

Yhteistyötoimikunta 2.3.2023
Henkilöstöjaosto xx.x.2023
Aluehallitus xx.x.2023

Henkilöstökertomus 2022

LUONNOS

Sisällys

UUTTA KOHTI	4
HENKILÖSTÖSTRATEGIA TUKEE SIUN SOTEN STRATEGISTEN TAVOITTEIDEN SAAVUTTAMISTA.....	5
HENKILÖSTÖVOIMAVARAT.....	6
HENKILÖSTMÄÄRÄ JATKOI KASVUAAN	6
HENKILÖSTÖN LAAJA IKÄJAKAUMA TURVAA OSAAMISTA	7
VAIHTUVUUS HIEMAN EDELLISVUOTTA KORKEAMMALLA TASOLLA	7
TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA PALVELUSSUHTEEN EHDOT	9
TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	9
UUDET TYÖ- JA VIRKAEHTOSOPIMUKSET VUOSILLE 2022-2025.....	9
PALKKAHARMONISOINTIA JATKETTIIN SUUNNITELMAN MUKAISESTI.....	9
PALVELUSSUHDE-EHTOJEN KEHITTÄMINEN VETO- JA PITOVOIMATEKIJÖINÄ.....	10
OSAAVA JA KEHITTYVÄ HENKILÖSTÖ LÄHTÖKOHTANA LAADUKKAALLE PALVELULLE	12
OSAAMISTA KEHITETÄÄN YKSILÖ- JA YHTEISÖTASOLLA	12
LÄÄKEHOIDON OSAAMINEN	13
OPETUS JA OHJAUS	13
OPPISOPIMUSOPISEKELIJAT	14
TIETEELLINEN TUTKIMUS JA OPINNÄYTETYÖ	14
MEIDÄN KOULUTUKSEMME	14
PEREHDYTYS SIUN SOTESSA	15
DIGIOSAAMINEN JA DIGIMENTORIVERKOSTON JUURUTTAMINEN.....	16
NUMERON-PROJEKTIN NYKYTILA.....	17
<i>Muutosvalmennus Numeron-ohjelmiston käyttöönnoton tukena.....</i>	17
RESURSSIENHALLINTA VARMISTAA YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMISTA TYÖVUOROSUUNNITELUSSA	18
<i>Työvuorosuunnittelumalli valitaan yksikön tarpeen mukaisesti</i>	19
<i>Uusi työväline työkykyjohtamisen tueksi</i>	19
TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN, TÄRKEÄ HENKILÖSTÖJOHTAMISEN OSA-ALUE.....	20
TYÖTURVALLISUUS.....	20
VAARATAPAHTUMAT	20
ENSIHOITOTYÖSSÄ USEITA VAKAVIA VÄKIVALTATAPAUKSIA VUONNA 2022.....	21
TARTUNTALAIN VÄLIAIKAINEN MUUTOS 2022.....	22
TYÖHYVINVOINTI.....	22
<i>Mitä Siulle kuuluu? -työhyvinvointikyselyn vastausprosentti laski, tulokset paranivat</i>	24
TYÖKYKYPERÄISTEN POISSAOLOJEN MÄÄRÄ KORKEALLA TASOLLA KOKO VUODEN	25
<i>Hanketyöllä työhyvinvointia</i>	26
<i>Defusingista saa konkreettista apua kuormittavien tilanteiden kohtaamiseen</i>	26
TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ.....	28
JOHTAMISOSAAMISEN VAHVISTAMISELLA EDISTETÄÄN STRATEGISIA TAVOITTEITA	29

JOHTAMISOSAAMISEN VAHVISTAMINEN JA KEHITTÄMINEN SIUN SOTESSA	29
HR-KUMPPANUUS.....	29
<i>HR-raportointia kehitetään henkilöstöjohtamisen tueksi</i>	30
HENKILÖSTÖN VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET	30
<i>Uudet yhteistoimintaelimet toimialueille</i>	31
<i>Henkilöstöviestintä on edellytys yhteistoiminnan toteutumiselle</i>	32
<i>Uusi palkitsemisohjelma hyväksyttiin helmikuussa 2022</i>	32
<i>Aineeton palkitseminen tärkeänä osana palkitsemista</i>	32
ONNISTUNUT REKRYTOINTI ON TOIMINTAA TURVAAVA TEKIJÄ	34
OPPILAITOSYHTEISTYÖ.....	34
SUURIMPIEN AMMATTIRYHMIEN REKRYTOINTI.....	35
HOITAJAPULAAAN KOKEILLAAN ERILAISIA RATKAISUJA	35
<i>Sijaisten hankinta</i>	35
<i>Sijaisten vakinaistamisella pysyvyyttä</i>	35
<i>Kansainväliset työntekijät ja työyhteisöjen monikulttuurisuuteen valmistautuminen</i>	36
TUNNUSLUKUJA JA TAULUKOITA	37

Uutta kohti

Vuosi 2022 on ollut pitkälti valmistautumista hyvinvointialueiden aikaan. Monessa asiassa tekemämme aikaisempi työ on osoittautunut merkittäväksi ja varmasti valmistelu hyvinvointialueeksi on tätä kautta ollut helpompaa. Asioiden ja toimintojen hoitaminen on kuitenkin jatkuttava. Palkkaharmonisointi jatkuu edelleen ja käymme keskusjärjestötasolla neuvotteluja harmonisoinnin takautuvuudesta. Vuonna 2022 henkilöstöasioissa on menty eteenpäin ja olemassa olevia rakenteita on kehitetty ja jalkautettu. Tästä työstä mainittakoon vuonna 2022 alkanut johtamiskoulutus. Vaikka työtä on vielä tehtävänä, olemme Siun soten aikana luoneet yhdessä hienon pohjan uuteen hyvinvointialueaikaan. Vuoden 2022 aikana saatiin myös aikaan strategiaan perustuvia toimenpiteitä toteutettua konkreettisesti, kuten johtamiskoulutus, palkitsemisohjelma sekä yhteistoiminnan kehittäminen, josta saimme myös kansallista tunnustusta kuntagaalassa. Kuntagaalassa palkittiin kaksi Siun soten kehittämistekoa kaikkein ansioituneimpien kunta-alan työelämän kehittämistekojen joukossa. Palkituista kehittämisteoista toinen oli sisäisen viestinnän kampanja, jossa työntekijät nostivat esille arjen työssä onnistumisia. Kampanjatempauksella pyrittiin kiinnittämään huomiota niihin työn voimavaratekijöihin, joita työyhteisöissä kannattaa vaalia. Toinen palkituista kehittämisteoista puolestaan oli yhteistoiminnan kehittäminen organisaatiossa ja toimialueilla. Tämän kehittämisteon taustalla oli yhteistoimintarakenteen muuttaminen kaksitasoiseksi. Toimialueiden omien yhteistyöryhmien kautta edustuksellista yhteistoimintaa lisättiin ajallisesti sekä määrällisesti, samalla yhteistoiminta saatiin myös tuotua lähemmäs työntekijöitä, mikä parantaa työntekijöiden osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia.

Vaikka monessa asiassa onnistuttiin, ei vuosi 2022 ollut kaikilta osiltaan helppo. Koronaepidemian jälkimainingissa henkilöstön kuormituksen lisääntyminen alkoi näkyä lisääntyneinä poissaoloina. Samaan aikaan kasvanut henkilöstön saatavuuden ongelma kansallisesti konkretisoitui myös meillä Siun sotessa. Potilaiden suunniteltu liikkuminen terveydenhuollon palveluissa ei noudattanut normaalia suunniteltua reittiä. Saimme useasti lukea, ja ennen kaikkea kokea itse, kuinka päivystys on ruuhkautunut ja potilaat joutuvat odottamaan jatkohoitopaikkaa väärässä paikassa. Yhtenä merkittävänä tekijänä tässä kaikessa oli, ettemme saaneet riittävästi henkilöstöä erityisesti ikäihmisten palveluihin. Ikäihmisten palveluiden henkilöstötarvetta lisäsi lakisääteinen hoitajamitoituksen muutos ja konkretisoituminen. Tämä yhdistettynä yleiseen työntekijäpulaan oli hankala yhdistelmä ja aiheutti osaltaan sen, että kaikkia tarpeellisia hoitopaikkoja ei saatu pidettyä avoinna.

Käsissäsi on siis Siun soten viimeinen henkilöstökertomus. Toivon ja uskon, että tekemällä yhdessä pääsemme eteenpäin. Menneisyydestä voimme oppia ja ottaa mukaan hyvät asiat, mutta liikaa menneitä pohjimalla menetämme voimavaroja tulevaisuuden rakentamiseen.

Henkilöstökertomus 2022 kuvaa Siun soten henkilöstöasioiden eteen tehtyä työtä. Kehittämistyön kuvauksen lisäksi henkilöstökertomus tarjoaa kattavan tietopaketin Siun soten henkilöstön rakenteesta sekä palkka- ja palvelussuhdetiedoista. Antoisia lukuhetkiä!

Ilon kautta!

15.1.2023

Petteri Hakkarainen, va. henkilöstöjohtaja

Henkilöstöstrategia tukee Siun soten strategisten tavoitteiden saavuttamista

Siun soten toimintaa on ohjannut yhtymävaltuuston hyväksymä strategia, joka ulottui vuodesta 2021 vuoteen 2025 saakka. Strategian pohjalta laadittuun henkilöstöstrategiaan v. 2022–2025 kirjoitettiin auki toiminnalliset tavoitteet, jotka tukevat strategian kriittisten menestystekijöiden saavuttamista. Henkilöstöstrategia koostui viidestä toiminnallisesta tavoitteesta, joita olivat: (1) Meillä työntekijän voimavarojen ja työn välinen tasapaino sekä työyhteisö tukevat hyvinvointia. (2) Meillä henkilöstö on osaavaa, osaaminen on jakautunut riittävän monelle ja asiakastarpeesta lähtevää erikoisosaamista on riittävästi. (3) Me onnistumme rekrytoimaan tarvittavan henkilöstön palveluidemme tuottamiseksi. (4) Meillä henkilöstö voi aidosti vaikuttaa omaa työtänsä koskeviin asioihin. (5) Meillä johtaminen on luottamusta ja arvostusta herättävää. Toiminnallisten tavoitteiden kautta rakentui 76 konkreettista toimenpidettä tai mittaria, joita vuonna 2022 alettiin toimeenpanna ja seurata.

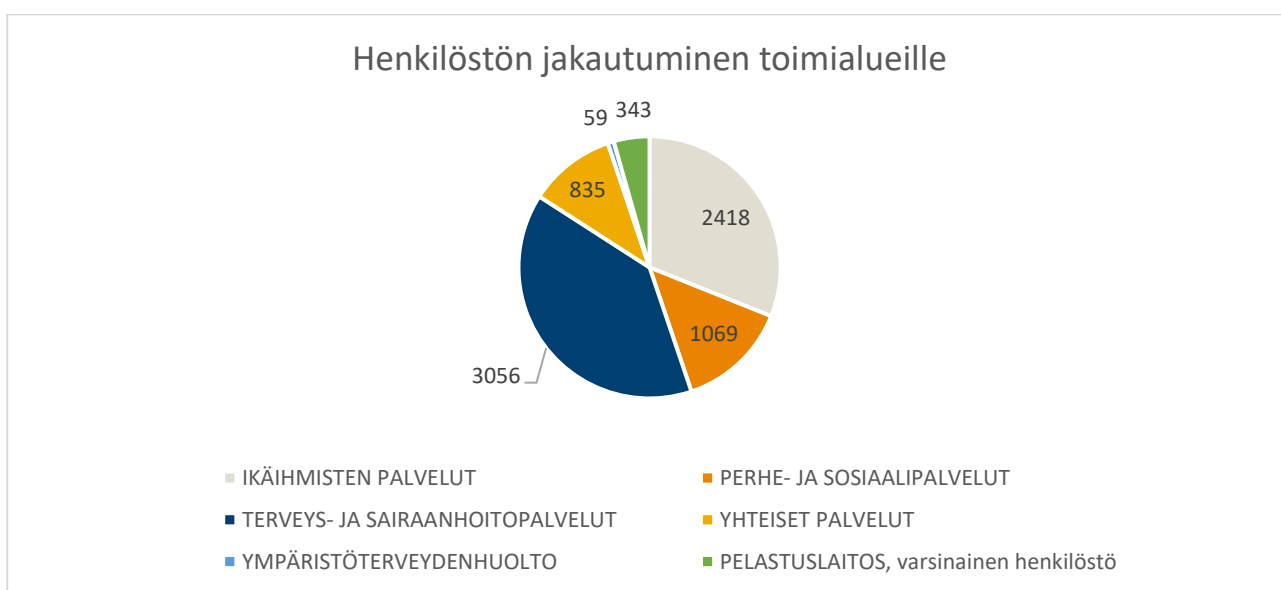
Samaan aikaan käynnissä oli Siun sote -kuntayhtymän viimeinen toimintavuosi ja valmistauduimme sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämismääräyksiin siirtämiseen hyvinvointialueelle 1.1.2023. Tulevan hallintorakenteen muutoksen lähtökohtana ja ensisijaisena tavoitteena oli kitkaton ja sujuva muutos Pohjois-Karjalan hyvinvointialueeksi. Hyvinvointialueen toimintaa ohjaavat arvot ja hyvinvointialuestrategia hyväksyttiin aluevaltuustossa 11.10.2022. Hyvinvointialuestrategian pohjalta hyvinvointialueelle tullaan muodostamaan henkilöstöohjelma, joka henkilöstöstrategian tavoin tulee tukemaan hyvinvointialueen strategisten tavoitteiden saavuttamista ja edistämään edelleen työtämme henkilöstön hyvinvoinnin, henkilöstön riittävyyden ja niin henkilöstön kuin esihenkilöidenkin osaamisen turvaamiseksi nyt ja myös tulevaisuudessa.



Henkilöstövoimavarat

Henkilöstömäärä jatkoi kasvuaan

Henkilöstömäärämme vuoden 2022 lopussa oli 7 780, josta vakituista henkilöstöä 6 638. Vakituudesta henkilöstöstä 2 638 työskenteli terveys- ja sairaanhoitopalveluissa, 2 042 ikäihmisten palveluissa, 901 perhe- ja sosiaalipalveluissa, 723 yhteisissä palveluissa, 51 ympäristöterveydenhuollossa ja 283 Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella. Lisäksi pelastuslaitoksella työskenteli yhteensä 451 sivutoimista sopimuspalomiestä.



Henkilöstömäärämme kasvoi vuoteen 2021 verrattuna 146 henkilöllä. Kasvua tapahtui lähes jokaisella toimialueella. Vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi 143 henkilöllä ja määräaikaisen henkilöstön määrä kasvoi kolmella henkilöllä. Henkilötyövuosina mitattuna kasvua tapahtui 143 henkilötyövuotta. Suurinta kasvu oli ikäihmisten palveluiden toimialueella (95 henkilötyövuotta), jossa avattiin vuoden 2022 aikana kaksi uutta asumisyksikköä, Noljakan hoivakoti ja Riihisärkänkadun hoivakoti. Uudet asumisyksiköt lisäsivät henkilötyövuosien määrää noin 40 henkilötyövuodella. Henkilöstömäärän kasvua aiheutti myös vanhuspalvelulain muutos, jonka myötä henkilöstömitoitus iäkkäiden henkilöiden tehostetun palveluasumisen ja pitkäaikaisen laitoshoidon osalta nousi 0,55 työntekijästä 0,6 työntekijään.

Ammattirakenne pysyi edellisten vuosien kaltaisena. Henkilöstöstä suurin osa (72 %) työskenteli terveydenhuollon tehtävissä, 12 % sosiaalialan tehtävissä, 4,5 % avustavissa tehtävissä, 3 % hallinnon tehtävissä, 3 % tukipalveluissa ja 1 % muissa tehtävissä. 4,5 % henkilöstöstämme työskenteli Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella. Työnantajan edustajina ylimmässä johdossa työskenteli 27 henkilöä, keskijohdossa 72 henkilöä, lähijohdossa 295 henkilöä ja työntekijäasemassa 7 386 henkilöä. Henkilöstöstä 6 528 (83,9 %) oli naisia ja 1 252 (16,1 %) miehiä. Ylimmästä johdosta 70 % oli naisia ja 30 % miehiä. Tarkemmat erittelyt henkilöstörakenteesta ja henkilömäärästä löytyvät henkilöstökertomuksen lopusta (liitteet 1–2).

