



Henkilöstökertomus 2024

Yhteistyötoimikunta 20.3.2025

Henkilöstöjaosto 26.3.2025

Aluehallitus 8.4.2025

Aluevaltuusto 28.5.2025

Sisällysluettelo

1	Henkilöstöjohtajan terveiset	3
2	Henkilöstön riittävyys turvaa palvelut	5
2.1	Henkilöstömäärän muutos	5
2.2	Palkkatasa-arvo, sukupuolijakauma ja ikärakenne.....	5
2.3	Ammattirakenne ja henkilöstön saatavuuden haasteet	6
2.4	Lähtövaihtuvuus jatkoi laskuaan	7
3	Henkilöstökuluista	7
3.1	Sopimuskorotukset ja palkkaharmonisointi nostivat palkkoja.....	7
3.2	HR-järjestelmä uudistui	8
3.3	palvelussuhde-ehtoja kehitettiin	9
3.4	Henkilöstöetuuksia kehitettiin henkilöstöä kuunnellen	9
4	Rekrytointi ja resurssihallinta keskiössä henkilöstön riittävyyden näkökulmasta	10
4.1	Rekrytoinnin tunnuslukuja ja kehittämistoimia	10
4.2	Oppisopimuskoulutuksella osaajia	11
4.3	Kansainvälinen rekrytointi	11
4.4	Markkinoinnilla positiivinen vaikutus rekrytointiin.....	12
4.5	Resurssihallinta ja lomasuunnittelu	12
4.6	Sijaishallinta.....	13
5	Lisää työkykyisiä päiviä	14
5.1	Työhyvinvointikortti-koulutukset.....	15
5.2	Työterveysyhteistyön kehittäminen.....	15
5.3	Henkilöstökyselyn uudistaminen	15
5.4	Hyvän mielen työpaikka -kehittämistoiminta	16
6	Osaamisen kehittäminen	16
6.1	Johtamisosaamisen kehittäminen	17

6.2	Opetus, ohjaus ja tieteellinen tutkimus.....	17
6.3	SiunPolku - urapolkumallien kehittäminen.....	18
7	Työturvallisuus on meille tärkeä asia.....	18
8	Tunnuslukuja ja taulukoita.....	20

1 Henkilöstöjohtajan terveiset

Vuosi 2024 on nyt takanapäin, joten on aika summata yhteen menneen vuoden kulkua henkilöstökertomuksen muodossa. Osaava, hyvinvoiva ja monipuolinen henkilöstö on meidän tärkein voimavaramme, joka mahdollistaa toimintamme päämäärän toteuttamisen – yhdessä tehden luomme vaikuttavimmat palvelut. Toimintamme tarkoitus on mahdollistaa hyvää elämää ja elämäniloa Pohjois-Karjalassa tarjoten tukea turvaa ja hyvinvointia. Henkilöstömme on avainasemassa strategiamme toteuttamisessa.

Henkilöstön saatavuudessa tapahtui selvä muutos aiempiin vuosiin verraten ja erityisesti hoitohenkilöstön osalta uusien työntekijöiden saatavuus parani, mikä ansiosta pystyimme vähentämään vuokratyövoiman käyttöä. Saman suuntainen muutos tapahtui myös lääkäreiden saatavuudessa. Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus jatkoi edellisvuoden tapaan laskua, mikä on toivottu kehityssuunta. Henkilöstömäärän kasvun myötä onnistuimme osittain paikkaamaan myös edellisvuosina kertynyttä henkilöstövajetta.

Johtamisosaamisen kehittäminen ja henkilöstöetuuksien parantaminen olivat vuonna 2024 tärkeitä panostuksen kohteitamme. Jatkoimme myös palkkaharmonisoinnin toteuttamista, mikä toi kaivattua yhdenmukaisuutta ja oikeudenmukaisuutta palkkaukseen. Nämä tekijät ovat osaltaan voineet vaikuttaa henkilöstön saatavuuteen. Hoitohenkilöstön riittävyyden turvaamiseksi olemme tehneet myös kansainvälistä rekrytointia vuodesta 2022 alkaen. Kansainväliset työntekijät rikastuttavat sekä monipuolistavat työyhteisöämme.

Erityisenä onnistumisena vuonna 2024 voimme pitää henkilöstömme työkykyisten päivien määrän kasvua, mikä näkyi työkykyperäisten poissaolojen vähenemisenä edellisvuoteen verraten. Tämä saavutus on tulosta monen eri osa-alueen paranemisesta, joista mainittakoon työkykyjohtaminen, työterveyshuollon kanssa tehty yhteistyö ja havaittujen haasteiden puheeksi ottaminen. Saimme myös käyttöömmme Mieliystävällinen työpaikka -merkin ja vahvistimme mielenhyvinvointia tukevia käytänteitä arjessamme, mikä osaltaan tukee henkilöstömme hyvinvointia.

Vuoden 2024 lopussa meitä oli yhteensä jo yli 8300 siunsotelaista ja kiitän teistä jokaista ahkerasta työstä. Yhdessä tehden olemme saavuttaneet paljon ja voimme katsoa tulevaisuuteen luottavaisin mielin.

