

# Henkilöstökertomus

2023



21.2.2024

## Sisällysluettelo

<b>1. JOHDANTO</b> .....	<b>3</b>
<b>2. HENKILÖSTÖ TUNNUSLUKUINA</b> .....	<b>5</b>
2.1. Henkilöstön määrä .....	5
2.2. Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma .....	7
2.3. Työpanos ja poissaolot .....	8
2.4. Palkat ja muut henkilöstömenot .....	12
2.5. Henkilöstön lähtömäärä, uusien palvelussuhteiden määrä, eläköityneet .....	13
<b>3. YHTEISTOIMINTA</b> .....	<b>14</b>
3.1. Yhteistyötoimikunta .....	15
3.2. Muu yhteistoiminta .....	16
3.3. Paikallisneuvottelut .....	17
<b>4. POIMINTOJA: VUODEN 2023 AIKANA TOTEUTUNEITA HENKILÖSTÖHALLINNOLLISIA KEHITTÄMISKOHTEITA</b> .....	<b>17</b>
4.1. ISLAB hyvinvointiyhtymän tehtäväkuvien laadintaprosessi .....	17
4.2. Laboratoriohoitohenkilöstön työn vaativuuden arviointiin perustuvat palkkakorit .....	18
4.3. Lääkärisopimuksen OSVA -uraporrasjärjestelmä .....	18
4.4. KEVAN Työelämän kehittämisraha -hakemus .....	19
4.5. M2 kulu- ja matkalaskuohjelma .....	19
<b>5. TYÖSUOJELU</b> .....	<b>19</b>
5.1. Työsuojeluorganisaatio .....	20
5.2. Työsuojelutoiminta .....	20
5.3. Työsuojeluyhteistyö ja -viestintä .....	21
5.4. Työsuojelutilastot .....	21
<b>6. OSAAMISEN JOHTAMINEN JA KEHITTÄMINEN</b> .....	<b>24</b>
6.1. Osaamisen hallinta .....	24
6.2. Täydennyskoulutus .....	25
6.3. Perehdytys .....	28
6.4. Osallistuminen ISLABin ulkopuolisen ammattihenkilöstön perehdyttämiseen .....	28
<b>7. TYÖHYVINVOINTI, TYÖKYVYN TUKEMINEN, TYÖTERVEYSHUOLTO</b> .....	<b>29</b>
7.1. Varhaisen tuen toimintamalli .....	29
7.2. Korvaavan työn toimintamalli .....	30
7.3. Työterveyshuolto .....	30
<b>8. REKRYTOINNIT JA TYÖNANTAJAMIELIKUVAN KEHITTÄMINEN</b> .....	<b>31</b>
8.1. Rekrytoinnit .....	31
8.2. Työnantajamielikuvan kehittäminen .....	32
<b>9. TYÖYHTEISÖVIESTINTÄ, VAIKUTTAMISMAHDOLLISUUDET</b> .....	<b>32</b>
9.1. Työyhteisöviestintä .....	32
9.2. Henkilöstöhallinnolliset ohjeet .....	33
9.3. Työhön vaikuttamismahdollisuudet .....	33
<b>10. HENKILÖSTÖETUUDET</b> .....	<b>34</b>

21.2.2024

## 1. JOHDANTO

Vuosi 2023 oli ISLAB hyvinvointiyhtymän ensimmäinen toimintavuosi, kun ISLAB liikelaitoskuntayhtymä purkautui ja muuttui 1.1.2023 lukien ISLAB hyvinvointiyhtymäksi.

Strategiaohjelman mukaisesti ISLABin tavoitteena on olla houkutteleva ja hyvinvoiva osaajayhteisö. Asiantuntijayhteisö, jossa henkilöstön osaaminen on korkealla tasolla. Olemme vetovoimainen ja turvallinen työpaikka, johon henkilöstö on sitoutunut sekä yhteisö, joka tukee työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. Vuoden 2023 aikana henkilöstöhallinnon toimintaa ohjasi henkilöstöhallinnon kehittämissuunnitelma, jossa oli esitettyä työhyvinvoinnin, työsuojelun sekä osaamisen hallinnan kehittämisen painopistealueet toimintakaudelle.

Vuoden 2023 aikana kehitettiin yhdessä henkilöstön edustajien kanssa ISLABin palkkausjärjestelmää. Laboratoriohoitohenkilöstölle otettiin käyttöön työn vaativuuden arviointiin perustuvat palkkakorit sekä lääkärisopimuksen alaiselle henkilöstölle valmisteltiin osaamiseen ja vastuuseen perustuva OSVA-uraporrastajärjestelmä. Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia kehitettiin, ja henkilöstölle toteutettiin laaja henkilöstökysely sekä suppeampia kyselyitä muun muassa työterveys- huoltopalveluista, LEAN-osaamisesta ja halukkuudesta kehittää LEAN osaamista sekä laboratoriohoitohenkilöstön työvuorolistan pituudesta. Lisäksi sisäisten koulutusten palautetta kerättiin systemaattisesti toiminnan kehittämiseksi.

Toimintakauden aikana edistettiin oman työn ja työyhteisön kehittämisen mahdollisuuksia muun muassa aloitetoiminnan periaatteilla. Aloitetoiminnalla tarkoitetaan työntekijöiden tekemien kehittämis ehdotusten keräämistä sekä ehdotusten kautta tapahtuvaa työyhteisön kehittämistä, kehittämisideoiden arviointia ja mahdollista palkitsemista.

Henkilöstöhallintopalveluissa on edistetty sähköisiä järjestelmiä, ja vuoden aikana otettiin käyttöön M2 matka- ja kululaskuohjelma sekä valmisteltiin Laatuportti-ohjelman käyttöönottoa. HR-palveluissa Laatuportti -ohjelmaa hyödynnetään sähköisissä työturvallisuusilmoituksissa sekä aloitetoiminnassa. Vuoden alusta otettiin käyttöön myös osaamisen hallinnan järjestelmän (OSS) osaamiset ja keskustelut -moduuli mm. henkilöstön osaamisen ja koulutustarpeiden kartoittamista sekä kehityskeskustelujen dokumentointia varten.

Esihenkilötyötä ja esihenkilöiden tukemista vahvistettiin muun muassa yhteisten, ISLAB-tasoisten henkilöstöhallinnon ohjeiden myötä. ISLABille myönnettiin KEVAN työelämän kehittämisenraha, jonka painopisteenä on esihenkilötyön tukeminen ikäjohtamisen teemaan liittyen. Esihenkilöille suunniteltiin lisäksi "esihenkilöiden työkalupakki" koulutuskokonaisuutta, joka käynnistyy vuoden 2024 aikana.

Toimintakauden aikana henkilöstöhallintopalveluissa valmisteltiin ja toteutettiin yhteistyössä Samsian kanssa työterveyshuoltopalveluiden kilpailutus Pohjois-Savon sekä Etelä-Savon toimipisteiden henkilöstölle. Ko. toimipisteiden uudeksi työterveyshuoltopalveluiden palvelutuottajaksi valittiin Pihlajalinnan Terveys Oy. Työterveyshuollon palvelutuottajien kanssa on tehty tiivistä yhteistyötä, päivitetty työterveyshuollon palvelusopimukset sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelmat. Toimintasuunnitelmiin on sisällytetty tavoitteet työterveyshuollon yhteistyölle sekä palveluiden laadulle ja saatavuudelle tarkoituksena entistä tehokkaampi, tiiviimpi yhteistyö sairauspoissaolojen ennalta ehkäisemiseksi ja niiden vähentämiseksi.

21.2.2024

Toimintakauden aikana henkilöstöhallintopalveluissa lisättiin myös ISLABin työnantajanäkyvyyttä sekä oppilaitosyhteistyötä. ISLAB oli mukana useissa alan eri rekrytointitapahtumissa, kuten Bioanalytikkoliiton opiskelijajäsenten opintopäivässä "BOOP2023", Helsingissä Laboratoriolääketiedepäivillä, Sairaanhoidajapäivillä ja Metropolia ammattikorkeakoulun soterekrytapahtumassa sekä Joensuussa Rekry, työelämä ja koulutus -messuilla ja Työtä-karnevaalit -rekrytointitapahtumassa. Aloitimme myös pilottina yhteistyön Tuudo-opiskelijasovelluksen kanssa työnantaja- ja työpaikkailmoitusnäkyvyydestä. Lisäksi sosiaalisen median viestintää lisättiin työpaikkahoukuttelevuuden näkökulmasta sekä rekrytointi-ilmoitusten näkyvyyden lisäämisenä.

Osaamisen hallinnan kehittämisessä toteutettiin erillistä koulutussuunnitelmaa. Toimintakauden aikana päivitettiin kehityskeskustelu- ja osaamisen arviointiin liittyvät lomakkeet. Kehityskeskusteluiden merkitystä edistettiin, ja 309 työntekijää (53% henkilöstöstä) kävi vuoden aikana kehityskeskustelun oman esihenkilönsä kanssa.

Henkilöstökertomuksessa on kerrottu toimintakauden henkilöstöhallinnollisia tunnuslukuja, avattu yhteistyötoiminnan toteutumista, työhyvinvoinnin ja työsuojelu pääpainopisteitä sekä kerrottu osaamisen hallinnan edistämisestä toimintakauden aikana.

Vuoden 2023 henkilöstökertomuksen aineisto on koottu henkilöstöhallinnon tietojärjestelmästä (MonetTieto-järjestelmästä), intranetistä, asianhallintajärjestelmästä sekä tilinpäätöksestä. Henkilöstökertomuksen valmistelutyöryhmään kuuluivat henkilöstöjohtaja, palvelussuhde- ja turvallisuuspäällikkö sekä koulutuspäällikkö.

21.2.2024

## 2. HENKILÖSTÖ TUNNUSLUKUINA

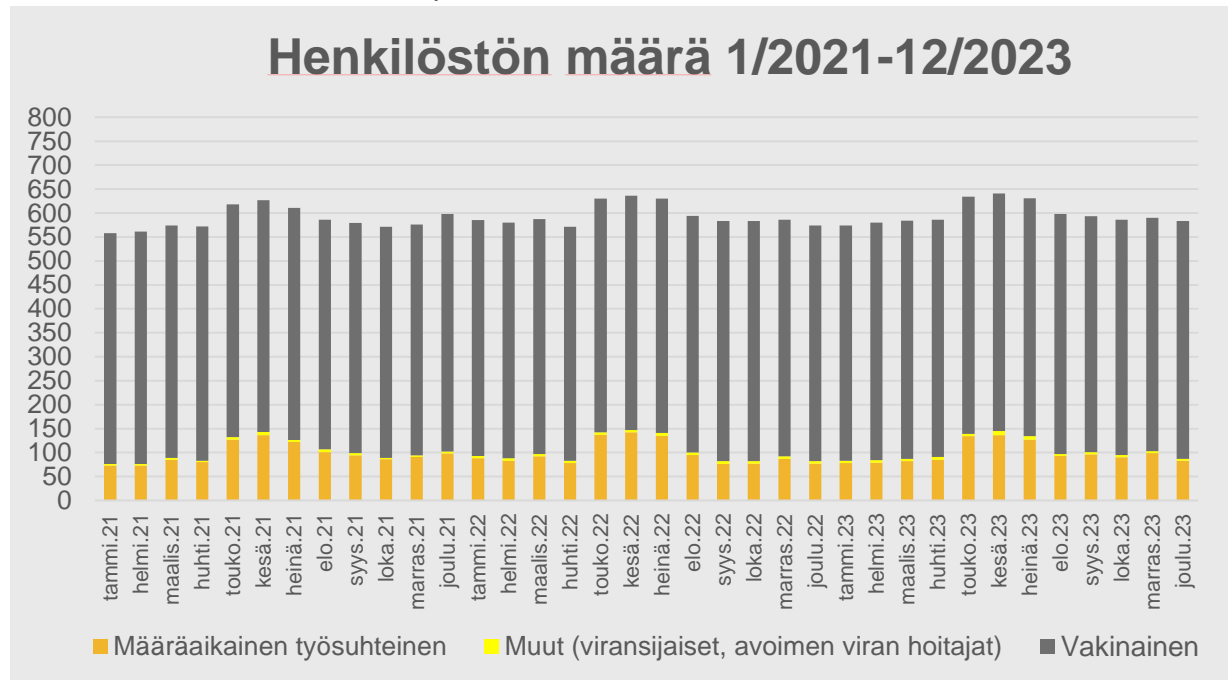
### 2.1. Henkilöstön määrä

Vuoden 2023 lopussa ISLABin palveluksessa oli 582 työntekijää (vuoden 2022 lopussa 574 työntekijää). Vakinaisen henkilöstön osuus oli 85,2 %, määräaikaisten/sijaisten osuus 14,3 % sekä viransijaisten/avoimen viran hoitajien 0,7 %:a. Henkilöstöstä 300 työskenteli Pohjois-Savon aluelaboratoriossa, 152 Pohjois-Karjalan aluelaboratoriossa, 109 Etelä-Savon aluelaboratoriossa ja 21 hallintokeskuksessa.

Henkilöstöstä 88,5 % (515) oli hoitohenkilöstöä. Suurimmat ammattinimikkeet hoitohenkilöstöstä olivat laboratorionhoitaja (386 hlö), lähihoitaja (46 hlö), sairaanhoitaja (20 hlö). Lisäksi ammattinimikeryhmissä apulaisosastonhoitaja, osastonsihteeri ja osastonhoitaja oli 10 tai yli 10 henkilöä.

Tutkimushenkilöstöä (Sote-sopimuksen liite 4 henkilöstö) oli yhteensä 27 henkilöä, joissa suurin ammattiryhmä oli sairaalakemisti (13 hlö). Muita tutkimushenkilöstön ammattinimikkeitä oli mm. erikoistuva sairaalamikrobiologi, sairaalageneetikko, sairaalasolubiologi IVF, erikoistuva kemisti, mikrobiologi ja biologi.

Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys 1/2021-12/2023.



21.2.2024

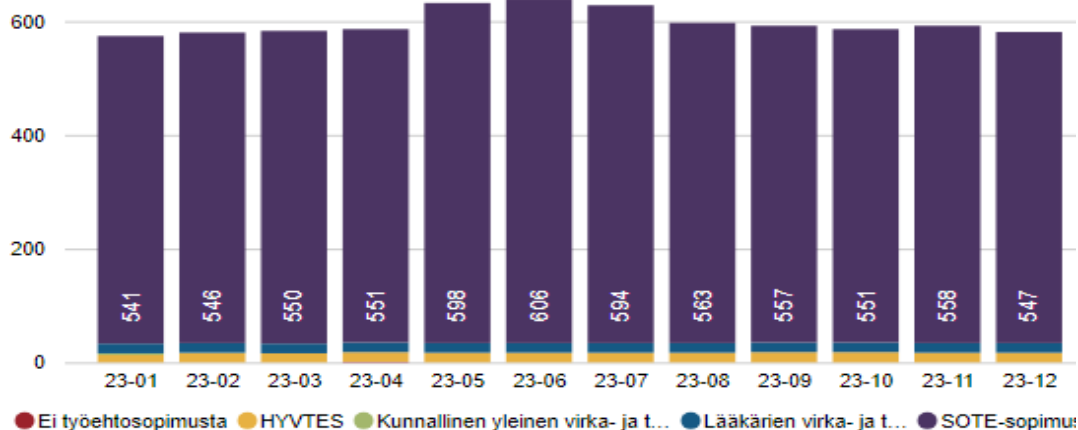
Taulukko 2. Henkilöstömäärän jakautuminen aluelaboratorioittain.

