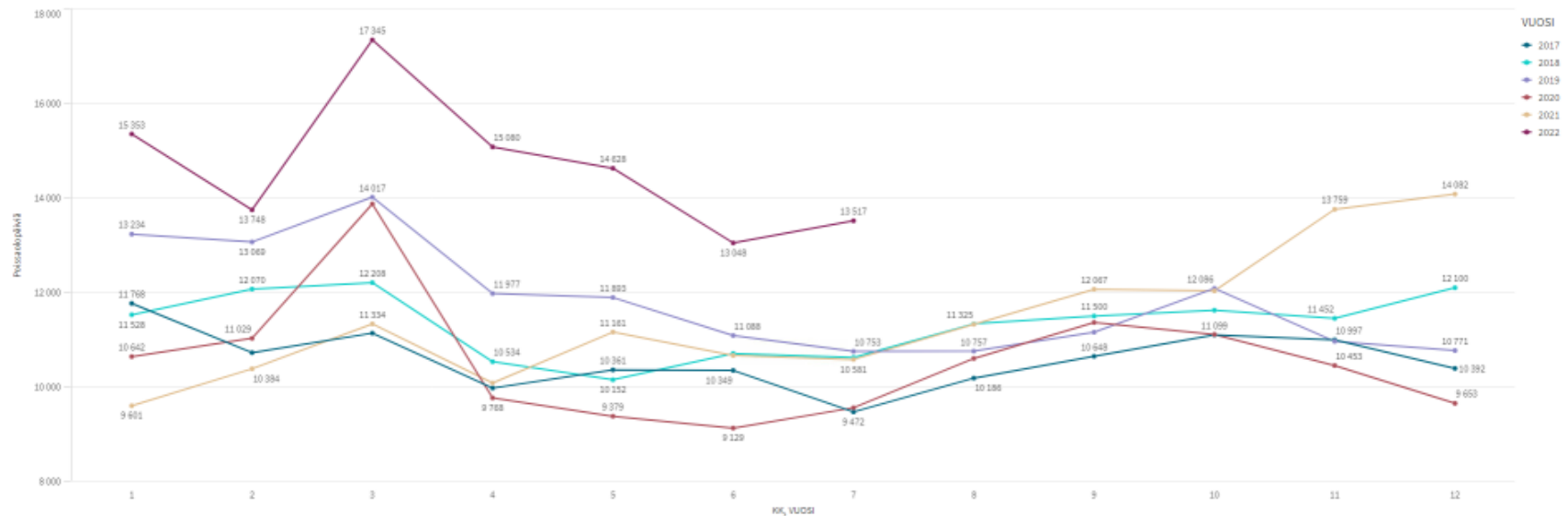


Siun
SOTE

Työkykyperäiset poissaolopäivät

Työkykyperäisiä poissaoloja yhteensä



Kuva otettu 31.08.2022

Vertailu: vuodet 2022 vs. 2021 (Ajalta 01-07)

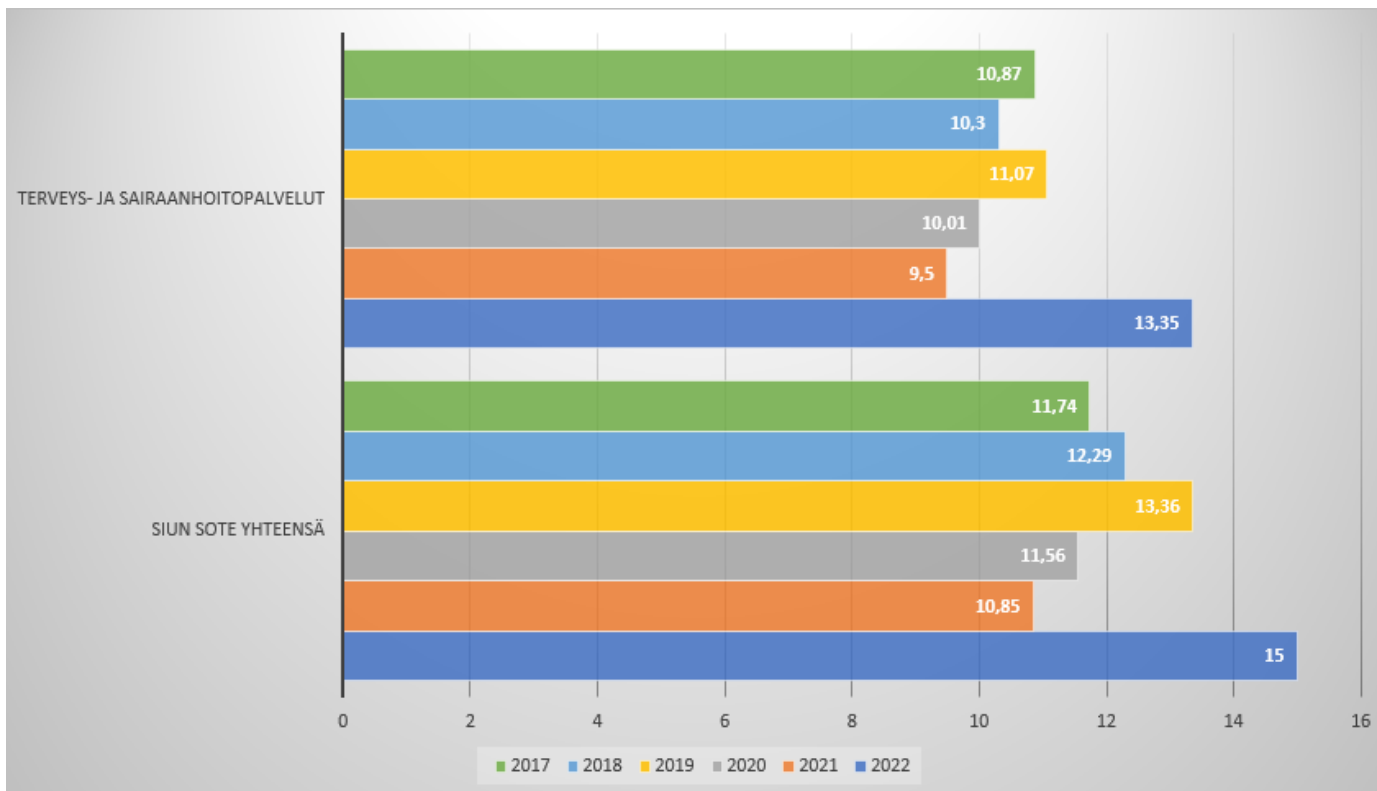
tammi-heinä	2022	2021	Muutospäivinä	Muutos%
HALLINTOPALVELUT	6152	4028	2124	52,7
HENKILÖSTÖPALVELUT	2925	1645	1280	77,8
IKÄIHMISTEN PALVELUT	39830	29503	10327	35,0
KEHITTÄMISPALVELUT	233	209	24	11,5
KONSERNIHALLINTO	50	33	17	51,5
PERHE- JA SOSIAALIPALVELUT	13223	9609	3614	37,6
POHJOIS-KARJALAN PELASTUSLAITO	3231	2197	1034	47,1
TALOUSPALVELUT	734	472	262	55,5
TERVEYS- SAIRAANHOITOPALV.	37102	26449	10653	40,3
YMPÄRISTÖTERVEYDENHUOLTO	431	260	171	65,8
Kaikki yhteensä	103911	74405	29506	39,7
Yhteiset palvelut	10094	6387	3707	58,0

