan kriisin myötä enemmän uhkia, joihin varautuminen on ict-sektorilla toimivalle yritykselle erittäin tärkeää.

Kiinteistö Oy Paiholankoski

- Kiinteistöosakeyhtiö Paiholankoski harjoittaa asuinhuoneistojen vuokrausta Kontiolahdella Paiholan kylällä.
- Huoneistojen vuokrausaste laski hieman ja jäi tavoitteesta.
- Rahalaitoslainaa yhtiöllä oli tilinpäätöshetkellä noin 234.000 euroa, ja pääomalainaa omistajilta 50.000 euroa

Kiitos