Henkilöstömäärä 31.12	2023	2022	2021
<b>Pohjois-Savon aluelaboratorio</b>	<b>300</b>	<b>313</b>	<b>324</b>
Vakinaiset	257	267	272
Määräaikaiset/sijaiset/muut	43	46	52
<b>Pohjois-Karjalan aluelaboratorio</b>	<b>152</b>	<b>148</b>	<b>149</b>
Vakinaiset	127	132	131
Määräaikaiset/Sijaiset/muut	25	16	18
<b>Etelä-Savon aluelaboratorio</b>	<b>109</b>	<b>92</b>	<b>93</b>
Vakinaiset	91	80	74
Määräaikaiset/sijaiset/muut	18	12	19
<b>Hallinto</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>19</b>
Vakinaiset	21	15	15
Määräaikaiset/sijaiset/muut	-	6	4
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>582</b>	<b>574</b>	<b>585</b>
joista vakinaisia	85 %	86 %	84 %
joista määräaikaisia/sijaisia/muut	15 %	14 %	16 %

ISLAB hyvinvointiyhtymässä suurin osa henkilöstöstä kuuluu sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimukseen, SOTE-sopimukseen. (laboratoriohoitohenkilöstö). Muita noudatettavia työ- ja virkaehtosopimuksia ovat Lääkärien virka- ja työehtosopimus (LS Lääkärisopimus) sekä Hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus (HYVTES). HYVTES sopimus tuli voimaan 1.3.2023, sitä aiemmin noudatettiin KVTES:iä.

Taulukko 3: Henkilöstön määrä työ- ja virkaehtosopimuksittain

## Henkilöstö määrä työehtosopimuksittain



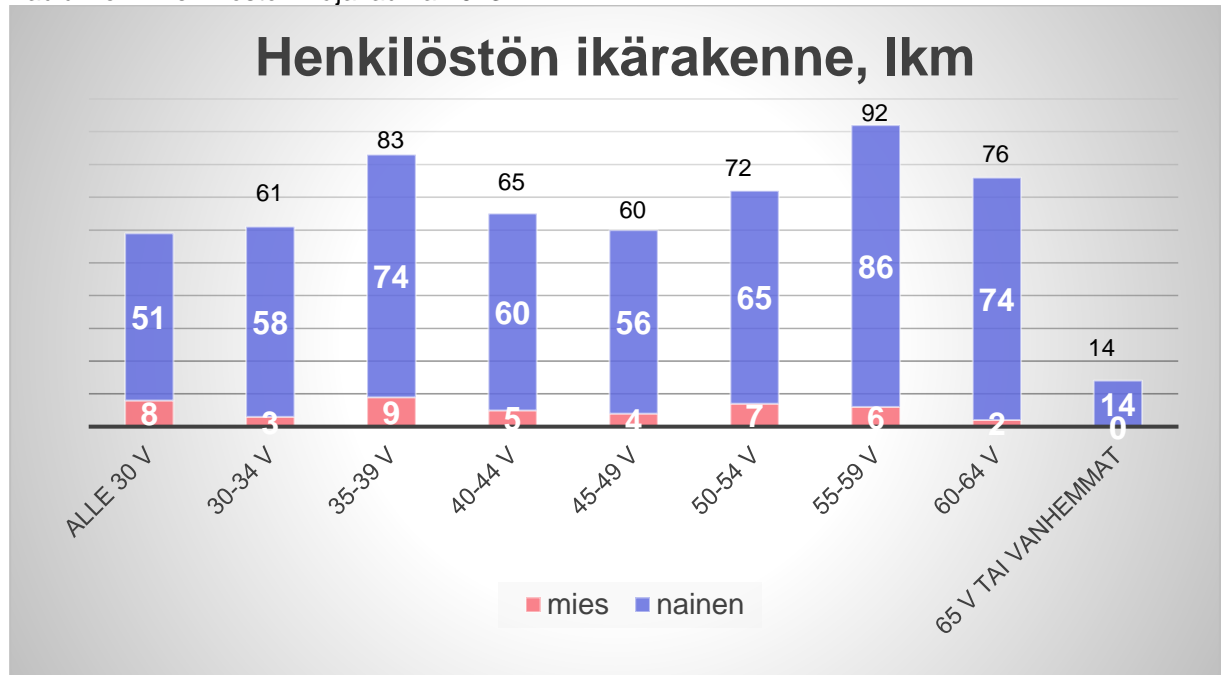
21.2.2024

## 2.2. Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma

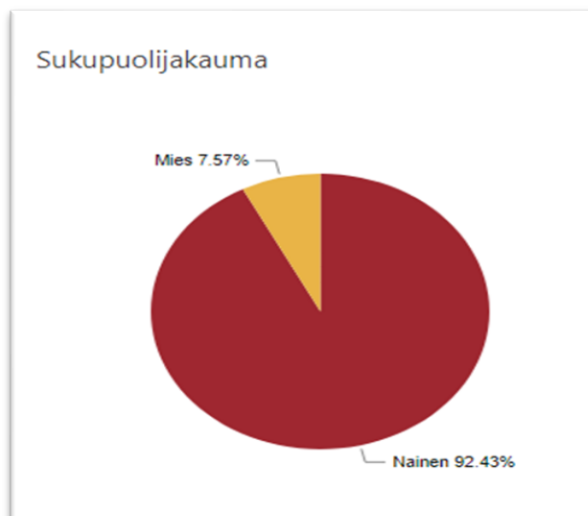
Vuonna 2023 ISLABin henkilöstön keski-ikä oli 45 vuotta. Suurin ikäryhmä oli 55–59-vuotiaat (92 hlöä). 15,5 % henkilöstöstä oli 60-vuotiaita tai sitä vanhempia ja 10,1 %:a henkilöstöstä oli alle 30-vuotiaita.

Vuoden 2023 lopussa ISLABin henkilöstöstä 92,4 % oli naisia ja 7,6 % miehiä. Sukupuolijakauma mukaillee sosiaali- ja terveystalouden valtakunnallista sukupuolijakaumaa.

Taulukko 4. Henkilöstön ikäjakauma 2023.



Taulukko 5: Sukupuolijakauma



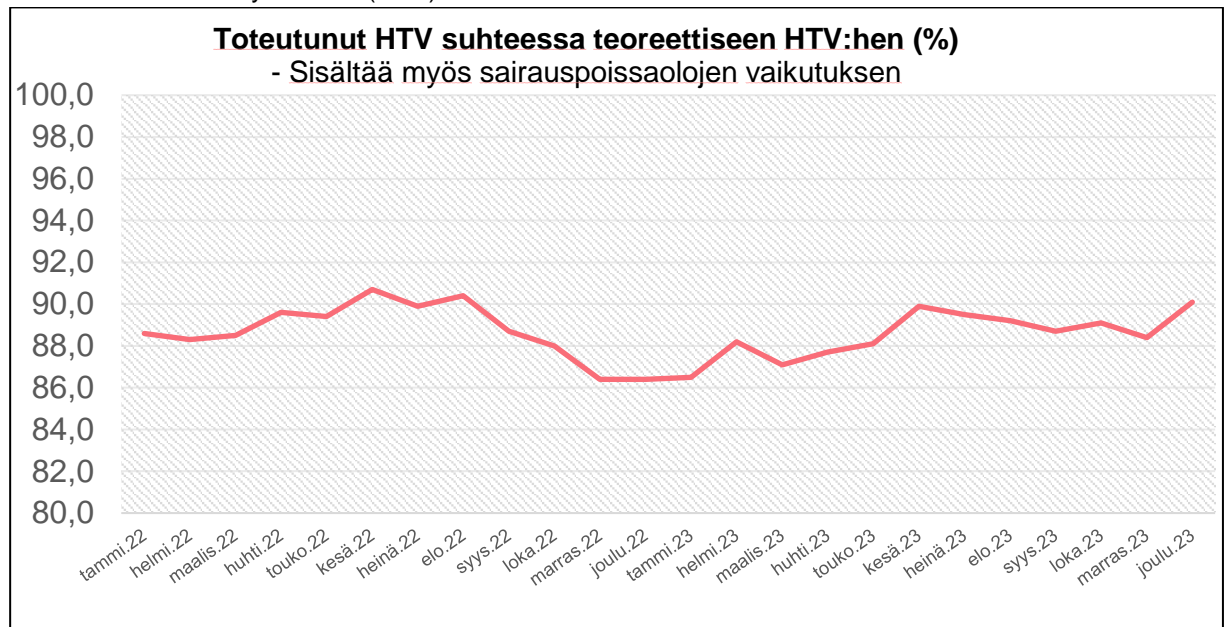
21.2.2024

### 2.3. Työpanos ja poissaolot

Toteutunutta työpanosta mitataan henkilötyövuosina (HTV). Toteutunut työpanos vuonna 2023 oli 543 HTV. Toteutunut työpanos vuonna 2022 oli myös 543 HTV.

Henkilötyövuosissa huomioidaan vain palkattomien poissaolojen vaikutus, jonka vuoksi työpanosta tarkasteltiin toimintakauden aikana myös siten, että henkilötyövuosissa huomioitiin myös palkallisten sairauspoissaolojen vaikutus. Sairauspoissaolojen vaikutuksen huomioimisella pääsemme todellisempaan tietoon henkilötyövuoden toteutumisesta. Kun palkallisten sairauspoissaolojen vaikutus otetaan huomioon, toteutunut HTV vuonna 2023 vaihteli 86,4 %- 90,7 %:ssa teoreettisesta HTV:sta.

Taulukko 6. Henkilötyövuodet (HTV)



Sairauspoissaolopäiviä oli 17,6 kalenteripäivää per henkilö. Yhteensä sairauspoissaolopäiviä oli kalenterivuoden aikana 10.172 kalenteripäivää. Vuonna 2022 sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 19,6 kalenteripäivää/hlö. Tavoite vuoden 2023 aikana oli saada pienennettyä sairauspoissaoloja 2 pv/hlö tarkoittaen, että poissaoloja olisi enintään 17,6 pv/hlö. Tavoite saavutettiin, mutta silti sairauspoissaoloja oli runsaasti ja niiden ennalta ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi on jatkettava systemaattisesti työtä.

Sairauspoissaolojen määrä vaihteli vuoden 2023 aikana. Vähiten sairauspoissaoloja oli kesä-syyskuun aikana ja eniten maaliskuussa. Poissaolojen syinä olivat erityisesti lyhyet alle 5 kal.pv poissaolot (hengitystieinfektio- ja vatsainfektiosairaudet ym.) sekä pidemmät

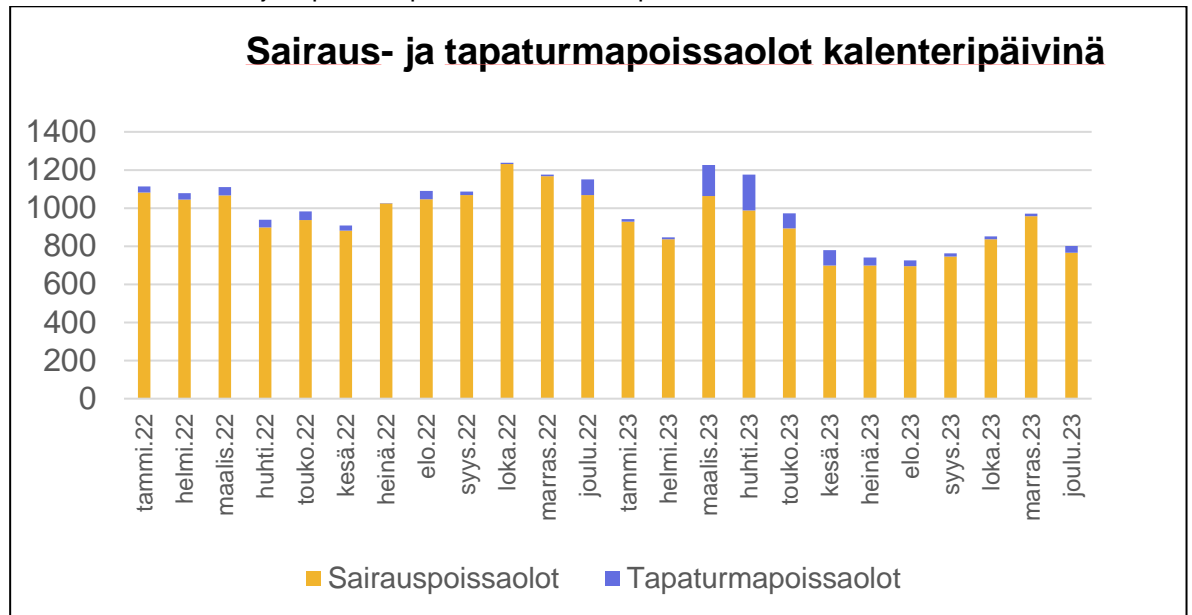


21.2.2024

yli 30 pv kestävät poissaolot, joissa syinä korostuivat erityisesti mielenterveyden ja jaksamiseen liittyvät haasteet. Työtapaturmista johtuvia poissaoloja oli vähän, ja tapaturmiin liittyvät poissaolot johtuivat lähinnä vapaa-ajan tapaturmista.

Sairaus- ja tapaturmapoissaolojen määrä vaihteli kuukausittain noin 700-1200 päivän välillä. Keskimäärin joka kuukausi sairaus- ja tapaturmapoissaoloja oli noin 850 päivää. Sairauspoissaoloissa tehtiin yhteistyötä työterveyshuollon palvelutuottajien kanssa.

Taulukko 7. Sairaus- ja tapaturmapoissaolot kalenteripäivinä 1/2022-12/2023.

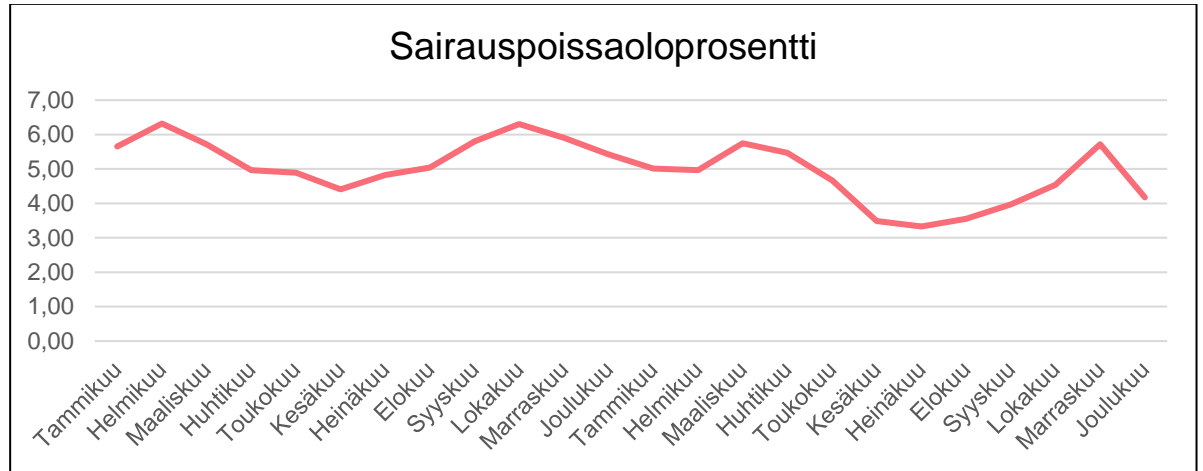


Sairauspoissaoloprosentti kuvaa sairaus- ja tapaturmapoissaolojen prosentuaalista osuutta teoreettisesta säännöllisestä työajasta. (Sairauspoissaoloprosentti kertoo, kuinka paljon henkilöstö sairastaa. Mitä suurempi sairauspoissaoloprosentti on, sitä suuremmat ovat tekemättä jääneestä työstä ja sijaisten palkkaamisesta koituvat kustannukset.)