Vertailu: vuodet 2022 vs. 2021 (Ajalta 01-07)

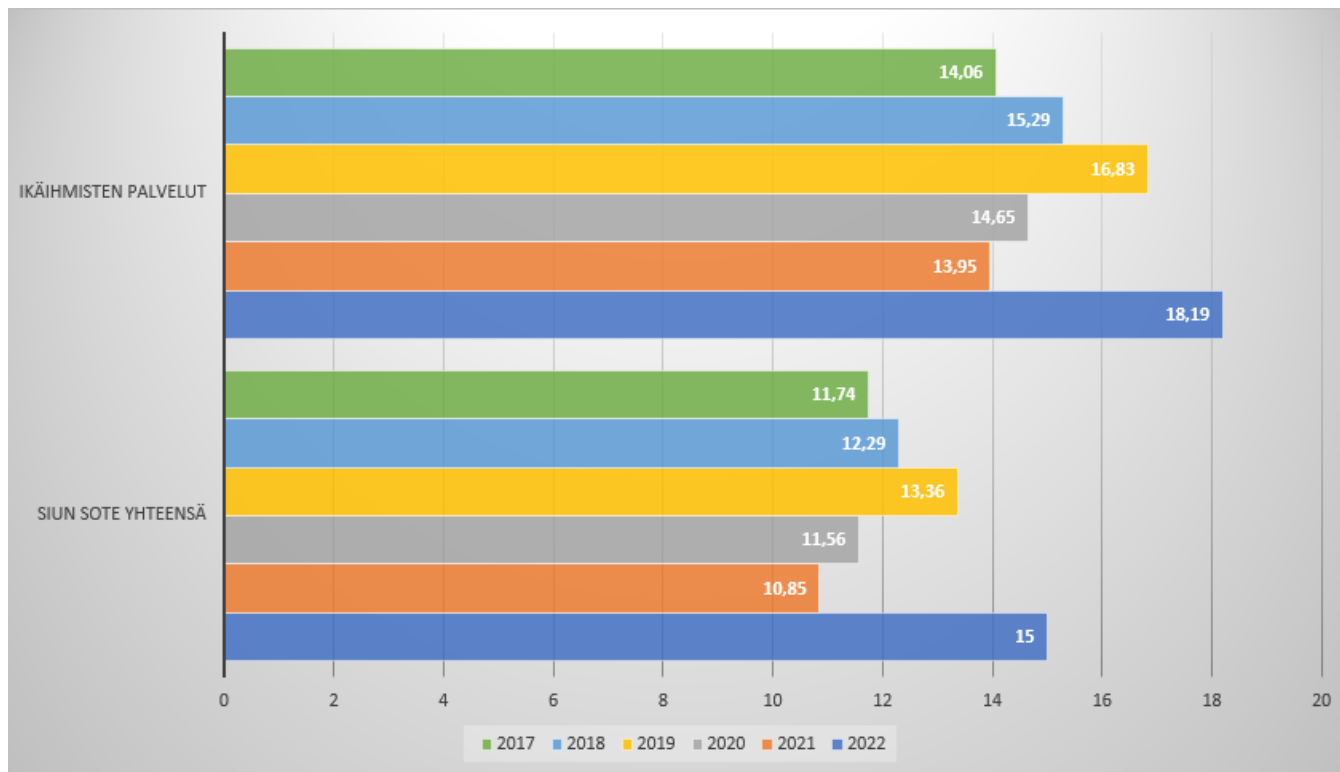
tammi- heinä	2022		2021	
	Jaksojen määrä	Poissaolopäivät	Jaksojen määrä	Poissaolopäivät
1-10 päivää	19232	56275	11537	31650
11-30 päivää	1593	27250	1381	24135
Yli 30 päivää	487	32686	491	28390

- 1-10 päivän mittaisia jaksoja myönnetty merkittävästi enemmän kuin viime vuonna vastaavana aikana. Lyhyitä poissaoloja esihenkilön luvalla
- Yli 30 päivää kestäviä jaksoja myönnetty käytännössä saman verran, kuitenkin poissaolopäivien määrä on merkittävästi suurempi – poissaolot ovat entistä pidempikestoisia
 - Työterveyshuollolla haasteita tukea toiminnallaan pitkittyvien poissaolojen hallinnassa.

