

Siun
SOTE

Siun sote katsaus henkilöstöasioihin 2022

19.12.2022

Kati Koppinen
Va henkilöstäjohtaja

Henkilöstömäärän kehitys ja työkykyperusteiset poissaolot

- Henkilöstömäärä on jatkanut kasvuaan vuonna 2022. Marraskuun lopussa Siun sotella (sis.Pelastuslaitoksen) työskenteli yhteensä 6 640 henkilöä vakituisessa palvelussuhteessa. Vastaava luku vuodenvaihteessa 2021 – 2022 oli 6 468 henkilöä. Määräaikaisia palvelussuhteita puolestaan oli marraskuun lopussa 995, kun taas vastaava luku vuodenvaihteessa oli 1 139.
- Vuosi 2022 on ollut haastava poissaolojen näkökulmasta. Työkykyperusteiset poissaolot (sairauspoissaolot, työtapaturmat ja kuntoutustuet) ovat kasvaneet edellisvuodesta noin 33 prosenttia ajanjaksolla 1.1.-30.11.2022 verrattuna vuodentakaiseen tilanteeseen. Merkittävin yksittäinen selittävä tekijä tälle on varsinkin alkuvuonna Pohjois-Karjalassa voimakkaasti jyllännyt koronavirus.

Työkykyperäiset poissaolot (strategiset mittarit)

tammi-marras	2022	2021	muutospäivinä	muutos %
HALLINTOPALVELUT	9909	6558	3351	51,1
HENKILÖSTÖPALVELUT	4265	2750	1515	55,1
IKÄIHMISTEN PALVELUT	63174	47566	15608	32,8
KEHITTÄMISPALVELUT	829	328	501	152,7
KONSERNIHALLINTO	64	78	-14	-17,9
PERHE- JA SOSIAALIPALVELUT	21743	15958	5785	36,3
POHJOIS-KARJALAN PELASTUSLAITO	4983	4101	882	21,5
TALOUSPALVELUT	1304	760	544	71,6
TERVEYS- SAIRAANHOITOPALV.	58299	45336	12963	28,6
YMPÄRISTÖTERVEYDENHUOLTO	482	498	-16	-3,2
Kaikki yhteensä	165052	123933	41119	33,2
Yhteiset palvelut	16371	10474	5897	56,3

Vastaaminen henkilöstön saatavuuteen

- Sosiaalityön koulutus työnantajan tukemana
- Lastensuojelun avohuollon, sijaishuollon ja palvelutarpeen arvioinnin yksikön sosiaalityöntekijöiden sitouttamislisän pilotointi
- Lisäksi rekrytointilisiä, kertakorvauspäätöksiä

Siun soten ja Riverian yhteistyö henkilöstön riittävyyden varmistamiseksi

- Koulutuskuntayhtymä Riverian ja Siun soten yhteistyön tuloksena ensimmäinen noin 40 henkilön kansainvälinen opiskelijaryhmä aloitti oppisopimuskoulutuksen lähihoitajaksi Siun soten ikäihmisten toimialueella. Yhteistyön tarkoituksena on turvata henkilöstön saatavuus siten, että henkilöstön osaaminen ja palvelutarve kohtaavat.
- <https://areena.yle.fi/1-50966188>

Virkojen kelpoisuusehdot

- Kevään 2022 aikana päivitettiin ja hyväksyttiin virkojen kelpoisuusehtoluettelo
 - Yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto
 - Lisäksi määritetty vähimmäiskelpoisuusehdot
 - Poikkeaminen erityisistä kelpoisuusvaatimuksista
- Erittäin suuri merkitys hyvinvointialueen virkojen pohjaksi

Uudet ja lakkautetut virat

- Perustettu 64 vakituista virkaa ja 6 määräaikaista virkaa
- Lakkautettu 39 virkaa
- Lähijohtajien määrää vahvistettu suunnitelman mukaisesti