Joensuussa Pekkalan alueella aloitettiin uuden pelastus-
 aseman rakentaminen ja samassa yhteydessä toiminta
 aloitettiin väliaikaistiloissa. Pekkala tulee olemaan pieni
 pelastusasema, jonka tarkoituksena on nopeuttaa kiireel-
 lisen avun saatavuutta Joensuun kantakaupungin eteläi-
 sellä alueella ja tukea muiden pelastusyksiköiden työs-
 kentelyä. Pekkalaan on sijoitettu kahdella henkilöllä mie-
 hitetty kevyt pelastusyksikkö. Lisäksi Pekkalaan tullaan
 siirtämään yksi ensihoitoyksikkö. Pelastusasemille on
 tehty ja tullaan tekemään lisäresursointia maakunnan
 alueella olevien palvelutasopuutteiden korjaamiseksi ja
 toimintavalmiuden kehittämiseksi.



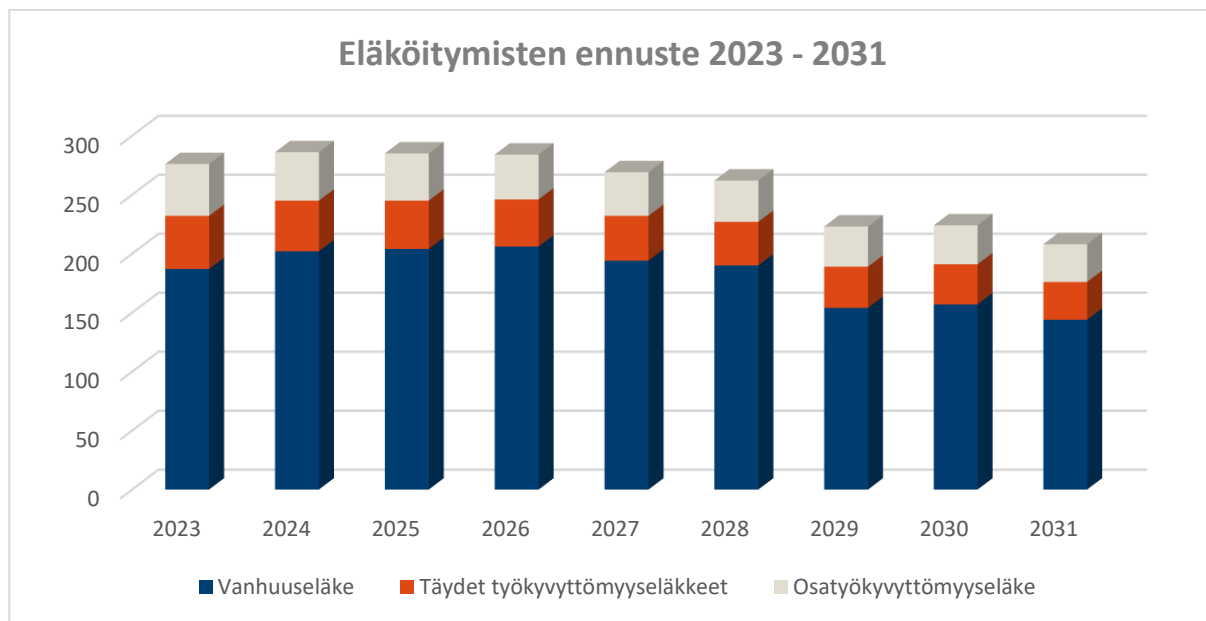
Henkilöstön laaja ikäjakauma turvaa osaamista

Henkilöstön keski-ikä pysyi vuoden 2021 tasolla ja oli vuoden 2022 lopussa 45,4 vuotta (2021: 44,9). Yli 60-vuotiaiden osuus henkilöstöstä oli 14,7 %, joka on hieman edellisvuotta korkeampi (2021: 13,81%). Henkilöstömme ikärakenne mukaillee Pohjois-Karjalan väestön ikärakennetta. Tarkemmat luvut henkilöstön ikäkaumasta löytyvät henkilöstökertomuksen lopusta (liite 3).

Vaihtuvuus hieman edellisvuotta korkeammalla tasolla

Henkilöstön vaihtuvuudessa viime vuosina ollut kasvusuunta jatkui vuonna 2022. Lähtövaihtuvuusprosentti kasvoi hieman edellisestä vuodesta, ollen 11,7 % (2021: 9,8 %). Tulovaihtuvuusprosentti nousi 12,8 %:sta 14,6 %:iin. Vaihtuvuusprosentit lasketaan suhteuttamalla alkaneiden ja päätyneiden palvelussuhteiden määrät vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. Lähtövaihtuvuusprosentti kertoo, kuinka monella prosentilla vakituisesta henkilöstöstä työsuhde on päättynyt. Tietoa sisäisestä vaihtuvuudesta, eli henkilöstön liikkumisesta työtehtävästä tai työyksiköstä toiseen kuntayhtymän sisällä, emme pysty luotettavalla tavalla raportoimaan nykyisellä HR-järjestelmällä.

Vuonna 2022 meillä päättyi vakituisia palvelussuhteita 777. Palvelussuhteen päättymisen syynä oli eläkkeelle jäänti 173 tapauksessa. Eläköitymisten kasvava määrä tulee jatkossa entisestään lisäämään työvoimapolua. Kevan avaintietopalvelusta otetun ennusteen mukaan eläköitymisten määrä tulee jatkamaan kasvuaan aina vuoteen 2026 asti, minkä jälkeen määrä kääntyy hienoiseen laskuun.



Työvoimakustannukset ja palvelusuhteen ehdot

Työvoimakustannukset

Henkilöstökulumme vuonna 2022 olivat 386 572 604 euroa. Kasvua vuodesta 2021 tapahtui 6,3 %. Suhteellisesti eniten palkat kasvoivat Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella, johtuen takautuvasti maksetuista varallaolokorvauksista. Korvaukset liittyvät työtuomioistuimen kevään 2022 ratkaisuun, jossa todettiin useamman työntekijän aiemmin varallaoloksi luetun työajan olevan työaikaa. Pienintä kasvu oli terveys- ja sairaanhoitopalveluiden toimialueella. Virka- ja työehtosopimusten mukainen yleiskorotukset ja keskitetty järjestelyerä nostivat palkkoja sopimusalaista riippuen noin 2,5 prosenttia.

Lisäksi henkilöstökulujen nousuun vaikuttivat vuoden 2022 aikana toteutettu palkkaharmonisointi sekä henkilöstömäärän kasvu. Henkilöstökulut alittivat talousarvion 2,4 miljoonalla eurolla. Henkilöstökulut eivät pidä sisällään tilinpäätökseen tehtävää 24,1 miljoonan euron pakollista varausta takautuvasta palkkaharmonisointivelasta.

Uudet työ- ja virkaehtosopimukset vuosille 2022-2025

Kunta-alan uudet työ- ja virkaehtosopimukset tulivat voimaan ajalle 1.5.2022–30.4.2025. Vuodelle 2022 sopimukset sisälsivät 1.6.2022 yleiskorotuksen sekä 1.10.2022 keskitetyn järjestelyerän. Tehtäväkohtaiset palkat korottuivat kaikilla sopimusaloilla 1.6.2022 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 46 euroa, kuitenkin vähintään 2,0 prosenttia. Henkilökohtaista lisää korotettiin 2,0 prosentilla. Korotuksen suuruus tehtäväkohtaiseen palkkaan ja henkilökohtaiseen lisään oli lääkärisopimuksen liitteen 2 terveyskeskushammaslääkäreillä 2,58 %.

Keskitetyn järjestelyerän 1.10.2022 myötä tehtäväkohtaiset palkat ja henkilökohtaiset lisät nousivat SOTE-, KVTES- ja LS-sopimuksessa 0,5 % ja lääkärisopimuksen liitteen 2 terveyskeskushammaslääkäreillä 0,64 %. Teknisen sopimuksen alalla vastaava korotus oli 0,48 %.

Palkkaharmonisointia jatkettiin suunnitelman mukaisesti

Palkkaharmonisointia on toteutettu Siun sote -kuntayhtymässä vuosien 2018–2022 aikana taloussuunnitelman ja vuosittaisen talousarvion, sekä hyväksytyyn palkkaharmonisointisuunnitelman mukaisesti. Palkkaharmonisoinnilla on poistettu samoissa tehtävissä työskentelevien henkilöiden tehtäväkohtaisten palkkojen eroja sosiaali- ja terveydenhuollon ammattitehtävissä, lähiesihenkilötehtävissä sekä hallinnon ja teknisen alan tehtävissä.

Vuonna 2022 toteutetut palkkojen harmonisoinnit nostivat Siun sote -kuntayhtymän henkilöstökustannuksia vuositasolla yhteensä noin 2,0 miljoonalla eurolla. Vuoden 2022 palkkaharmonisointi kohdennettiin yleisen kunnallisen työ- ja virkaehtosopimuksen (KVTES), sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimuksen (SOTE-sopimus) sekä teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) alaisiin tehtäviin. Palkkaharmonisointi toteutettiin korottamalla henkilöstön tehtäväkohtaisia palkkoja 5.9.2022 alkaen. Palkkaharmonisoinnin vaikutuksesta noin 6 575 työntekijän palkka korottui. Palkkaharmonisointi kohdentui KVTES-sopimusalan asiantuntijatehtäviin, SOTE-sopimusalan terveyden- ja sosiaalihuollon esimiestehtäviin ja hoitohenkilöstöön sekä sosiaalihuollon ammattitehtäviin. Teknisen sopimusalan harmonisointi kohdistui asiantuntija-lähesimiestason vaativuusryhmään.

Palkkaharmonisoinnista on käyty paikallisneuvottelut 30.4.2021 työnantajan ja ammattijärjestöjen SuPerin ja Tehyn kanssa sekä 25.8.2021 Jukon ja JAU:n kanssa. Molemmat neuvottelut ovat päättyneet erimielisinä ja ovat edenneet keskusneuvotteluihin. Keskeinen erimielisyys neuvotteluissa on liittynyt harmonisoinnin toteutuksen riittävään aikatauluun sekä tasoon, johon palkat tulisi harmonisoida.

Keskusneuvottelujen edetessä on tehty palkkaharmonisointikustannuksia koskevaa kustannuslaskentaa osana varautumista riskiin siitä, että tehtäväkohtaisten palkkojen harmonisointi olisi tullut toteuttaa nopeammalla aikataululla ja korkeampaan palkkatasoon. Mahdollinen takautuva palkkaharmonisointivelka aiheuttaa konkretisoituessaan merkittävän taloudellisen vaikutuksen palkkakustannuksiin. Harmonisointikustannuksiksi muodostuu n. 1,2 € kuukautta kohti riippuen siitä, mille kärkipalkkatasolle harmonisointi lopulta tehdään ja millaiseksi takautuva aika muodostuu. Kärkipalkkoihin harmonisointi nostaisi Siun soten palkkakustannuksia vuositasolla keskimäärin 15 miljoonaa euroa.

Palvelussuhde-ehtojen kehittäminen veto- ja pitovoimatekijöinä

Kehitämme palvelussuhde-ehtoja sisäisten käytäntöjen yhdenmukaistamiseksi ja henkilöstön yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Palkkaus- ja työaikakäytäntöjä ohjaavien linjausten ajantasaisuutta ja toteutumista seurataan ja ohjataan systemaattisesti.

Vuonna 2022 käytössämme oli muun muassa seuraavia henkilöstön pito- ja vetovoimaa edistäviä palkkaus- ja palvelussuhderatkaisuja:

- rekrytointilisä uudelle rekrytoitavalle hoitohenkilöstölle tai ilmiantajapalkkio ko. henkilön rekrytointia edistäneelle työntekijälle, kun rekrytointi on toteutunut kotihoitoon, terveyskeskussairaalaan, ikäihmisten asumispalveluihin, tai 24/7 palvelualueelle
- perhe- ja sosiaalipalvelujen sosiaalityöntekijöiden ja psykologien rekrytointilisä uusille työntekijöille
- sitouttamislisä lastensuojelun avohuollon, sijaishuollon sekä palvelutarpeen arvioinnin yksikössä työskenteleville sosiaalityöntekijöille
- korvaus vuosiloman vapaaehtoisesta siirtämisestä Covid-tilanteissa tai äkillisissä asiakas- ja potilas-turvallisuuden vaarantumisesta ennakoivissa henkilöstövajaustilanteissa
- korotettu hälytysrahakorvaus äkillisissä työhönkutsutilanteissa
- kertakorvaus yhteispäivystyksen lääkäreille uusista varatuista päivystysvuoroista
- rekrytointilisä eläinlääkäreiden sijaisuuksiin tuleville työntekijöille

- lyhytaikaisesti myönnetty kertakorvaus ylimääräisten työvuorojen tekemiseksi eri yksiköiden akuuteissa henkilöstöressurssivajetilanteissa

Vuonna 2022 teimme paikallissopimusten päivitystyötä erityisesti lääkärisopimuksen alalla. Paikallisia sopimuksia kuntayhtymässä on useita kymmeniä, niistä yli 50 % koskee lääkäreitä. Paikallisella sopimisella voidaan vaikuttaa henkilöstön saatavuuteen kehittämällä kannustavia palvelussuhde-ehtoja ja paikallisia, uutta työvoimaa houkuttelevia käytäntöjä.

Osaava ja kehittyvä henkilöstö lähtökohtana laadukkaalle palvelulle

Osaamista kehitetään yksilö- ja yhteisötasolla

Osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö on Siun soten toiminnan avain. Osaamista varmistetaan esimerkiksi hyvällä perehdytyksellä ja urapolkusuunnittelulla. Henkilöstön osaamista kartoitetaan ja henkilöstövoimavaroja johdetaan toiminnan ja osaamistarpeen mukaan. Toimialueilla on myös tunnistettava kriittiset tulevaisuuden osaamistarpeet.

Henkilöstön osaamisen vahvistaminen on toteutunut edelleen suurelta osin työssä oppimalla. Tulevaisuudessa tavoitteemme on entistä suunnitelmallisempi osaamisen kehittäminen, johon pyrimme laatimalla toimialue-, palvelualue- ja toimintayksikkökohtaisia osaamisen kehittämisen suunnitelmia sekä ottamalla käyttöön osaamisen arvioinnin, jolla tuetaan osaamisen johtamista. Osaamista kehitetään sekä yksilöllisesti että yhteisöllisesti osana tiimien ja toimintayksiköiden sekä palvelualueiden ja toimialueiden toimintaa. Hyvinvointialueelle siirryttäessä tulevat myös urapolkujen luominen sekä urakehityksen mahdollistaminen osaksi organisaation osaamisen kehittämisen suunnitelmaa.

Pohjois-Karjalan pelastuslaitos kuuluu osaksi EU:n pelastuspalvelumekanismia ja sen suorituskykyä. Pelastuslaitoksen henkilöstöstä on koottu osallistajat metsäpalomuodostelmaan, jolla Suomi varautuu antamaan apua muille Euroopan maille maastopalojen sammutukseen. Kesällä 2022 toteutettiin henkilöstön valmiussiirto Kreikkaan, koska aiempina kesinä maastopalot ovat koetelleet Kreikan pelastustoimea. Pohjois-Karjalasta lähetettiin yhteensä 12 pelastuslaitoksen työntekijää Kreikkaan, kahdessa eri rotaatiossa.



Lääkehoidon osaaminen

Organisaatiomme osaava henkilöstö tukee Siun soten strategiassa onnistumista. Työntekijän lääkehoito-osaaminen varmistetaan jo rekrytointivaiheessa hänen koulutustaastaansa pohjautuen. Lääkehoitoon perehtyminen tapahtuu kunkin työyksikön lääkehoitosuunnitelmaan kirjatulla tavalla. Siun sotessa on käytössä erillinen lääkehoidon perehdytyspohja, jota muokataan työyksikkökohtaisten vaatimusten mukaisesti. Lääkehoidon verkkotentit ja näytöt varmistavat työntekijän käytännön osaamisen.