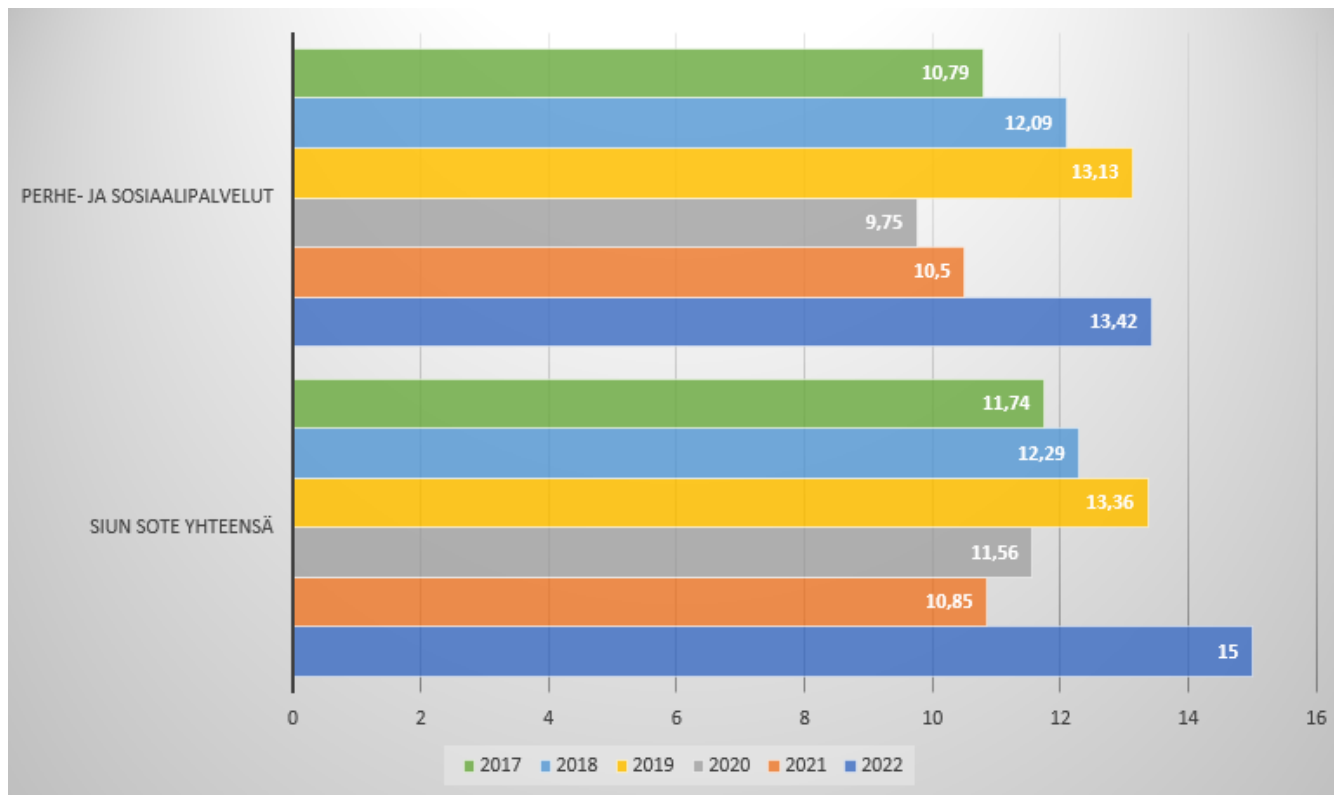
Työkykyperäiset poissaolopäivät /HTV2 (aikaväli 01-07)



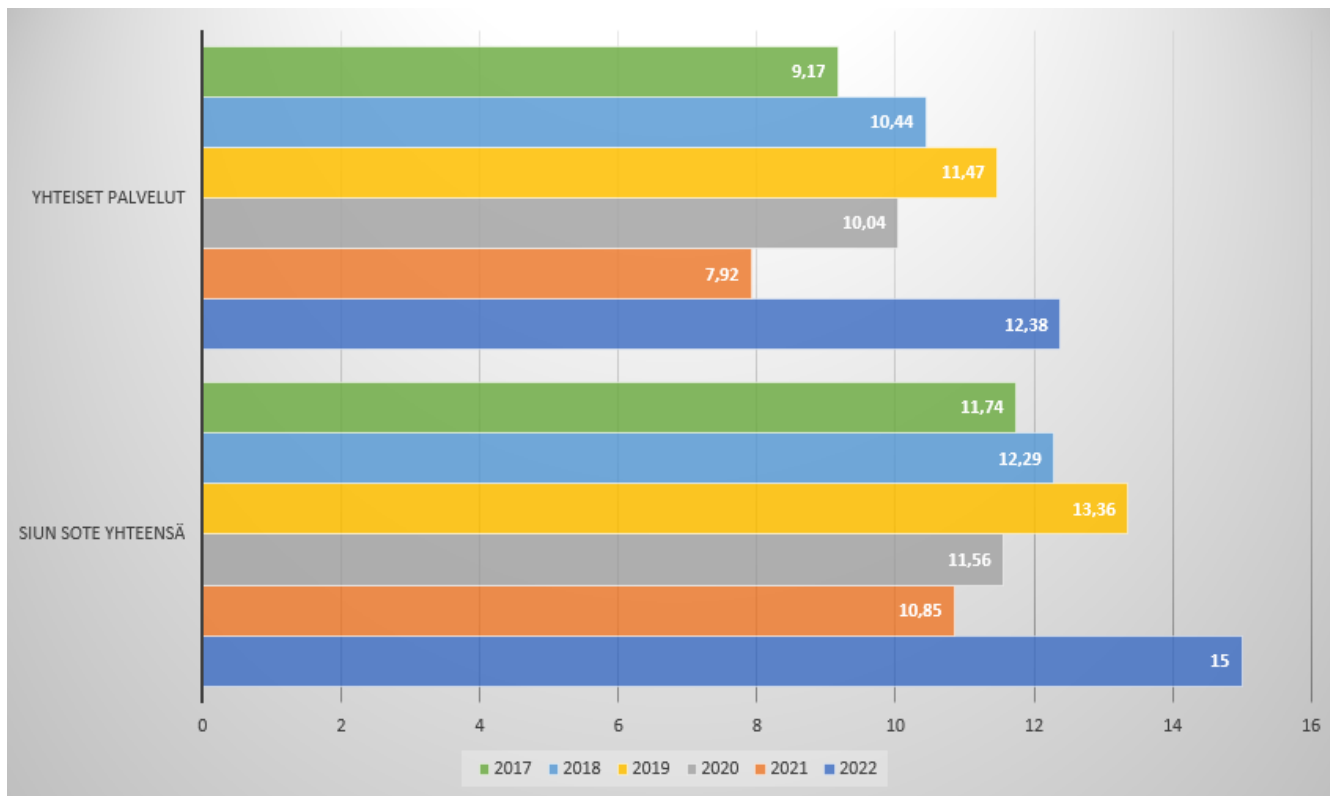
Työkykyperäiset poissaolopäivät /HTV2 (aikaväli 01-07)