Paikalliset sopimukset

- Vuoden 2022 hyväksyttiin kolme paikallista sopimusta:
 - 24.1.2022 Paikallinen virka- ja työehtosopimus kokonaispalkkauskokeilusta Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella
 - 30.5.2022 Paikallinen virka- ja työehtosopimus lääkäreiden yöpäivystyskorvauksista
 - Paikallinen virka- ja työehtosopimus terveyskeskushammaslääkäreiden henkilökohtaisen lisän myöntämisestä

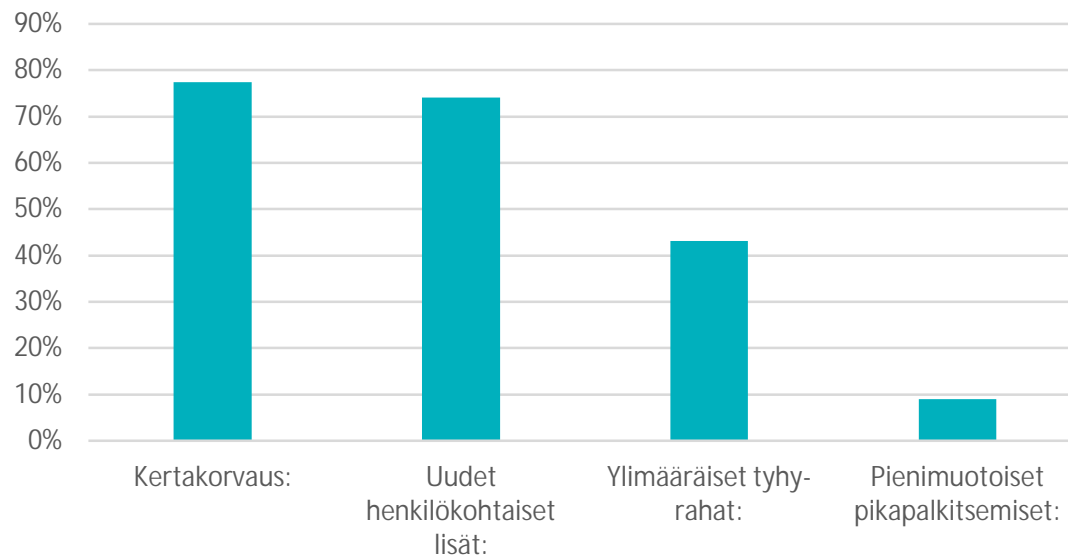
Palkitseminen

- 24.1.2022 Henkilöstöjaostossa hyväksyttiin Siun soten uusi palkitsemisohjelma ja vahvistettiin siinä mainitut palkitsemiskriteerit. Keväällä 2021 perustettu työnantajan ja henkilöstön edustajia sisältänyt palkitsemistyöryhmä oli laatinut palkitsemisen kokonaisuuden, joka piti sisällään pikapalkitsemisen mallit, henkilökohtaisten lisien myöntämisprosessin ja perusteet, sekä henkilöstöetuudet.
- Uusia palkitsemisen muotoja olivat pienimuotoinen työyhteisöjen pikapalkitseminen, rahallinen kertakorvaus ja ylimääräinen työhyvinvointiraha, johon 70.000 euroa, rahallisiin kertakorvauksiin 96.000 euroa ja ylimääräiseen työhyvinvointirahaan 75.000 euroa.

Palkitseminen jatkuu

- Työsuorituksen arviointijärjestelmän myötä uusia henkilökohtaisia lisiä oli mahdollista myöntää lähes 10 prosentille henkilöstöstä. Arvioinnit suoritettiin kehityskeskustelujen yhteydessä ja laitettiin maksuun neljännesvuosittain. Vuoden viimeisen neljänneksen aikana myönnettyt lisät menevät ensimmäisen kerran maksuun helmikuussa 2023.