Siun soten omaan Lääkeverkko-oppimisympäristöön valmistui vuonna 2022 neljä uutta verkkokurssia; PKV -lääkehoito (pääasiallisesti keskushermostoon vaikuttavat lääkkeet), N – lääkehoito (huumausaineet), Lääkehoito suun terveydenhuollossa sekä Näytöt ja osaamisen arviointi. Verkkokurssit ovat Sosiaali- ja terveystieteiden Turvallinen lääkehoito-oppaan (2021) antamien suositusten mukaisia.

Sosiaali- ja terveystieteiden Turvallinen lääkehoito-oppaan mukaan lääkehoitoon kouluttamattomat eivät saa osallistua työyksiköissä lääkehoidon toteutukseen. Siun soten lääkehoidon strateginen ohjausryhmä on linjannut, että kouluttamattomien tulee suorittaa vaadittu koulutus, lähihoitajan osaamisvaatimuksia vastaavat opinnot, vuoden 2023 loppuun mennessä.

Lähihoitajan osaamisvaatimuksia vastaavat lääkehoidon opinnot tuotetaan oppisopimuskoulutuksena yhteistyössä Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä Riverian kanssa. Lääkehoidon päivitys -oppisopimuskoulutuksen on suorittanut vuoden 2022 loppuun mennessä 60 työntekijäämme.



Opetus ja ohjaus

Siun sotessa toteutui vuonna 2022 yhteensä 1 705 sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden harjoittelujaksoa, joista ammattikorkeakouluopiskelijoilla 1 312 jaksoa ja toisen asteen opiskelijoilla 393 jaksoa. Tämä tarkoittaa harjoitteluviikkoina yhteensä 9 442 viikkoa, joista ammattikorkeakouluopiskelijoiden osuus oli 6 593 harjoitteluviikkoa ja toisen asteen opiskelijoiden osuus 2 849 harjoitteluviikkoa.

Lääketieteen opiskelijoilla toteutui yhteensä 361 harjoittelujaksoa ja 521 opiskelijaviikkoa, mikä on viidesosa edellisvuotta vähemmän. Itä-Suomen yliopiston lääketieteen perusopetusta toteutettiin kirurgian, sisätautien, psykiatrian, naistentautien ja synnytysten, korva-, nenä- ja kurkkutautien, lastentautien, neurologian ja palliatiivisen lääketieteen erikoisaloilla sairaalapalveluissa sekä yleislääketieteessä vastaanottopalveluissa.

Siun sotessa toteutunut opetus ja ohjaus sai opiskelijoilta kiitettävät arviot. Kysyttäessä opiskelijoilta suositelisivatko he työyksikköä opiskelijatovereilleen, sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden suositeluindeksi (NPS) oli 67 ja vastanneiden keskiarvo oli 8,8 (asteikolla 0-10). Lääketieteen opiskelijoiden NPS oli 28 ja vastanneiden keskiarvo oli 8,0.

Oppisopimusopiskelijat

Siun sote on saanut vuonna 2022 Riverian myöntämän kunniakirjan ansiokkaasta työstä oppisopimuskoulutuksessa. Siun sotessa toteutuu sekä ammattitutkintoon johtavaa että erikoisammattitutkintoon johtavaa oppisopimuskoulutusta ja työntekijöillä on mahdollisuus opiskella myös eri tutkinnon osia oppisopimuksella vahvistaakseen osaamistaan. Perustelut vuoden 2022 oppisopimustyöpaikalle ovat olleet seuraavat:

”Siun sote kannustaa työntekijöitään opiskelemaan ja kehittämään omaa osaamistaan eri aloilla. Siun sote on oppisopimuksella kouluttanut uusia ammattilaisia sosiaali- ja terveysalan eri tehtäviin sekä huolehtinut henkilöstönsä osaamisen kehittämisestä. Oppisopimuskoulutus on myös todettu hyväksi ja toimivaksi tavaksi rekrytoida uutta henkilöstöä hoito- ja pelastusalan tehtäviin. Mentorit ovat aktiivisia, ammattitaitoisia ja erittäin motivoituneita ohjaamaan opiskelijoita ja antavat tukea, omaa osaamistaan ja verkostojaan opiskelijan avuksi.”

Tieteellinen tutkimus ja opinnäytetyö

Tieteellisen tutkimuksen ja ylempien korkeakoulututkintojen opinnäytetöiden toteuttaminen edellyttää Siun soten myöntämän tutkimusluvan. Tutkimuslupapäätöksiä tehtiin 71, joista 44 myönnettiin tieteelliseen tutkimukseen ja 27 opinnäytetöihin. Tutkimustoiminta oli edellisvuosia vähäisempää. Aktiivisinta tutkimustoiminta oli terveys- ja sairaanhoitopalvelujen toimialueella.

Meidän koulutuksemme

Siun sote järjestämä sisäinen täydennyskoulutus		
Koulutuksen teema	Koulutustapahtumat 2022	Koulutuksiin osallistuneet 2022
Ammatillinen osaaminen	296	8 519
Elvytys ja ensiapukoulutus	281	1 740
Johtaminen ja esihenkilötyö	27	309
Tieto- ja viestintäteknikka	23	289
Turvallisuuskulttuuri	178	1 193
Kaikki yhteensä	805	12 250

Sisäisiä koulutuksia raportoidaan Onni-HR-järjestelmästä. Vuonna 2022 toteutui yhteensä 805 eri pituista koulutustapahtumaa, joka on lähes saman verran vuoden 2021 koulutusmäärään verrattuna. Vuonna 2022 sisäisiin koulutuksiimme osallistuttiin 12 250 kertaa.

Perehdytys Siun sotessa

Siun sotessa otettiin käyttöön vuonna 2022 organisaatiotasoinen SiunPerehdytys-perehdytysohjelma, jonka tavoitteena ja päämääränä on varmistaa suunnitelmallinen ja tasavertainen perehdytys kaikille uusille tai tehtäviä vaihtaville, esimiestehtävissä aloittaville tai pitkiltä vapailta palanneille työntekijöille.

Perehdytysohjelma kuvaa Siun soten perehdytyksen tavoitteet, perehdytystä ohjaavat periaatteet, vastuut sekä perehdytysprosessin. Se koskee kaikkia virka- ja työsopimussuhteisia työntekijöitä ja ohjaa henkilökohtaisen perehdytys suunnitelman laatimista. Perehdytys dokumentoidaan työntekijän henkilökohtaiseen perehdytys suunnitelmaan, jossa huomioidaan perehdytyksen tarve aiempien tehtävien, työkokemuksen ja täydennyskoulutuksen perusteella. Henkilökohtaisiin perehdytys suunnitelmiin on kattavasti kerätty tärkeitä asioita, jotka käydään läpi yksilöllisen aikataulun mukaisesti, perehdytettävän työrooliin sekä työyksikön erityispiirteisiin soveltaen.

Organisaatiotasoinen yleisperehdytyksen lisäksi työntekijän kokonaisperehdytykseen sisältyvät yksiköissä tapahtuva työyksikkökohtainen perehdytys, työhön opastus ja ammatillinen perehtyminen, verkko-oppimisympäristö SiunOpissa tapahtuva yleisverkkoperehdytys sekä perehdyttämisen jälkeen tarjottava mentoointi. Perehdyttäjäille tarjotaan lisäksi perehdytyksen ohjausosaamisen vahvistamiseen sekä mentoroinnin toteuttamiseen liittyvää koulutusta. Perehdytyksen toteutuminen dokumentoidaan Onni-HR -järjestelmään henkilökohtaisen perehdytyksen sekä arviointikeskustelun jälkeen.

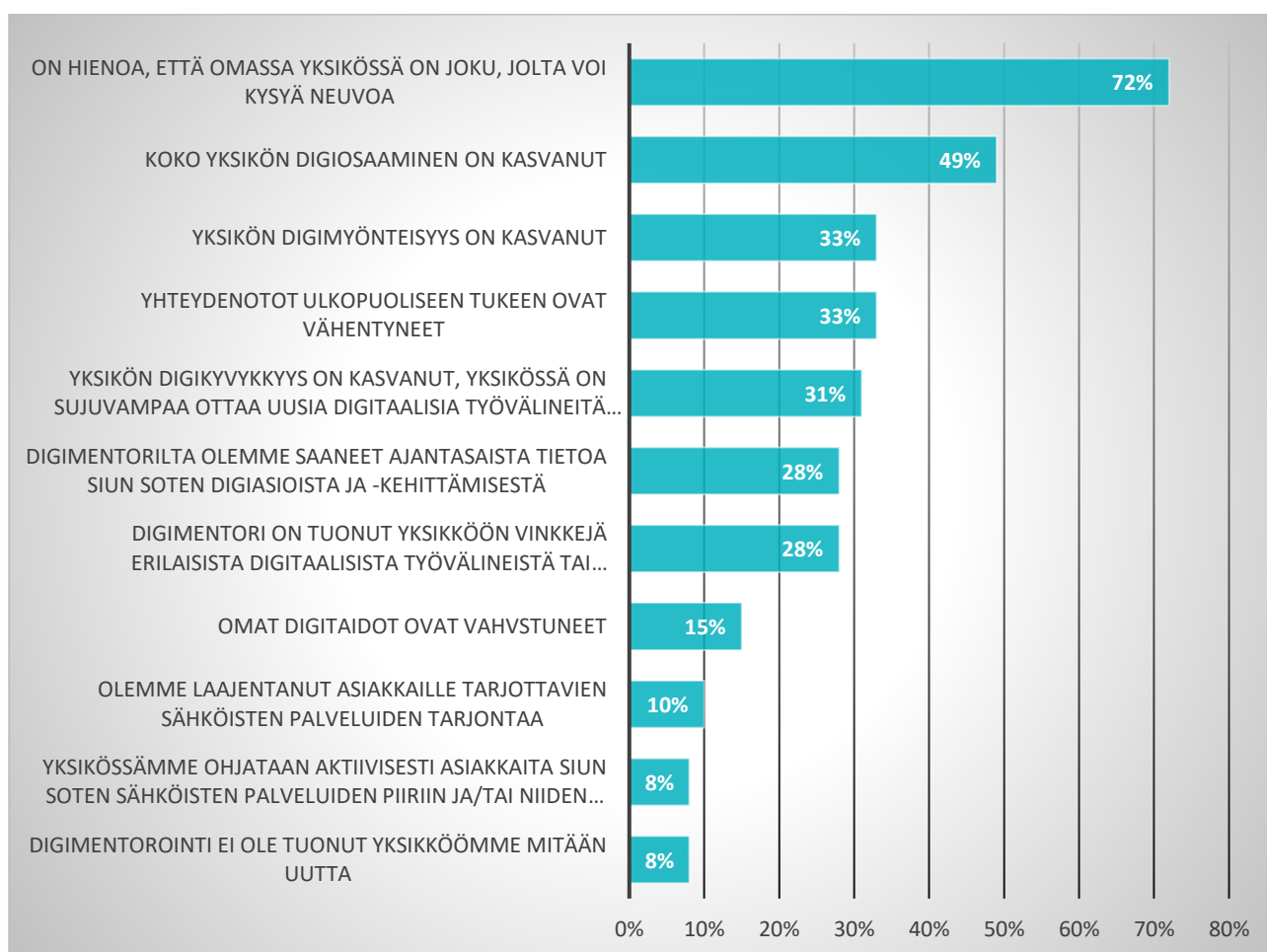


Kuva 1. Sanapilvi perehdyttäjäkoulutuksissa nousseista ajatuksista perehdyttämiseen liittyen

Digiosaaminen ja digimentoriverkoston juurruttaminen

Digimentoritoiminta vakiintui Siun soten omaksi toiminnaksi loppuvuodesta 2021 ja vuonna 2022 keskityttiin toiminnan juurruttamiseen. Digimentori on oman yksikön digitaitava työkaveri, työyksikkönsä digivastaava, digiosaamisen kehittäjä ja lähituki. Tavoitteena on, että verkosto tavoittaa kattavasti siunsotelaisia ja Siun sotessa onkin nimetty jo 190 digimentoria eri yksiköihin. Digimentorin rooli on monessa yksikössä uusi, ajan-kohtainen ja tärkeä. Digimentoritoiminnan tavoitteena on nostaa Siun soten henkilöstön sähköisten sotepalveluiden tietämystä ja osaamista, digi-innokkuutta ja kasvattaa digiosaaminen tasolle, missä työntekijä kokee digitaitonsa riittäväksi työtehtävässään suoriutumiseen.

Digimentoreiden esihenkilöille suunnatussa kyselyssä digimentoroinnin vaikutuksista yksiköissä tärkeimmäksi vaikutukseksi koettiin se, että on hyvä, että yksikössä on joku, jolta voi kysyä neuvoa digipulmassa. Kysely toteutettiin 6.–30.6.2022 välisellä ajalla ja kysely lähetettiin 110 digimentorin esihenkilöille. Vastauksia kyselyyn saatiin 39 (vastausprosentti 34 %). Esihenkilöt kokivat myös, että koko yksikön digiosaaminen sekä digimyönteisyys on digimentorin myötä kasvanut. Digimentoroinnin myötä myös yhteydenotot ulkopuoliseen tukeen ovat vähentyneet. Kyselyn vastauksista ilmeni myös digimentoritoiminnan kehittämiskohteita, joita aloitettiin ratkaista jo syksyllä esimerkiksi tarjoamalla apua yksikön digimentoritoiminnan tavoitteiden asettamiseen.



Kuvio 1. Digimentoroinnin vaikutukset yksikössä.

Digimentoreille järjestettiin syksyn 2022 aikana iltapäiväkahveja, joiden tarkoituksena oli esitellä Siun soten asiakkaille tarjottavia sähköisiä palveluita. Iltapäiväkahveilla tutustuttiin Medinettiin, asiakkaille annettavaan digitukeen, Suomi.fi -palveluihin, Previctiin, HyKe-hankkeeseen, Siun soten intraan sekä Omaolo -palveluun. Lisäksi digimentorien palaverissa esiteltiin esimerkiksi puheterapian e-ohjaaja-toimintaa sekä kasvatettiin ymmärrystä Microsoft käyttäjälisensseistä ja laiterekisteristä. Digimentoreille järjestettiin myös heille suunnatun sisältöiset koulutukset uuden HR-järjestelmän käyttöön joulukuussa 2022.

1.1.2023 digimentoritoiminnan koordinointi ja kehittäminen siirtyi digiyksikköön.

Numeron-projektin nykytila

Työvoimanhallintaan käyttöönotetun Numeron-ohjelmiston viimeiset käyttöönotot tapahtuivat hoitotyön osalta vuoden 2022 lopussa, joten suurin projektin vaihe on saatu päätökseen. Siun soten lääkäreiden esiselvitys valmistui huhtikuussa 2022 ja on pohjana vuoden 2023 lääkäriyönsuunnittelun siirrolle Numeroniin. Lääkäriyönsuunnittelua aloitettiin valmistelemaan vuoden 2022 loppupuolella ja varsinainen pilotti tullaan aloittamaan perusterveydenhuollon yksiköillä. Numeron-projektissa esihenkilöiden tukena toiminut muutosvalmennus päättyi vuoden 2022 loppuun ja esihenkilöiden tukena jatkavat tästä eteenpäin resurssisuunnittelijat. Projektin viimeisessä vaiheessa Numeron järjestelmään tulevat siirtymään liukuvan työajan työaika-seuranta.

Numeron-projektin toimeenpano ja uuden ohjelmiston käyttöönotto työvuorosuunnittelussa käynnistyi vuoden 2020 alussa. Numeron-ohjelmiston hankinta tuli ajankohtaiseksi, kun vanha työvuorosuunnitteluohjelmisto ei enää täyttänyt niitä vaatimuksia, joita halusimme henkilöstövoimavarojen johtamiselle asettaa. Ohjelmiston tuomaa hyötyä voidaan tarkastella useasta eri näkökulmasta:

- Oikea määrä osaavaa henkilöstöä on töissä silloin, kun asiakkaat sitä eniten tarvitsevat. Avun oikea-aikaisuus ja riittävä osaaminen näyttäytyvät asiakkaalle laadukkaana hoitona. Oikea-aikainen, laadukas hoito lisää asiakkaan kokemaa turvallisuuden tunnetta ja edistää hyvää asiakaskokemusta ja tyytyväisyyttä.
- Työvuorojen suunnittelu on tasapuolista, reilua ja läpinäkyvää. Työvuorojen jakaminen tapahtuu ohjelma-avusteisesti ohjelmistoon sisäänrakennettua optimointityökalua hyödyntäen tai vaihtoehtoisesti esihenkilön toiminta- ja tarvelähtöisesti suunnittelemana.