Vuonna 2023 sairauspoissaoloprosentti oli 4,53 %. (Vuonna 2022 sairauspoissaoloprosentti oli 5,42 %). Sairauspoissaoloprosentti pienentyi ja se noudattelee yleistä sote-alan sairauspoissaoloprosenttia, mutta muun muassa verrattuna moniin muihin julkisen alan ammattiryhmiin, poissaoloprosentti on korkeahko).

21.2.2024

Taulukko 8. Sairauspoissaoloprosentti 1/2022-12/2023.



Vuonna 2023 aikana lakisääteisten opintovapaiden määrä kasvoi. Opintovapaat painottivat talvikuukausien ajaksi. Esimerkiksi syyskuussa 2022 opintovapaita oli 171 kal.pv, kun syyskuussa 2023 opintovapaita oli 300 pv. Lokakuussa oli eniten opintovapaita, yht. 405 kalenteripäivää. Yhteensä opintovapaita pidettiin vuoden 2023 aikana 2982 kal.pv, 87,5 % enemmän kuin vuonna 2022.

Myös palkattomien, harkinnanvaraisten työ- ja virkavapaiden määrä kasvoi vuoden 2023 aikana. Esimerkiksi syyskuussa 2022 työ- ja virkavapaita pidettiin 142 pv ja syyskuussa 2023 yht. 274 pv. Yhteensä harkinnanvaraisia työ- ja virkavapaita pidettiin vuoden 2023 aikana 2367 kal.pv, mikä on 26,7 % enemmän kuin vuonna 2022. Henkilöstöhallintopalveluissa on valmisteltu yhteiset ohjeet mm. harkinnanvaraisten työ- ja virkavapaiden myöntämiselle.

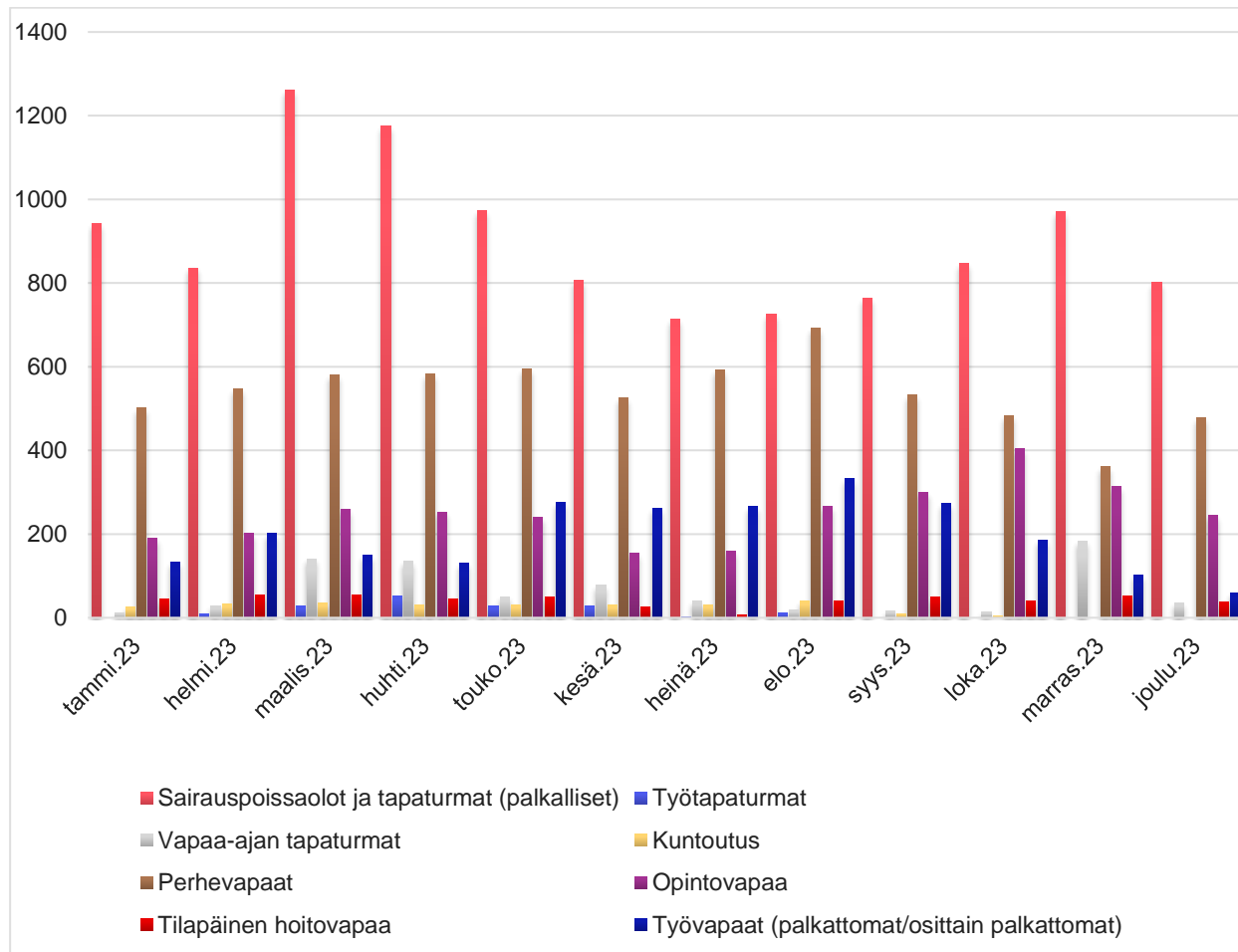
Vuoden 2023 aikana koronaan liittyviä Yleisvaarallinen tartuntatauti -kirjauksia ei enää kirjautunut poissaolojärjestelmiin. Perhevapaiden määrä vuonna 2023 oli hieman pienempi kuin vuoden 2022 aikana. Esimerkiksi syyskuussa 2022 perhevapaita oli 628 kal.pv ja syyskuussa 2023 yht. 532 kal.pv. Perhevapaita pidettiin vuoden 2023 aikana yhteensä 6467 kal.pv.

21.2.2024

Taulukko 9. Poissaolojen lukumäärätiedot kalenteripäivinä eri tapahtumasyiden perusteella v. 2022 ja v. 2023

	Kuntoutus	Yleis- vaaralli- nen tar- tuntauti	Perheva- paat	Opintova- paat	Tilapäinen perheva- paa	Harkin- nanvarai- set työ- ja virkava- paat
Yhteensä v. 2022	721 kal.pv	190 kal.pv	6669 kal.pv	1590 kal.pv	441 kal.pv	1735 kal.pv
Yhteensä v. 2023	272 kal.pv		6467 kal.pv	2982 kal.pv	499 kal.pv	2367 kal.pv

Taulukko 10. Poissaolojen lukumäärätiedot kalenteripäivinä kuukausittain eri tapahtumasyiden perusteella v. 2023

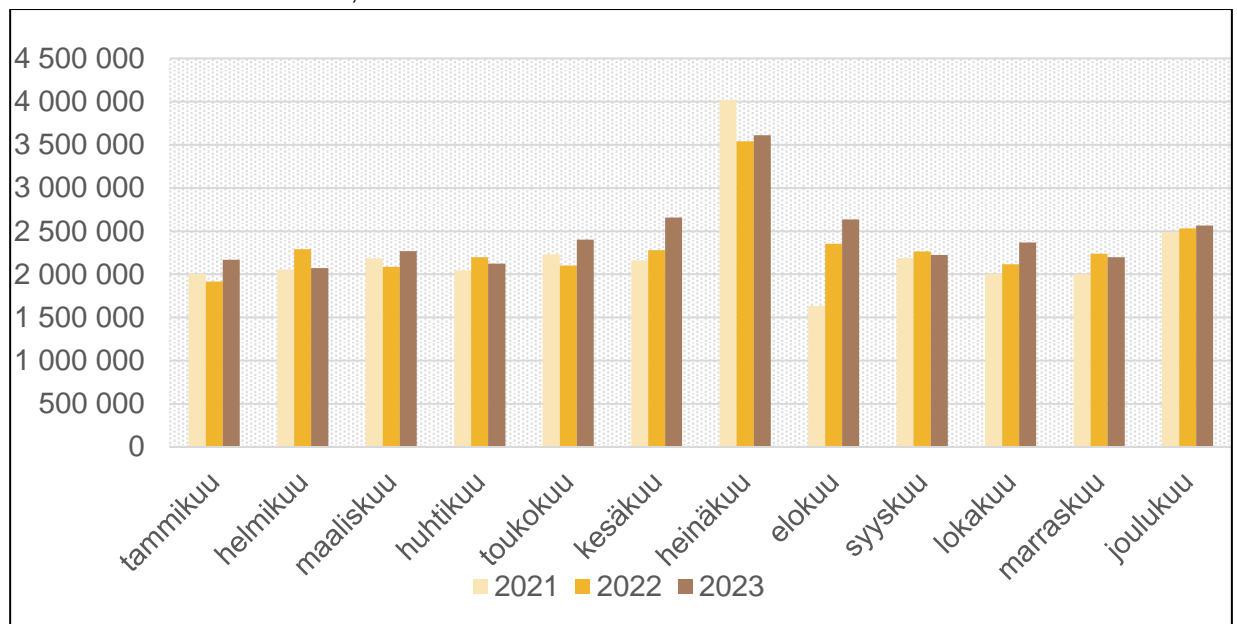


21.2.2024

## 2.4. Palkat ja muut henkilöstömenot

Vuonna 2023 ISLABin henkilöstökulut olivat 29.372.600 euroa. Henkilöstökulut kasvoivat vuoteen 2022 nähden 1,2 milj. euroa (4,2 %:a). Henkilöstökulujen kasvuun vaikuttivat työ- ja virkaehtosopimuksiin sisältyvien sopimuskorotusten maksaminen (yleiskorotukset, paikallinen järjestelyerä, kehittämisohjelmaerä, paikallinen yhteensovittamiserä) sekä lomapalkkavelan määrän kasvu. Lisäksi työaikakorvauksia maksettiin vuonna 2023 n. 84.000 euroa enemmän kuin vuonna 2022.

Taulukko 11. Henkilöstökulut, euroina



Vuoden 2023 aikana maksettiin vakinaisten palkat ja palkkioita yht. n. 18.493.000 euroa, määräaikaisten palkat ja palkkioita n. 2.937.000 euroa, työaikakorvauksia n. 1.776.600 euroa ja erilliskorvauksia n. 179.000 euroa. Lomarahan määrä oli 1.213.000 euroa. Vakinaisten palkkojen ja palkkioiden osuus oli n. 63 %:a henkilöstökuluista.

Taulukko 12: Palkat ja palkkiot 2022 ja 2023

	2023	2022
<b>Vakinaisten palkat ja palkkiot</b>	18.492.656 e	17.421.739 e
<b>Määräaikaisten palkat ja palkkiot</b>	2.937.142 e	2.796.435 e
<b>Työaikakorvaukset</b>	1.776.610 e	1.692.948 e
<b>Erilliskorvaukset (mm. hälytysraha)</b>	178.980 e	239.120 e
<b>Lomaraha</b>	1.212.979 e	1.132.014 e

21.2.2024

## 2.5. Henkilöstön lähtömäärä, uusien palvelussuhteiden määrä, eläköityneet

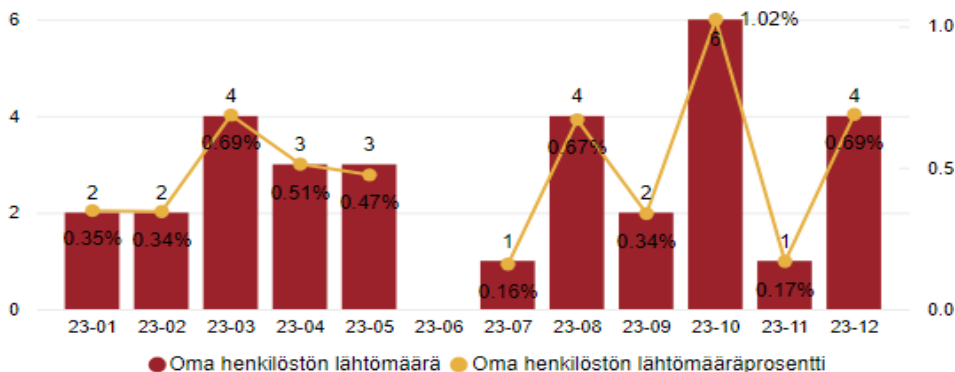
Henkilöstön lähtömäärä tarkoittaa irtisanoutuneiden henkilöiden määrää ”Oma syy” selitteellä. Yhteensä vuoden 2023 aikana oma syy -selitteellä irtisanoutui 32 työntekijää. Henkilöstön lähtömäärä % tarkoittaa irtisanoutuneiden %-osuutta henkilöstömäärästä.

Vuoden 2023 aikana eläköityi 13 henkilöä.

Uusien vakituksia, toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia/viranhoitomääräyksiä vuoden 2023 aikana tehtiin yhteensä 12 kpl.

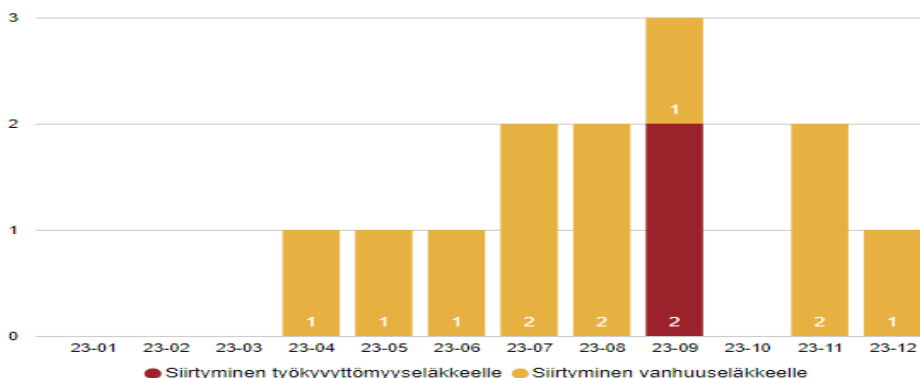
Taulukko 13: Henkilöstön lähtömäärä

### Henkilöstön lähtömäärä



Taulukko 14: Eläköityneiden määrä

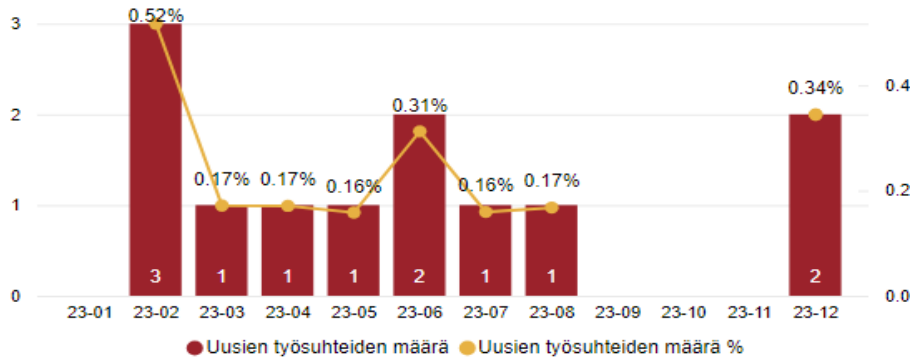
### Eläköityneet



21.2.2024

Taulukko 15: Uusien vakituisten palvelussuhteiden määrä

Uusien palvelussuhteiden määrä / työsuhteiden määrä



### 3. YHTEISTOIMINTA

Yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena on edistää ISLABin perustehtävän toteuttamista sekä edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta. Yhteistyötoimintaa ohjaa ISLABin yhteistoimintasopimus. ISLAB hyvinvointiyhtymän yhteistoimintasopimus päivitetiin 16.1.2023.