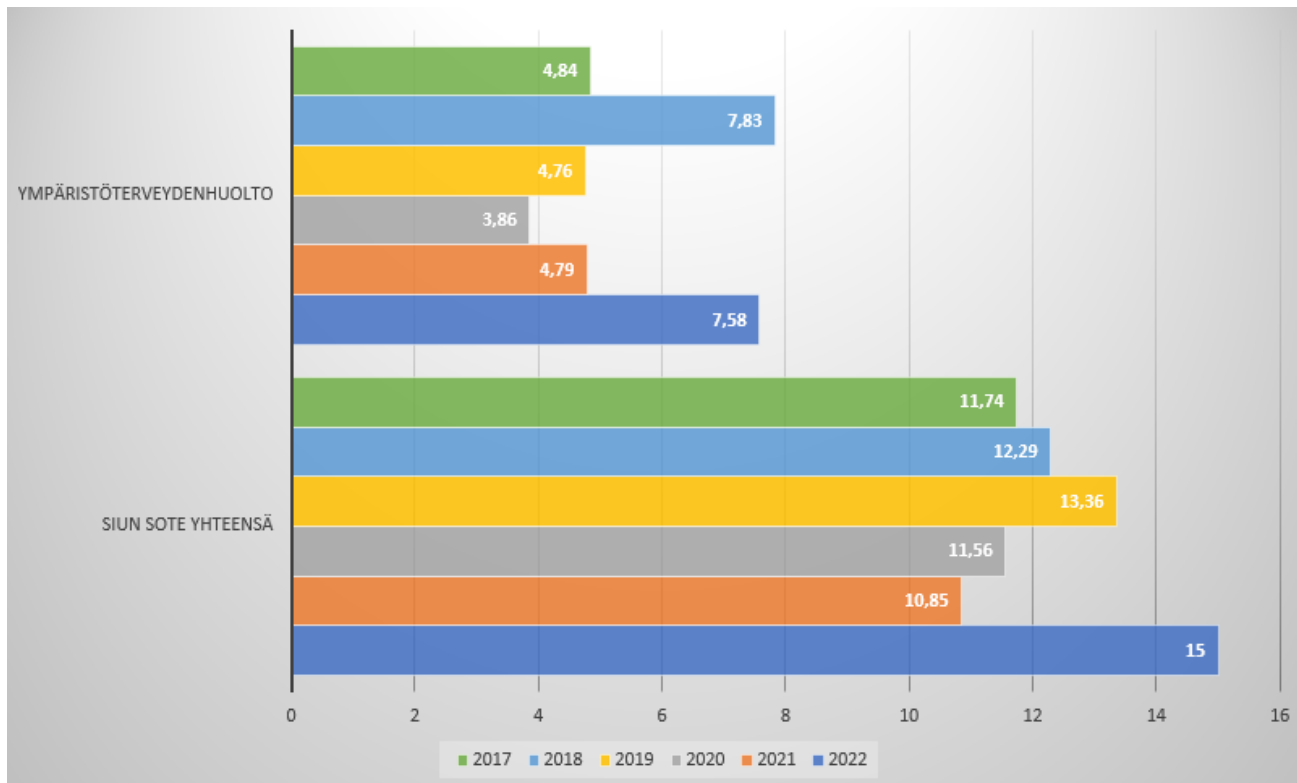
Työkykyperäiset poissaolopäivät /HTV2 (aikaväli 01-07)



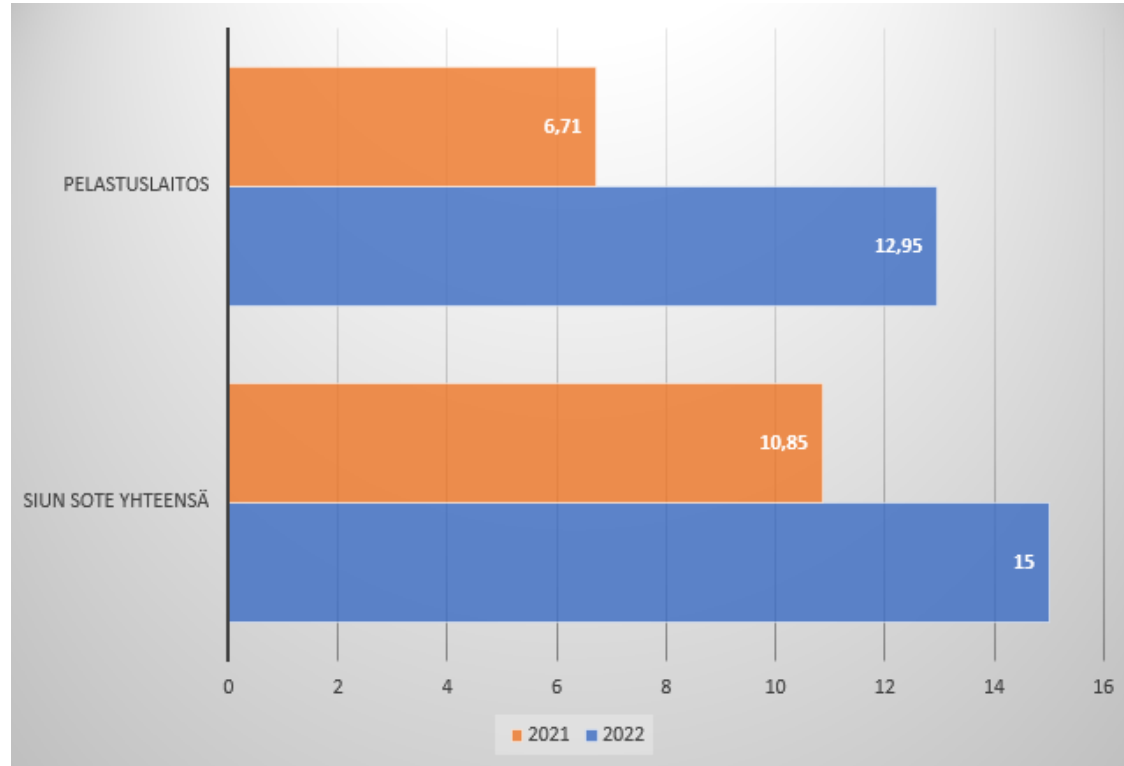
Työkykyperäiset poissaolopäivät /HTV2 (aikaväli 01-07)