Ystävällisin terveisin,

Pirjo Manninen
henkilöstöjohtaja

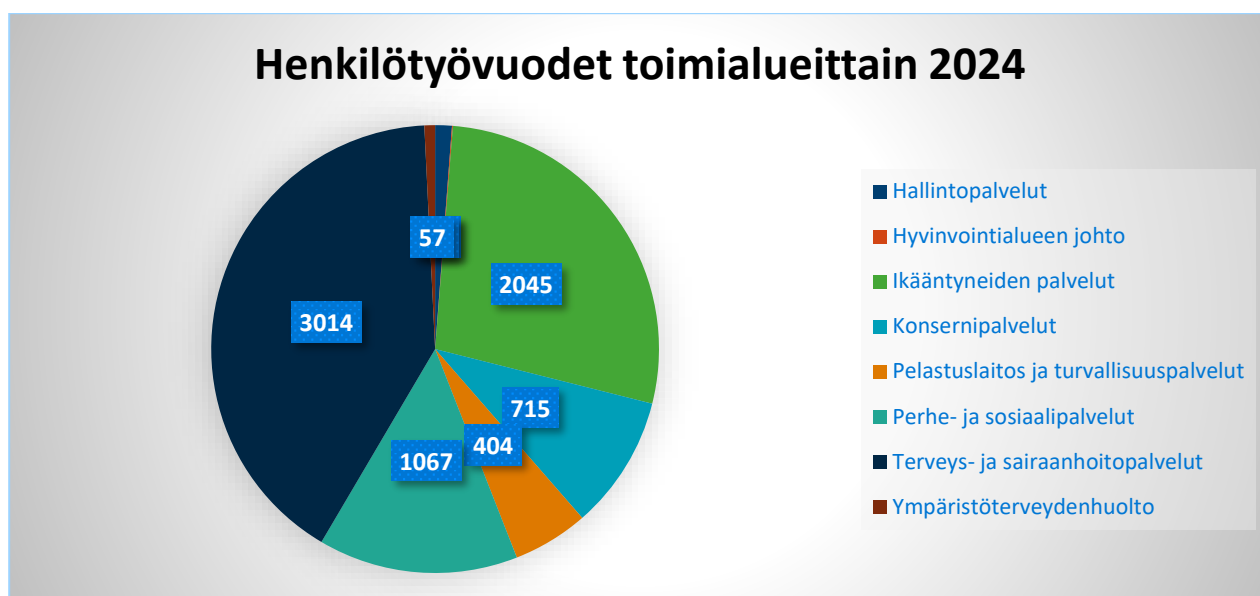


Henkilöstö on tärkein voimavaramme

2 Henkilöstön riittävyys turvaa palvelut

2.1 HENKILÖSTÖMÄÄRÄN MUUTOS

Meillä työskenteli vuoden 2024 lopussa 8 304 henkilöä. Kasvua edellisvuoteen verraten tapahtui 221 henkilön verran. Vastaava muutos henkilötyövuosissa (HTV2) ¹ mitattuna oli noin 180 henkilötyövuotta. Alla olevassa kuviossa on esitetty henkilötyövuosien jakauma toimialueille vuonna 2024.



Hoitohenkilöstön saatavuus parani edellisiin vuosiin verrattuna ja henkilöstömäärän kasvun myötä onnistuimme osittain paikkaamaan edellisvuosina kertynyttä henkilöstövajetta. Organisaatorakenteessa vuosina 2023 ja 2024 tapahtuneet muutokset vaikeuttavat henkilöstömäärän kehityksen tarkastelua toimialueittain. Muutokset huomioon ottaen kasvua on kuitenkin tapahtunut lähes kaikilla toimialueilla.

2.2 PALKKATASA-ARVO, SUKUPUOLIJAKAUMA JA IKÄRAKENNE

Palkkatasa-arvoa säätelee samapalkkaisuusperiaate ja me Siun sotessa sitoudumme palkkatasa-arvon toteutumiseen. Olemme myös vuosien varrella toteuttaneet palkkaharmonisointia, jonka myötä tehtäväkohtaiset palkat ovat yhdenmukaistettu työn vaativuuden mukaisesti. Palkkaharmonisoinnista on kerrottu tarkemmin seuraavassa luvussa.

¹ HTV2 on KT:n (Kunta- ja hyvinvointialuetyöntekijät) suosittama työpanosta mittaava tunnusluku, jossa henkilön palkallinen työssäoloaika muutetaan työpanokseksi työaikaprosentin suhteessa.



Sosiaali- ja terveydenhuollon naisvaltaisuus näkyy selvästi henkilöstömme sukupuolijakaumassa. Työntekijöistämme 83 % on naisia ja 17 % miehiä. Tämä suhdeluku on pysynyt lähes ennallaan Siun soten ensimmäisestä toimintavuodesta lähtien. Sukupuolijakauma vaihtelee jonkin verran ammattiryhmittäin. Esimerkiksi ensihoidossa ja joissakin teknisissä tehtävissä miesten osuus on suurempi, mutta kokonaisuudessaan naisia on huomattavasti enemmän kuin miehiä. Sukupuolijakauma on esitetty tarkemmin liitteessä 2.

Henkilöstömme ikärakenne mukailee Pohjois-Karjalan väestönrakennetta. Yli 55-vuotiaiden osuus on hieman suurempi suhteessa muihin ikäryhmiin ja vuoden lopussa meillä työskenteli 139 yli 65-vuotiasta. Nuorin työntekijämme on syntynyt vuonna 2007 ja vanhin vuonna 1950. Laaja ikäjakauma tuo mukanaan monipuolista osaamista ja vahvan kokemuspohjan. Ikärakenne on esitetty tarkemmin liitteessä 3.