Muutosvalmennus Numeron-ohjelmiston käyttöönoton tukena

Muutosvalmentajat palkattiin vuonna 2020 esihenkilöiden tueksi Numeronin, uuden työvoimanhallinnan ohjelmiston käyttöönottoon. Tarkoituksena oli luoda organisaatiolle uusi tukimuoto ja vahvistaa esihenkilöiden digiosaamista tarvittavilta osin. Avoin keskustelukulttuuri ja luottamus muodostivat kivijalan muutosvalmennuksen toiminnalle, samoin tiivis yhteistyö resurssisuunnittelijoiden kanssa.

Kolmivuotisen projektin viimeinen vuosi sisälsi suurimman osan käyttöönotoista. Numeron tuli käyttöön noin 130 yksikköön, mikä tarkoittaa sitä, että muutosvalmentajat työskentelivät lähes parin sadan eri esihenkilön kanssa tämän vuoden aikana.

Alkuvuoden 2022 työskentely jatkui jaksotyötä tekevien yksiköiden käyttöönottojen parissa erikoissairaanhoidossa ja ikäihmisten toimialueella. Jaksotyötä tekevien yksiköiden käyttöönotot saatiin päätökseen keuhkokuumeeseen 2022 mennessä ja päästiin siirtymään yleistyöaikaan tekeviin yksiköihin. Ohjelmistoteknisistä syistä liukuvan työajan työaikaseurannan käyttöönotto jäi vielä syksyn 2022 käyttöönottojen ulkopuolelle alkuperäisestä projektisuunnitelmasta poiketen. Syksyn 2022 työskentelyyn kuului yksiköissä käytössä oleviin työaika- ja vuorokausmuotoihin liittyvää selvitystyötä ja yhtenäistämistä. Myös henkilöstön itsepalveluportaalin käyttöön opastavia OmaNumeron-koulutuksia pidettiin runsaasti. Projektin päättyessä joulukuussa 2022 olivat kaikki suunnitellut Numeronin käyttöönotot tehty.

Muutosvalmentajat kiittävät Siun Sotea ennakkoluulottomuudesta ja uudesta tavasta ottaa ohjelmisto käyttöön.

Numeron-projektin muutosvalmentajat

Resurssienhallinta varmistaa yhdenvertaisuuden toteutumista työvuorosuunnittelussa

Resurssienhallinnan perustehtävänä on tuottaa keskitettyä työvuorosuunnittelua noin 2500 työntekijällemme. Tämän lisäksi resurssienhallinta tuottaa tukipalveluina järjestelmäkoulutusta, päivittäiskäytön tukea ja vuosilomasuunnittelua lähiesihenkilöiden tueksi. Resurssienhallinta muodostaa yhdessä esihenkilöiden kanssa tilannekuvaa resurssinäköymästä niin yksikkö- kuin palvelualueella ja tuottaa muun muassa työajan seurantaan ja sen jakautumiseen liittyviä raportteja organisaation käyttöön.

Toimintalähtöisen ja keskitetyn työvuorosuunnittelun tavoitteena on myös vahvistaa työntekijöiden yhdenvertaisuutta työvuorosuunnittelussa. Työvuorosuunnittelussa otetaan huomioon henkilöstön toiveet tasapuolisesti ja työvuorojen jakaminen tehdään avoimesti, läpinäkyvästi ja oikeudenmukaisesti. Työvuorosuunnittelu tehdään esihenkilön ja resurssisuunnittelijan yhteistyönä. Suunnittelun tavoitteena on tukea yksikön toimintaa asiakaslähtöiseksi siten, että henkilöstön määrä ja osaaminen kohtaavat apua tarvitsevan asiakkaan tai potilaan tarpeet mahdollisimman hyvin annetun määrärahan puitteissa.

Työvuorosuunnittelun tilanne käydään läpi pääluottamusmiesten kanssa työvuorolistan julkaisun jälkeen. Näissä tilaisuuksissa tuodaan henkilöstön edustajille avoimesti esille suunnittelun onnistumiset ja haasteet. Tilannekatsauksen tavoitteena on muodostaa yhteinen näkemys työvuorosuunnittelussa ilmenneiden ongelmien syistä.

Keskitetty ja ohjelmistoavusteinen työvuorosuunnittelu on tuonut huomattavaa helpotusta omaan työntäyteiseen arkeen, kun ei itse tarvitse suunnitella työvuoroja. Isoissa yksiköissä tämä erityisesti korostuu. Työvuorolistat tulevat valmiiksi tehtyinä tarkastettavaksi, joista sitten voi valita omasta näkökulmasta sopivimman käyttöön ja muokattavaksi. Ohjelmistoavusteinen suunnittelu ottaa hyvin huomioon työntekijöiden toiveet, varsinkin vapaapäivätoiveet menevät hyvin läpi, elleivät ne ole ns. mahdottomia toteuttaa. Numeron toimii myös lähiesihenkilön päivittäisjohtamisen työkaluna ja helpottaa mm. poissaolojen seurantaan ja sijaistarpeiden arviointia.

Työvuorosunnittelumalli valitaan yksikön tarpeen mukaisesti

Jaksotyöyksiköissä on käyty aktiivista keskustelua tarkoituksenmukaisesta työvuorosunnittelun mallista. Lähtökohtana on, että työvuorosunnittelua tehdään yksikköä parhaiten palvelevalla menetelmällä ja työvuorosunnittelumenetelmä valitaan yksiköiden henkilöstöä kuunnellen. Vuonna 2022 on optimointia hyödyntävän keskitetyn työvuorosunnittelun ja yksikön esihenkilön toteuttaman manuaalisen työvuorosunnittelun rinnalla aloitettu autonomisen työvuorosunnittelun kokeiluja, esimerkiksi osastoilla 3K ja 2G. Alustavat kokemukset autonomisesta työvuorosunnittelusta ovat olleet hyviä ja kokeiluja tullaan laajentamaan tulevaisuudessa myös muihin erikoissairaanhoidon yksiköihin. Henkilöstön kokemuksia autonomisesta työvuorosunnittelusta seurataan erillisellä kyselyllä.

Pääperiaate on, että työvuorosunnittelumenetelmästä riippumatta työvuorot suunnitellaan tasapuolisesti, lainsäädäntöä sekä työ- ja virkaehtosopimusten määräyksiä noudattaen, eikä työvuoroista saa muodostua työntekijöille poikkeuksellisen kuormittavia. Resurssienhallinta on mukana tukemassa yksiköiden esihenkilöitä myös autonomisen työvuorosunnittelun kokeilujen toteuttamisessa.

Uusi työväline työkykyjohtamisen tueksi

Numeron-ohjelmistoon valmistui vuoden 2022 lopulla uusi toiminnallisuus, jolla voidaan arvioida työvuorosunnitelman onnistumista työterveyslaitoksen tutkimien kuormittavuusmittareiden kautta. Tämän lisäksi mittaristoa voidaan hyödyntää myös toteumien arviointiin. Työväline tullaan esittelemään organisaatiossa laajemmin ja ottamaan käyttöön alkuvuodesta 2023.

Mittaristo on rakennettu helppokäyttöiseksi ja sen toivotaan tuovan apua mm. työkykyjohtamiseen. Työkykyjohtamista tukee myös Numeron-järjestelmästä saatavat raportit, esimerkiksi työaikojen jakautumisesta työntekijöiden välillä yötöiden ja ylitöiden osalta. Raportteja käyttämällä esihenkilöiden on helpompi seurata työvuorojen kuormittavuutta ja jakautumista.

Työhyvinvoinnin johtaminen, tärkeä henkilöstöjohtamisen osa-alue

Työturvallisuus

Siun sotessa aloitti uuden yhteistoimintakauden seitsemän päätoimista työsuojeluvaltuutettua, joista kolmella toimintakausi on ensimmäinen. Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella on nimetty oma työsuojeluvaltuutettu. Vuoden 2022 aikana Siun soten työsuojelutoimikunta kokoontui neljä kertaa. Kokouksissa käsitellyistä asioista keskeisimmäksi nousi työterveyshuolto ja sen toteutuminen vuoden aikana.

Korona tauon jälkeen päästiin aloittamaan esihenkilöille ja yksiköiden turvallisuusvastaaville suunnatut työturvallisuuskorttikoulutukset. Työturvallisuuskorttikoulutuksia järjestettiin yhteensä 11 kappaletta, joihin osallistui yhteensä 115 henkilöä, joista 31 osallistujaa toimii esihenkilötehtävissä ja yksiköiden turvallisuusvastaavia osallistujista oli 79.

Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen uudeksi järjestelmäksi valittiin Qreformin Laatuportti-järjestelmä. Työsuojelu osallistui uuden kokonaisvaltaisen riskienhallintajärjestelmän hankintaan aktiivisesti. Syksyn 2022 aikana työsuojelutoimijoiden toimesta toteutettiin järjestelmän sisällön määrittely ja testaus sekä pilotointi.

Vaaratapahtumat

Työturvallisuuteen liittyviä vaaratapahtuma ilmoituksia tehtiin meillä yhteensä 3 293 kpl, joka oli edellisvuotta vähemmän (-242 kpl). Ilmoituksista 28 % tehtiin terveys- ja sairaanhoitopalveluista, 37 % perhe- ja sosiaalipalveluista ja 29 % ikäihmisten toimialueelta. Pelastuslaitoksen, yhteisten palveluiden ja ympäristöterveydenhuollon ilmoituksia oli yhteensä alle 6 % ilmoitusten kokonaismäärästä.



Vaaratyypit 2022	Siun sote	Tesa	Ikäihm.p.	Peso	Pela	Yhteisetp.	YMP.
Väkivalta	1339	261	301	750	22	2	3
Tartuntavaara	423	150	180	58	17	16	2
Äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen	403	120	108	165	7	2	1
Putoaminen, kaatuminen, kompastuminen, liukastuminen	313	108	112	53	12	27	1
Pisto, viilto, hankauma, leikkautuminen	219	96	83	24	3	10	2
Ei tiedossa	210	67	53	64	22	4	0
Puristuminen, ruhjoutuminen	95	20	34	27	5	6	3
Liikkuvan aiheuttama osuma, törmääminen	77	26	20	17	4	7	3
Liikenneonnettomuus	58	22	18	14	1	3	0
Pitkäaikainen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen	64	28	9	25	2	0	0
Aineen, esineen tai ympäristön kuumuus/kylmyys	20	9	9	1	0	1	0
Vaaralliset aineet, hengittämällä, iholle, silmiin tai nielemällä	45	13	6	11	1	14	0
Hapensaannin estyminen, tukehtumisvaara	15	3	11	0	1	0	0
Sähköisku, valokaari	7	2	1	2	2	0	0
Säteilyaltistus	5	5	0	0	0	0	0
Yhteensä	3293	930	945	1211	99	92	15

Vuonna 2022 Mitä sinulle kuuluu -työhyvinvointikyselyn mukaan työntekijöistä 49,7 % on kokenut väkivalta- ja uhkatilanteita asiakkaan taholta (2020: 54,4 %; 2021: 53,4 %). Vastaajista 21,6 % oli kokenut fyysistä väkivaltaa ja 43,1 % henkistä väkivaltaa asiakkaiden tai potilaiden kohdistamana.

Työhyvinvointikyselyn vastaajista 14 % oli kokenut työpaikkakiusaamista, alle puolista tapauksissa työpaikkakiusaamisesta on ilmoitettu työnantajalle ja ilmoitetuissa tapauksista vain 54,3 % vastaajista koki, että ilmoitettua työpaikkakiusaamista on ryhdytty selvittämään. Työnantaja voi puuttua työpaikkakiusaamiseen ainoastaan, jos kiusaaminen tulee työnantajan tietoon.

	2022	2021	2020
Kokenut työpaikkakiusaamista	14,0 %	14,9 %	14,9 %
Työpaikkakiusaamisesta ilmoitettu työnantajalle	45,7 %	42,7 %	48,5 %
Kokemus, että työpaikkakiusaamista on ryhdytty selvittämään	54,3 %	55,4 %	54,9 %

Ensihoitotyössä useita vakavia väkivaltatapauksia vuonna 2022

Pelastuslaitoksen henkilökuntaan kohdistuu hälytystehtävillä ennakkoimatonta väkivallan uhkaa ja vuoden 2022 keväällä ja kesällä henkilökuntaan kohdistui useita vakavia uhkatilanteita. Näiden tapausten selvittämisen yhteydessä käynnistettiin laaja-alainen yhteistoiminta väkivaltatilanteiden paremmaksi ennakkoimiseksi ja niihin varautumiseksi. Merkittävimpiä esimerkkejä kehittämistoimenpiteistä ovat poliisin kanssa tehtävä

yhteistyö tapausten selvittämisessä, suojavarusteiden hankinnat, henkilökunnalle nopealla aikataululla toteutettu koulutuskierron väkivaltilanteiden tunnistamisesta ja niihin varautumisesta sekä työntekijän tukitoimet väkivaltatapahtuman jälkeen.

Tartuntalain väliaikainen muutos 2022

Tartuntatautilakiin tehty väliaikainen lakimuutos oli voimassa 1.2.2022 – 31.12.2022. Lakimuutoksen myötä sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työnantajille säädettiin velvollisuus huolehtia siitä, ettei henkilöstö altista potilaita ja asiakkaita koronaviruksen tartuntariskille.

Käytännössä lakimuutos tarkoitti, että Siun sote työnantajana sai käyttää vain laissa määritellyn suojan omaavia työntekijöitä niiden potilaiden ja asiakkaiden hoidossa, jotka olivat alttiita covid-19-taudin vakaville seuraamuksille. Laissa sallittiin vaatimuksesta poikkeaminen vain erityisestä syystä.

Laki velvoitti Siun sotea työnantajana varmistamaan sen, että kaikilla riskiryhmiin kuuluvien asiakkaiden ja potilaiden kanssa lähikontaktissa työskentelevillä työntekijöillä oli riittävä suoja covid-19-virusta vastaan. Jos työntekijä kieltäytyi antamasta näitä tietoja, hänellä katsottiin olevan puutteellinen suoja covid-19-tautia vastaan.

Jos työntekijällä ei ollut riittävää ja tarpeellista suojaa koronavirusta vastaan, Siun sote työnantajana pyrki tarjoamaan työntekijälle muuta työsopimuksen mukaista työtä. Jos työsopimuksen mukaista työtä ei ollut tarjolla, työntekijälle tarjottiin muuta sopivaa työtä. Jos työntekijä ei ottanut korvaavia töitä vastaan tai tarjolla ei ollut muita töitä, työnantajalla oli oikeus keskeyttää palkanmaksu.

Työhyvinvointi

Havaitse varhain ja pidä huolta. Varhaisen välittämisen HAVAHU-toimintaperiaattemme ohjaa jokaista siunsotelaista työhyvinvoinnin kokonaisuudessa. Selkeä johtaminen ja töiden järjestely, yhteiset oikeudenmukaiset pelisäännöt, luotettava ja avoin vuorovaikutus sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ovat merkittäviä asioista työhyvinvoinnin kannalta. HAVAHU:n tavoitteena on tunnistaa ratkaisukeskeisesti työntekijän ja työyhteisön hyvinvointia uhkaavat tekijät mahdollisimman varhain ja toisaalta huomioida tunnistetut voimavarat.

Työhyvinvoinnin edistämiseksi on myös vuonna 2022 ollut käynnissä useampia hankkeita. Siun sotella on vuodesta 2022 alkaen ollut meneillään Keva-rahoitteinen Hyvinvoiva siunsotelainen – kriittinen menestystekijä -hanke. Hankkeen tavoitteena on luoda Siun sotelle uudistumisen johtamisen toimintaperiaate -ajatusmalli henkilöstöjohtamiseen muutosjohtamisessa. Lisäksi ikäihmisten palveluissa kehitettiin työhyvinvoinnin johtamista osana Työterveyslaitoksen Hyvä veto -hanketta. Hyvä veto -hankkeen tavoitteena oli nostaa vanhustyön eettinen kuormitus esille, parantaa alan arvostusta ja pidentää työuria. Lisäksi työterveyshuollon ja julkisen terveydenhuollon yhteistyötä kehitettiin osana TYÖOTE-hanketta. TYÖOTE-hanke jatkuu vuoteen 2024 saakka.