Yhteistoimintasopimuksen tarkoituksena on tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen omaa työtään ja työyhteisöään koskeviin päätöksiin jo uusien suunnitelmien valmisteluvaiheessa ja näin parantaa henkilöstön työmotivaatiota ja työhyvinvointia. Yhteistoimintaa toteutetaan koko ISLABissa sen kaikilla tasoilla.

Yhteistoimintaa toteutetaan välittömänä yhteistoimintana yksilö- ja työyhteisötasolla sekä edustuksellisenä yhteistoimintana. *Välittömällä yhteistoiminnalla* tarkoitetaan asioiden käsittelemistä suoraan asianomaisen henkilön tai työyhteisön kanssa. *Edustuksellinen yhteistoiminta* tukee välitöntä yhteistoimintaa ja sillä tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön valitsemien edustajien välistä neuvottelua.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta on säädetty laissa ”työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella”, sekä laissa ”työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistyöstä työpaikalla”.

Yhteistoiminnallisesti käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

1. Henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, ISLABin palvelurakenteessa, omistussuhteissa (esim. organisaatorakenteen muutokset, kehittämissankkeet, merkittävät työtehtävien, töiden ja työtilojen järjestelyjä koskevat muutokset);

21.2.2024

2. Palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta;
3. Henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia; sekä
4. Taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Tiedotusluontoisesti ja tarpeen mukaisesti yhteistyötoimikunnassa käsitellään seuraavia asioita:

- taloudellinen tilanne (esim. talousarvio, tilinpäätös)
- henkilöstösuunnitelma, henkilöstöjohtamisen ja henkilöstön kehittämisen periaatteisiin liittyvät suunnitelmat
- koulutussuunnitelma
- henkilöstöhallinnolliset ohjeet
- työkykyä ylläpitävän toiminnan toteutuminen
- sisäisen tiedotuksen periaatteita
- muut periaatteelliset tai muutoin yleisluontoiset palvelussuhteeseen ottamista ja siihen kuuluvia oikeuksia ja velvollisuuksia koskevat asiat, joista ei voida neuvotella ja sopia kunnallisen virkaehtosopimuslain nojalla
- työyhteisön toimintaa koskevat asiat
- henkilöstöetuudet

### 3.1. Yhteistyötoimikunta

ISLABissa on oma yhteistyötoimikunta. Yhteistyötoimikuntaan kuuluu 11 jäsentä, joista 3 edustaa työnantajaa ja 8 henkilöstöä. Yhteistyötoimikunnan tehtävä on edistää henkilöstön ja työnantajan välistä yhteistoimintaa ja käsitellä yhteistoimintalain edellyttämiä asioita.

ISLABin yhteistyötoimikunta kokoontui 9 kertaa vuoden 2023 aikana.

Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin muun muassa seuraavia asioita:

- Yhteistoimintasopimus + vuosikello
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- ISLABin koulutussuunnitelma
- Korvaavan työn toimintamalli
- Henkilöstökyselyn tulokset
- ISLABin henkilöstöhallinnon kehittämissuunnitelma v. 2023 (työhyvinvointisuunnitelma)
- Henkilöstöhallinnon kehittämissuunnitelman raportointi
- Henkilöstökertomus v. 2022
- Rekrytointilisän käyttäminen -toimiohje

21.2.2024

- Henkilöstöhallinnon tunnuslukuja (mm. sairauspoissaolotilastot, poissaolojen ennalta ehkäisy)
- Työterveyshuoltoasiat (mm. työterveyshuollon kilpailutus, työterveyshuoltopalveluiden tilannekatsaus)
- Varhaisen tuen toimintamalli
- Työ- ja virkaehtosopimukseen sisältyvät erät, tilannekatsaus
- Työterveyshuollon korvaushakemus v. 2022
- Henkilökohtaisten lisien jakautuminen sopimusaloittain
- Työnantajan päätös; SOTE-sopimuksen järjestelyvaraerät
- Aloitetoiminnan periaatteet
- Kevan työelän kehittämisraahakemus
- Työturvallisuuslain muutokset 1.6.2023
- Lääkärisopimuksen muutokset (OSVA)
- Työyhteisön pelisäännöt
- Pohjois-Savon Puijon ja Kuopion lähilaboratorioiden kehittämissuunnitelma; Osastonhoitajien ja apulaisosastonhoitajien tehtävä-/aluejako
- Vierilaitteiden, poc.100i-laitteen verikaasuanalysointilaitteiden ja kuivakemian laitteiden käyttö ISLABissa
- Hoitohenkilöstön työvuorolistat, kyselyn tulokset
- Lähtökysely
- Epäasiallisen kohtelun hallinnan toimintamalli
- Työsuojelun toimintaohjelma 2024-2025
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma v. 2024
- Koulutussuunnitelma v. 2024
- Tilapäisten tehtävämuutosten korvaukset ISLABissa -ohje
- Strategiapäivitys 2024-2025
- Toimitusjohtajan esitys talousarvioksi 2024
- Ajankohtaiset työsuojeluasiat
- Henkilöstöjärjestöjen edustajien puheenvuorot

### 3.2. Muu yhteistoiminta

Virallisten yhteistyötoimikunnan lisäksi työnantajan edustajat sekä henkilöstöjärjestöjen edustajat pitivät vapaamuotoisia, noin joka toinen viikko kokoontuvia yhteistyöpalavereita.

Lisäksi valmistelupalavereita pidettiin järjestelyvaraeriin liittyen kevään 2023 aikana HYVTES:n, Lääkärisopimuksen sekä erityisesti SOTE-sopimuksen tiimoilta. Sote-sopimuksen järjestelyeriin liittyviä valmistelupalavereita pidettiin yhteensä 7 kpl, joissa käsiteltiin muun muassa laboratoriohoitohenkilöstön palkkakorien kriteerejä, tehtäväkohtaisia palkkoja sekä SOTE-sopimuksen järjestelyvaraerien jakautumista hoitohenkilöstön ja tutkimushenkilöstön kesken.

On syytä huomioida, että yhteistoimintaa on tehty laaja-alaisesti toimintakauden aikana myös työyksiköissä sekä toimialueilla muun muassa viikkopalavereissa, yksikkökokouksissa sekä aluelaboratorioiden johtoryhmien kokouksissa.



21.2.2024

Vuoden 2023 aikana pidettiin myös yhteistoiminnallisia keskustelutilaisuuksia muun muassa palvelutoiminnan kehittämiseen ja aukioloaikoihin liittyviin muutoksiin. Toimipisteen henkilöstön lisäksi tilaisuuksiin kutsuttiin henkilöstön edustajat.

### 3.3. Paikallisneuvottelut

Toimintakauden 2023 aikana ISLAB hyvinvointiyhtymässä pidettiin 8 paikallisneuvottelua.

Paikallisneuvotteluita pidettiin:

- Paikallisneuvottelu SOTE-sopimukseen sisältyvät kertapalkkion maksamisesta
- Paikallisneuvottelu tehtäväkohtaisesta palkasta
- Paikallisneuvottelu Tehy ry pääluottamusmiehen ajankäytöstä ja luottamusmiesten määrästä ja ajankäytöstä
- Paikallisneuvottelu Lääkärisopimuksen OSVA -uraporrassjärjestelmästä
- Paikallisneuvottelu HYVTESin järjestelyvaraeristä (1.6.2023)
- Paikallisneuvottelu SOTE-sopimuksen järjestelyvaraeristä (1.6.2023)
- Paikallisneuvottelu Lääkärisopimuksen järjestelyvaraeristä (1.6.2023)
- Paikallisneuvottelu KVTES sopimuksen mukaisessa yleistyöajassa työskentelevien työntekijöiden/viranhaltijoiden sekä SOTE-sopimus liitteen 4:n piirissä olevien työntekijöiden/viranhaltijoiden osalta puolen tunnin lepoajan (ruokailuajan) muuttamisesta työajaksi siten, että ruokailu toteutetaan joutuisana ruokailuna työaikana.

Paikallisneuvotteluiden pöytäkirjat löytyvät asianhallintajärjestelmästä.

## 4. POIMINTOJA: VUODEN 2023 AIKANA TOTEUTUNEITA HENKILÖSTÖHALLINNOLLISIA KEHITTÄMISKOHTEITA

Vuoden 2023 henkilöstöhallinnon kehittämistoimintaa ohjasi ISLABin strategia sekä henkilöstöhallinnon kehittämissuunnitelma 2023. Kehittämissuunnitelmaan nostettiin yhteistyössä työsuojelun sekä henkilöstön edustajien kanssa toimintakauden painopistealueet työhyvinvoinnin, työsuojelun sekä osaamisen hallinnan osa-alueilta. Ohessa muutamia tärkeimpiä nostoja vuoden 2023 kehittämiskohteista:

### 4.1. ISLAB hyvinvointiyhtymän tehtäväkuvien laadintaprosessi

Jo vuoden 2022 aikana aloitettiin ISLABin eri nimikkeiden tehtäväkuvien laadintaprosessi. Työ jatkui vuoden 2023 aikana. Työn pohjana toimivat työ- ja virkaehtosopimusten mukaiset lomakkeet, joissa arvioitiin ja kirjattiin ylös:

- nimikkeen pääsääntöiset työtehtävät
- työn tarkoitus
- tehtäväkuvaus eri vaativuustekijöittäin (työn edellyttämä osaaminen, työn vaikutukset ja vastuu, yhteistyö, työolosuhteet, mahdolliset tehtävän erityispiirteet)

21.2.2024

Tehtäväkuvien laadintaprosessi saatiin valmiiksi vuoden 2023 aikana. On kuitenkin hyvä huomioida, että tehtäväkuvat voivat muuttua tilanteen ja tarpeen mukaisesti.

#### 4.2. Laboratoriohoitohenkilöstön työn vaativuuden arviointiin perustuvat palkkakorit

ISLABissa oli laboratoriohoitohenkilöstön käytössä työn vaativuuden arviointiin perustuva, tehtävänimikkeiden mukainen palkkaus, jossa palkka määräytyi tehtävänimikkeen mukaisesti ja mahdolliset lisävastuut korvattiin erillisillä lisävastuupalkkioilla. Jo useamman vuoden ajan oli tullut toive ja tarve uudistaa laboratoriohoitohenkilöstön palkkausjärjestelmää niin, että tehtäväkohtainen palkka muodostuu tehtäväkuvan ja siitä laaditun työn vaativuuden arvioinnin mukaisesti. Laboratoriohoitohenkilöstön palkkausjärjestelmän kehittäminen kirjattiin ylös myös v. 2023 henkilöstöhallinnon kehittämissuunnitelmaan.

Työnantajan edustajat sekä henkilöstön edustajat valmistelivat hoitohenkilöstön uutta palkkausjärjestelmää SOTE-sopimuksen järjestelyvaraeriin liittyvissä vapaamuotoisissa yhteistyöpalaverissa. Yhteistyöpalaverissa 5.5.2023 työnantajan edustajat sekä henkilöstön edustajat päättivät, että laboratoriohoitohenkilöstölle luodaan palkkakorit, jotka perustuvat tehtäväkuvauksiin ja niistä tehtyihin työn vaativuuden arviointiin. Palaverissa kevään 2023 aikana valmisteltiin palkkakorien kriteeristöä ja keskusteltiin eri palkkakorien tehtäväkohtaisista palkoista. Varsinaiset paikallisneuvottelut järjestelyvaraerien jakamisesta (ml. palkkakorit) päättyivät erimielisyyteen. Työnantaja valmisteli SOTE-sopimukseen sisältyvistä järjestelyvaraerista päätöksen 11.8.2023; TJ2023-72. Päätöksen mukaisesti ISLABiin otettiin käyttöön SOTE-sopimuksen terveydenhuoltoalan tutkinnon omaaville laboratoriohoitohenkilöstölle työn vaativuuden arviointiin perustuvat palkkakorit. (ISLAB hyvinvointiyhtymällä on palkkataulukko terveydenhuoltoalan tutkintoa opiskeleville työntekijöille, jossa tehtäväkohtainen palkka muodostuu opiskelututkinnon ja opintopisteiden mukaisesti).

#### 4.3. Lääkärisopimuksen OSVA -uraporrasjärjestelmä

Valtakunnallisesti lääkärisopimusta uudistettiin palkkausjärjestelmän osalta. Uusi uraporrasjärjestelmä korvasi tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän. Uusi uraporrasjärjestelmä määrittää mitä palkkaa lääkärin tehtävästä on maksettava ja sisältää ”portaita”, jotka vastaavat uran kehitystä. (Palkka muuttuu portaittain mm. koulutuksen, tehtäväsisällön ja uran eri vaiheiden myötä).

Portaan määräytymisen perusteena on tehtävässä vaadittu osaaminen ja vastuu (OSVA).

Osaamisella tarkoitetaan tehtävän edellyttämää:

- Tutkintoa tai koulutusta,
  - Työuralla hankittuja keskeisiä tietoja ja taitoja
  - Ammatillisen osaamisen kehittämistä ja ylläpitoa
- ja

Vastuulla tarkoitetaan:

- Vastuuta aineellisista arvoista ja/tai tiedoista.
- Vastuuta yksilöstä/ihmisestä, vastuuta potilaista ja/tai potilasryhmistä

21.2.2024

- Suunnittelu-, kehitys-, ja tulosvastuuta ja/tai
  - Työnjohto tai esihenkilövastuuta
- > Työntekijän/viranhaltijan sijoittuminen porrastasolle tehdään kokonaisarviointin perusteella.

Työnantajan edustajat sekä henkilöstön edustajat valmistelivat ISLABin Lääkärisopimuksen OSVA -uraporrasjärjestelmää loppuvuoden 2023 aikana. Määrittelimme uraportaiden lukumäärät, portaiden kriteerit (perusteet) sekä portaiden tehtäväkohtaiset palkat. Uraporrasmallista pidettiin paikallisneuvottelutilaisuus 11.12, neuvottelut päättyivät yhteisymmärrykseen.

#### 4.4. KEVAN Työelämän kehittämistä -hakemus

ISLAB haki KEVAN myöntämää Työelämän kehittämistä, jossa hakemuksen teemana ovat työssä tukeminen viimeisten työvuosien aikana, työurien pidentäminen, joustavan työnteon mahdollistaminen henkilön jo jäätyä eläkkeelle sekä esihenkilöiden ikäjohtamiseen liittyvän koulutuksen toteuttaminen. KEVA myönsi ISLABille kehittämistä, jonka mukaisesti KEVA tukee hankkeen läpivientiä 25.000 eurolla. Hankkeen toteutus on 10/2023-7/2025 välisenä aikana.

Lisäksi ISLAB oli mukana Savon Yrittäjien/ELY-keskuksen Ikäjohtamisen tukeminen – hankkeessa, jossa painopisteinä ovat työnantajan ikäjohtamisen käytäntöjen auditointi, + 55 v työntekijöiden aktivointi ”eläkkeen odotushuoneesta merkitykselliseen työhön”. Esihenkilöille sekä + 55-vuotiaille työntekijöille toteutettiin erillinen kysely nykytilan kartoituksesta sekä teemaan liittyvät koulutustapahtumat joulukuussa.