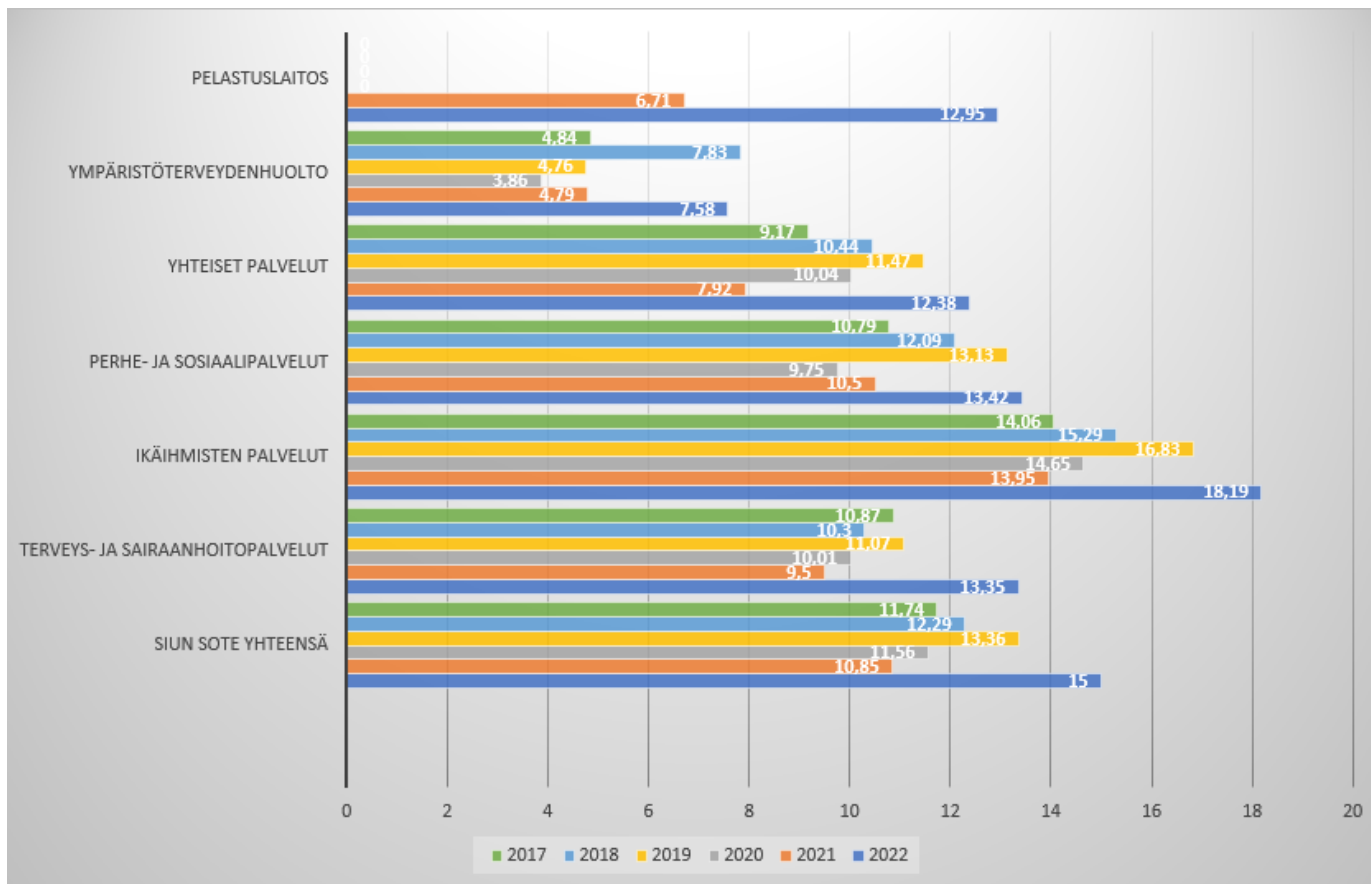
Työkykyperäiset poissaolopäivät /HTV2 (aikaväli 01-07)



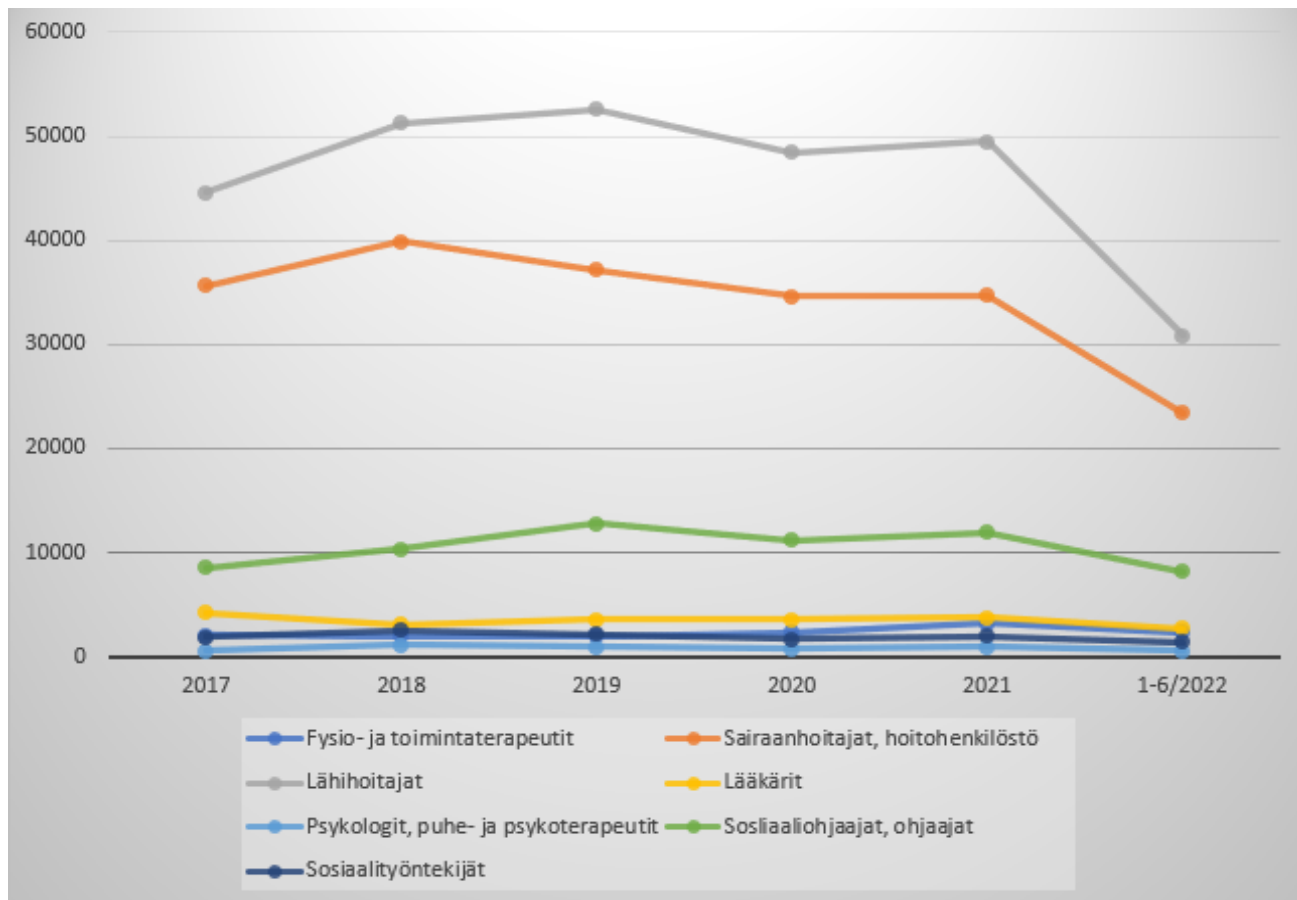
Työkykyperäiset poissaolopäivät /HTV2 (aikaväli 01-07)