Pelastuslaitoksen henkilöstö on kuluneen vuoden aikana ottanut osaa useisiin valtakunnallisiin ja kansainvälisiin pelastusalan kilpailuihin ja näistä tapahtumista on tullut menestystä, muun muassa World Police & Fire Gamesissa Rotterdamissa syyskuussa pidetyissä kisoissa kirkkaita mitaleja tuli voimannostossa, keihäänheitossa ja jääkiekossa. Pelastuslaitoksella järjestetään vuosittain myös yhteisöllinen juoksutapahtuma yhteistyökumppaneiden kanssa. Joukkumaraton on järjestetty yli 10 vuoden ajan ja vuosittain siihen osallistuu 4-10 joukkuetta.



Ammatillinen kuntoutus, kuntoutustuet ja työkyvyttömyyseläkkeet

Esihenkilöiden kirjausten mukaan Siun sotella aloitettiin 795 kpl uutta työkykyprosessia (2021: 757) ja päätettiin 705 kpl (2021: 685). Työkykyperäisten poissaolojen kasvu vuonna 2022 ei siten näkynyt pidempikestoisen tuen tarpeina, jos asiaa tarkastelee työkykyprosessien näkökulmasta.

Ammatillisen kuntoutuksen kuntoutussuunnitelmien määrä oli suurin piirtein samalla tasolla edelliseen vuoteen verrattuna. Kuntoutustoimenpiteistä työkokeilut ovat selvästi eniten hyödynnetty ammatillisen kuntoutuksen keino (28kpl), mutta myös muita toimenpiteitä on hyödynnetty; kuten koulutuksia (14 kpl). Kuntoutussuunnitelmien onnistumisprosentti oli vuonna 2022 hyvä - 83,9 %.

Työkyvyttömyyseläkkeitä on yhteensä vuonna 2022 myönnetty hieman aikaisempia vuosia vähemmän. Vuonna 2020 uusia päätöksiä tai uusia päätöksiä sekä päätöksiä, joissa on haettu aiemmin myönnetyn osakuntoutustuen tai osatyökyvyttömyyseläkkeen jälkeen täyttää kuntoutustukea tai työkyvyttömyyseläkettä, on ollut yhteensä 94 kpl (2021: 109kpl). Jatkettujen eläkkeiden määrä on hieman noussut aiemmista vuosista ollen 121 (2021: 101). Luvut pitävät sisällään osakuntoutustuet, osatyökyvyttömyyseläkkeet, kuntoutustuet ja työkyvyttömyyseläkkeet.

Terveydelliset syyt kuntoutus- ja työkyvyttömyyshakemuksissa olivat lähtökohtaisesti tuki- ja liikuntaelinvaivoista johtuvia. Ammatillisessa kuntoutuksessa tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat ensisijainen hakuperuste yli kolmasosassa myönnetyistä päätöksistä ja työkyvyttömyyseläkkeiden myönnoissä noin puolet. Mielen terveyden häiriöt olivat seuraavaksi yleisin peruste. Ammatillista kuntoutusta myönnettiin mielen terveyden häiriöiden vajeassa kolmasosassa tapauksista. Työkyvyttömyyseläkkeissä mielen terveyden häiriö oli peruste neljäsosassa hakemuksista. Terveydelliset syyt noudattelevat linjaa työterveyshuollosta myönnettyjen diagnosoitujen sairaspöissaolojen suhteissa.



Ammatillisen kuntoutuksen ja työkyvyttömyyseläkkeiden hylkäysprosentit olivat yksi työterveysyhteistyön puheenaiheista. Hylkäysprosentit kasvoivat ammatillisessa kuntoutuksessa 45,8 %:iin (2021: 32,8 %) ja työkyvyttömyyseläkkeissä 27 %:iin (2021: 11 %). Hylkäysprosentit ovat olleet myös valtakunnallisesti kasvussa.

Mitä Siulle kuuluu? -työhyvinvointikyselyn vastausprosentti laski, tulokset paraniivat

Työkykyjohtamien, kuten kaikki muukin johtaminen, perustuu tietoon. Siun sotessa järjestettiin sarjassaan kuudes Mitä Siulle Kuuluu? – työhyvinvointikysely. Työterveyslaitoksen kanssa yhteistyössä toteutettavan kyselyn avulla saadaan tietoa henkilöstön työhyvinvoinnin tilanteesta ja siihen heijastuvista tekijöistä. Työhyvinvointikyselyn avulla henkilöstön toiveet ja kehittämisideat työhyvinvoinnin parantamiseksi nousevat esiin. Toimintayksiköt laativat tulosten pohjalta omat toimenpidesuunnitelmansa sekä tuovat ajatuksia ja ehdotuksia koko organisaatiota koskeviksi kehittämiskohteiksi. Kyselyssä tarkasteltavia osa-alueita ovat työ, työyhteisö, johtaminen sekä työterveys ja työturvallisuus. Tänä vuonna kyselyssä uutena asiana kysyttiin myös työntekijöiden näkemyksiä ja odotuksia hyvinvointialueelle siirryttäessä.

Vuoden 2022 kyselyyn vastasi 4255 siunsoitelasta. Vastausprosentti (59,8 %) jäi selvästi matalammaksi kuin vuoden 2021 kyselyssä (69 %). Työterveyslaitoksen mukaan myös muissa kyselyissä on tänä vuonna ollut aiempaa alhaisemmat vastausprosentit.

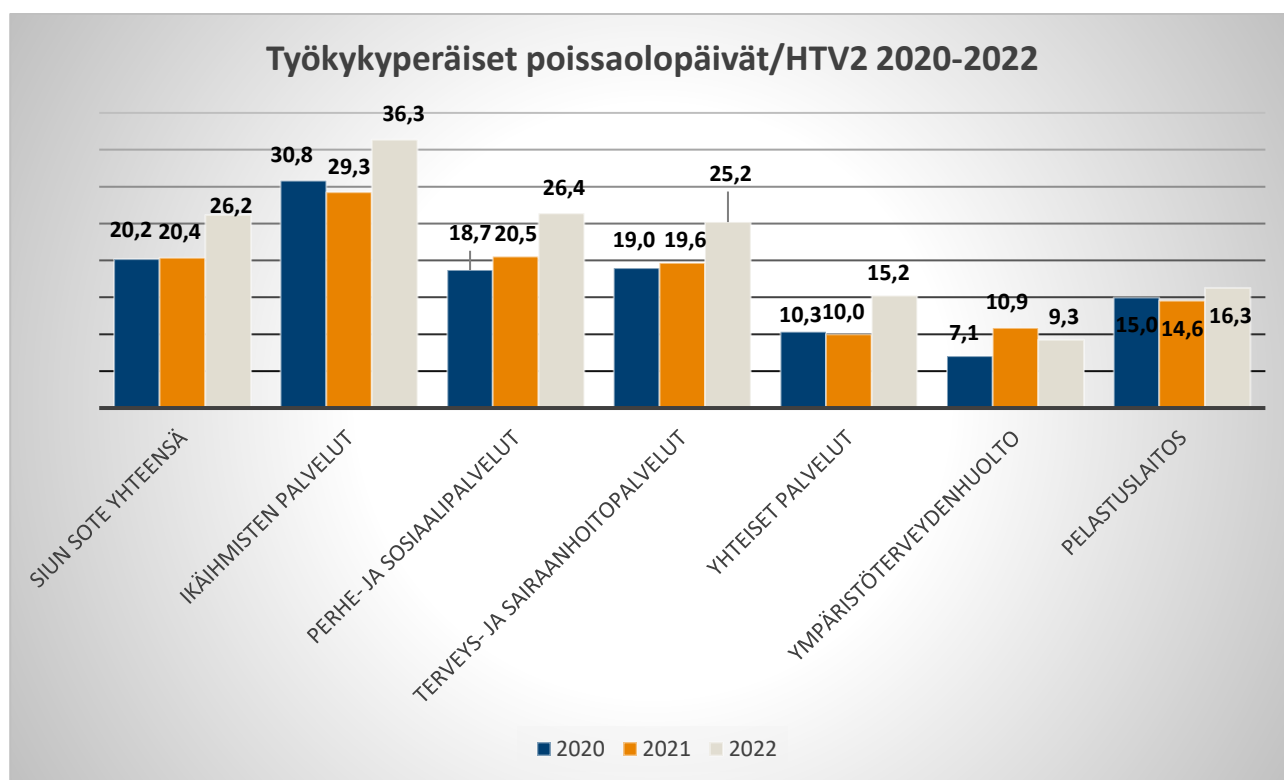
Kokonaisuutena vuoden 2022 työhyvinvointikyselyn tuloksissa on myönteistä kehitystä ja myös positiivisia kehitystrendejä on havaittavissa. Kaikki kyselyn osa-alueet ovat joko samalla tai paremmalla tasolla kuin edellisenä vuonna. Nuorimpien (18–30) ikäryhmän tulokset ovat viime vuodesta kehittyneet parempaan suuntaan, tosin tulokset ovat monilta osin heikompia kuin vanhemmissa ikäryhmissä (esim. palautuminen, palkitsevuus, työn hallinta.). Positiivista kehitystä löytyy eri ammattiryhmissä, kuten sairaanhoitajilla ja lähihoitajilla. Toisaalta kuormituksen kokemus kyseisissä ammattiryhmissä on yhä muita Siun soten ammattiryhmiä korkeammalla tasolla. Huolestuttaviakin merkkejä löytyy. Lääkäreillä useat työhyvinvointia kuvaavat mittarit laskivat viime vuodesta (esim. palkitsevuus, palautuminen, oikeudenmukaisuuden kokemus), samoin kuin sosiaaliohjaajilla ja sosiaalityöntekijöillä (esim. palkitsevuus ja päätöksenteon oikeudenmukaisuus).

Suuressa kuvassa lähiesihenkilötyön valmentavaa johtamistyötä arvioidaan aiempaa positiivisemmin ja työn ja muun elämän yhteensovittaminen onnistuu paremmin kuin aiemmin. Työnantajaa suosittelisi ystävilleen 68 % vastaajista, joka on hieman parempi tulos kuin viime vuonna.

Työkykyperäisten poissaolojen määrä korkealla tasolla koko vuoden

Työkykyperäiset poissaolot kääntyivät kasvuun jo loppuvuodesta 2021 ja päivien määrä pysyi korkealla tasolla koko vuoden 2022. Kasvua tapahtui vuodesta 2021 noin 31 %. Kalenteripäivissä mitattuna työkykyperäisiä poissaoloja oli 42 982 päivää enemmän vuoteen 2021 verrattuna, yhteensä 180 999 kalenteripäivää. Tällä kasvulla oli merkittävä euromääräinen vaikutus vuoden 2022 talouteen muun muassa lisääntyneen sijaistarpeen myötä. Suurin yksittäinen selittävä tekijä työkykyperäisten poissaolojen kasvulle oli koronavirus. Työkykyperäisiin poissaoloihin laskentaan sairauspoissaolot, kuntoutustuet ja tapaturmasta johtuvat sairauspoissaolot. Sairauspoissaolojen osuus työkykyperäisistä poissaoloista oli noin 94 %.

Vuonna 2022 työkykyperäisiä poissaoloja oli 26,2 pv/htv² (2021: 20,4 pv/htv²). Henkilötyövuosiin suhteutettujen päivien määrä kasvoi Ympäristöterveydenhuollon toimialuetta lukuun ottamatta jokaisella toimialueella. Eniten työkykyperäisiä poissaoloja oli Ikäihmisten palveluiden toimialueella 36,3 pv/htv².



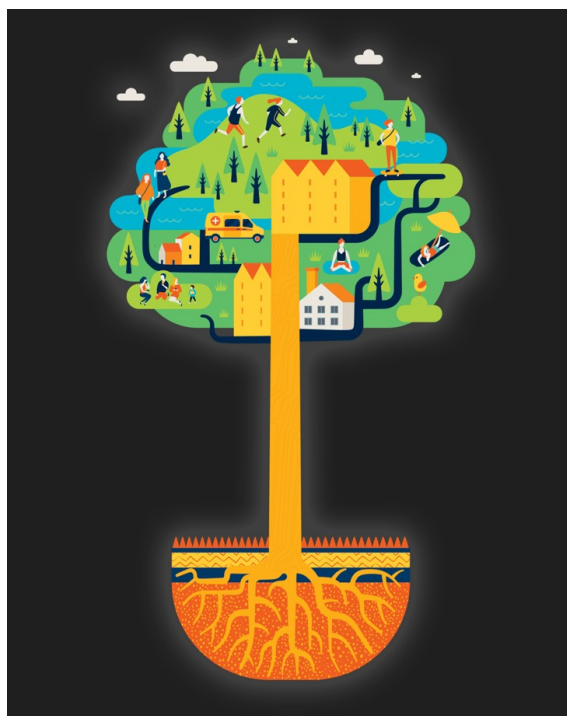
Hanketyöllä työhyvinvointia

Siun sotessa nähtiin tarve kehittää henkilöstöjohtamista eri organisaatiotasolla, lisätä onnistuneiden uudistusten määrää ja nostaa ihmisten johtaminen tasavahvaksi elementiksi toiminnan- ja talouden johtamisen rinnalle. Näin ollen päädyttiin hakemaan Kevalta hankerahoitusta toukokuussa 2021.

Hankerahoitusta saatiin ja hankkeeseen rekrytoitiin työntekijä syyskuussa 2021. Hankkeen tavoite on lisätä henkilöstön muutoskyvykkyyttä ja -työhyvinvointia sekä varmistaa lisää onnistuneita uudistuksia kehittämällä uudistumisen johtamista Siun sotessa aiempaa ennakoivampaan suuntaan. Henkilöstön osallisuus, yhteistyö, osaaminen ja hyvinvointi ovat olleet toiminnan punaisena lankana ja johtotähtenä on tietenkin organisaatiolle asetettujen tavoitteiden tarkoituksenmukainen tukeminen. Uudistumisen johtamisen toimintaperiaatteessa onnistumisen takaa motivaation ja osaamisen johtamisen sekä kasvun asenteen ja uudistusta tukevien rakenteiden suunnitteleminen.

Hyvinvoiva siunsotelainen – kriittinen menestystekijä -hankkeen aikana on kehitetty Uudistumisen johtamisen toimintaperiaate ja oivalluttavia kysymyksiä sisältävä työkalu moniammatillisessa yhteistyössä Itä-Suomen yliopiston Jatkuvan oppimisen keskuksen asiantuntijoiden kanssa. Toimintaperiaatetta ja työkalua on pilotoitu muun muassa KV-rekry -kontekstissa ja lisäksi on toteutettu esihenkilösparrauksia ja muutosjohtamisen ”HelpDesk” -palvelua tueksi esihenkilöille uudistuksen suunnitteluun. Erilaisten esihenkilötyön tukikeinojen avulla voidaan mahdollistaa työn ajattelemisen, pohdinnan synnyttämät uudenlaiset oivallukset työhön liittyen ja ennen kaikkea uudistuksen suunnittelun äärelle pysähtyminen. Rakennamme lisäksi innostavan verkkokurssin esihenkilöiden tueksi, sen lanseeraus tapahtuu esihenkilöpäivän yhteydessä tammikuussa 2023.

Onnistumalla hanketuotosten jalkauttamisessa tuemme organisaation strategisten tavoitteiden toteutumista. Hanketyön tuloksena syntyneet erilaiset uudistumisen johtamisen tukimuodot on jo pilotoinneissa koettu merkityksellisiksi, ja ne on saaneet esihenkilöiltä erinomaista palautetta. ”Hyvinvoiva siunsotelainen – kriittinen menestystekijä” -hankekaika on 9.9.2021 – 31.8.2023.