#### 4.5. M2 kulu- ja matkalaskuohjelma

ISLABissa otettiin käyttöön tammikuussa 2023 M2 matka- ja kululaskuohjelma osana digitalisaatioon kehittämistä. Vanhoista paperilomakkeista luovuttiin ja matka- sekä kululaskuissa aloitettiin hyödyntämään sähköistä järjestelmää.

### 5. TYÖSUOJELU

Työsuojelu ISLABissa on jatkuvaa yhteistyötä ja keskeinen osa työpaikan ja työolosuhteiden jatkuvaa kehittämistä. Työsuojelutoimintamme perustuu työn terveellisyys- ja turvallisuusvaarojen arviointeihin ja työkykyä ylläpitävän ja edistävän toiminnan periaatteisiin. Työsuojelutoiminnan painopiste ISLABissa on ennakkoivassa työsuojelussa; toiminnan avulla kehitetään henkilöstön osaamista sekä työ- ja toimintakykyä.

ISLABin työsuojeluhenkilöstö toimii asiantuntijana. Sen tehtävänä on tukea ja auttaa työyhteisöjä ja esihenkilöitä muun muassa tiedottamalla ja kouluttamalla ajankohtaisista työsuojelu-

21.2.2024

jeluun liittyvistä aiheista sekä välittämällä tietoa päätöksenteon tueksi. ISLABissa työsuojelutoimikunta on osa yhteistyötoimikuntaa, jonka säännöllisissä kokouksissa käsitellään myös ajankohtaiset työsuojeluun liittyvät organisaatitasoiset asiat.

## 5.1. Työsuojeluorganisaatio

Vuosi 2023 oli kuluvan työsuojelun toimikauden 2022–2025 toinen vuosi. Vuoden 2022 alusta alkaen ISLABin työntekijäasemassa olevien työsuojeluvaltuutettuna on toiminut Satu Andersson. Toimihenkilöasemassa olevien työsuojeluvaltuutettuna jatkoi kaudella jo aiemmin samaa tehtävää hoitanut Aini Vartiainen-Laakkonen. Työsuojelupäällikkönä toimi 28.2.2023 saakka Emilia Laukkanen, ajalla 1.3.-16.4.2023 Laura Natunen ja 17.4.2023 lukien Tiina Rolser. Vuoden 2023 aikana ISLABin työsuojeluorganisaatiossa toimi lisäksi kahdeksan paikallisesti tai alueellisesti nimettyä työsuojeluyhdyshenkilöä sekä työsuojeluvaltuutettujen varavaltuutetut.

Työsuojeluasioita käsitellään ja valmistellaan yhteistoiminnassa työsuojeluorganisaation työkokouksissa. Vuoden 2023 aikana työsuojelun työkokouksia aloitettiin järjestämään useammin ja niitä pidettiin vuoden kuluessa yhteensä kahdeksan kertaa. Työsuojeluhenkilöstön lähitapaaminen järjestettiin Joensuussa syyskuussa ja kokousasioiden käsittelyn lisäksi työsuojeluorganisaatio pääsi tapaamaan Pohjois-Karjalan aluelaboratorion johtajaa ja tutustumaan ISLABin uusiin tiloihin Joensuun keskussairaalaalla: Tikkamäen näytteenottoon sekä kliinisen kemian ja kliinisen mikrobiologian tiloihin.

## 5.2. Työsuojelutoiminta

Työsuojelukokouksissa työsuojeluyhdyshenkilöt ja valtuutetut kertoivat oman alueensa kuumia työsuojelun ja työturvallisuuden kehittämisen näkökulmasta ja työsuojelupäällikkö valmisteltavista ja yhteistoiminnassa käsiteltäväksi tulevista asioista. Työsuojeluun liittyvien tilastojen (esim. työtapaturmat, turvallisuushavainnot) lisäksi työsuojelukokouksissa käsiteltiin vuoden 2023 kuluessa mm. työturvallisuusohjeita ja niiden päivityksiä, ergonomia-asioita, henkilöstökyselyn tuloksia, vastamelukuulokkeiden hankintaa henkilöstön käyttöön, työturvallisuuslakiin tulleita muutoksia ja niiden huomioimista ISLABin toiminnassa, työsuojelun toimintaohjelman päivitystä toimikauden toiselle puoliskolle, työterveyshuollon palveluntuottajan vaihtumista osassa ISLABin toiminta-alueita sekä alkusammutuskoulutusten saatavuutta ISLABin eri alueilla.

Työsuojeluhenkilöstö laati vuoden aikana Mukavaa työpäivää ISLABissa -työyhteisön pelisäännöt, järjesti keväällä Työsuojelu tutuksi -teemaviikon, kartoitti taukoliikuntasovelluksia, kokosi työsuojeluun/työturvallisuuteen liittyviä koulutustarpeita seuraavalle vuodelle ja päivitti työsuojelun toimintaohjelman vuosille 2024–2025. Työsuojeluorganisaatio oli keskeisesti mukana valmistelemaan sähköisen Laatuportti-järjestelmän käyttöönottoa työturvallisuustapahtumien ilmoittamiseen ja käsittelyyn. Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu osallistuivat työ- ja henkilöturvan osalta Laatuportin käyttöönottomäärityihin käyttöönotto-projektin aikana, ilmoittaja- ja käsittelijäperehdytysten ja perehdytysmateriaalin valmistele-miseen sekä työntekijöiden ja esihenkilöiden perehdyttämiseen.

21.2.2024

ISLABin henkilöstö osallistui vuoden aikana koulutussuunnitelman mukaisesti työsuojelukoulutuksiin, kuten AVEKKI-koulutuksiin, hätäensiapukoulutuksiin, palo- ja pelastautumisharjoituksiin sekä alkusammutusharjoituksiin. Vuoden 2023 aikana aloitettiin myös sisäiset työsuojeluvaltuutetun pitämät työsuojelun tietoiskut perehdytyksenä uusille ja kertauksena vanhoille työntekijöille. Etäyhteydellä järjestettyjä alle tunnin kestoisia tilaisuuksia järjestettiin vuoden aikana seitsemän kertaa (kuukausittain touko–marraskuun kuluessa) ja niihin osallistui yli 90 ISLABilaista. Työsuojelun tietoiskut on tarkoitus vakioida osaksi sisäistä perehdytystä ja tilaisuuden sisältöä päätettiin loppuvuoden aikana päivittää kattamaan myös työhyvinvointi ja psykososiaaliset kuormitustekijät.

Vuoden 2023 aikana työsuojeluhenkilöstö osallistui myös työn haittojen ja vaarojen arviointeihin, työterveyshuollon työpaikkaselvityksiin, sisäilmapalaveriinhin ja turvallisuussuunnitelmien laatimiseen. ISLABiin laadittiin yleinen kolmen vuoden välein uusittava Työyksikön turvallisuus -perehdytyskokonaisuus, joka työyksikkökohtaisen turvallisuuskävelyn lisäksi sisältää itsenäisen perehtymisen työyksikön turvallisuussuunnitelmaan ja tulipalon sattuessa -ohjeeseen sekä tajuttoman ja elottoman potilaan ensiapu -ohjeeseen.

### 5.3. Työsuojeluyhteistyö ja -viestintä

Vahvistimme vuoden 2023 aikana työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyvää tiedonvaihtoa ja yhteistyötä omistajaorganisaatioiden kanssa osallistumalla Pohjois-Savon hyvinvointialueen alueella paikallisiin yhteisen työpaikan turvallisuuskokouksiin ja Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella työsuojelun yhteistyöpalaveriinhin. Tarkoitus on seuraavan vuoden aikana laajentaa yhteistyötä myös Etelä-Savon hyvinvointialueen alueelle.

Työsuojeluasioista on viestitty työyhteisöissä sekä organisaatiotasoisesti henkilöstötilaisuuksissa ja ISLABin intranetin kautta. Työsuojelukokousten muistiot ovat luettavissa omalla intrasivullaan. Lisäksi intrassa uutisoitiin vuoden aikana Liikkuva työelämä -viikosta työn tauottamisen näkökulmasta ja paloturvallisuusviikosta työpaikan paloturvallisuuden liittyen.

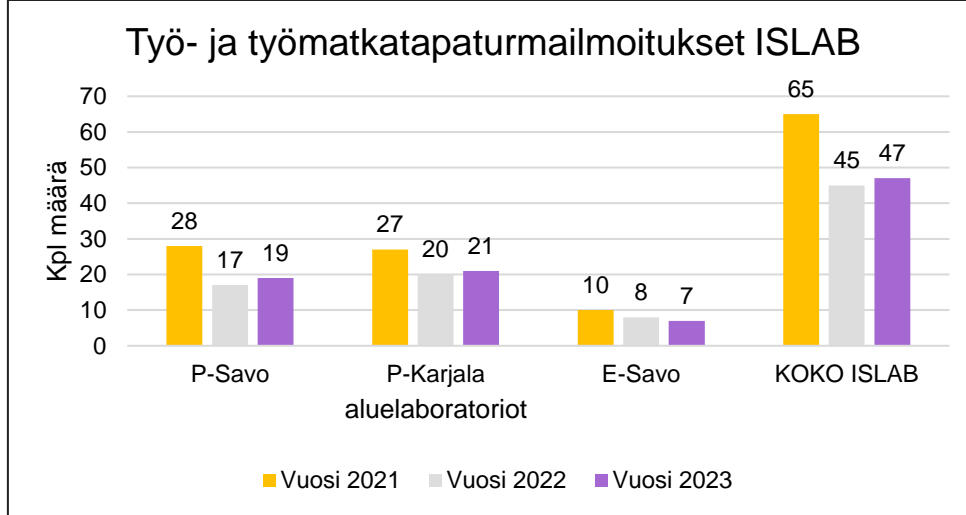
Vuoden aikana aluehallintovirasto teki ISLABiin viisi työsuojelutarkastusta. Neljästä toimipistekohtaisesta tarkastuksesta kaksi kohdistui erityisesti psykososiaalisiin kuormitustekijöihin ja kaksi erityisesti biologisiin vaaratekijöihin. Yksi työsuojelutarkastuksista oli ISLAB-tasoinen tarkastus kohdistuen osastonhoitajiin ja psykososiaalisiin kuormitustekijöihin. Työsuojelutarkastuksista ISLAB sai toimintaohjeita ja kehotuksia, joita on lähdetty edistämään.

### 5.4. Työsuojelutilastot

Vuonna 2023 ISLABissa ilmoitettiin 27 työtaturmaa ja 20 työmatkataturmaa. Ilmoitusten kokonaismäärä pysyi suunnilleen samalla tasolla edellisvuoteen verrattuna. Tapaturmatilanteiden taustalla oli tyypillisesti kompastumisia ja liukastumisen myötä kaatumisia, kehonosan satuttamisia, tavaroiden kaatumisia tai päälle tippumisia. Myös työssä tapahtuvat altistumiset ja työympäristön sisäilmaston vaikutus terveyteen kirjautuvat työtaturmailmoituksina.

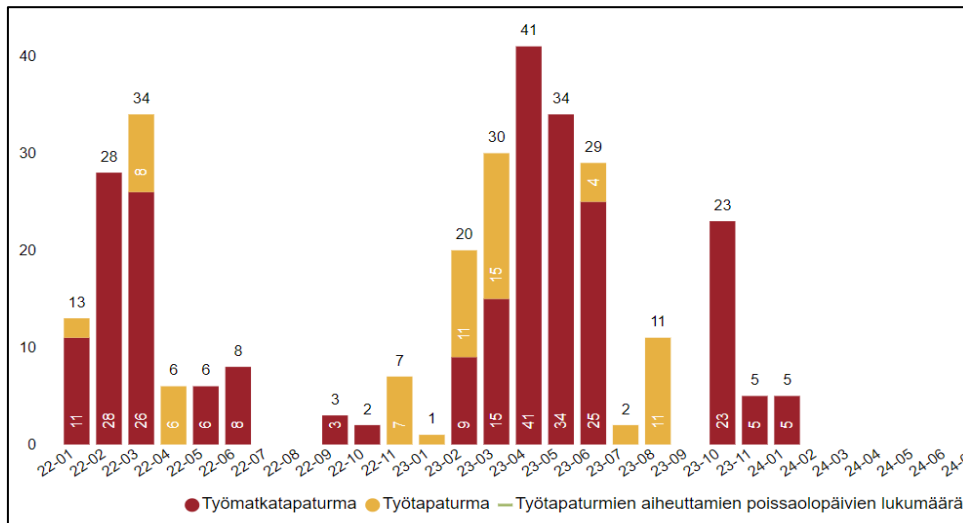
21.2.2024

Taulukko 16: Työ- ja työmatkatapaturmailmoitukset vuosina 2021-2023.



Aiheutuneet poissaolot johtuivat valtaosin työmatkatapaturmista. Työmatkatapaturmien taustalla oli useita kaatumisia työmatkalla/pyöräillessä sekä yksittäinen kolaritapahtuma.

Taulukko 17: Työtapaturmien ja työmatkatapaturmien aiheuttamat poissaolopäivät kuukausittain vuosina 2022–2023

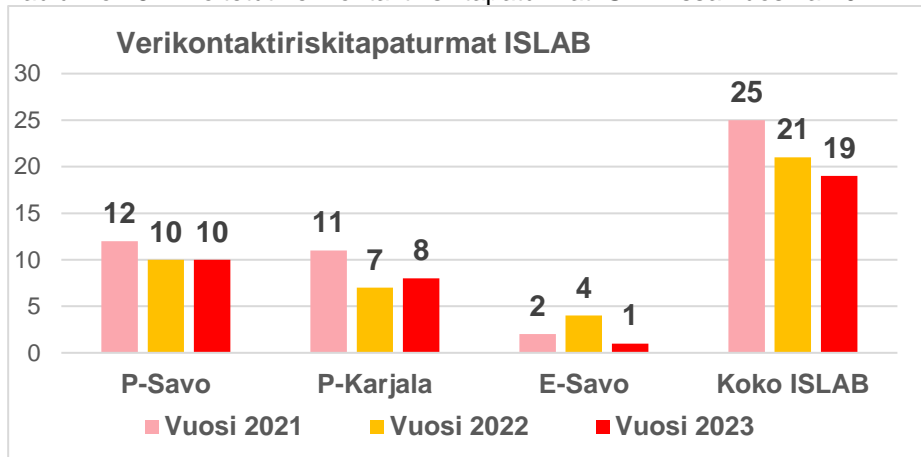


ISLABissa seuraamme verikontaktiritapaturmien määrää. Vuonna 2023 veri-/eritekontaktitapaturmia ilmoitettiin yhteensä 19, joista neulanpistosta johtui 15 tapaturmaa. Taustatekijöinä olivat mm. potilaan/asiakkaan liikkuminen, turvamekanismin paikoilleen laittaminen, riskijäteastian ylitäyttö ja neulan pois ottaminen suonesta. 19 ilmoitetusta tapaturmista neljä johtui muusta virtsa-/veriroiskeesta sekä lasinsirun aiheuttamasta haavasta.