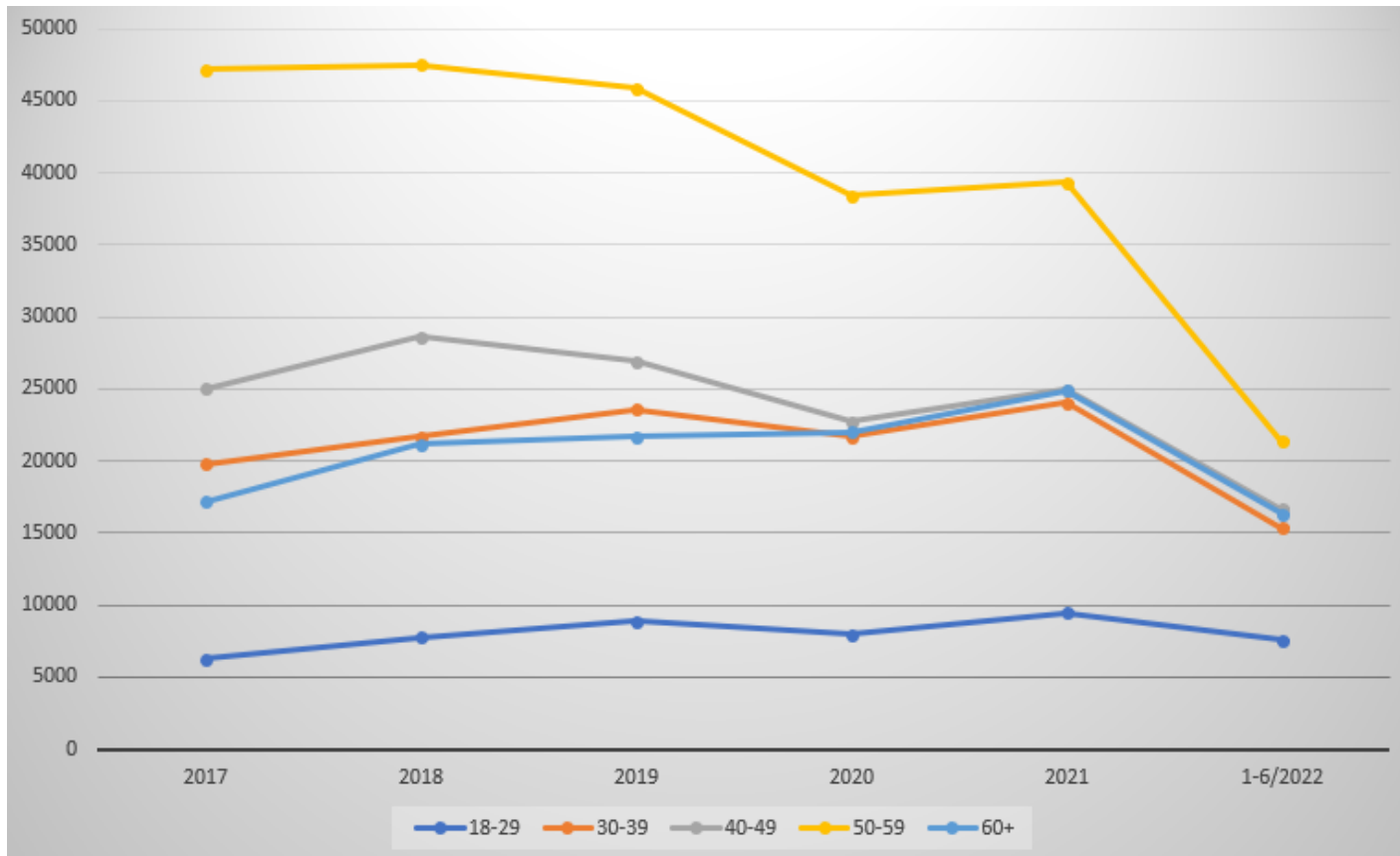
Työkykyperäiset poissaolopäivät /HTV2 (aikaväli 01-07)



Työkykyperäiset poissaolopäivät ammattiryhmittäin (v. 2022 kesäkuuhun saakka)



Työkykyperäiset poissaolopäivät ikäryhmittäin (v. 2022 kesäkuuhun saakka)



Poissaolojen trendejä

- **Henkilöstövajaus:** Yksittäisiä ”suunnittelemattomia” poissaoloja on paljon. Sijaisten saatavuus on hankaloitunut. Siun soten toimialueilla on syntynyt kroonistuneita poissaolotilanteita. Erityisen hankala tilanne on maakunnan reuna-alueilla.
- **Vaihtuvuus:** Työntekijämääriltään kookkaimmilla toimialueilla (Tesa, Peso, Ikä) työntekijöiden vaihtuvuus haastaa työn sujuvuutta. (Osaaminen, perehdytys, yhtenäiset toimintamallit ja tekemisen tapa)
- **Lähijohtaminen:** Esihenkilöllä voi olla vaikea löytää henkilöstöjohtamiselle sen tarvitsema aika. Sijaisten etsimiseen menee aikaa joten ”fokus on ihmisissä jotka puuttuvat”.
- **Iso kuva:** Työyhteisön ja esihenkilön keskittyminen työskentelyyn ”päivä kerrallaan” hämärtää kokonaiskuvaa työn ja työyhteisön kehittämiseen.
- **Korvaavan työn (sisu-työ)** käyttö ei ole lisääntynyt toivotulla tavalla poissaolojen kasvaessa.
- **Palautuminen:** Palautuminen (fyysinen ja psyykinen) työvuorojen aikana ja niiden välillä on haasteellista.
- **Kuormituksen kierre:** Poissaolot lisäävät kuormitusta joka edelleen lisää poissaoloja.
- **Kuormituksen ulottuvuudet:** Viimeisen kahden vuoden aikana kuormitustekijöissä tapahtunut muutosta, joiden hallintakeinot eivät vielä työntekijöiden työkalupakissa. Esimerkiksi hybridityön vaatimukset itsensä johtamiselle, osaamiselle, työyhteisölle ja johtamiselle.

Poissaolojen trendejä

- **Korona:** Kevätkauden koronatilanne haastoi työn tekemistä edelleen.
- **Työntekijöiden ikärakenne:** Ikääntyvä henkilöstö lisää työkyvyttömyysriskiä.
- **Yksikkökohtaiset erot:** Poissaolot ovat merkittävässä kasvussa, mutta yksikkökohtaista vaihtelua on paljon.