Defusingista saa konkreettista apua kuormittavien tilanteiden kohtaamiseen

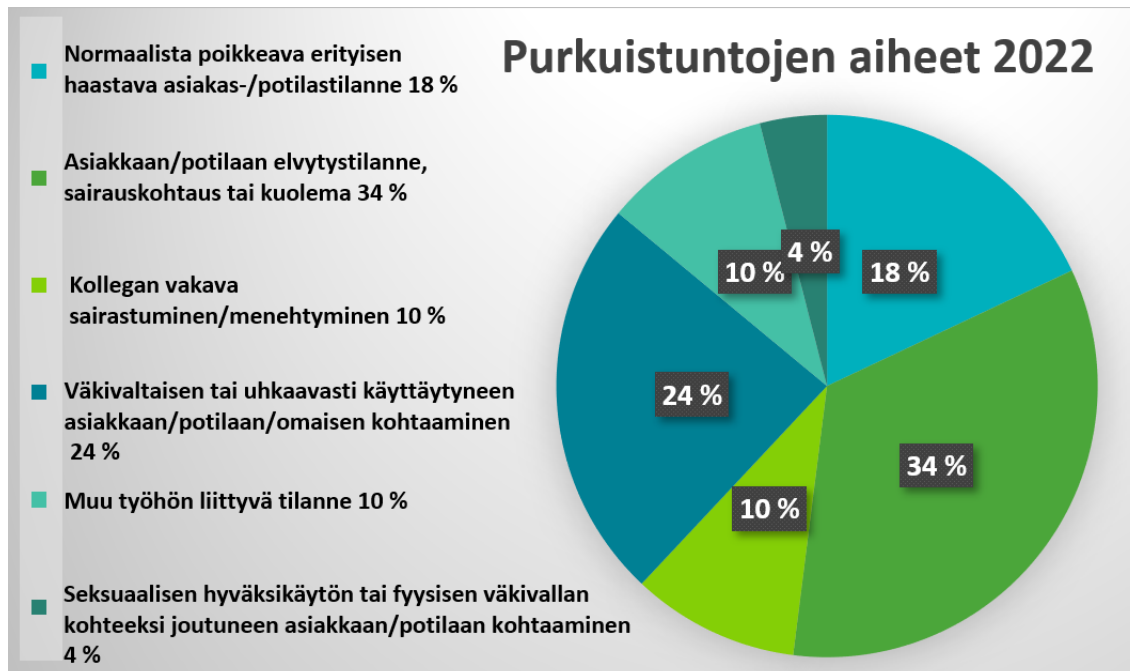
Sote-ammattilaisille tulee työssä vastaan kaikenlaisia tilanteita niin asiakas- tai potilaskohtaamisissa kuin omaisten kohtaamisissakin. Joskus nämä kohtaamiset saattavat jäädä pyörimään mielen päälle. Meillä Siun sotessa haastavia tilanteita ei kuitenkaan tarvitse jäädä pohtimaan yksin.



Siun sotessa otettiin käyttöön vuoden 2021 alusta Defusing-purkuistunto toimintamalli henkilöstön työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukemiseksi. Vastaava toimintamalli on ollut Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella käytössä jo pidempään. Purkuistunnossa käydään tuoreeltaan läpi työssä sattunut, henkisesti kuormittava tilanne. Istunnon tarkoituksena on siis puhua ajoissa, suoraan ja asiaa, työssä sattuneista tilanteista ja niihin liittyneistä tunteista koulutetun vetäjän johdolla. Tilanteen välittömän purkamisen avulla pyritään vähentämään psyykkistä kuormitusta ja ennaltaehkäisemään traumaperäisen stressihäiriön syntyä.

Toimintamalli on ollut käytössä kaksi vuotta, ja sille on ollut selkeästi tarvetta. Ensimmäisen toimintavuoden (2021) aikana purkuistuntoja pidettiin 60kpl ja toisen toimintavuoden (2022) aikana 71 kpl. Istuntojen vetäjinä toimivat Siun soten purkukeskustelukoulutuksen käyneet työntekijät. Vetäjiä on mukana toiminnassa tällä hetkellä 60 henkilöä.

Purkuistunnoista kerätään palautetta istuntoon osallistuneille lähetettävän palautekyselyn avulla. Vuonna 2022 purkuistuntoon osallistuneista 95 % koki purkuistunnon hyödyllisenä. Alla kaaviossa jakauma vuoden 2022 purkuistuntojen aiheista.



Tämä on tosi hyvä malli ja uskon vakaasti, että edistää välittömästi ihmisten jaksamista ja työkykyiseksi itsensä kokemista.

Defusing-purkuistuntoon osallistunut työntekijä

Työterveysyhteistyö

Siun työterveys Oy tuotti vuonna 2022 Siun sotelle ja Pelastuslaitokselle ennaltaehkäisevät ja työterveyspainotteiset sairaanhoidon palvelut. Työterveyshuolto on Siun soten merkittävin työkykyjohtamisen kumppani. Mikäli työntekijällä on vaikeuksia selviytyä työssään terveydellisten tekijöiden takia, voi työntekijä hakeutua itse tai esihenkilö voi ohjata työntekijän työterveyshuoltoon työkuormituksen selvittämiseksi ja työkyvyn arvioimiseksi. Työterveyshuolto tuottaa myös työyhteisötason palveluita (esim. työpsykologin palvelua) ja osallistui vuonna 2022 henkilöstön korona- ja influenssarokotukseen. Työterveyshuollon toiminta on lakisääteistä.

Työterveysyhteistyötä väritti vuonna 2022 epävarmuus. Työterveyshuollon henkilökunnan vaihtuvuus ja ammattihenkilöiden rekrytoinnin haasteet vaikuttivat sen tarjoamiin palveluihin. Haaste korostui maakunnan reuna-alueilla. Erityinen pula oli työterveyshuollon erikoislääkäreistä, joiden puute vaikutti tuotettaviin työkykyä edistäviin ja työkyvyttömyyttä ennaltaehkäiseviin palveluihin. Haasteista huolimatta kuitenkin suunnitellut työpaikkaselvitykset saatiin toteutettua ja myös toimialuekohtaista työterveysyhteistyötä kehitettiin. Siun sotelaisten työkykyperäiset poissaolomäärät olivat merkittävästi suuremmat vuonna 2022, joka näkyi aiempaa suurempana työterveyspainotteisen sairastuvuuden käyttönä.

Siun soten hallitus päätti 8.8.2022 myydä Siun työterveys Oy:n osakekannan. Siun soten toteuttama kilpailutus ja hankintamenettely ei johtanut Siun Työterveys Oy:n osakekannan myyntiin, eikä siten työterveyshuoltopalvelujen hankintaan ulkopuoliselta palveluntuottajalta. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2022 olivat Siun sotelle yhteensä hieman alle 3,5 milj. €. Pelastuslaitoksen työterveyshuollon kustannukset olivat n. 240 000 €.

Johtamisosaamisen vahvistamisella edistetään strategisia tavoitteita

Johtamisosaamisen vahvistaminen ja kehittäminen Siun sotessa

Vuonna 2022 Siun sotessa panostettiin esihenkilöiden ja johdon johtamisosaamisen vahvistamiseen johtamisvalmennuksen sekä sisäisten koulutuskokonaisuuksien avulla. Tavoitteena johtamisosaamisen kehittämiseksi oli pyrkiä edistämään strategisia tavoitteita erityisesti luottamusta herättävän ja arvostavan johtamisen näkökulmista.

Kesäkuussa 2022 käynnistyi Siun soten esihenkilöille suunnattu laaja johtamisvalmennus, joka jatkuu edelleen huhtikuuhun 2023 saakka. Tänä aikana esihenkilöitä valmennetaan ihmisten johtamiseen, erityisesti luottamuksen-, motivaation-, muutoksen-, osallisuuden ja johtamisen johtamiseen. Lisäksi esihenkilöille ja johdolle on ollut tarjolla, ja osittain myös vielä vuoden 2023 aikana tulossa, Siun soten sisäisiä koulutuksia talouden johtamiseen, hankinta- ja sopimusjohtamiseen, resurssihallintaan, uudistumisen johtamiseen, etäjohtamiseen, järjestelmäosaamiseen, rekrytointiosaamiseen sekä asiakaskokemuksen johtamiseen liittyen. Esihenkilöiden johtamisosaamista on vahvistettu myös luomalla sähköisiä työkaluja esihenkilöiden käyttöön. Tällaisia ovat mm. Johtaminen ja esihenkilötyö sekä Perehdytys -sivusto Siun soten sisäisessä intrassa.

Vuonna 2022 jatkuivat myös johtamisen oppisopimustutkinnot, joita toteutetaan yhteistyössä Riverian kanssa: lähiesimiestyön ammattitutkinto sekä johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto. Koulutuksiin hakeudutaan kaksi kertaa vuodessa. Vuonna 2022 lähiesimiestyön ammattitutkinnon suoritti 8 henkilöä ja johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon 4 henkilöä.

Siun soten esihenkilöiden johtamisosaamisen kehittymistä seurataan ja arvioidaan muun muassa strategia-kauden alussa, välissä ja lopussa suoritettavalla johtajuustutkimuksella, joka on nyt toteutettu vuosina 2020 ja 2022. Tutkimuksen tulokset antavat tietoa esihenkilöiden osaamisesta ja aktiivisuudesta ihmisten, muutoksen ja työn johtamisessa. Lisäksi se antaa tietoa johtamisen käytänteistä sekä antaa pohjan johtamisosaamisen kehittämisen tuleville toimenpiteille. Johtoryhmä ja toimialueiden johtotiimit käsittelivät johtajuustutkimuksen tuloksia syksyn 2022 aikana ja toimenpiteiden työstäminen aloitetaan vuoden 2023 aikana.

HR-kumppanuus

Vuoden 2022 aikana HR-asiantuntijoiden ja toimialueiden johdon välinen yhteistyö syveni. HR-kumppani tukee johtoa henkilöstöjohtamisen eri osa-alueilla, kuten haastavissa palvelussuhdeprosesseissa sekä yhteistoiminnan toteutuksessa. Vuoden 2022 aikana käytiin yhteensä 106 kuulemistilaisuutta, joissa henkilöstöpalvelut olivat osallisensa. HR-asiantuntijan rooli kuulemistilaisuuksissa on varmistaa prosessin lainmukaisuus ja tasalaatuisuus, sekä prosessien ja tulkintalinjan johdonmukaisuus. Kaikista työ- ja virkavelvollisuuksien lai-

minlyön-teihin liittyvistä tapauksista vain harvat riitautuvat siten, että ne etenevät tuomioistuimeen käsiteltäväksi. Vuoden 2022 aikana tuomioistuimen käsiteltäväksi eteni ainoastaan tällaista kaksi tapausta. HR-kumppanuusmalli on käytössä kaikilla toimialueilla ja se on koettu henkilöstöjohtamiseen lisäarvoa tuottavaksi toiminnaksi.

HR-asiantuntija tarjoaa perusteltuja vaihtoehtoisia ratkaisuja haastaviin henkilöstötilanteisiin. HR:n ja toimialueen johdon välinen kumppanuus on päässyt rakentumaan aktiivisen osallistumisen ja toimintamallien ja roolien selkiytymisen myötä.

Jussi Malinen, palvelujohtaja, terveys- ja sairaanhoitopalvelut

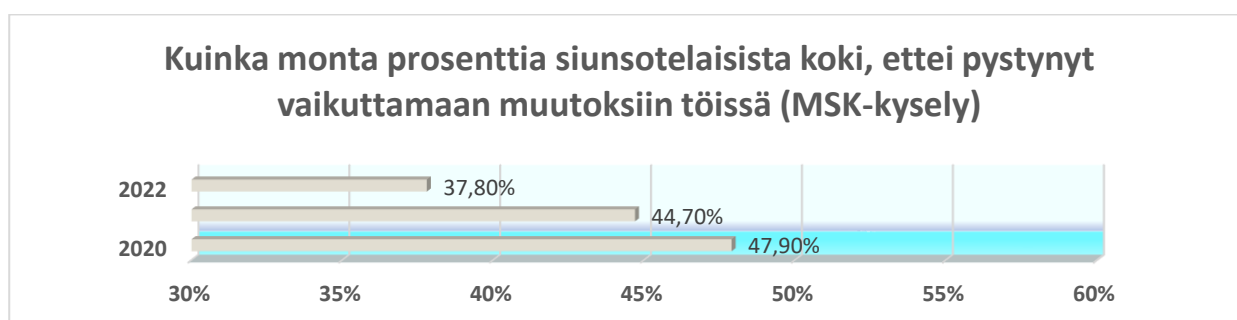
HR-raportointia kehitetään henkilöstöjohtamisen tueksi

Henkilöstöpalvelut tuottavat säännöllisesti henkilöstötietoa toimialueiden johtotiimeille henkilöstöjohtamisen tueksi. Säännöllisesti raportoitaviin tietoihin kuuluvat muun muassa sairauspoissaolojen määrä, henkilöstön vaihtuvuus sekä lomapalkkavelan kehitys. Myös talousyksikkö raportoi säännöllisesti henkilöstökulujen kehitystä ja henkilöstökulujen toteumaa suhteessa talousarvioon.

HR-raportoinnin työkaluna toiminut Qlik-järjestelmän HR-osio saatiin uudelleen käyttöön keväällä vuonna 2021 ilmenneiden teknisten ongelmien jälkeen. Järjestelmän kehitystä jatkettiin vuoden 2022 aikana ja kehitystyötä jatketaan edelleen myös vuonna 2023. Ajantasaisen HR-tiedon hyödyntämistä henkilöstöjohtamisessa on tarkoitus kehittää vuonna 2023 siten, että raportoinnissa käytettävä mittaristo palvelisi jokaista toimialuetta parhaalla mahdollisella tavalla. HR-tiedolla johtaminen on yksi esihenkilöiden osaamisen kehittämisen painopistealue tulevana vuosina.

Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien parantaminen on yksi strategisista tavoitteistamme ja perustuu MSK-työhyvinvointikyselystä saatuihin tuloksiin henkilöstön heikoiksi kokemista vaikutusmahdollisuuksista. Vaikka kehitys on oikeansuuntaista ja muutos erityisesti vuosien 2021 ja 2022 välillä suuri, mutta asian edistämiseen on vielä panostettava. Vuonna 2022 lähes 38 % työntekijöistämme koki, ettei saa olla riittävästi mukana työtä koskevia muutoksia suunniteltaessa.



Uudet yhteistoimintaelimet toimialueille

Yhteistoimintarakenteita päivitettiin vuonna 2022 vastaamaan entistä tarkoituksenmukaisemmin laajan organisaation yhteistoiminnan tarpeita. Kuntayhtymän henkilöstöjaosto päätti maaliskuussa 2022 kuntayhtymän yhteistoimintarakenteen muuttamisesta kaksitasoiseksi siten, että organisaatiotasoisten yhteistyötöimikunnan sekä työsuojelutoimikunnan lisäksi perustettiin toimialuekohtaiset yhteistyöryhmät, joiden tehtäviin kuuluu toimialuetta koskevien yhteistoimintaa edellyttävien asioiden käsittely. Yhteistyöryhmät kokoon tuivat ensimmäisen kerran toukokuussa 2022.

Organisaatiotason yhteistyötöimikunta sekä työsuojelutoimikunta käsittelevät koko organisaation henkilöstöä tai useiden toimialueiden henkilöstöä, kuten jotakin tiettyä henkilöstöryhmää koskevat yhteistoimintaa edellyttävät asiat. Toimialuekohtaiset yhteistyöryhmät käsittelevät puolestaan ko. toimialueen henkilöstöä koskevia asioita. Yhteistyöryhmien kautta asioiden käsittely tulee lähemmäs työntekijöitä.

Esihenkilöiden tulisi käynnistää omissa yksiköissään säännölliset yksikköpalaverit, jollei niitä ole käytössä. Yksikköpalaverissa tulisi käsitellä ainakin omaa toimialuetta ja oman yksikön henkilöstöä koskevat asiat. Yhteistoiminnan onnistumisesta ovat vastuussa kuntayhtymän kaikki esihenkilöt kaikilla organisaatiotasolla. Vaikka yhteistoimintaa kehitetään työnantajan ja työntekijöiden yhteistyönä ja siinä onnistuminen edellyttää molempien osapuolten aktiivisuutta, vastaa työnantaja viime kädessä yhteistoimintalain noudattamisesta.

Työnantajan tulee erilaisin keinoin varmistaa, että työntekijöillä on mahdollisuus lausua näkemyksensä valmistelussa oleviin asioihin. Lähtökohtana toimii avoin ja ajantasainen viestintä.