Palkitsemismuotojen käyttö 1-11/2022



Palkkaharmonisointi 2022

- Palkkaharmonisointisuunnitelman mukainen palkkaharmonisointi toteutettiin syksyllä 2022. Harmonisoinnissa toteutuneet palkankorotukset tulivat voimaan 5.9.2022, jolloin noin 4 900 henkilön palkka korottui. Vuosikustannus tällä korotuksella on noin 2 miljoonaa euroa.
- Työnantajan ja ammattijärjestöjen välinen paikallisneuvottelu palkkaharmonisoinnista päättyi riitaisena ja eteni näin ollen keskusneuvotteluihin. Erimielisyydet koskevat harmonisoinnin toteutuksen riittävää aikataulua ja tasoa. Neuvottelut ovat vielä toistaiseksi kesken.

Henkilöstöstrategian kehitys

- Vuodenvaihteen vaiheet, missä ollaan nyt – erillinen raportti
- Siun soten henkilöstöstrategia määrittelee keskeisimmät henkilöstön pito- ja vetovoimatekijät vuodelle 2022.
- Henkilöstöstrategian tavoitteet ja toimenpiteet on johdettu Siun sote kuntayhtymän strategian kriittisistä menestystekijöistä
 - rekrytoinnin onnistuminen,
 - henkilöstön osaaminen, osallisuus, yhteistyö ja hyvinvointi sekä
 - luottamusta herättävä, arvostava johtaminen
- Siun soten henkilöstöstrategia koostuu viidestä toiminnallisesta tavoitteesta, jotka ovat:
 - Meillä työntekijän voimavarojen ja työn välinen tasapaino sekä työyhteisö tukevat hyvinvointia.
 - Meillä henkilöstö on osaavaa, osaaminen on jakautunut riittävän monelle ja asiakastarpeesta lähtevää erikoisosaamista on riittävästi.
 - Me onnistumme rekrytoimaan tarvittavan henkilöstön palveluiden tuottamiseksi.
 - Meillä henkilöstö voi aidosti vaikuttaa omaa työtänsä koskeviin asioihin.
 - Meillä johtaminen on luottamusta ja arvostusta herättävää.
- Toiminnallisille tavoitteille on määritelty toimenpiteet, joita on yhteensä 17.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma

- Siun soten uusi tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsiteltiin yhdenvertaisuustyöryhmässä 1.2.2022 ja esiteltiin henkilöstöjaostossa 30.5.2022.
- Suunnitelmassa määriteltiin toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Näiden toimenpiteiden keskeinen tehtävä on työntekijöiden tosiasiallisen tasa-arvon toteutuminen.
- Päätöksenteossa ammattinimikkeiden muuttaminen sukupuolineutraaleiksi.
- Vuodenvaihteen vaiheet, missä ollaan nyt – erillinen raportti



Muodollinen yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että kaikkia kohdellaan samassa tilanteessa samalla tavoin ilman syrjintää. Samanlainen eli tasapuolinen kohtelu ei kuitenkaan usein johda samaan lopputulokseen.



Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen voi tarkoittaa poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta. Tavoitteena on, että syrjinnän vaarassa olevilla henkilöillä tai ryhmillä on muiden kanssa yhdenvertaiset mahdollisuudet.

Henkilöstön työterveyshuolto

- Syksyllä 2022 isona kokonaisuutena oli työterveyshuollon osakkeiden myyntikilpailutus, minkä yhteydessä kilpailutettiin henkilöstön työterveyshuollon palvelut
- Kilpailutus ei johtanut kauppaan eikä uuteen sopimukseen, joten
- Siun Työterveys Oy jatkaa 1.1.2023 hyvinvointialueen omistuksessa olevana yhtiönä ja hyvinvointialue hankkii työterveyshuoltopalvelut omistamaltaan yhtiöltä
- Voimaanpanolain 20 §:n mukaisesti Siun soten omalle henkilöstölleen työterveyshuoltolain nojalla järjestämän työterveyshuollon sopimus siirtyy hyvinvointialueelle
- Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella on liikelaitoksena ollut työterveyshuollon järjestämisestä erillinen sopimuksensa -> sopimukset liitetään yhdeksi kokonaisuudeksi
- Siun soten aikana tehdyt työterveyshuollon työpaikkaselvitykset ovat lähtökohtaisesti voimassa kaikissa yksiköissä