2.3 AMMATTIRAKENNE JA HENKILÖSTÖN SAATAVUUDEN HAASTEET

Henkilöstöstämme 70,4 % työskentelee terveydenhuollon tehtävissä, 12,3 % sosiaalialan tehtävissä, 4,4 % avustavissa tehtävissä, 3,9 % hallinnon tehtävissä, 2,6 % tukipalveluissa, 5,2 % pelastuslaitoksella ja 1,2 % muissa tehtävissä. Ammattirakenteemme on pysynyt samankaltaisena Siun soten alusta lähtien, eikä merkittäviä muutoksia henkilöstön jakautumisessa ammattiryhmien välillä ole tapahtunut. Ammattirakenne on esitetty tarkemmin liitteessä 2.

Henkilöstön saatavuudessa tapahtui selvä muutos aiempiin vuosiin nähden. Erityisesti hoitohenkilöstön osalta uusien työntekijöiden saatavuus parani, mikä näkyi muun muassa vuokratyövoiman vähenemisenä. Saman suuntainen trendi tapahtui myös lääkäreiden saatavuudessa, mutta ei kuitenkaan samassa mittasuhteessa. Työpaikkojen maantieteellinen sijainti vaikuttaa edelleen niiden houkuttelevuuteen – Pohjois-Karjalan keskinen alue vetää työntekijöitä selvästi paremmin kuin maakunnan reuna-alueet.



2.4 LÄHTÖVAIHTUVUUS JATKOI LASKUAAN

Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus² jatkoi edellisvuoden tapaan laskua. Vuoden 2024 aikana päättyi 546 vakituista palvelussuhdetta, joista 163 eläköitymiseen. Lähtövaihtuvuusprosentti vakituisen henkilöstön osalta oli 7,8 % ja ilman eläköityneitä 5,5 %. Vastaavat luvut vuodelta 2023 olivat 9,1 %, mukaan lukien eläköityneet ja 6,3 % ilman eläkkeelle jääneitä. Myös tulovaihtuvuudessa tapahtui laskua: 12,4 prosentista 9,6 prosenttiin. Tulovaihtuvuuden lasku on luonnollista seurausta lähtövaihtuvuuden laskusta, varsinkin kun pahin henkilöstöpula sosiaali- ja terveydenhoitoalalla alkaa taantumaan. Tarkemmat vaihtuvuuden luvut on esitetty liitteessä 9.

3 Henkilöstökuluista

3.1 SOPIMUSKOROTUKSET JA PALKKAHARMONISOINTI NOSTIVAT PALKKOJA

Vuonna 2024 henkilöstökulumme olivat yhteensä 441 590 991 euroa, ylittäen talousarvion noin 0,4 miljoonalla eurolla. Verrattuna vuoteen 2023 henkilöstökulut kasvoivat 3,2 %. Palkat ja palkkiot nousivat noin 4,3 %, mutta henkilösivukuluprosentit puolestaan olivat vuonna 2024 selvästi edellisvuotta pienemmät, mikä osaltaan hillitsi henkilöstökulujen kasvua. Suurinta kasvu oli terveys- ja sairaanhoitopalvelujen toimialueella ja pienintä ikääntyneiden palvelujen toimialueella. Nämä henkilöstökulujen muutokset selittyvät vuoden 2024 alusta alkaen tapahtuneella organisaation muutoksella, jossa kuntoutussairaalat siirtyivät ikääntyneiden palvelujen toimialueelta terveys- ja sairaanhoitopalvelujen toimialueelle. Henkilöstökulut on eritelty tarkemmin liitteessä 10.

Virka- ja työehtosopimusten mukaiset yleiskorotukset sekä keskitetyt ja paikalliset järjestelyerät nostivat palkkoja sopimusalan mukaan keskimäärin noin 3,6 %. Hyvinvointialueen koko henkilöstön palkat korottuivat yleiskorotuksella 1.6.2024 alkaen. Yleiskorotuksen suuruus HYVTES- ja SOTE-sopimuksen alalla oli 2,27 % ja lääkärisopimuksen alalla 1,5 %-1,92 %.

SOTE-sopimuksen alalla toteutettiin palkkahinnoitteluliiteuudistus 1.2.2024 alkaen, jossa palkkahinnoitteluliitteet jakautuivat kahden liitteen sijaan viiteen hinnoitteluliitteeseen. Muutoksen myötä osassa tehtäviä peruspalkat nousivat ja palkkoihin toteutettiin palkkarakennemuutoksia. Palkkahinnoitteluliiteuudistus ennakoi palkkausjärjestelmä uudistusta, joka odotetaan toteutuvan HYVTES- ja SOTE-sopimuksen alalla vuoden 2025 aikana.

²Lähtö- ja tulovaihtuvuusprosentit lasketaan suhteuttamalla alkaneiden ja päättyneiden vakinaisten palvelussuhteiden määrät vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.



Paikalliset palkankorotuserät 1.6.2024 olivat suuruudeltaan HYVTES- ja SOTE-sopimuksen alalla yhteensä 1,33–1,73 % sopimusalan mukaan. Palkkausjärjestelmä uudistukseen liittyvien neuvottelujen ollessa vielä kesken, SOTE- ja HYVTES-virkaehtosopimukseen sovitun paikallisen erän 1.10.2024 maksaminen siirtyi maksettavaksi 1.2.2025 alkaen. Siirtymisen sijaan henkilöstölle on maksettu 2,0–2,5 % prosentuaalinen palkanlisä joulukuun 2024 ja helmikuun 2025 palkanmaksun yhteydessä.