Mari Ojalampi, henkilöstöpäällikkö

Yhteistoiminta on lakisääteistä työnantajan ja työntekijän välistä vuorovaikutusta, jonka tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella, 449/2007, yhteistoimintalaki)

Yhteistoimintaa toteutuu sekä edustuksellisessa että välittömässä yhteistoiminnassa. Esimerkkejä edustuksellisesta yhteistoiminnasta Siun sotessa ovat yhteistyötöimikunta, työsuojelutoimikunta, työ- ja virkaehtosopimukseen perustuvat palkkaus- ja kehittämistyöryhmät sekä muut teematyöryhmät (kuten palkitsemistyöryhmä ja yhdenvertaisuustyöryhmä). Näiden lisäksi muun muassa toimitusjohtaja ja henkilöstöjohtaja tapaavat säännöllisesti henkilöstöjärjestöjen edustajia. Välitöntä yhteistoimintaa toteutetaan esimerkiksi yksiköiden viikkopalaverissa ja jokapäiväisessä vuorovaikutuksessa esihenkilön ja työntekijöiden välillä.

Henkilöstöviestintä on edellytys yhteistoiminnan toteutumiselle



Henkilöstöviestintä on ensimmäinen askel kohti onnistunutta yhteistoimintaa. Henkilöstöpalveluissa henkilöstöviestintää on kehitetty vuoden 2022 aikana esimerkiksi jatkamalla säännöllisiä etäyhteyksin toimivia HR-esihenkilöinfoja, lisäämällä intraviestintää edustuksellisessa yhteistoiminnassa käsitellyistä asioista sekä HR-sähke-uutiskirjeillä.

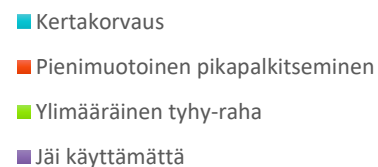
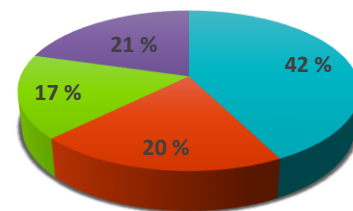
HR-esihenkilöinfojen tarkoituksena on tiedottaa esihenkilöitämme tärkeistä ja ajankohtaisista, henkilöstöön liittyvistä asioista. Esihenkilöillä on velvollisuus viedä infoista saatua tietoa tarpeen mukaan eteenpäin omalle henkilöstölleen. HR-esihenkilöinfoja järjestettiin vuoden 2022 aikana 22 kertaa. Jokainen info myös tallennettiin, mikä mahdollistaa tallenteisiin palaamisen jälkikäteen. Osallistujamäärä infoissa oli keskimäärin 200–250 henkilöä. Vuoden 2022 aikana infoissa käytiin läpi muun muassa tartuntatautilain 48 a §:n soveltamista Siun sotessa, ajankohtaisinfoa työtaistelutilanteesta, turvallisuuskulttuurikyselyä, sopimusneuvottelujen tilannetta ja ratkaisua, palkkaharmonisoinnin etenemistä, HR-järjestelmämuutosta, sekä muita ajankohtaisia asioita. Lisäksi Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen valmistelutiimi järjesti säännöllisesti kerran kuussa pidettävät henkilöstöinfot, joissa kerrottiin hyvinvointialueen valmistelun etenemisestä.

Uusi palkitsemisohjelma hyväksyttiin helmikuussa 2022

Vuonna 2021 palkitsemistyöryhmä valmisteli Siun sotelle palkitsemisohjelman, joka hyväksyttiin Siun soten henkilöstöjaostossa tammikuussa 2022. Palkitsemisohjelmaan sisällytettiin jo aiemmin käytössä olleiden henkilöstöetujen (mm. ePassi ja tyhy-rahast) lisäksi uusina palkitsemismuotoina työsuorituksen arviointiin perustuva henkilökohtainen lisä, rahana maksettavan kertakorvaus, sekä pienimuotoinen pikapalkitseminen.

Talousarvioon varattua palkitsemisen määrärahaa hyödynnettiin monipuolisesti jokaisella toimialueella vuonna 2022. Palkitseminen otettiin ilolla vastaan, mutta myös haasteita sen hyödyntämisessä koettiin. Palkitsemisen kokonaisuudesta tullaan järjestämään henkilöstökysely alkuvuodesta 2023, jonka pohjalta palkitsemisohjelman toimitusta arvioidaan sen ensimmäisen käyttövuoden jälkeen.

Palkitsemisen määrärahan käyttö palkitsemismuodoittain



Aineeton palkitseminen tärkeänä osana palkitsemista

Aineellisen palkitsemisen ohessa myös aineeton palkitseminen on tärkeää työyhteisöissä. Maaliskuussa 2022 palkitsemistyöryhmä toteutti Siun soten henkilöstölle kyselyn, jolla vastaajia pyydettiin arvioimaan eri

väittämien toteutumisista työssään tällä hetkellä, sekä samojen väittämien tärkeyttä itselleen. Vastausten perusteella tärkeiksi ja hyvin toteutuviksi asioiksi nousivat haastava ja mielenkiintoiseksi koettu työ, työyhteisön tuki työhön, työyhteisön jäseniltä saatu kiitos ja palaute, sekä työpaikan ulkopuolisilta tahoilta saatu kiitos ja palaute. Tärkeiksi, mutta heikosti toteutuviksi asioiksi puolestaan koettiin työn joustavuus, vaikutusmahdollisuudet omaa työtä ja työyhteisöä koskevissa asioissa, esihenkilöltä saatu rakentava tai kehitävä palaute, sekä esihenkilöltä saatu kiitos ja positiivinen palaute. Kyselyn toisessa osiossa oli mahdollisuus tehdä ehdotuksia uusiksi aineettoman palkitsemisen käytännöiksi Siun sotessa. Uusia ehdotuksia tuli yhteensä 521 vastaajalta, joiden pohjalta ideoiden käyttöönoton mahdollisuutta ryhdyttiin selvittämään syksyllä 2022. Tämän pohjalta aineettoman palkitsemisen kokonaisuuden kehittämistä jatketaan hyvinvointialueella.

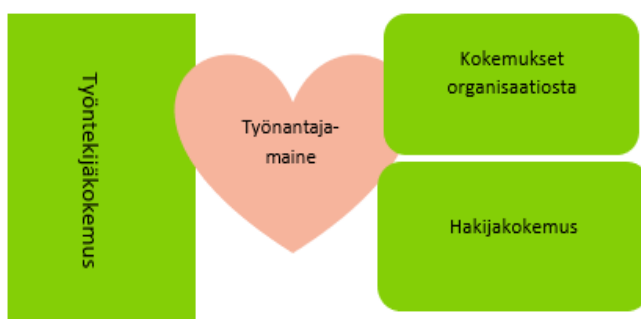
Liperin terveysasemalla edistetään positiivisen palautteen ja onnistumisten huomaamisen kulttuuria jokapäiväisessä työssä. Säännölliseksi toiminnaksi asemalla on muotoutunut arjen työn onnistumisten nostaminen yhdessä esille: perjantaisin yhteisissä palaverissa henkilöstöllä on tilaisuus tuoda esille näkemyksiään kuluneen viikon onnistumisista. Molemmissa tiimeissä esille noussut onnistuminen kirjataan käytävätauluun myös asiakkaiden nähtäville.

Toimintatavan tarkoituksena on kaiken kiireen ja paineen keskellä tuoda näkyväksi onnistumisia, joita viikon aikana varmasti tapahtuu. Ylilääkäri Raimo Joron ja osastonhoitaja Mia Volmasen havaintojen mukaan henkilöstön oli aluksi vaikea tunnistaa onnistumisia, mutta käytänteen jatkuessa onnistumisten löytäminen ja esiin nostaminen on ollut helppoa. Viikon onnistumisiksi on syksyn 2022 aikana nostettu esimerkiksi auttaminen ja osaamisen jakaminen, kuten tuki uusille työntekijöille perehdytysvaiheen jälkeenkin, ja moniammatillisuus voimavarana.

Suunnitelmallinen aineettoman palkitsemisen toimintatapa on edesauttanut osallistavaa palautteen ja kiitoksen antamista työyhteisössä.

Onnistunut rekrytointi on toimintaa turvaava tekijä

Siun sotessa rekrytointeja hoidetaan esihenkilöiden ja rekrytointiyksikön yhteistyönä. Rekrytoiva esihenkilö pyytää rekrytoinnin käynnistämistä rekrytointiyksiköltä, jonka jälkeen rekrytointiyksikkö suunnittelee yhdessä esihenkilön kanssa, kuinka rekrytointi toteutetaan. Rekrytointiyksikkö hoitaa rekrytoinnin käytännön toteutuksen markkinoinnin osalta ja ohjaa esihenkilöä rekrytointiprosessin eri vaiheissa. Esihenkilöiden virkavalinnoissa sekä asiantuntijarekrytoinneissa rekrytointiyksikön edustaja on mukana tukena kaikissa rekrytoinnin vaiheissa aina viran auki julistamisesta rekrytoinnin päättävään viestintään saakka.



Tavoitteena meillä Siun sotessa on työnantajamaineen (employer brand) kehittäminen. Työnantajamaine koostuu työntekijäkokemuksesta, asiakkaiden kokemuksesta organisaatiosta sekä työnhakijakokemuksesta.

Haluamme, että meillä hakijakokemus on aina positiivinen, riippumatta rekrytoinnin lopputuloksesta. Hakijakokemukseen vaikuttaa mm. rekrytointiprosessin nopeus, tiedottaminen, hakijan kohtelemisen prosessin aikana sekä rekrytoinnin läpinäkyvyys ja objektiivisuus.

Loppuvuonna 2022 käynnistimme hakijakokemuksen mittaamisen niistä rekrytoinneista, joissa rekrytoinnin työntekijä oli rekrytoivan esihenkilön tukena koko rekrytointiprosessin ajan. Rekrytointiarvosanojen keskiarvo oli vuoden lopussa 3,9/5. Vuonna 2023 hakijakokemusta aletaan mittaamaan systemaattisesti kaikista esihenkilö- ja asiantuntijarekrytoinneista.

Siun soten rekrytointiyksikkö on tehnyt suunnitelmallista työtä organisaation tunnettuuden lisäämiseksi ja henkilöstön riittävyyden turvaamiseksi. Yksikön edustus oli mukana useilla sote-ammattilaisten ammatillisilla opintopäivillä, yleisissä valtakunnallisilla ja maakunnallisissa rekrytointitilaisuuksissa ja muissa yleisötapahtumissa, kuten Joen yössä Joensuussa.

Oppilaitosyhteistyö

Vuonna 2022 Siun soten rekrytointiyksikkö tapasi lääketieteen opiskelijoita kaikissa lääkäreitä kouluttavissa suomalaisissa yliopistoissa. Järjestimme myös kandiditaamiset Tartossa ja Riikassa. Näiden lisäksi järjestimme lääketieteen opiskelijoille amanuenssien kahvit heinäkuussa sekä kesäkandi-illanvietot kesä- ja heinäkuussa. Myös muita sote-ammattilaisia tapasimme laajasti valtakunnallisesti ja paikallisesti. Kerran viikossa järjestimme myös opiskelijatapaamisen Joensuussa Karelialla ja Riverialla.

Suurimpien ammattiryhmien rekrytointi

Vuonna 2022 Siun sotessa oli auki 941 toistaiseksi voimassa olevaa työpaikkaa. Eniten haettiin lähihoitajia, 181 kertaa. Sairaanhoidajia haettiin 168 kertaa, sosiaaliohjaajia 53 kertaa ja sosiaalityöntekijöitä 52 kertaa. Eniten hakemuksia saapui lähihoitajan tehtäviin uudessa Nolja-kodissa, jonne haettiin kerralla 23 lähihoitajaa. Hakemuksia saapui yhteensä 74. Vaikka lähihoitajien hakemuksia vakinaisiin tehtäviin saapuikin yhteensä 755 kappaletta ja sairaanhoidajien tehtäviin 560, niin tehtävien täyttämässä oli suuria alueellisia ja yksikkökohtaisia eroja. Lähes kaikissa sote-ammateissa oli vuoden aikana sellaisia hakuja, joihin ei tullut yhtään hakemusta. Suurin hakijavaje oli ikäihmisten palveluissa maakuntamme reuna-alueilla. Lisäksi kaikissa eri lääkäreiden nimikkeissä oli hakuja, joihin ei ollut yhtään hakijaa. Kymmenen eniten hakijoita saaneen rekrytointin ammattinimikkeistä kuusi oli erilaisia sihteerin tehtäviä. Tämä vastaa työ- ja elinkeinoministeriön ammattibarometriä 2022, jonka mukaan yleissihteereissä on paljon työnhakijoita. Kaikki yhteisten palveluiden työtehtävät herättivät myös laajaa kiinnostusta.

Hoitajapulaan kokeillaan erilaisia ratkaisuja

Sijaisten hankinta

Lyhyistä, alle 13 päivän sijaisuuksista Siun soten varahenkilöstöllä täytettiin 38,6 %. Tämä osoittaa varahenkilöstön määrän olevan edelleen liian pieni. Kiertäviä varahenkilöitä on vuoden aikana ollut koko alueella kuukaudesta riippuen noin 60–90 henkilöä.

Siun sote osti Sarastia Rekry-yhtiöltä vuokratyövoimaa ohjaajien sekä hoito- ja hoiva-alan määräaikaisiin *alle kolme kuukautta* kestäviin tehtäviin syyskuun loppuun saakka. Sarastia Rekryn kanssa tehdyn sopimuksen muututtua loka-joulukuussa vuokratyövoimaa ostettiin *alle 43 päivää* kestäviin määräaikaisuuksiin. Vuoden aikana Sarastia Rekryltä ostettiin yhteensä 439 663 tuntia työntekijöitä, täyttöasteen ollessa 75,7 %.

Siun soten rekryltä pyydettiin heille kuuluvia *pitkien* (yli 3kuukautta, tai lokakuusta alkaen yli 42 päivää) määräaikaisuuksien sijaisia 3139 sijaisuuteen. Omalla vakituisella varahenkilöstöllä näistä sijaisuuksista pystyttiin täyttämään 946 kappaletta eli 30 %. Yhdessä esihenkilöiden kanssa täytettiin 1575 sijaisuutta. Pidempiä sijaisuuksia täytettiin siis omana toimintana yhteensä 2521 kappaletta, täyttöasteen ollessa 80 %.

Sijaisten vakinaistamisella pysyvyyttä

Vuoden 2022 aikana rekrytointiyksikkö jatkoi jo vuonna 2021 alkanutta määräaikaisten henkilöiden vakinaistamista varahenkilöstöön. Vakinaistamisella pyritään henkilöiden sitoutumiseen organisaatioon ja osaamisen säilymiseen organisaatiossa. Vuonna 2022 rekrytointiyksikkö vakinaisti 241 henkilöä ohjaajien sekä hoito- ja hoivahenkilöstön vakinaisiin palvelussuhteisiin.

Kansainväliset työntekijät ja työyhteisöjen monikulttuurisuuteen valmistautuminen

Siun sotessa on pilotoitu kansainvälistä rekrytointia yhteistyössä Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä Riverian kanssa. Ensimmäiset 39 kansainvälistä työntekijää Myanmarista aloittivat Siun sotessa lähihoitaja-oppisopimusopiskelijoina loka-marraskuussa ikäihmisten toimialueella, kahdeksan eri kunnan alueella (Joensuu, Kontiolahti, Liperi, Heinävesi, Kiihtelysvaara, Outokumpu, Kitee, Nurmes ja Lieksa). Työntekijät sijoittuivat asumispalvelujen ja kotihoidon 32 eri yksikköön. Vuoden 2023 alussa Suomeen saapuu vielä neljä kansainvälistä työntekijää, jotka sijoittuvat Joensuun ja Kontiolahden asumispalveluyksiköihin. Kansainvälisillä työntekijöillä on kahden vuoden määräaikaiset työsuhteet, jonka aikana heidän on tarkoitus valmistua lähihoitajaksi oppisopimuksen kautta. Tavoitteenamme on saada heidät jatkamaan Siun sotessa vakituksena työntekijänä, lähihoitajaksi valmistumisen jälkeen.