21.2.2024

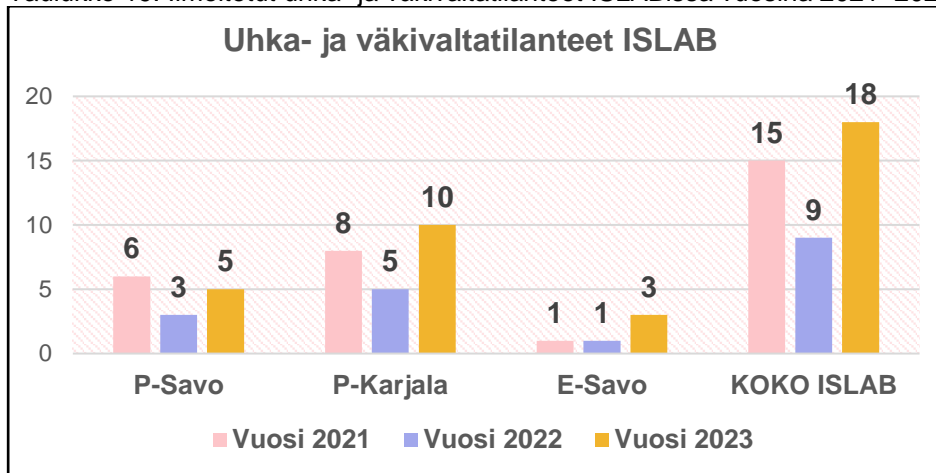
Viimeisen kolmen kuluneen vuoden aikana tehtyjen ilmoitusten perusteella kehityssuunta on ollut positiivinen. ISLABin neulanpistotapaturmataajuus on laskenut: vuonna 2021 taa-juus oli 1,7 tapaturmaa 100 000 otettua näytettä kohti, vuonna 2022 1,5 ja vuonna 2023 vain 1,4.

Taulukko 18: Ilmoitetut verikontaktiriskitapaturmat ISLABissa vuosina 2021–2023



Osana työsuojeluilmoittamista keräämme ISLABissa tietoa työssä tapahtuneista uhka- ja väkivaltatilanteista. Vuoden 2023 aikana tehtyjen ilmoitusten perusteella uhka- ja väkivaltatilanteita, kuten asiakkaan/potilaan taholta tapahtunutta verbaalista uhkailua ja aggressiivista käytöstä, kohdattiin huomattavasti edellisvuotta enemmän. Tämän pohjalta työväkival- lan ehkäisy ja yksintyöskentelyn turvaaminen on nostettu yhdeksi työsuojelun kehityskoh- teista vuosille 2024–2025.

Taulukko 19: Ilmoitetut uhka- ja väkivaltatilanteet ISLABissa vuosina 2021–2023

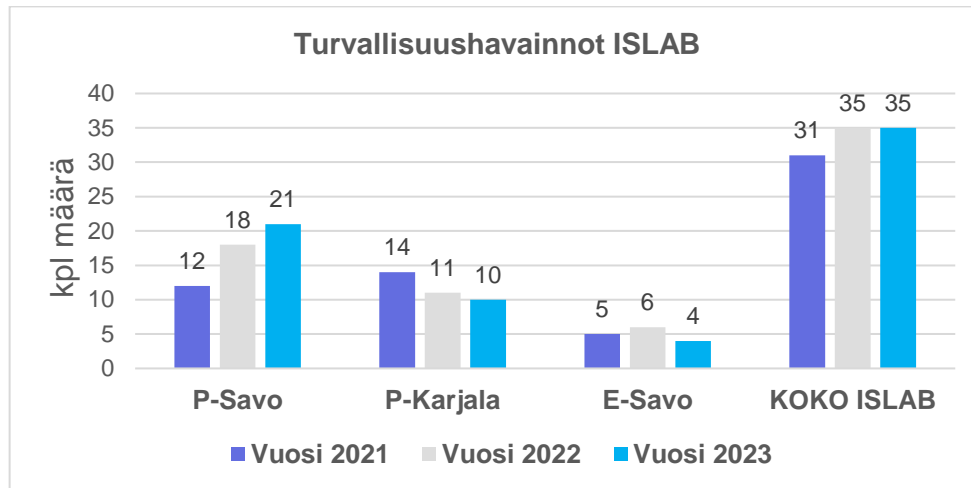


ISLABissa kerätään turvallisuushavaintoja työhön ja työympäristöön liittyvien epäkohtien ja puutteiden korjaamiseksi ja työturvallisuuden parantamiseksi. Viime vuosina turvallisuusha- vaintoja on tehty tasaisesti reilut 30 kappaletta vuosittain. Havainnot kohdistuivat vuoden 2023 aikana mm. toiminnalliseen ja rakenteelliseen turvallisuuteen, kemikaaliturvallisuus-

21.2.2024

teen, läheltä piti -tilanteisiin ja eristysmerkintöjen puutteeseen. Tavoitteena on, että sähköisen ilmoittamisjärjestelmän käyttöönoton myötä vuonna 2024 turvallisuushavainnointia tullaan ilmoittamaan huomattavasti edellisvuosia enemmän. Jatkossa myös positiivisten turvallisuushavainnointien kirjaaminen tulee mahdolliseksi aloite-ehdotustoiminnan kautta.

Taulukko 20: Ilmoitetut turvallisuushavainnot ISLABissa vuosina 2021–2023



## 6. OSAAMISEN JOHTAMINEN JA KEHITTÄMINEN

### 6.1. Osaamisen hallinta

ISLABin koulutustyöryhmässä oli vuonna 2023 12 jäsentä eri aluelaboratorioista, ammattiryhmistä ja erikoisaloilta sisältäen opiskelijaohjauksen osaamisen. Koulutustyöryhmä suunnittelee osaamisen hallintaa sekä koulutustoimintaa ja niiden kehittämistä koulutuspäällikön johdolla. Ryhmä kokoontui vuoden aikana 9 kertaa. Kokousmuistiot ovat intranetissä koko henkilöstön saatavilla.

Kuten edellisinä vuosina, vuonna 2023 koulutustoimintaa ja osaamisen kehittämistä ohjasi koulutustyöryhmän valmisteleva ISLABin yhteinen koulutussuunnitelma. Osaamisaluekohtaisten koulutussuunnitelmien lisäksi se sisälsi yleisiä tavoitteita ja yhteisiä osaamisen kehittämisen painopistealueita. Kaikkia asetettuja tavoitteita ei saavutettu, mutta osaamisen hallinnassa edettiin tavoiteltuun suuntaan. Toimintaa tukemaan valmistui alkuvuonna suunnitellusti myös hallinnollinen ohje ”Henkilöstön osaamisen ylläpitäminen ja koulutuksiin osallistuminen”. Siinä on kuvattu osaamisen kehittämisen ja koulutuksiin osallistumisen periaatteet sekä mm. kuvaukset erilaisista käytössä olevista keinoista osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Vuonna 2023 koulutussuunnitelma sisälsi myös viestintäsuunnitelman, jota pystyttiin pääsääntöisesti noudattamaan. Suunnitelmassa kuvattiin muun muassa, miten osaamisen ja koulutuksen asioista viestitään henkilökunnalle. Vuoden aikana julkaistiin 10 koulutuksen ja



21.2.2024

osaamisen ajankohtaistiedotetta, joissa tiedotettiin koulutustyöryhmän kokousasioista, koulutustapahtumista ja muista osaamisen hallintaan liittyvistä tärkeistä asioista. Viestintää ja monen suuntaista tiedonkulua tehostamaan aktivoitiin myös koulutuksen ja osaamisen Teams -tiimi, johon lisättiin koko henkilöstö. Tiedottamisen lisäksi tiimin havaittiin toimivan hyvänä ja rakentavana keskustelualustana.

Vuonna 2023 uudistettiin ISLABin intranet uudelle alustalle. Tässä yhteydessä uudistettiin ja muokattiin myös intranetissa olevat osaamisen hallinnan asiat. Osaamisen sivustolle koottiin tärkeimmät asiat ja materiaalit sekä ajankohtaistiedotteet. Sivusto sisältää myös koulutuksen, perehdytyksen, kehityskeskusteluiden ja asiakasyhteistyön alisivustot, jonne koottiin niihin asiakokonaisuuksiin liittyvää materiaalia, tiedottamista ja ohjeistusta.

Vuoden 2023 alussa osaamisen hallinnan järjestelmän OSSin käyttöä laajennettiin koko osaamisen hallinnan alueelle. Käyttöön otettiin järjestelmän Osaamiset -moduuli osaamisen kirjaamiseen, Keskustelut -moduuli kehityskeskustelujen dokumentointiin ja laajennettiin Koulutukset -moduulin käyttöä koulutustarpeiden kirjaamiseen. Näiden avulla saatiin luotua dokumentoitu järjestelmä henkilöstön osaamisen tavoitteiden kirjaamista ja seurantaan varten. Samalla luotiin menettelyt sille, miten tavoitteita seurataan vuosittaisissa kehityskeskusteluissa.

Kehityskeskustelut ovat lähiesihenkilön ja työntekijän välillä käytävä keskustelu, jossa tarkastellaan työntekijän tietojen ja taitojen tasoa, kehittämistarpeita, osaamisen hallinnan kehittämistä, työn asettamia vaatimuksia, työn sisältöä sekä työntekoon ja työyhteisöön liittyviä asioita. Kehityskeskustelun konkreettisena tavoitteena on laatia työntekijälle kehittämissuunnitelma. Keskustelun alussa käydään läpi edelliselle toimintakaudelle asetetut tavoitteet. Keskustelun aikana määritellään mahdolliset uudet kehittämistarpeet ja tulevan toimintakauden tavoitteet. Vuoden 2023 painopistealueena oli kehityskeskusteluiden käynninen ja osaamisen hallinnan määrittelyt jokaiselle työntekijälle. Kehityskeskustelulomakkeet sekä osaamisen hallinnan määrittely -lomakkeet päivitettiin alkuvuoden 2023 aikana.

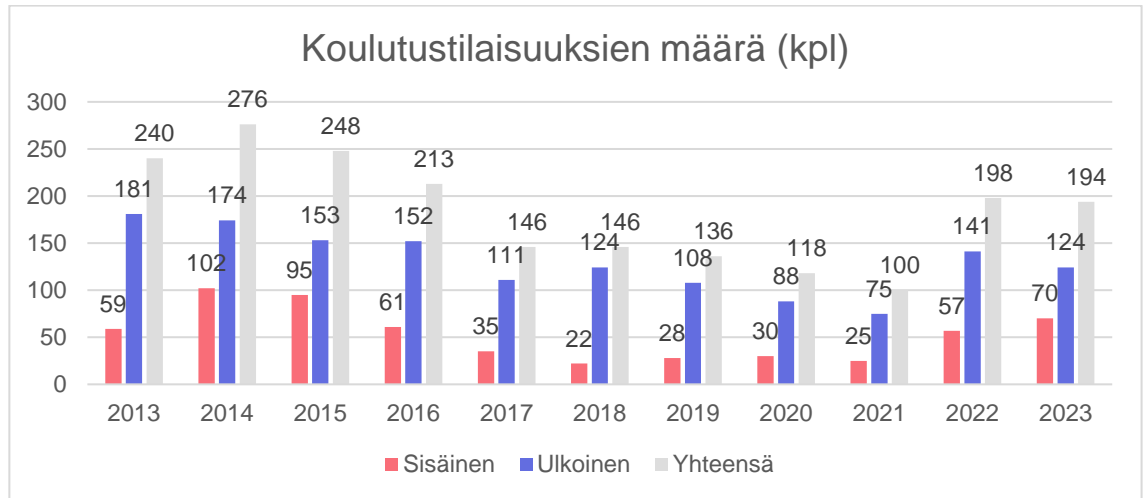
Järjestelmän käyttöastetta seurattiin henkilöstön kehittämissuunnitelmassa kuvatuilla mittareilla ja todettiin käytön kasvavan suunnitellulla tavalla. Vuoden loppuun mennessä 63% henkilöstöstä oli määrittänyt osaamisensa, järjestelmässä oli 371 koulutustarvetta ja kehityskeskustelut oli pidetty 53% henkilöstöstä. Järjestelmään kirjattuja henkilöstöltä tulleita koulutustarpeita myös käytettiin vuoden 2024 koulutussuunnitelman valmistelussa.

## 6.2. Täydennyskoulutus

Vuonna 2023 tavoitteena oli edelleen kasvattaa täydennyskoulutukseen käytettyjen koulutuspäivien määrää, sisäisten täydennyskoulutusten määrää ja täydennyskoulutukseen osallistuneiden henkilöiden määrää. Vuoden aikana osallistuttiin 194 koulutustilaisuuteen. Koulutustilaisuuksine sisällöt painottuivat mikrobiologian, yleisen laboratoriolääkietieteen, genetiikan ja molekyylibiologian, henkilöstön, ympäristön ja turvallisuuden, fysiologian, johtamisen ja esimiestyön sekä laadun osaamisalueille.

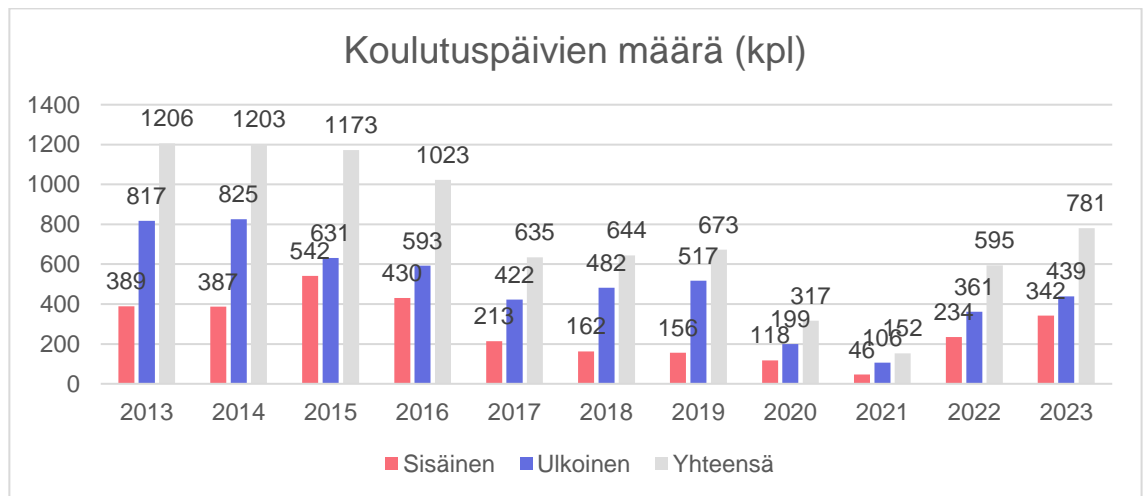
21.2.2024

Taulukko 21. Koulutustilaisuuksien määrä (kpl)



Vuonna 2023 koulutuspäivien määrä oli yhteensä 781 päivää, joista 439 päivää oli ulkoisia koulutuspäiviä ja 342 sisäisiä koulutuspäiviä. Koulutuspäivien määrä oli 1,4/työpanos (1,1/työpanos v. 2021).