Lääkärisopimuksen osalta jaettiin kolme paikallista erää vuonna 2024, jotka olivat 1.2.2024 paikallinen erä 0,12–0,4 % sopimusalan sisällä, 1.6.2024 paikallinen erä 1,33 % ja 1.10.2024 paikallinen erä 2,5 %. Erien avulla jatkettiin 1.6.2023 lääkärisopimuksessa käyttöönotetun uraporraspalkkausjärjestelmän kehittämistä muun muassa yhtenäistämällä palkkatasoja ja kasvattamalla eri tehtävien välisten palkkavälysten suhdetta.

Virkaehtosopimusten mukaisen palkankorotusten ohella henkilöstökulujen kasvuun vaikutti palkkaharmonisointi HYVTES- ja SOTE-sopimusten alalla. Harmonisointityö saatettiin päätökseen kevään 2024 aikana HYVTES:n teknisen henkilöstön sekä SOTE-sopimuksen yksittäisten pienien henkilöstöryhmien osalta. Lääkärisopimusta koskevat neuvottelut mahdollisesta palkkaharmonisoinnin takautuvasta toteutuksesta ovat vielä kesken.

Lomapalkkavelka pieneni vuodesta 2023 noin 0,7 miljoonaa euroa. Muutos on merkittävä, ottaen huomioon, että vuodesta 2022 vuoteen 2023 lomapalkkavelka kasvoi 4,1 miljoonaa euroa. Lomapalkkavelan hallintaan on kiinnitetty erityistä huomiota vuoden 2024 aikana ja velan määrää on onnistuttu pienentämään koko organisaation tasolla huolehtimalla vanhojen lomien pitämisestä ja tiivistämällä lomasuunnittelua.

3.2 HR-JÄRJESTELMÄ UUDISTUI

Aloitimme uuden henkilöstöhallinnon järjestelmäkokonaisuuden käyttöönottoprojektin kesällä 2023 ja uusi järjestelmäkokonaisuus otettiin tuotantokäyttöön koko organisaatiossa 2.4.2024. Ensimmäinen palkanmaksu uudella järjestelmällä toteutettiin maksupäivälle 15. huhtikuuta. Projektin kokoluokkaan nähden ensimmäinen palkanmaksu sekä järjestelmän käyttöönotto onnistuivat odotuksia vastaavasti.

Uuden järjestelmän myötä henkilöstömme sai käyttöönsä omien henkilöstötietojensa katselua ja ylläpitoa varten itsepalveluportaalin, jossa he voivat tarkastella palvelussuhteisiinsa liittyviä tietoja, ilmoittaa koulutuksia ja muita poissaoloja, sekä tehdä vuosilomahakemuksia ja ylläpitää omia henkilötietojaan.

Jatkamme uuden järjestelmän jatkokehittämistä aktiivisessa yhteistyössä Meidän IT ja talous Oy:n ja järjestelmätoimittajan kanssa, jotta saamme parannettua järjestelmän sujuvaa käyttöä entisestään ja mahdollistettua positiivisen käyttäjäkokemuksen kaikille käyttäjäryhmille heidän tarpeitansa vastaavasti.

3.3 PALVELUSSUHDE-EHTOJA KEHITETTIIN

Jatkoimme palvelussuhde-ehtojemme kehittämistä vahvistaaksemme organisaatiomme veto- ja pitovoimaa. Vuonna 2024 meillä oli käytössä muun muassa alla olevat palkkaus- ja palvelussuhderatkaisut.

- rekrytointilisä perhe- ja sosiaalipalvelujen uusille sosiaalityöntekijöille ja psykologeille (1.1.–31.12.2024)
- sitouttamis- ja lastensuojelun avohuollon, sijaishuollon sekä palvelutarpeen arvioinnin yksikössä työskenteleville sosiaalityöntekijöille, sosiaaliohjaajille ja johtaville sosiaalityöntekijöille (1.1.–31.12.2024)
- sitouttamis- ja koulupsykologeille (1.1.–31.12.2024)
- sitouttamis- ja anestesia- ja leikkausosaston hoitohenkilöstölle (1.1.–31.12.2024)
- korvaus vuosiloman vapaaehtoisesta siirtämisestä äkillisissä asiakas- ja potilasturvallisuuden vaarantumista ennakoivissa henkilöstövajaustilanteissa (voimassa toistaiseksi)
- rekrytointilisä eläinlääkäreiden sijaisuuksiin tuleville työntekijöille (1.1.–31.12.2024)
- rekrytointilisä vakituisen eläinlääkärin virkaan valituille (1.7.–31.12.2024)

Veto- ja pitovoimaa ylläpidetään ja kehitetään myös paikallisilla sopimuksilla. Paikallisella sopimisella voidaan vaikuttaa henkilöstön sitoutumiseen ja saatavuuteen kehittämällä kannustavia palvelussuhde-ehtoja ja edistämällä organisaation kilpailukykyisyyttä työnantajana. Meillä on kymmenittäin erilaisia paikallisia sopimuksia, joista yli puolet koskee lääkäreitä. Vuonna 2024 jatkoimme paikallisten sopimusten päivitystyötä erityisesti palkkaukseen liittyvien sopimusasioiden osalta.

3.4 HENKILÖSTÖETUUKSIA KEHITETTIIN HENKILÖSTÖÄ KUUNNELLEN

Henkilöstö on meidän tärkein voimavaramme ja haluamme tukea henkilöstön hyvinvointia ja työssä jaksamista henkilöstöetujen ja muiden palkitsemisen muotojen keinoin. Tämän osoittamiseksi laajensimme henkilöstöetuuksia henkilöstöämme kuunnellen ja heidän toiveidensa mukaisesti. Vuoden 2024 alusta otimme uutena henkilöstöetuutena käyttöön laajan vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen, jonka avulla halusimme tukea henkilöstön sujuvaa hoitoon pääsyä ja lisätä näin työkykyisiä päiviä. Vuoden 2024 loppuun mennessä vakuutusyhtiö on korvannut yhteensä 211 vahinkotapausta ja korvattuja poissaolopäiviä näiden tapausten tiimoilta on yhteensä 3 150 päivää.