Ennen työntekijöiden saapumista Suomeen, he opiskelivat Riverian opettajien johdolla suomen kieltä lähtömaassaan sekä vaihtelevan määrän ammatillisia opintoja. Lisäksi heitä valmennettiin Riverian ja Siun soten yhteistyönä suomalaiseseen työelämään, Siun soteen työnantajana sekä pyrittiin vastaamaan heitä etukäteen askarruttaviin kysymyksiin.

Ikäihmisten palvelujen esihenkilöille ja johdolle toteutettiin etukäteen teemaan liittyvää muutosvalmennusta, jossa keskusteltiin kansainvälisistä työntekijöistä, rekrytoinnin lähtökohdista ja monikulttuurisesta työyhteisöstä. Muutosvalmennukseen osallistui 39 henkilöä. Tämän lisäksi monikulttuurisuuteen pyrittiin valmistautumaan asiantuntijan yksikkökohtaisilla vierailuilla, joissa kerrottiin ja valmennettiin työyhteisöjä kansainvälisiin työntekijöihin liittyvissä asioissa ja jaettiin vinkkejä monikulttuurisessa työyhteisössä toimimiseen. Lisäksi työyhteisöjä on valmennettu muun muassa kouluttamalla työntekijöitä myanmarilaiseen kulttuuriin. Kansainvälisten työntekijöiden ohjaajien ohjausosaamista on pyritty vahvistamaan Riverian tarjoamalla ohjaajakoulutuksella sekä selkokielen koulutuksella. Siun soten sisällä on perustettu esihenkilöille oma ja työpaikkaohjaajille oma Teams-kanava tiedon välitykseen ja työn tueksi.

Siun sote ja Riveria on tehnyt tiivistä yhteistyötä kansainvälisten työntekijöiden kotoutumiseen ja viranomaisasiointeihin liittyen. Kansainvälinen rekrytointi on tuonut mukanaan monia uusia ja yllättäviä asioita, joihin ei ollut osattu varautua, mutta joista on selvitty yhteistyöllä ja halulla auttaa kansainvälisiä työntekijöitä kotoutumaan Suomeen ja työyhteisöön.



Yleisradio nosti uutiseksi iloisen ja sosiaalisen lähihoitajaopiskelija Aleksin Winin kotiutumisen Kiihtelysvaaraan 10.12.2022. (Kuva Yleisradion julkaisemasta videosta, <https://yle.fi/a/74-20007933>)

Tunnuslukuja ja taulukoita

Liite 1 Henkilöstömäärä

Henkilöstömäärä														
	Siun sote		Ikäihmisten palvelut		Perhe- ja sosiaalipalvelut		Terveys- ja sairaanhoidtopalvelut		Yhteiset palvelut		Ympäristöterveydenhuolto		Pelastuslaitos (varsinainen henkilöstö)	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Henkilöstömäärä	7 780	7 634	2 418	2 318	1 069	1 038	3 056	3 087	835	786	59	60	343	345
Henkilöstömäärä (osa-aikaiset muutettu kokoaikaisiksi)	7 387	7 259	2 278	2 195	1 025	986	2 885	2 923	805	760	55	56	339	3399
Henkilötyövuodet	6 919	6 776	1 903	1 808	903	859	2 536	2 582	1 193	1 158	53	52	331	317
Kokoaikainen henkilöstö lkm	6 561	6 468	1 997	1 949	924	880	2 518	2 557	744	705	46	47	332	330
Kokoaikainen henkilöstö %	84 %	85 %	83 %	84 %	86 %	85 %	82 %	83 %	89 %	90 %	78 %	78 %	97 %	96 %
Osa-aikainen henkilöstö lkm	1 219	1 166	421	369	145	158	538	530	91	81	13	13	11	15
Osa-aikainen henkilöstö %	16 %	15 %	17 %	16 %	14 %	15 %	18 %	17 %	11 %	10 %	22 %	22 %	3 %	4 %
Vakinainen henkilöstö lkm	6 638	6 495	2 042	1 995	901	886	2 638	2 572	723	704	51	53	283	285
Vakinainen henkilöstö %	85 %	85 %	84 %	86 %	84 %	85 %	86 %	83 %	87 %	90 %	86 %	88 %	83 %	83 %
Määräaikainen henkilöstö lkm	1 142	1 139	376	323	168	152	418	515	112	82	8	7	60	60
Määräaikainen henkilöstö %	15 %	15 %	16 %	14 %	16 %	15 %	14 %	17 %	13 %	10 %	14 %	12 %	17 %	17 %

Liite 2 Henkilöstörakenne

Henkilöstörakenne ja sukupuolijakauma								
	Henkilöstö lkm 2022	Henkilöstö lkm 2021	Henkilöstö % 2022	Henkilöstö % 2021	Mies % 2022	Mies % 2021	Nainen % 2022	Nainen % 2021
Ylin johto	27	28	0,4	0,4	30	32	70	68
Keskijohto	72	71	0,9	0,9	40	41	60	59
Lähijohto	295	278	3,8	3,6	23	23	77	77
Työntekijä	7 386	7 257	94,9	95,1	16	16	84	84
Yhteensä	7 780	7 634	100	100	16	16	84	84

Liite 3 Ikärakenne

	alle 30		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65 ja yli	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Ikäihmisten palvelut, henkilömäärä	299	296	234	219	228	214	250	229	268	263	303	303	395	401	403	371	38	22
%	12 %	13 %	10 %	9 %	9 %	9 %	10 %	10 %	11 %	11 %	13 %	13 %	16 %	17 %	17 %	16 %	2 %	1 %
Perhe- ja sosiaalipalvelut, henkilömäärä	108	108	88	89	145	146	137	138	154	143	148	138	160	145	118	122	11	9
§%	10 %	10 %	8 %	9 %	14 %	14 %	13 %	13 %	14 %	14 %	14 %	13 %	15 %	14 %	11 %	12 %	1 %	1 %
Terveys- ja sairaanhoitopalvelut, henkilömäärä	437	442	412	426	434	433	368	369	342	338	313	326	358	387	358	340	34	26
%	14 %	14 %	13 %	14 %	14 %	14 %	12 %	12 %	11 %	11 %	10 %	11 %	12 %	13 %	12 %	11 %	1 %	1 %
Yhteiset palvelut, henkilömäärä	78	74	83	74	111	92	103	94	97	82	89	97	129	138	134	126	11	9
%	9 %	9 %	10 %	9 %	13 %	12 %	12 %	12 %	12 %	10 %	11 %	12 %	15 %	18 %	16 %	16 %	1 %	1 %
Ympäristöterveydenhuolto, henkilömäärä	4	6	5	8	10	10	7	8	8	3	10	8	6	9	6	6	3	2
%	7 %	10 %	8 %	13 %	17 %	17 %	12 %	13 %	14 %	5 %	17 %	13 %	10 %	15 %	10 %	10 %	5 %	3 %
Pelastuslaitos, henkilömäärä	54	62	57	55	64	64	46	40	30	32	29	31	39	40	24	21	0	0
%	16 %	18 %	17 %	16 %	19 %	19 %	13 %	12 %	9 %	9 %	8 %	9 %	11 %	12 %	7 %	6 %	0 %	0 %
Yhteensä	980	988	879	871	992	959	911	878	899	861	892	903	1087	1120	1043	986	97	68
%:a koko henkilöstöstä	13 %	13 %	11 %	11 %	13 %	13 %	12 %	12 %	12 %	11 %	11 %	12 %	14 %	15 %	13 %	13 %	1 %	1 %

Liite 4 Osaamisen kehittäminen

Koulutukset 2022			
	Sisäinen koulutus	Ulkoisen koulutus	Yhteensä
Osallistuneiden lukumäärä	4 476	1 279	5 755
Koulutuspäivät	13 214	6 203	19 417
Koulutuspäivät/htv2	1,91	0,90	2,81

Henkilöstön koulutusmäärärahat			
Toimintakulut €	Tilinpäätös 2022	Tilinpäätös 2021	Tilinpäätös 2020
Perhe- ja sosiaalipalvelut	63,9 t€	45,9 t€	35,4 t€
Ikäihmisten palvelut	16,9 t€	9,2 t€	15,7 t€
Terveys ja sairaanhoitopalvelut	588,8 t€	429,4 t€	245,6 t€
Ympäristöterveydenhuolto	29,3 t€	21,9 t€	29,0 t€
Hallintopalvelut	12,8 t€	28,9 t€	61,5 t€
Henkilöstöpalvelut	181,9 t€	168,5 t€	159,4 t€
Kehittämispalvelut	78,3 t€	37,8 t€	5,0 t€
Talousoalvelut	21,0 t€	21,5 t€	19,4 t€
Konsernihallinto	68,1 t€	65,4 t€	42,2 t€
Yhteensä	1 061,0 t€	828,6 t€	613,2 t€

Liite 5 Poissaolot

Työkykyperäiset poissaolot ja sairauspoissaolot kalenteripäivinä					
	Vuosi	Työkykyperäiset poissaolot*	Päivät/HTV2	Sairauspoissaolot	Päivät/HTV2
Ikäihmisten palvelut	2022	69 173	36,3	65 077	34,2
	2021	52 886	29,3	49 080	27,1
	2020	53 238	30,8	48 345	28,0
	2019	51 918	30,7	45 325	26,8
Perhe- ja sosiaalipalvelut	2022	23 842	26,4	22 359	24,8
	2021	17 635	20,5	16 535	19,2
	2020	15 314	18,7	13 682	16,7
	2019	19 637	23,6	16 789	20,2
Terveys- ja sairaanhoitopalvelut	2022	63 915	25,2	61 814	24,4
	2021	50 736	19,6	46 806	18,1
	2020	47 829	19,0	42 503	16,9
	2019	50 252	19,7	44 370	17,4
Yhteiset palvelut	2022	18 188	15,2	16 242	13,6
	2021	11 579	10,0	10 736	9,3
	2020	12 302	10,3	10 977	9,2
	2019	23 158	18,2	21 504	16,9
Ympäristöterveydenhuolto	2022	491	9,3	450	8,5
	2021	565	10,9	558	10,7
	2020	353	7,1	307	6,1
	2019	364	7,9	359	7,8
Pelastuslaitos	2022	5 390	16,3	4 898	14,8
	2021	4 616	14,6	4 352	13,7
	2020	4 627	15,0	3 776	12,2
	2019	3 388	10,5	3 210	9,9

*Työkykyperusteiset poissaolot sisältävät sairauspoissaolot, kuntoutustuen ja työtaturmat

Poissaolopäivät / HTV2														
	Siun sote		Ikäihmisten palvelut		Perhe- ja sosiaalipalvelut		Terveys- ja sairaanhoidtopalvelut		Yhteiset palvelut		Ympäristöterveydenhuolto		Pelastuslaitos	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Lomat*	45	46	46	49	47	48	50	49	33	33	45	46	42	42
Työkykyperusteiset poissaolot**	26	20	36	29	26	21	25	20	15	10	9	11	16	15
Sairauspoissaolot (työkykyperusteisista poissaoloista)	25	19	34	27	25	19	24	18	14	9	8	11	15	14
Perhevapaat	14	14	16	16	10	14	17	17	6	5	23	11	7	9
Opinto- ja koulu-tusvapaat	7	6	8	7	5	5	8	8	3	3	4	4	8	6
Muut	9	8	5	5	12	11	10	10	7	4	18	6	11	6
Yhteensä	101	94	111	106	100	99	110	104	64	55	99	78	84	78
Muutos%	7%		4,7%		1,0%		5,8%		16,4%		26,9%		7,7%	
*sisältää vuosilomat, säästövapaat ja saldovapaat														
**sisältää sairauspoissaolot, kuntoutustuen ja työtäpaturmat														

Liite 6: Henkilöstön vaihtuvuus

	Alkaneita vakinaisia työsuhteita		Päättyneitä vakinaisia työsuhteita		Henkilöstömäärä, vakinaiset 31.12.2022	Tulovaihtuvuus		Lähtövaihtuvuus	
	2022	2021	2022	2021	2022	2022	2021	2022	2021
Ikäihmisten palvelut	376	332	287	223	2 242	18 %	17 %	14 %	12 %
Perhe ja sosiaalipalvelut	137	111	104	85	901	15 %	13 %	12 %	10 %
Terveys- ja sairaanhoitopalv.	349	277	275	242	2 640	13 %	11 %	10 %	10 %
Ympäristöterveydenhuolto	4	8	6	2	51	8 %	17 %	12 %	4 %
Yhteiset palvelut	84	71	79	56	724	12 %	10 %	11 %	8 %
Pelastuslaitos	22	25	26	11	283	8 %	9,5 %	9 %	4 %
Yhteensä	972	824	777	619	6 641	15 %	13 %	12 %	10 %

Liite 7: Palkat ja palkkiot ilman eläkevastuita

	Palkat ja palkkiot			Henkilösivukulut			Henkilöstökulut yhteensä		
	2022	2021	Muutos%	2022	2021	Muutos%	2022	2021	Muutos%
Ikäihmisten palvelut	77 922 623	69 843 094	12 %	17 277 884	15 531 424	11 %	95 200 507	85 374 518	12 %
Perhe- ja sosiaalipalvelut	36 898 668	34 234 336	8 %	8 309 949	7 709 760	8 %	45 208 617	41 944 096	8 %
Terveys- ja sairaanhoitopalvelut	133 067 007	132 401 182	1 %	27 975 339	27 710 301	1 %	161 042 346	160 111 483	1 %
Yhteiset palvelut	45 565 255	43 555 925	5 %	9 424 762	9 067 539	4 %	54 990 017	52 623 464	4 %
Ympäristöterveydenhuolto	2 654 257	2 526 979	5 %	774 284	730 264	6 %	3 428 541	3 257 243	5 %
Pelastuslaitos	22 090 049	16 750 261	32 %	4 612 527	3 530 913	31 %	26 702 576	20 281 174	32 %
Yhteensä:	318 197 859	299 311 777	6 %	68 374 745	64 280 201	6 %	386 572 603	363 591 978	6 %

Liite 8: Sijaistyövoima

Sijaistyövoima (sisältää sekä määräaikaiset että sisäiset sijaiset)					
	2022 Siun soten sijaiset	2022 Sarastia Rekry	2022 sijaiset yhteensä	2021 sijaiset yhteensä	Muutos-%
Tammikuu	379,1	253,6	632,7	622,4	2 %
Helmikuu	373,0	224,4	597,4	584,1	2 %
Maaliskuu	368,0	249,8	617,8	613,4	1 %
Huhtikuu	373,6	256,2	629,8	599,9	5 %
Toukokuu	517,3	283,0	800,3	805,3	-1 %
Kesäkuu	613,0	403,6	1 016,6	969,6	5 %
Heinäkuu	615,7	375,8	991,5	1 003,3	-1 %
Elokuu	573,7	331,7	905,4	902,3	0 %
Syyskuu	496,4	278,2	774,6	623,5	24 %
Lokakuu	371,5	257,4	628,9	597,8	5 %
Marraskuu	365,5	261,7	627,2	625,3	0 %
Joulukuu	368,2	280,8	649,0	650,1	0 %
HTV keskimäärin kuukaudessa			739,3	716,4	3 %

Sarastia Rekryn sijaispyyntöjen täyttöaste 2021 - 2022						
	Sijaispyyntöjen määrä		Täytetty yhteensä lkm		Täyttö %	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Tammi	3 882	2 126	2 774	1 670	76,8 %	84,1 %
Helmi	3 746	2 464	2 485	1 786	73,3 %	77,5 %
Maalis	4 570	2 909	2 918	2 072	70,6 %	76,7 %
Huhti	4 493	2 508	3 023	1 848	74,3 %	80,2 %
Touko	4 646	2 990	3 157	2 047	73,6 %	77,1 %
Kesä	4 410	2 646	2 967	1 770	75,6 %	72,5 %
Heinä	5 126	3 085	3 099	1 951	69,6 %	70,0 %
Elo	5 512	3 661	3 464	2 360	73,6 %	70,7 %
Syys	5 246	3 534	3 553	2 362	76,9 %	71,9 %
Loka	4 737	3 236	3 301	2 389	76,2 %	80,5 %
Marras	4 356	3 709	3 341	2 641	83,6 %	77,7 %
Joulu	4 537	3 859	3 418	2 703	83,9 %	75,9 %
Yhteensä	55 261	36 727	37 500	25 599	75,7 %	75,9 %