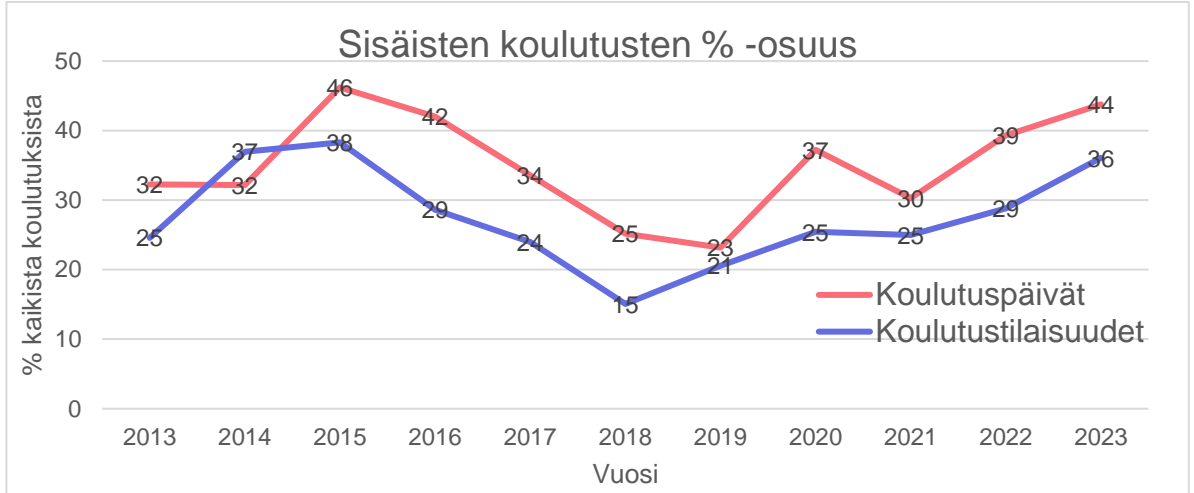
Taulukko 22. Koulutuspäivien määrä (kpl)



Sisäiset koulutukset ovat kustannustehokasta ja parhaiten työntekijöiden saavutettavissa. Vuonna 2023 sisäisten koulutustilaisuuksien osuus oli 36 % kaikista koulutustilaisuuksista ja 44 % koulutuspäivistä oli sisäisiin koulutuksiin osallistumisia. Järjestimme suunnitelman mukaisesti myös ISLABin koulutuspäivän keväällä 2023. Koulutuspäivään osallistui 119 työntekijäämme ja se sai erinomaisen palautteen niin koulutuksen annin kuin työhyvinvoinnin näkökulmasta palautekeskiarvon ollessa 4,7 asteikolla 1-6.

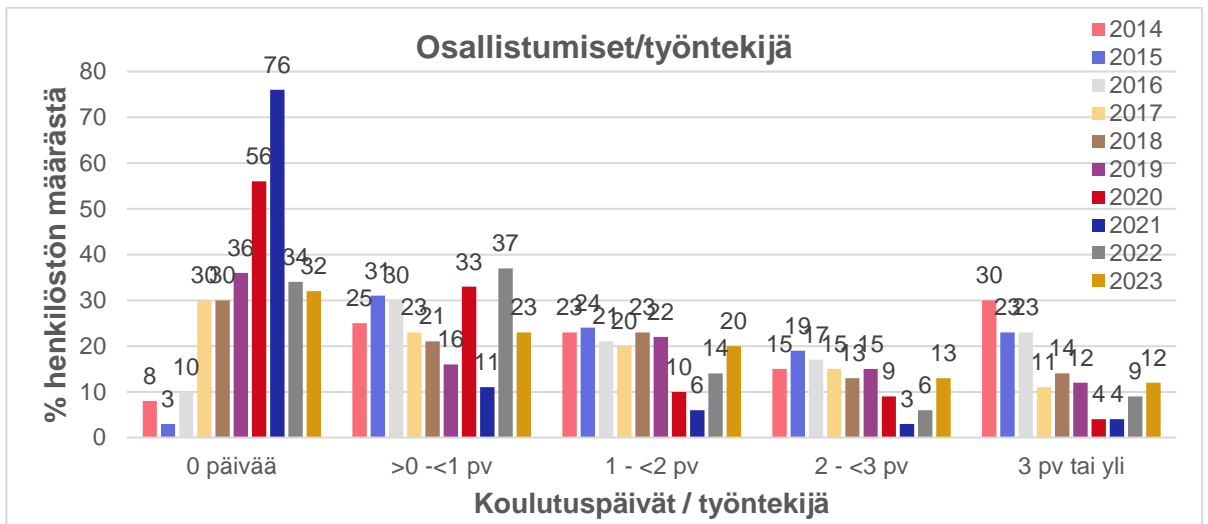
21.2.2024

Taulukko 23. Sisäisten koulutusten osuus (koulutustilaisuudet ja käytetyt koulutuspäivät) täydennyskoulutuksesta.



Täydennyskoulutukseen osallistui vuoden aikana 394 henkilöä (68 % henkilöstöstä). Edellisenä vuonna osallistumisprosentti oli 66 %. Koulutukseen osallistuneille kertyi keskimääräisesti 2 koulutuspäivää/henkilö. Koulutuspäivät eivät kuitenkaan jakautuneet tasaisesti. 32 %:lle henkilöstöstä ei muodostunut yhtäkään täydennyskoulutuspäivää, vaikka tätä määrää saatiin pienennettyä tavoitteen mukaisesti. 12%:lle henkilöstöstä osallistui täydennyskoulutukseen 3 pv tai yli tavoitteen mukaisesti.

Taulukko 24. Täydennyskoulutukseen osallistumiset/työntekijä. Päivät/työntekijä.



Saimme kasvatettua täydennyskoulutukseen osallistumista ja sisäisten koulutusten osuutta tavoitteiden mukaisesti. Osaamisen merkitystä on pidetty esillä koulutustyöryhmän avulla koko toimintavuoden, ja tilastojen perusteella se on ollut vaikuttavaa.

Sisäisistä koulutuksista on kerätty koulutuspalautetta sekä heti koulutustilaisuuden jälkeen että 3 kuukautta koulutuksen jälkeen koulutuksen vaikuttavuuden arviointina. Annetun pa-

21.2.2024

lautteen perusteella olemme onnistuneet sisäisten koulutusten suunnittelussa ja kohdentamisessa. Annetun palautteen keskiarvo oli 4,8 asteikolla 1-6 eli koulutuksiin osallistuneet olivat antaneet erinomaisia arvosanoja koulutustilaisuuksista ja niiden vaikuttavuudesta. Palautetta antoi n. 70% osallistuneista.

Vuonna 2023 ISLABissa järjestettiin varsinaisen täydennyskoulutuksen lisäksi 23 tietoisuutta osaamisen hallinnasta, mikrobiologian työpisteistä ja työsuojelusta. Näihin osallistui yhteensä 200 työntekijää noin 22 koulutuspäivän verran. Lisäksi 54 työntekijää osallistui omistajaorganisaatioiden järjestämiin alkusammutusharjoituksiin.

### 6.3. Perehdytys

Perehtyminen on tärkeä osa osaamista ja osaamisen hallintaa. Se antaa luvan itsenäiseen työskentelyyn analyysiympäristössä tai näytteenotossa. Lisäksi perehdyttäminen on myös perehdyttäjälle yksi oppimisen ja osaamisen syventämisen keino.

Työtehtäviin perehdyttämistä kehitettiin päivittämällä vierianalytiikan kaksiosainen perehdytys prosessin muotoon. Tässä yhteydessä siihen lisättiin pätevyyden arviointi perehdytyksen jälkeen OSSin keskustelut -moduulia apuna käyttäen. Kaksiosainen perehdytys sisältää etukäteen opiskeltavan perehdytysmateriaalin ja sitä seuraavan vastuuhenkilön opastuksella laitteen vierellä tapahtuvan ns. vieriperehdytyksen. Uudistunut intranetin alusta antoi tähän mahdollisuuden. Intranettiin koottiin materiaaleja itsenäiseen perehtymiseen myös muilla osaamisen alueilla. Itsenäinen perehtyminen osana kokonaisperehdytystä tehostaa perehdytykseen käytettävää henkilöresurssia ja tuo siihen joustavuutta niin työntekijän kuin organisaationkin näkökulmasta. Videomateriaalin käyttäminen perehdytysmateriaalina myös yhdenmukaistaa perehdytystä ISLABin tasolla ja tehostaa oppimista pedagogisesta näkökulmasta. Vuonna 2023 myös osa perehdytyksistä muutettiin kokonaan itsenäisesti materiaalien avulla tapahtuvaksi. Näitä olivat mm. matkalaskujärjestelmän, M365 -järjestelmän ja sisäisen arvioijan perehtymiset. Jatkossa täytyy huolehtia entistä enemmän myös siitä, että perehtymiseen varataan riittävä työaika.

Vuoden 2023 aikana käynnistettiin tai saatettiin loppuun 2793 sähköiseen perehdytysjärjestelmään kirjattua perehdytystä. Tämä on keskimäärin 4,8 perehdytystä/työntekijä. Lisäksi suoritettiin 38 pätevyyden arviointia aikuisten verinäytteenoton tai vierianalytiikan perehdytyksen jälkeen. Kaikki perehdytetyt todettiin päteviksi. Vuoden aikana ISLABissa oli käytössä 50 lyhyttä perehdytysvideota preanalytiikasta ja näytteenotosta, vierianalytiikasta, hematologiasta ja mikrobiologiasta. Videoita katsottu vuoden 2023 aikana 1069 kertaa ja katsomiseen on käytetty aika n. 44 tuntia. Lisäksi käytössä oli 7 pidempää perehdytystilaisuuden tallennetta tietojärjestelmiin liittyen. Niitä on katsottu 372 kertaa ja katsomiseen on käytetty aikaa n. 164 tuntia.

### 6.4. Osallistuminen ISLABin ulkopuolisen ammattihenkilöstön perehdyttämiseen

Osallistuminen muun terveydenhuollon ammattihenkilöstön perehdyttämiseen tai kertauskouluttamiseen on osa työntekijöidemme ammattitaitoa. Se vahvistaa myös perehdyttäjämme ammattitaitoa.

21.2.2024

Terveystuon ammattihenkilöstölle on annettu maksutonta perehdytystä vierianalytiikasta, näytteenotosta ja verikaasulaitteista. Näitä perehdytystilaisuuksia on ollut yhteensä 101 ja niihin on osallistunut yhteensä 417 henkilöä. ISLABin internetissä olevia perehdytysvideoita oli tarjolla vierianalyysi- ja verikaasulaitteista sekä näytteenotosta 26 kpl. Niitä katsottiin vuoden aikana yhteensä 3656 kertaa ja aikaa katsomiseen käytettiin yhteensä n. 136 tuntia. Verikeskusjärjestelmän muutoksen yhteydessä annettiin perehdytystä uudesta järjestelmästä. Perehdytystilaisuuksia oli TEAMSin välityksellä 5 kertaa ja niihin osallistui 313 terveystuon ammattilaista alueemme sairaaloissa. Lisäksi tallenteet perehdytystilaisuuksista (5 erillistä tallennetta) jaettiin sairaaloiden käyttöön. Näitä katsottiin vuoden aikana 1227 kertaa ja aikaa katsomiseen käytettiin n. 241 tuntia.

Maksullisiin preanalytiikan ja näytteenoton teoriaperehdytyksiin, jotka järjestettiin koulutustallenteen avulla (2 x n. 50 min), osallistui 160-170 ISLABin ulkopuolista näytteenottajaa. Teoriakoulutuksen jälkeen oli mahdollisuus kaksiosaiseen pistoharjoitteluun paikallisessa laboratoriossa. Pistoharjoitteluun osallistui 42 näytteenottajaa. Preanalytiikan ja näytteenoton kertauskoulutus sai erinomaisen palautteen, mikä kertoo perehdyttäjän ammattitaidosta, järjestelyjen onnistumisesta ja tarpeesta tälle kertauskoulutukselle.

Potilasasiakkaille oli tarjolla perehdytysvideo suolistosyöpäseulonnan näytteenottoon. Tätä videota katsottiin vuoden 2023 aikana 503 kertaa.

## 7. TYÖHYVINVOINTI, TYÖKYVYN TUKEMINEN, TYÖTERVEYSHUOLTO

### 7.1. Varhaisen tuen toimintamalli

Varhaisen tuen toimintamallin tarkoituksena on auttaa esihenkilöä tukemaan työntekijän työssä jaksamista ja tunnistamaan mahdolliset työkykyongelmat mahdollisimman varhain. Varhaisen tuen toimintamalliin liittyy keskustelu työntekijän ja esihenkilön välillä, kun huoli herää työntekijän työssä suoriutumisesta, jaksamisesta tai mahdollisista poissaolojen määristä. Sairauspoissaolot otetaan puheeksi esihenkilön ja työntekijän kesken heti, kun toimintaohjeen mukaiset hälytysrajat täyttyvät. Työkyvyn tukemisella pyritään selvittämään ja pääsemään kiinni juurisyihin, niihin tekijöihin, jotka aiheuttavat mahdollisia poissaolotilanteita. Yhdessä keskustellen pyritään löytämään ratkaisut, kuinka poissaoloja aiheuttavia juurisyitä voidaan ennalta ehkäistä tai vähentää. Tarvittaessa työkyvyn tukemisessa hyödynnetään työterveyshuollon palveluita.

Vuoden 2023 aikana päivitettiin Varhaisen tuen toimintamalli. Toimintamallista pidettiin esihenkilöille infotilaisuuksia yhteistyössä työterveyshuollon kanssa keväällä 2023. Esihenkilöt kävivät varhaisen tuen toimintamallin mukaisia keskusteluita. Kuitenkin varhaisen tuen toimintamallin periaatteita on syytä edelleen kirkastaa ja pitää esillä seuraavan toimintakauden aikana sairauspoissaolojen ennalta ehkäisemiseksi.

21.2.2024

## 7.2. Korvaavan työn toimintamalli

Tammikuussa 2023 otettiin käyttöön Korvaavan työn toimintamalliin liittyvä ohjeistus. Korvaavan työn tarkoituksena on edistää ja tukea henkilöstön työkykyä sekä lisätä tuottavuutta ja työhyvinvointia. Korvaavan työn toimintamallissa on tavoitteena siirtyä sairauskeskeisestä ajattelusta työkykykeskeiseen ajatteluun. Jos työntekijä/viranhaltija on lievän ja lyhytaikaisen sairauden tai tapaturman vuoksi tilapäisesti kykenemätön tekemään vakituista työtään, mutta pystyy terveystään ja toipumistaan vaarantamatta tekemään soveltaen omaa työtään tai jotakin muuta työtä, tarjoaa esihenkilö työntekijälle korvaavan työn toimintamallin mahdollistamia työtehtäviä.

Korvaavan työn toimintamallissa oli vuoden 2023 aikana n. 10 henkilöä. Yhteistyössä Monetra Pohjois-Savon kanssa on kehitetty Korvaavan työn toimintamallin mukaista raportointijärjestelmää, ja tulevaisuudessa on tarkoitus saada tilastotietoja tarkemmalla tasolla korvaavan työn toimintamallin mukaisista päivistä ja jaksoista toiminnan kehittämiseksi.

## 7.3. Työterveyshuolto

ISLABn työterveyshuollon palveluja tuottivat vuoden 2023 aikana Järviseudun Työterveyshuolto, Pihlajalinna, Terveystalo sekä SiunTyöterveyshuolto. Työterveyshuoltotoiminnan pohjana toimii palvelusopimukset sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma.

ISLAB hyvinvointiyhtymän hallitus teki 27.2.2023 päätöksen työterveyshuoltopalveluiden kilpailuttamisesta ISLABin Pohjois-Savon ja Etelä-Savon toimipisteiden henkilöstölle. Työterveyshuoltopalveluiden kilpailutusta valmisteltiin hallituksen antaman linjauksen mukaisesti yhteistyössä Sanasian edustajan kanssa. Tarjouspyyntö julkaistiin 3.10, ja työterveyshuoltopalveluiden toimittajaksi valittiin Pihlajalinnan Terveys Oy. Joulukuussa valmisteltiin uuden työterveyshuoltosopimuksen käyttöönottoa, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa yhteistyössä Pihlajalinna Terveys Oy:n kanssa. Uusi palvelusopimus sekä toimintasuunnitelma tulivat voimaan 1.1.2024 alkaen.