Yhteistoiminnan kehittäminen

- Syksyllä toteutetussa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia koskevassa kyselyssä kävi ilmi, että Siun soten yhteistoimintarakenteet ovat melko vieraita henkilöstöllemme. Yhteistoimintarakenteita päätettiin yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa parantaa perustamalla uudet toimialuekohtaiset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat, toimialueiden yhteistyöryhmät. Tällä menettelyllä pystytään kehittämään yhteistoimintaa ja vaikutusmahdollisuuksia mm.
 - tuomalla asioiden käsittely lähemmäs työntekijää
 - mahdollistamalla myös pienempien muutosten ja suunnitelmien käsittely
 - lisäämällä linjajohdon, luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen yhteistyötä
 - lisäämällä asioiden käsittelyyn enemmän konkretiaa
 - tehostamalla yhteistoiminta-asioiden henkilöstöviestintää toimialueilla.
- Asia oli henkilöstöjaoston käsittelyssä 30.3.2022 ja toimialueiden yhteistyöryhmät aloittivat toimintansa huhtikuussa.

KT:n gaala: Siun sote palkittiin henkilöstön osallisuuden kehittämisestä

Palkitut Siun soten kehittämisteot:

- Yhteistoimintarakenteiden kehittäminen
- Sisäisen, arjen onnistumisia ja työn iloa esille nostavan kampanjan toteuttaminen

Onnittelut meille kaikille!



Uuden henkilöstöhallinnon järjestelmän käyttöönotto 1.1.2023

SharePoint Hae sivustoista

Siun sote Ajankohtaista Yhteiset palvelut Toiminta Osaaminen Tiedostopankki Turvallisuus

Siun SOTE Osaaminen

Osaamisen johtaminen ja kehittäminen Osaamisen kehittämisen menetelmät Täydennyskoulutus Lääkehoidon osaaminen Opetus ja ohjaus Tutkimus SiunOppi

Lähetä sähköpostina Syventävä lukuohjelma

Henkilöstöhallinnon järjestelmä

Henkilöstöhallinnon järjestelmän käyttöönotto

Pohjois-Karjalan hyvinvointialueelle siirryttäessä otetaan käyttöön uusi henkilöstöhallinnon järjestelmä (HeHa). Järjestelmän käyttökoulutuksia järjestetään kohderyhmäkohtaisesti 11/2022-1/2023 välisenä aikana.

Tältä sivustolta löydät käyttökoulutusten osallistumislinkit. Koulutusten materiaalit ja koulustallenteet lisätään sivustolle myöhemmin. Tämän sivun oikeassa yläreunassa olevat **Pikalinkit** auttavat sinua menemään sille sivulle, josta löydät tarkemmat tiedot niistä koulutuksista, joihin sinun tulee osallistua.

- Työntekijä - peruskäyttäjä
- Esihenkilö
- Digimentorit
- HR-ammattilaiset
- Raindance- taloushallinnon järjestelmä

Terveellinen työ - Hyvän käytännön palkinnot 2020–2022 | Työterveys ja -turvallisuus, EU- OSHA (europa.eu)

- Tunnustus tuki- ja liikuntaelinsairauksien (TULE-sairauksien) onnistuneesta ehkäisystä ja hoidosta työpaikalla
- Vuosien 2020–22 palkinnot keskittyvät pieniin ja suuriin organisaatioihin, jotka osoittavat erinomaista sitoutumista riskien aktiiviseen tunnistamiseen ja innovatiivisten ja tehokkaiden ratkaisujen toteuttamiseen, ja jotka vähentävät tai poistavat työperäisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien uhan.
- Esimerkit ovat kestäviä ja niitä voidaan siirtää muille yrityksille, aloille tai jäsenvaltioille



Large-scale prevention training for social and healthcare workers through an adaptable ergonomics model

Siun sote – Joint municipal authority for North Karelia social and health services
 Finland
www.siunsote.fi

COMMENDED

The Rescue Department mainly employs personnel providing first aid and emergency care, or are involved in rescue operations. In rescue work, musculoskeletal strain is made worse by the heavy equipment used and the challenging conditions in which operations are carried out.