Henkilöstöltä tulleen toiveen mukaisesti lisäsimme henkilöstöetuuksiin myös mahdollisuuden hankkia itselleen työsuhdepyörä. Näin tuemme henkilöstön liikkumista niin vapaa-ajalla kuin työmatkoillakin. Myös henkilöstöemme käytössä olevaa Epassi Flex -hyvinvointisaldoa kasvatettiin. Aiemman enimmäismäärän 100 euroa vuodessa lisäksi henkilöstö sai heinäkuun alussa käyttöönsä toisen hyvinvointisaldoeran, jolloin vuosittainen enimmäismäärä nousi 200 euroon, kun palvelussuhde oli voimassa koko vuoden ilman palkattomia keskeytyksiä.

4 Rekrytointi ja resurssihallinta keskiössä henkilöstön riittävyyden näkökulmasta

4.1 REKRYTOINNIN TUNNUSLUKUJA JA KEHITTÄMISTOIMIA

Vuonna 2024 meillä oli avoinna 591 vakituista tehtävää tai virkaa. Avoimien hakujen määrä laski 25,75 % verrattuna vuoteen 2023. Eniten haimme sairaanhoitajia (96 kertaa) ja näihin tehtäviin saimme 463 hakemusta. Lähihoitajia haimme 95 kertaa ja hakemuksia kertyi 486. Lisäksi haimme sosiaaliohjaajia 56 kertaa ja sosiaalityöntekijöitä 42 kertaa. Hakijamäärät ovat kasvaneet edelliseen vuoteen verrattuna.



Tehtävien täyttämisessä oli alueellisia ja yksikkökohtaisia eroja koko alueella tasaisesti.

Lähes kaikissa sote-ammateissa oli vuoden aikana sellaisia hakuja, joihin ei tullut yhtään hakemusta (yhteensä 55). Lähihoitajilla niin sanottuja nollahakuja oli 5, sairaanhoitajilla 10, sosiaalityöntekijöillä 4 ja lääkäreillä 24.

Olemme kehittäneet rekrytointiamme monipuolisesti vuonna 2024, jotta tehtävien ja virkojen täyttäminen olisi entistä tehokkaampaa. Yksi merkittävistä onnistumisistamme on etälääkäreiden kiinnostuksen lisääminen työskentelemään suorissa virkasuhteissa ja tuntisopimuksilla, minkä ansiosta olemme luopuneet lähes kokonaan etälääkäreiden ostopalveluista.

Anonyymi rekrytointi

Vuoden 2024 elokuussa rekrytointipalvelumme tekivät kahden viikon kokeilun anonyymistä rekrytoinnista. Kokeilu koski noin 50 avointa työpaikkaa. Hakijoilta saamamme palaute anonyymistä rekrytoinnista oli hyvää, hakijat kokivat olevansa enemmän samalla viivalla.

Kansainvälinen lääkärirekrytointi

Keväällä 2024 esittelimme Siun sotea organisaationa ja työnantajana Oradeassa sijaitsevan yliopiston 35 suomalaiselle lääketieteen opiskelijalle. Vierailun ansiosta saimme kandeja työskentelemään kesäksi 2024 Ilomantsin terveysasemalle. Lisäksi kiinnostus Siun sotessa suoritettaviin amanuenssuureihin on kasvanut Oradeassa vuoden 2024 aikana. Jatkamme yhteistyötä myös vuonna 2025. Teemme yhteistyötä myös suomalaisten lääketieteen opiskelijoiden kanssa Tartossa ja Riassa.

4.2 OPPISOPIMUSKOULUTUKSELLA OSAAJIA

Oppisopimushakijoiden määrä on kasvanut ja yhteydenottoja on tullut monikanavaisesti. Tämän vuoksi järjestimme vuoden 2024 oppisopimushaut keskitettyinä rekrytointina, jotta prosessi olisi selkeämpi, oikeudenmukaisempi ja sujuvampi. Ikääntyneiden palvelujen oppisopimushakuun keväällä 2024 tehtäviä oli tarjolla viisi ja hakemuksia saapui 63. Syksyllä tehtäviä oli tarjolla kaksi ja hakemuksia saapui yhteensä 16. Vammaispalveluihin järjestettiin keskitetty oppisopimushaku syksyllä 2024, jossa tehtäviä oli auki 14 ja hakemuksia saapui 167.

Oppisopimus on hyvä vaihtoehto myös osaamisen vahvistamiseen ja kehittämiseen. Vuoden 2024 aikana useat siunsotelaiset suorittivat oppisopimuksella lääkehoitoon kouluttamattomien koulutuksia, johtamisopintoja sekä neuropsykiatrisen valmentajan koulutuksen.

4.3 KANSAINVÄLINEN REKRYTOINTI

Olemme pyrkineet vastaamaan henkilöstön riittävyyden haasteisiin kansainvälisellä rekrytoinnilla vuodesta 2022 alkaen. Kansainvälisellä rekrytoinnilla tarkoitetaan tässä yhteydessä työntekijöiden palkkaamista ulkomailta. Työntekijöitä on saapunut meille Myanmarista, Kosovosta ja Filippiineiltä.