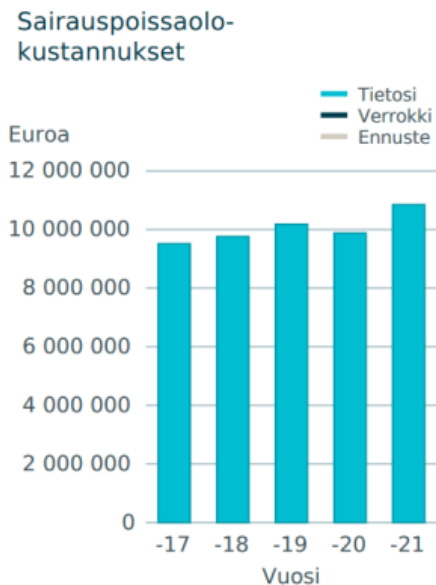
Työterveyshuollon tilanne asiakkaan näkökulmasta

- Henkilökunnan vaihtuvuus ja ammattihenkilöiden rekrytoinnin haasteet näkyvät laadussa
- Palveluiden piiriin ei päästä oikea-aikaisesti, mikä näkyy myönnettyjen sairauslomien pitkittymisenä ja kokonaismäärän kasvamisena
- Lakisääteiset ESV (erityistä sairastumisen vaaraa) tarkastukset eivät toteudu suunnitellusti
- Eläkevakuutusyhtiö Kevan terveiset 08.09.2022 tapaamisesta: Työterveyshuollolla ei ole Siun soten työkyvyn tuen mallit hallussa, mikä tarkoittaa, että niiden kokonaispotentiaalia ei hyödynnetä
 - Työkyvyttömyyseläkkeiden hylkäysprosentti noussut viime vuodesta kolminkertaiseksi 11% -> 31%
 - Osatyökyvyttömyyseläkettä (Hylkäysprosentti 14%) lukuun ottamatta kaikissa eläkelajeissa hylkäysprosentti verrattuna muihin organisaatioihin korkea (33-38%)
 - Ammatillisen kuntoutuksen hylkäysprosentti on 51,5%. Hakemusmäärä ei ole lisääntynyt samassa suhteessa.
- > Työterveyshuolto ei ohjaa työkykyprosesseihin oikeita ihmisiä - osaaminen esim. Kevan palveluista vaihtelevaa.
- Työterveyshuolto ei toimi työkykyjohtamisen strategisena kumppanina.

Miten Siun sotessa sairastetaan

- Työkykyperäisiin poissaoloihin lasketaan sairauspoissaolot, kuntoutustuet (määräaikainen työkyvyttömyyseläke) ja tapaturmista johtuvat poissaolot.
- Yleisimmät sairauspoissaolodiagnoosit ovat olleet
 - 1) tuki- ja liikuntaelinsairaudet (v. 2021 osuus 33,3%, v. 2020 osuus 32,1%)
 - 2) mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt (v. 2021 osuus 17,1%, v. 2020 osuus 13,5%)
 - 3) vammat ja tapaturmat (v. 2021 osuus 12,1%, v. 2020 osuus 13%)
- Työkykyperäisten poissaolojen diagnoosi- ja esiintyvyyserittelyä ei ole saatu v. 2022 ajalta työterveyshuollon järjestelmäongelmista johtuen.

Sairauspoissaolokustannukset (2017-2021)



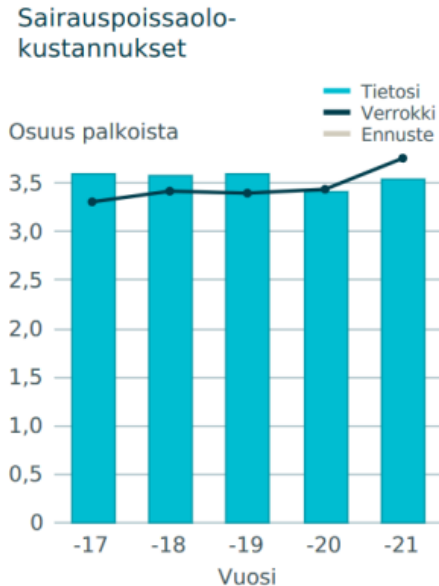
Sairauspoissaolojen välittömät kustannukset, jotka koostuvat palkoista, jotka on maksettu tekemättömistä työtunneista. Niissä on huomioitu Kelan maksamat sairauspäivärahat ja poissaolon osapalkkaisuus tai palkattomuus. Luvussa ei huomioida sairauspoissaoloista välillisesti koituvia kustannuksia kuten sijaisuuksia yms.

Vuoden 2022 osalta Kevan avaintiedot päivitetään vuoden 2023 puolella. Sairauspoissaolokustannusten kasvu noudattaa samaa kehitystä työkykyperäisten poissaolojen kanssa, joten sairauspoissaolokustannukset tulevat olemaan vuodelle 2022 merkittävästi suuremmat.

Verrokkietoa ei saatavilla.

Lähde: Kevan avaintietopalvelu

Sairauspoissaolokustannukset osuutena palkoista (2017-2021)



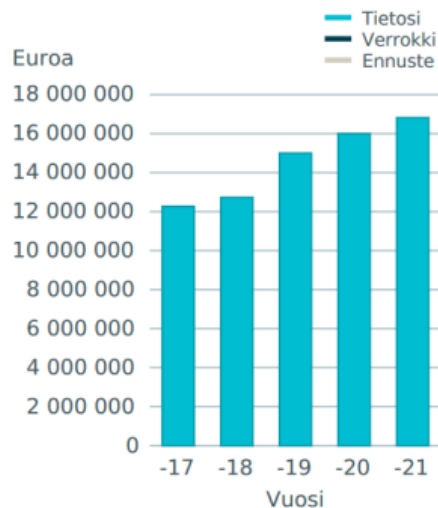
Sairauspoissaolojen välittömät kustannukset, jotka koostuvat palkoista, jotka on maksettu tekemättömistä työtunneista. Niissä on huomioitu Kelan maksamat sairauspäivärahat ja poissaolon osapalkkaisuus tai palkattomuus. Luvussa ei huomioida sairauspoissaoloista välillisesti koituvia kustannuksia kuten sijaisuuksia yms.

Vuoden 2022 osalta Kevan avaintiedot päivitetään vuoden 2023 puolella. Sairauspoissaolokustannusten kasvu noudattaa samaa kehitystä työkykyperäisten poissaolojen kanssa, joten sairauspoissaolokustannukset tulevat olemaan vuodelle 2022 merkittävästi suuremmat.