Syksyllä 2023 valmisteltiin myös ISLABin ja Siun Työterveyshuoltopalveluiden välisen palvelusopimuksen sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivitystä. Tavoitteena oli yhdenmukaistaa palvelusopimuksia ja toimintasuunnitelman sisältöä kahden eri sopimuskompanin kanssa.

Vuoden 2023 aikana pidettiin työterveyshuoltopalveluiden edustajien kanssa useita eri yhteistyöpalavereita, joissa seurattiin muun muassa toimintasuunnitelman toteutumista. ISLABin henkilöstön kokemuksia työterveyshuollosta ja työterveyshuollon palveluiden saatavuudesta ja laadusta selvitettiin erillisellä henkilöstölle suunnatulla kyselyllä.

Työterveyshuollossa toimii moniammatillinen tiimi, johon kuuluvat työterveyslääkäri, työterveyshoitaja, työfysioterapeutti ja työpsykologi. Terveystarkastuksissa ja määräaikaistarkastuksissa noudatetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kirjattuja toimintalinjauksia. Terveystarkastuksen tavoitteena on työntekijän terveyden ja toimintakyvyn selvittely, ylläpitäminen ja edistäminen sekä työhön liittyvien sairauksien ja oireiden ehkäisy ja työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäiseminen.

Työterveyshuollon toimintaan kuuluu ennaltaehkäisevän terveydenhoidon lisäksi työterveyspainotteen yleislääkäritasoinen sairaanhoito, joka sisältää työterveyslääkärin tekemät tutkimukset ja hoitotoimenpiteet. Erikoislääkärikonsultaatioita tehdään sairauden toteamiseksi ja hoidon tarpeen

21.2.2024

arvioimiseksi työterveyslääkärin läheteellä hoitovastuun säilyessä työterveyshuollossa. Työntekijöillä on ollut mahdollisuus hyödyntää fysioterapian hoidollisia palveluita (max 5 käyntiä/asialla). Fysioterapian palvelut on pyritty ohjaamaan ensisijaisesti työperäisistä vaivoista kärsiville työntekijöille tai leikkauksien jälkitilanteisiin. Toiminta on pääsääntöisesti ohjaus- ja neuvontapainotteista. Laboratoriotutkimukset tehdään ISLABin omissa yksiköissä.

## 8. REKRYTOINNIT JA TYÖNANTAJAMIELIKUVAN KEHITTÄMINEN

### 8.1. Rekrytoinnit

ISLAB hyödyntää rekrytoinneissaan Kuntarekryä, TE-toimiston Työmarkkinatori-sivustoa (aiempi mol.fi-sivusto) sekä omia verkkosivuja ja sosiaalisen median kanavia. Rekrytointeja toteutettiin vuoden 2023 aikana yhteensä 61 kappaletta, joista osassa sama tehtävä oli avoinna useamman kerran ja joissakin rekrytoinneissa, kuten kesätyörekrutoinnissa, haettiin useampia työntekijöitä samalla hakuilmoituksella. Suurin osa rekrytoinneista kohdistui työsopimussuhteisiin hoitohenkilöstön työtehtäviin. Rekrytoinneissa haettiin sekä vakituisiin palvelussuhteisiin että eri mittaisiin sijaisuuksiin/määräaikaisiin palvelussuhteisiin uusia työntekijöitä hakuilmoituksen mukaisesti.

Ohessa muutamia nostoja ISLABilla vuoden 2023 aikana avoinna olleista tehtävistä/viroista.

- Laboratorionhoitaja, Mikkelin toimipiste
- Osastonsihteerin, Mikkelin toimipiste
- Lähihoitaja/sairaanhoitaja, Kuopion toimipiste
- Laboratorionhoitaja/mikrobiologia, Joensuun toimipiste
- Lähihoitaja, Varkauden toimipiste (sijaisuus)
- Laboratorionhoitaja, Varkauden toimipiste
- Lähihoitaja, Pieksämäen toimipiste
- Osastonhoitaja, Pohjois-Karjalan aluelaboratorio
- Laboratorionhoitaja, Keiteleen toimipiste
- Laboratorionhoitaja (kesäajaksi 2023), eri toimipisteet
- Apulaisosastonhoitajan määräaikainen tehtävä, Pohjois-Karjalan lähilaboratoriot
- Välinehuoltaja, Kuopion toimipiste
- Toimitusjohtajan virka
- Erikoistuva lääkäri tai sairaalamikrobiologi, Kuopio
- Palvelussuhde- ja turvallisuuspäällikkö
- Laboratorionhoitaja, Lieksan toimipiste
- Tietojärjestelmäsuunnittelija, Etelä-Savo

Keskimäärin hakijoita per hakuilmoitus oli 6 henkilöä. (Luvussa eivät ole mukana kesätyörekrutoinnit ja niihin tulleet hakemukset). Hakuilmoitus julkaistiin useimmiten 2–3 viikon ajaksi, mutta esimerkiksi kesätyörekrutoinnissa hakuilmoitus oli auki useamman kuukauden ajan. Hakijamäärissä sekä rekrytointien onnistumisessa oli suurta vaihtelua: esimerkiksi toimitusjohtajan virkaan saapui 31 hakemusta, palvelussuhde- ja turvallisuuspäällikön tehtävään 21 hakemusta, lähihoitajan tehtävään Kuopion toimipisteelle 32 hakemusta, laboratorionhoitajan tehtävään Kuopion toimipisteelle 16 hakemusta ja osastonsihteerin tehtävään Mikkelin toimipisteelle 33 hakemusta. Toisaalta on

21.2.2024

hyvä huomioida, että pelkästään hakijamäärä ei kerro rekrytoinnin onnistumisesta, sillä tilanteeseen vaikuttavat myös muun muassa hakijan kelpoisuus, sopivan henkilön löytäminen ym. Seitsemään auki olleeseen tehtävään ei saapunut lainkaan hakemuksia. Erityisesti pienempien toimipaikkojen rekrytointeihin saapui ainoastaan 0–4 hakemusta. Lisäksi Mikkelin toimipisteessä oli rekrytointihaasteita laboratoriohoitajan rekrytoinneissa; Mikkeliiin haettiin vuoden aikana useamman kerran laboratoriohoitajaa tuloksetta.

Vuoden 2023 aikana laadittiin rekrytointilisän käyttämiseen liittyvä toimiohje haastavien rekrytointien tukemiseksi.

Vuoden 2023 aikana aloitettiin rekrytointisuunnitelman päivitystyö. Rekrytointisuunnitelman tarkoituksena on kehittää ISLABin rekrytointitoimintamallia sekä yhdenmukaistaa rekrytointiprosesseja hyödyntäen muun muassa yhdenmukaisella rakenteella olevia hakuilmoituspohjia ja hakuilmoitusfraaseja tulevissa rekrytoinneissa. Lisäksi rekrytointisuunnitelman tarkoituksena on huomioida rekrytointimarkkinoinnin ja rekrytointiprosessin kokonaisvaltainen vaikutus työnantajamielikuvan vahvistamisessa sekä kehittää rekrytointia mahdollisuuksien mukaan ennakoivaan, suunnitelmalliseen rekrytointiin.

## 8.2. Työnantajamielikuvan kehittäminen

Vuoden 2023 aikana ISLABin rekrytointien näkyvyyttä ja mainostamista kehitettiin. Jo vuoden 2022 aikana ISLABin rekrytoinnin edistäminen nostettiin yhdeksi kehittämiskohteeksi, ja aiheen ympärille perustettiin oma työryhmä. Työryhmä jatkoi työskentelyä myös vuoden 2023 aikana. Työryhmän tehtävänä on suunnitella aktiivista rekrytointia, työnantajamielikuvan edistämistä työnhakijoiden keskuudessa ja lisätä työnantajanäkyvyyttä. Työryhmä suunnitteli erilaisiin tapahtumiin osallistumisen.

ISLAB oli mukana useissa alan eri rekrytointitapahtumissa, kuten Bioanalytikkoliiton opiskelijajäsenten opintopäivässä ”BOOP2023”, Helsingissä Laboratoriolääketiedepäivillä, Sairaanhoidajapäivillä ja Metropolia ammattikorkeakoulun soterekrytapahtumassa sekä Joensuussa Rekry, työelämä ja koulutus -messuilla ja Työtä-karnevaalit -rekrytointitapahtumassa. Aloitimme myös pilotina yhteistyön Tuudo-opiskelijasovelluksen kanssa työnantaja- ja työpaikkailmoitusnäkyvyydestä. Lisäksi erityisesti somenäkyvyyttä lisättiin työpaikkahoukuttelevuuden näkökulmasta sekä rekrytointi-ilmoitusten näkyvyyden lisäämisenä. Tapahtumiin osallistumista ohjaa erillinen vuosikello.

## 9. TYÖYHTEISÖVIESTINTÄ, VAIKUTTAMISMAHDOLLISUUDET

### 9.1. Työyhteisöviestintä

Uusi ISLABin intra julkaistiin vuoden 2023 alussa. Yhteinen Intra toimii ajankohtaisten asioiden viestintäkanavana ja myös henkilöstöhallinnon ajankohtaisista asioista ja tiedotteista viestittiin Intrassa. Työyhteisöviestintää toteutettiin mm. Hetki yhdessä tilaisuuksilla, joissa henkilöstöhallinnon teema-aiheet olivat helmikuun, toukokuun ja syyskuun Hetki yhdessä -tilaisuuksissa. Lisäksi henkilöstölle järjestettiin henkilöstöinfot ajankohtaisista HR-asioista: 2.2.2023 (ml. Korvaavan työn toimintamalli, Matkustusohje) sekä



21.2.2024

29.8.2023 (SOTE-sopimuksen järjestelyvaraeräneuvotteluihin liittyvät asiat, hoitohenkilöstön palkkakorit). Esihenkilöille ja vastuuhenkilöille järjestettiin Ajankohtaiset yhteiset asiat -tilaisuuksia. Lisäksi henkilöstön käytössä ovat sähköposti, Teams-kanavat sekä työyksiköiden omat viikkopalaverit.

## 9.2. Henkilöstöhallinnolliset ohjeet

Vuoden 2023 aikana päivitettiin mm. varhaisen tuen toimintamalli sekä laadittiin Aloitetoiminnan periaatteet, Korvaavan työn toimintamalli sekä Tilapäisten lisävastuupalkkio -toimiohje. Lisäksi vuoden 2023 aikana päivitettiin useampaan eri toimiohjetta tarpeen ja tilanteen mukaisesti.

Henkilöstöhallinnon ohjeet on viety intraan, josta ne ovat helposti löydettävissä. Uusista ja päivitetystä ohjeista tiedotettiin aktiivisesti.

Henkilöstöhallinnolliset ohjeet tukevat yhdenmukaista toimintaa erilaisissa henkilöstöhallinnollisissa tilanteissa. Lisäksi ohjeet auttavat ja tukevat esihenkilötyötä.

## 9.3. Työhön vaikuttamismahdollisuudet

Tärkein kanava vaikuttaa oman työnsä kehittämiseen on keskustelu työyhteisössä. Kehityskeskustelut oman esimiehen kanssa tulee käydä säännöllisesti. Säännölliset työyksikön omat palaverit ovat myös tärkeitä. Henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa ISLABin toimintaan ja kehittämiseen mm. erilaisten työryhmien kautta.

Henkilöstölle toteutettiin vuoden 2023 aikana:

- laaja henkilöstökysely lokakuussa (hyödyntäen KEVAN työnantajaportaalia)
- mielipide työvuorolistan pituudesta jaksotyössä –kysely
- kokemukset työterveyshuollon palveluista –kysely
- Lean-kysely (kartoitettiin henkilöstön halukkuutta LEAN koulutukseen, Lean Yellow Belt -koulutukseen. Koulutukseen osallistui noin 10 henkilöä).

Lean-pilotointiprojektit käynnistyivät syksyllä 2023, ensimmäisenä pilotointiprojektikohteena Puijon lajittelupiste. Lean-pilotointiprojektin tuloksia esiteltiin Hetki yhdessä tilaisuudessa tammikuussa 2024.

Henkilöstöllä on mahdollisuus esittää kysymyksiä hyvinvointiyhtymän toimintaan liittyen. Kysymyksiä käydään läpi ja niihin vastataan Hetki yhdessä tilaisuuksissa.

Vuoden 2023 aikana laadittiin Aloitetoiminnan periaatteet. Aloitetoiminnalla tarkoitetaan työntekijöiden tekemien kehittämis ehdotusten keräämistä sekä ehdotusten kautta tapahtuvaa työyhteisön kehittämistä, kehittämisideoiden arviointia ja mahdollista palkitsemista. Aloitetoiminnassa hyödynnetään Laatuportti-järjestelmää. Aloitetoiminnan periaatteet otettiin käyttöön 1.1.2024 alkaen.

Laaja työhyvinvointikysely toteutettiin KEVAN työnantajaportaalin kautta 3.–31.10., ja tuloksia käsiteltiin mm. johtoryhmässä, hallituksessa sekä yhteistyötoimikunnan kokouksessa. Lisäksi jokainen työyhteisö, jossa vastaajien määrä oli tarpeeksi suuri (yli 10 hlö), sai oman työyksikön tulokset toimenpiteiden kehittämiseksi.

21.2.2024

Vuoden 2023 aikana laadittiin ISLAB tasoiset ”Mukavaa työpäivää ISLABissa” -pelisäännöt, joiden jalkauttamistyö käynnistetään alkuvuoden 2024 aikana. Tavoitteena on, että jokainen työyksikkö pohtii osaltaan oman työyhteisön pelisääntöjä hyvän ilmapiirin ja yhteistyön toimivuuden tukemiseksi. Lisäksi marras-joulukuussa 2023 työyksiköitä ohjeistettiin omien työhyvinvointikyselyn tulosten käsittelyssä. Jokainen työyksikkö laatii oman työyksikön työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman 28.2.2024 mennessä. Näillä toimenpiteillä pyritään muun muassa parantamaan työyhteisön yhteishenkeä, osallistuttamaan henkilöstöä kehittämään työyhteisöä sekä lisäämään avointa, vuorovaikutteista keskustelua. Työyksiköiden hyvinvointisuunnitelmien etenemistä tullaan seuraamaan aktiivisesti vuoden 2024 aikana.

## 10. HENKILÖSTÖETUUDET

Henkilökunnalla on käytössään Epassi-Flex (liikunta, kulttuuri ja hyvinvointi) omaehtoista hyvinvoinnin ylläpitoa varten. Epassin suuruus oli vuonna 200 e/hlö kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Osa-aikaisessa palvelussuhteessa Epassin suuruus riippuu työaikaprosentin mukaisesti. Henkilökunta käyttää Epassia aktiivisesti.

Lisäksi henkilöstöetuuksina ovat olleet vuoden 2023 aikana:

- henkilökunnalle tarjottavat joululounaat, joulutortut, vappumunkit sekä syyskuussa pullakahvit
- henkilökunnalle tarjottavat aamupäivä- ja iltapäivän tee- sekä kahvitarvikkeet
- kattavat työterveyshuollon palvelut
- tyhy-toiminta (varattu 25 e/hlö)
- ISLABin yhteinen koulutuspäivä iltaohjelmiseen (21.4.2023)