Vuosina 2022–2024 meille on saapunut yhteensä 159 kansainvälistä työntekijää, joista 117 vuoden 2024 aikana. Suurin osa kansainvälisistä työntekijöistä työskentelee ikääntyneiden toimialueella, osa terveys- ja sairaanhoitopalvelujen toimialueella ja kaksi työntekijää on sijoittunut vammaispalvelujen alueelle. Saapuneista kansainvälisistä työntekijöistä melkein kaikki opiskelevat oppisopimuksella lähihoitajaksi, 33 on jo valmistunut lähihoitajaksi ja 10 suorittaa sairaanhoitajan pätevyysopintoja.

Kansainväliset työntekijämme työskentelevät ja opiskelevat kaikissa Pohjois-Karjalan kunnissa rikastuttaen ja monipuolistaen työyhteisöämme. Autamme kansainvälisiä työntekijöitämme ja heitä vastaanottavia työyhteisöjä sopeutumaan uuteen tilanteeseen eri keinoin, kuten tukemalla kielitaidon kehittymistä erilaisin kielikoulutuksin. Työyhteisöille ja esihenkilöille on järjestetty työyhteisö-, monikulttuurisuus- ja muutosvalmennuksia. Lisäksi tarjoamme neuvontaa, ohjausta ja tukea eri viestikanavien kautta sitä tarvitseville kansainvälisille työntekijöille, esihenkilöille ja työyhteisöille.

Kansainvälisen rekrytoinnin kautta työntekijöitä ikääntyneiden palveluihin

Kuten jokaisella toimialueella, myös ikääntyneiden palveluissa näemme tärkeänä, että meillä on osaava, hyvinvoiva ja monipuolinen henkilöstö. Olemme tehneet toimialueelle aktiivisesti kansainvälistä rekrytointia riittävän ja osaavan henkilöstön turvaamiseksi vuodesta 2022 alkaen. Kansainvälisen rekrytoinnin kautta olemme saaneet uusia työntekijöitä sekä kotihoitoon että asumispalveluihin.

4.4 MARKKINOINNILLA POSITIIVINEN VAIKUTUS REKRYTOINTIIN



Huhtikuusta 2024 lähtien olemme kehittäneet ja tehostaneet sähköistä rekrytointimarkkinointia valtionrahoituksen avulla. Tavoitteenamme on vaikuttaa rekrytoinneissa onnistumiseen tukemalla ja kehittämällä yleistä työnantajamainetta, luomalla vaikuttavaa työnantajamielikuvaa, tukemalla veto- ja pitovoimaa, vahvistamalla hyvinvointialueen brändiä ja tekemällä Siun sotesta tunnettu toimija Suomen sotealan ammattilaisille.

Rekrytointimarkkinointia varten suunnittelimme Ylpeästi siunsotelainen -sisältömarkkinointikampanjan. Kampanjaan haastateltiin yli 100 siunsotelaista. Haastatteluista tehtiin markkinointikampanjan sisältöjä. Markkinoinnissa ja kampanjassa vuonna 2024 mukana olleisiin 40 avoimeen työpaikkaan tuli noin 500 hakemusta, joista työsopimuksen solmimiseen päätyi

lähes 60. Vuoden 2024 sähköisen markkinoinnin tulosten perusteella voidaan todeta, että sähköisellä markkinoinnilla oli positiivinen vaikutus rekrytointiin. Tämän lisäksi teimme markkinointia vuonna 2024 myös työnantajamaineen ja -mielikuvien sekä Siun soten brändin vahvistamiseksi. Ylpeästi siunsotelainen -sisältömarkkinointikampanja jatkuu myös vuonna 2025.

Yli puolet hakijoista suosittelee Siun sotea työnantajana

Rekrytointipalvelumme laajensivat vuonna 2024 hakijakokemuskyselyn koskettamaan lähes kaikkia haussa olevia rekrytointeja. Vastauksia hakijakokemuskyselyyn vuonna 2024 saimme 380 kappaletta. Kyselyn tulosten keskiarvo oli 3,4 (asteikolla 1–5). Vastaajista 55 % suosittelee Siun sotea erittäin todennäköisesti tai todennäköisesti työnantajana.

4.5 RESURSSIHALLINTA JA LOMASUUNNITTELU

Resurssihallinnan palveluiden keskeisin tehtävä on henkilöstön ja osaamisen kohdentaminen potilas- ja asiakasvirtoja vastaavaksi työvuoro- ja lomasuunnittelussa. Resurssihallintamme tekee keskitettyä työvuorosuunnittelua sekä tukee yksiköitämme työn suunnittelussa. Työvuorosuunnittelua tehdään yksikössä esihenkilöiden toimesta, autonomisesti työyhteisössä ja keskitetysti resurssienhallinnassa. Yhteiset pelisäännöt työvuorosuunnittelulle on sovittu koko Siun soten alueelle riippumatta siitä, kuka suunnittelua toteuttaa.

Resurssihallintamme tuottaa keskitettyä työvuorosuunnittelua yli kahdelle tuhannelle työntekijälle yhteistyössä esihenkilöiden ja resurssisuunnittelijoiden kanssa. Suunnittelijoiden tehtävänä on ohjata yksikön toimintaa asiakaslähtöisesti siten, että käytettävissä olevat määrärahat hyödynnetään mahdollisimman tehokkaasti asiakkaiden ja potilaiden hyväksi. Resurssisuunnittelijat varmistavat, että työvuorot jakautuvat oikeudenmukaisesti ja tasaisesti ottaen huomioon henkilöstön yksilölliset tarpeet ja toiveet. Toiveet huomioidaan suunnittelussa ja ne toteutetaan aina, kun se on mahdollista. Mikäli toive ei toteudu, sille on aina jokin perusteltu syy. Keskitetyssä työvuorosuunnittelussa toiveiden toteutumisaste on korkea, 97 %.