Lähde: Kevan avaintietopalvelu

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset (2017-2021)

Työkyvyttömyyden
kokonaiskustannukset

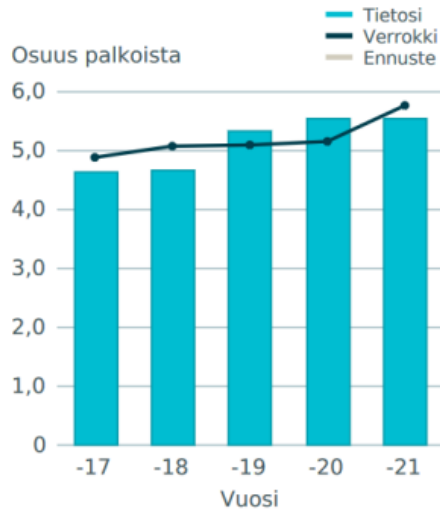


Kokonaiskustannukset koostuvat työkyvyttömyysmaksusta, sairauspoissaolojen välittömistä kustannuksista, työterveyshuoltokustannuksista ja tapaturmavakuutusmaksuista.

Verrokkietoa ei saatavilla.

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset (2017-2021) osuutena palkoista

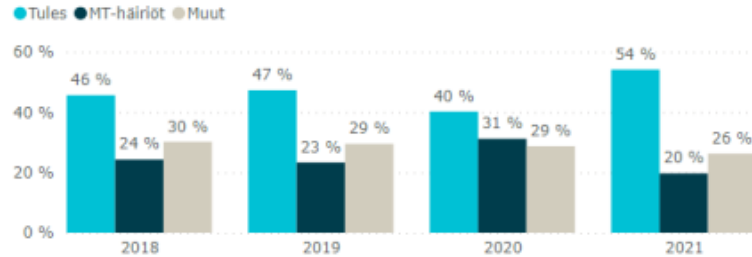
Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset



Kokonaiskustannukset koostuvat työkyvyttömyysmaksusta, sairauspoissaolojen välittömistä kustannuksista, työterveyshuoltokustannuksista ja tapaturmavakuutusmaksuista.

Työkyvyttömyyseläkkeiden diagnoosijakauma

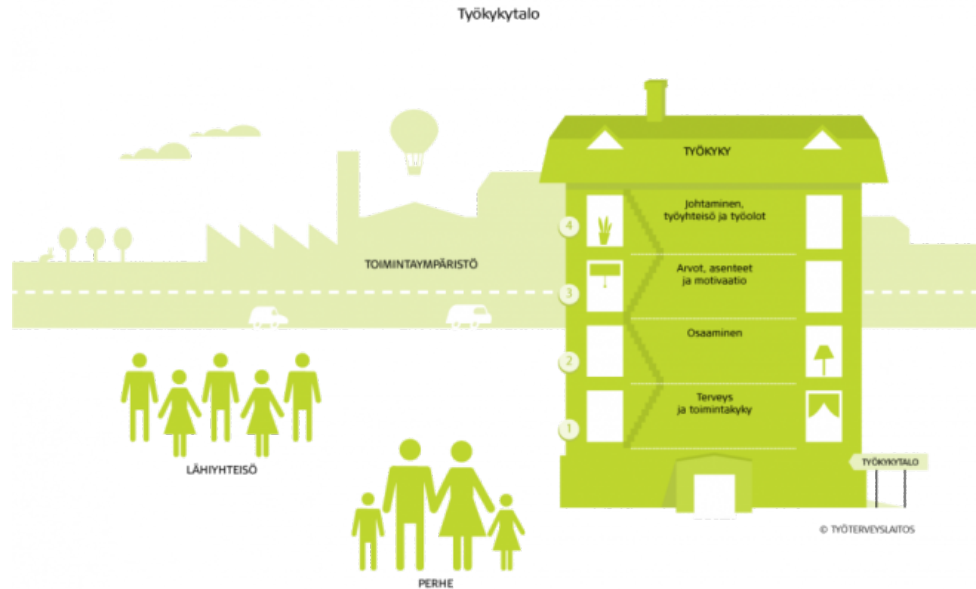
Sairausluokkien -% osuudet kokonaisuudesta



- Tules-ongelmien takia haetaan yleisimmin eläkettä (ensisijainen diagnoosi), vuonna 2021 tules-ongelmat ovat korostuneet verrattuna aiempiin vuosiin
- Mt-syiden takia eläkettä haetaan verrokkeja harvemmin

Poissaoloihin vaikuttaminen

- Työkykyperäisiin poissaoloihin vaikutetaan parhaiten työyhteisöissä siellä missä työ tehdään.
- Esihenkilöiden henkilöstöjohtamisen osaaminen ja sen mahdollistaminen on ensisijaisen tärkeää.
- Työkykyjohtaminen = perillä oleminen + toiminta
 - Paras aika vaikuttaa poissaoloon on ennen kuin se tapahtuu.



Toimenpiteitä hyvän esihenkilötyön tueksi

- Työterveyshuollon myynti ja kilpailutus
- Johtamisvalmennuksella vahvistusta esihenkilötyöhön
- Rekrytointiin liittyvät toimenpiteet
- Sairaspoissaolokäytännön muutos 1.10. alkaen
- Mielen tuki- malli tekeillä
- Defusing- ja työnohjaus
- Työhyvinvointipalvelut ohjaa, neuvoo ja tukee työntekijöitä ja työyhteisöjä työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyvissä asioissa
- Sisäinen viestintä työkykyjohtamisesta, Siun soten toimintamalleista ja työkyvyn tuen keinoista
- Keskustelu (TA 2023) tukitehtävien entistä laajemmasta käyttämisestä henkilöstöpulan kompensointiin.

Sairauspoissaoloja korvaa myös ostopalvelut

	Vakinaisten lkm		Muutos %	Määräaikaisten lkm		Muutos %	Yhteensä		Muutos %
	2021	2022		2021	2022		2021	2022	
IKÄIHMISTEN PALVELUT	1979	2023	2,2 %	375	366	-2,4 %	2354	2389	1,5 %
PERHE- JA SOSIAALIPALVELUT	884	901	1,9 %	173	181	4,6 %	1057	1082	2,4 %
TERVEYS- SAIRAANHOITOPALV.	2538	2595	2,2 %	561	438	-21,9 %	3099	3033	-2,1 %
YMPÄRISTÖTERVEYDENHUOLTO	53	53	0,0 %	6	10	66,7 %	59	63	6,8 %
YHTEISET PALVELUT	672	728	8,3 %	91	116	27,5 %	763	844	10,6 %
YHTEENSÄ	6126	6300	2,8 %	1206	1111	-7,9 %	7332	7411	1,1 %
PELASTUSLAITOS	290	280	-3,4 %	66	83	25,8 %	356	363	2,0 %
SIUN SOTE YHTEENSÄ	6416	6580	2,6 %	1272	1194	-6,1 %	7688	7774	1,1 %

Hoito- ja hoivahenkilöstön määrää lisää myös ostopalvelut n 260 hoitajaa/päivässä = 5-7%

Kiitos