Most of the employees work in healthcare (72%) and social work (11%), and 84% are women with 28% between the ages of 50 and 59.

Risk assessments are conducted by Siun sote for each unit every year in the electronic reporting system (HalPro). Keeping the risk assessments up to date is the responsibility of the heads of units, but the assessments for each unit are done using a customised operating model in which occupational safety and health representatives play a key role.

The risk assessments indicated that the following physical factors contribute towards musculoskeletal strain: moving and handling patients/clients, awkward postures at work and when using tools and equipment, and restrictive interventions in violent situations.

Risk assessments related to psychosocial factors highlight the effect of an excessively demanding workload on the musculoskeletal system and physical recovery from it, especially in older workers.

Siun sote became aware of the large number of absences due to sickness in a collaborative venture with a pension provider. In 2019, the number of days taken off for being unfit to work was around 152,000, and in 2020 it was around 135,500. Musculoskeletal disorders accounted for 32% of the diagnosed absences in 2020, mostly due to back-, joint- and soft tissue-related illnesses.

Aims

The organisation aims to provide employees with an adaptable ergonomics model that emphasises prevention through training and raising awareness.

What was done and how?

Siun sote has created a comprehensive ergonomics expertise action plan for care and support work by establishing an ergonomics work group responsible for strategic planning and ways to improve ergonomics management.

The organisation now has its own 18 professional Ergonomic Card trainers who train staff to qualify for an Ergonomic Card (Licentiate of Health Science) and Siun sote's own Ergopass. It runs refresher training courses and supervises networking. Those with the Ergonomic Card qualification are network members, providing heads of units and colleagues with support and promoting ergonomics in their own unit.

- Those with the Ergopass qualification employ dynamic, ergonomic approaches to working with patients or clients on a day-to-day basis. The target is for 2,000 care and support work personnel to obtain the pass (the course includes theory, an approved

examination, practical training in one's own unit and conducting weekly bedside training sessions in the units).

- Those responsible for the units promote ergonomics in routine, everyday work and participate in the activities of the network (one to two such people per unit for specialist and primary care departments, housing service units and home care by area).
- The model includes the responsibility of the head of the unit as enabler, safety manager and driver of the approach. In addition to increasing the number of employees' working days, the model aims to support the elderly to remain in their homes, and to promote and maintain functional ability in the context of different types of housing.
- Based on the risk assessments, there are training sessions in ergonomics for specific units and practical guidance work in critical situations or functions. The training facilitator is an occupational healthcare physiotherapist or the unit's ergonomics trainer. Other measures include ergonomic workplace studies by the occupational physiotherapist, acquisition of appropriate tools in adequate quantities and familiarisation with their use.
- Measures related to excessive workloads include efficient shift work planning, maintenance of adequate resources, strengthening expertise and an even distribution of tasks in work shifts.

What was achieved?

Siun sote's model has a clear structure and the targets for improved ergonomics cut across all the operational areas. The role of those responsible for ergonomics in the work units has grown in importance and the entire network promotes continuous dissemination of knowledge in ergonomics and ensures that it is regularly updated.

- The comprehensive ergonomics model has led to a clear reduction in sick leave, by 11% in 2020 and 4.5% in 2021. Absenteeism due to inability to work fell to 20 days per person/year from 22 days in 2019.