Resurssihallintamme laatii esihenkilötyön tueksi lomasuunnitteluun liittyviä ohjeita kesä-, syys- ja talvilomakausille. Ohjeistuksen lisäksi tarjoamme Excel-suunnittelupohjan, joka helpottaa esihenkilöiden lomien suunnittelua ja tukee niitä, jotka tarvitsevat apua prosessissa. Hyvin toteutetulla lomasuunnittelulla voimme mitoittaa resurssit siten, että henkilöstövajetta ei synny, kustannukset pysyvät hallinnassa ja yksiköiden toiminta sujuu häiriöttä lomakausien aikana. Seuraamme vuosilomien jakautumista resurssihallinnan listoilla, ja lomien tasapainoinen jakautuminen yksiköissä onkin parantunut verrattuna aiempiin vuosiin. Resurssihallinnassa tuotetaan myös tietoa tiedolla johtamisen tueksi. Lisäksi resurssihallintamme järjestää vuosittain koulutuksia, joiden tarkoitus on tuottaa tietoa ja työkaluja esihenkilötyön tueksi.

4.6 SIJAISHALLINTA

Aiemmin hallinnoimme äkillisiä poissaoloja kahden eri varausjärjestelmän avulla, mutta havaitsimme tarpeen selkeyttää sijaishallintaa. Tämän vuoksi otimme vuoden 2024 alussa käyttöön Temporen omakoordinoitinalustan. Yhden varausjärjestelmän käyttöönotolla pyrimme vähentämään esihenkilöiden työ määrää, kohdentamaan sijaisresurssit tehokkaammin ja saavuttamaan kustannushyötyjä. Esihenkilömme voivat nyt seurata yhdestä varausjärjestelmästä käytettävissä olevien sijaisten määrää, mukaan lukien omat kiertävät varahenkilöt ja Temporen keikkalaiset.

Äkillisten sijaistarpeiden täyttöaste on parantunut ja noussut 89,91 %:iin (vuonna 2023 vastaava luku oli 83,61 %). Lisäksi vakituisten kiertävien varahenkilöiden käyttö on lisääntynyt, ja osaaminen on kohdentunut entistä paremmin yksiköihin. Ulkopuolisten keikkalaisten käyttö on vähentynyt, minkä ansiosta olemme saavuttaneet vuoden aikana myös säästöjä.

Varahenkilöstömme koostuu sosiaali- ja terveysalan ammattilaisista, jotka toimivat sisäisinä sijaisina eli *sisseinä*. Meillä on yhteensä 144 lyhytaikaisissa, eri yksiköissä kiertävissä tehtävissä työskentelevää varahenkilöä sekä 203 pitkäaikaisesti sijoitettua varahenkilöä. Sijaishallinnan palveluesihenkilöt vastaavat varahenkilöstömme osaamisesta ja työhyvinvoinnista. Varahenkilöidemme osaaminen on laajaa, sillä he työskentelevät eri yksiköissä ja mukautuvat monenlaisiin osaamistarpeisiin.

5 Lisää työkykyisiä päiviä

Työkykyperäiset poissaolot¹ vähenivät 5,8 % vuonna 2024, ollen yhteensä 156 727 päivää (vuonna 2023 vastaava luku oli 166 380 päivää). Poissaolojen vähenemisen taustalla on muun muassa Työote-hankkeen toimintamallin laajeneminen, työterveyshuollon sisäisten prosessien kehittyminen sekä työhyvinvointipalveluissamme toteutettu sisäinen prosessinvarmistus pitkien poissaolojaksojen osalta ja aktiivisempi tuki esihenkilötyötä tekeville. Tarkemmat tiedot poissaoloista löytyvät liitteestä 8.

Erityisesti pitkät poissaolojaksot vähenivät merkittävästi (196 jaksoa vuonna 2024 verrattuna 427 jaksoon vuonna 2023). Sen sijaan lyhyissä työkykyperäisissä poissaoloissa tapahtui kasvua (31 214 jaksoa vuonna 2024 ja 25 345 jaksoa vuonna 2023). Työkykyjohtamisen aktiivinen kehittäminen on meillä edelleen tarpeellista, ja jatkossakin kiinnitämme erityistä huomiota työkykyjohtamiseen liittyviin rooleihin ja vastuisiin. Perustimme myös strategisen työkykyjohtamisen ohjausryhmän ja kehitimme työterveysyhteistyötä aktiivisesti.

Vuonna 2024 työhyvinvointiasiantuntijamme seurasivat säännöllisesti toimialueiden pitkittyneitä sairaspöissaoloja. Tavoitteena on varmistaa, että sairaspöissaolojen hallinta toteutuu Varhaisen välittämisen mallin mukaisesti. Käytännössä tarkastimme eHavahu-kirjaukset, olimme yhteydessä esihenkilöihin sekä tarjosimme aktiivisesti ohjausta ja neuvontaa, jotta työkykyprosessit etenisivät suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Vuoden aikana tiivistimme ja selkeytimme Varhaisen välittämisen mallia (aiemmin HAVAHU-toimintaperiaate) ja päivitimme mallin aiempaa lukijaystävällisemmäksi, jotta se palvelisi henkilöstöämme entistä paremmin.