- The robust, hands-on training model has provided support within the units. Training takes place in a real work environment during breaks as it is not possible to provide training on this scale by taking employees out of their unit.
- Expertise has increased and operating practices have been harmonised in care and support work in such tasks as handling and moving and using aids. There have been improvements in the ability to assess and control stress at work and to predict threatening situations.

Success factors

- Strategic control of the entire system and management support: setting up an ergonomics work group for care and support work, drawing up an action plan and its approval by the cooperating bodies, and a multi-level ergonomics expertise management model.
- Close cooperation with the operational side and service divisions: the creation of networks covering areas on every level, ensuring multi-professional involvement, and prioritising and ensuring progress with the divisions.
- Dynamic, motivated actors on all levels, according to their roles and responsibilities: financing and resources, justification for the new operating model, creating in-house training material and platform for the Ergopass, monitoring expertise and skills, maintenance of the system and support for the network.



Transferability

This ergonomics model is transferable to other organisations in the health and social care sector. It could also be adapted in scale and context for use in other industry sectors.

Costs and benefits

The direct costs of absence owing to inability to work fell by almost €6 million in 2020. The indirect costs are greater (filling in for absent personnel, substitutions, occupational

healthcare, prolonged inability to work, increased pension liability).

It is hard to assess the benefit that less absence has for personnel in managing the work and a unit, or for the patient or client receiving a service, but it seems to have been significant. Furthermore, there are challenges regarding staff availability in the local areas that Siun sote covers. Each day that someone is fit for work is significant for being able to cope and continue working, and it is a positive factor for recruitment.

In the annual wellbeing-at-work survey, the ergonomics model is listed as a factor of positive improvement (through better recovery from workday stress, a reduction in threatening situations).

Key features of good practice example

- Siun sote's ergonomics model has a strong emphasis on prevention through training and awareness raising.
- It is a systematic approach that includes an organisational-level ergonomics work group, Ergopass qualification, in-house ergonomics trainers and ergonomics delegates.
- It provides options for the different work units within the organisation to customise measures to their own specific needs.
- It has regular status checks.
- It involves all parties in the workplace and shows lasting benefits.
- The measures taken are strategic and well implemented in practice and have successfully decreased the number of sick days.

Further information

Further information can be found at <https://www.siunsote.fi> and <https://www.siunsote.fi/en/web/english>

Siun sote's ergonomics model has a strong emphasis on prevention through training and awareness raising.

Background

Siun sote employs around 7,300 social and healthcare workers and professionals providing support services. The employees are divided into five different service areas and those employed by the Rescue Department. The factors causing musculoskeletal strain are similar in all service areas, but how significant those factors are can vary based on the type of work involved and the surroundings.

Those employed in healthcare and medical services work on wards, in reception facilities or centres, operating theatres, oral healthcare, rehabilitation, and in the areas of healthcare in schools and for students.

The work associated with services for the elderly mainly takes the form of care and support work in hospital wards, housing units (residential care) and home care.

Those employed in family and social services generally work in healthcare centres. This also includes staff at child welfare units and those working in services for people with disabilities. The work at child welfare units mainly involves providing children and young people with guidance and instruction. The disability service usually involves care and support work at various housing units, healthcare centres and other service centres.

Työhyvinvointikyselyn tuloksissa positiivista kehitystä

- Siun soten henkilöstön työhyvinvointia mitattiin tänä syksynä jo kuudetta kertaa Työterveyslaitoksen kehittämällä Mitä kuuluu? -kyselyllä.
- Vuoden 2022 kyselyyn vastasi lähes 60 % siunsotelaisista (4255)
 - IKÄ, vastanneita 56%
 - PESO, vastanneita 60%
 - PELA, vastanneita 53%
 - TESA, vastanneita 59%
 - YHT, vastanneita 70%
 - YMP, 69%
- Tulokset julkaistiin henkilöstölle 19.12. Työhyvinvointikyselyn tuloksia aletaan käydä läpi Siun soten toimialueilla vuoden 2023 alussa



Kiitos!