Osallistuimme vuoden 2024 lopussa päättyneeseen KEVA:n rahoittamaan Kestävää työelämää -hankkeeseen, jossa meidän panoksemme keskittyi Työurasuunnittelun keinoja -osaprojektiin. Projektin aikana pilotoimme työuravalmentajapalvelua ennakoivana työkyvyn tukimuotona. Lisäksi järjestimme esihenkilöillemme yhteistyössä Itä-Suomen yliopiston kanssa kaksiosaisen Johda työkykyä työuravalmennuksen keinoin -koulutuksen, jossa vahvistettiin esihenkilöidemme työkykyjohtamista tarjoamalla konkreettisia keinoja urajohtamisen tueksi.

Pelastuslaitoksen henkilöstön työkykyperäiset poissaolot vähentyneet

Olemme saaneet vakiinnutettua operatiiviseen työhön uuden työaikamallin ja kokonaispalkkausjärjestelmän. Näillä kehittämistoimilla on osasyynsä siihen, että henkilöstön työkuormitus on laskenut ja työkykyperusteiset poissaolot ovat vähentyneet edellisestä vuodesta merkittävästi.

¹Työkykyperäisiin poissaoloihin lasketaan sairauspöissaolot, kuntoutustuet ja tapaturmista aiheutuvat poissaolot kalenteripäivinä laskettuna

5.1 TYÖHYVINVOINTIKORTTI-KOULUTUKSET

Aloitimme vuonna 2024 Työturvallisuuskeskuksen Työhyvinvointikortti® -koulutukset Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella. Koulutuksen tavoitteena on luoda yhteinen käsitys työhyvinvoinnista, antaa valmiuksia työpaikan kehittämiseen, jäsentää rooleja ja vastuita sekä vahvistaa yhteistyötä työyhteisöissämme. Työhyvinvointikortti® -koulutukset on suunnattu koko henkilöstöllemme riippumatta työroolista tai toimialueesta. Vuoden 2024 aikana Työhyvinvointikortti® -koulutuksen suoritti 121 siunsotelaista. Ensimmäinen Työhyvinvointikortti® -koulutus järjestettiin huhtikuussa 2024. Koulutuksia on järjestetty kuukausittain lähikoulutuksena, jonka lisäksi lokakuussa järjestettiin verkkokoulutus. Olemme saaneet osallistujilta erinomaista palautetta (4,6 asteikolla 1–5) ja koulutukset on koettu hyvin tarpeellisena, joten Työhyvinvointikortti® -koulutukset jatkuvat kuukausittain myös vuonna 2025.

5.2 TYÖTERVEYSYHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN

Kehitimme työterveysyhteistyötä erittäin aktiivisesti. Eläkevakuuttaja KEVA fasilitoi kolme työpajaa, joihin osallistuivat työterveyshuollon henkilöstön lisäksi henkilöstöpalveluista työsuojelun- ja työhyvinvointipalveluiden henkilöstö. Työpajojen tavoitteena oli lisätä asiakasymmärrystä, kehittää yhteisiä prosesseja ja asettaa työterveysyhteistyölle selkeät tavoitteet tuleville vuosille.

Työterveyshuollon kustannukset laskivat vuonna 2024 ollen 4 181 898 € (vuonna 2023 kustannukset olivat 4 615 600 €). Kustannusten vähenemiseen vaikutti erityisesti laboratorio- ja kuvantamistutkimusten rajaaminen sekä työterveyshuollon sisäisten prosessien kehittäminen. Järjestimme myös keskijohdolle suunnatun työpajan, jossa ikääntyneiden palvelujen toimialueen ylin- ja keskijohto syvensi osaamistaan työkykyjohtamisen rooleista ja vastuista. Lisäksi perustamamme työkykyjohtamisen strateginen ohjausryhmä kokoontui vuoden aikana kahdesti, helmi- ja lokakuussa. Työterveyshuollon strateginen ohjausryhmä kokoontui kolme kertaa, ja taktisen tason työterveysyhteistyötapaamiset toteutuivat säännöllisesti kahden viikon välein. Työterveysyhteistyön kehittämisessä laadimme työterveyshuollon puitetoimintasuunnitelman vuosille 2025–2026 ja päivitimme toimialakohtaiset toimintasuunnitelmat vuotta 2025 koskien.

5.3 HENKILÖSTÖKYSelyn UUDISTAMINEN

Vuonna 2024 päätimme luopua Mitä Siulle kuuluu? -työhyvinvointikyselystä, ja yhteistyösopimus irtisanottiin marraskuussa. Hankimme tilalle uuden, modernin Vibemetrics Oy:n tuottaman henkilöstökyselyratkaisun, joka mahdollistaa aiempaa ketterämmän ja monipuolisemman tavan mitata henkilöstökokemusta ja työhyvinvointia. Uudistunut Vibe-henkilöstökysely pilotoitiin onnistuneesti marraskuussa 2024 ja jatkossa Vibe-henkilöstökysely toteutetaan säännöllisesti neljä kertaa vuodessa.

5.4 HYVÄN MIELEN TYÖPAIKKA -KEHITTÄMISTOIMINTA



Meille myönnettiin jo toistamiseen Hyvän mielen työpaikka -merkki Mieli ry:n toimesta. Tähän liittyen toteutimme erilaisia henkilöstömme hyvinvointia tukevia tempauksia työnantajan myöntämällä yhteisöllisen toiminnan tuella. Vuoden suurin tempaus oli pyöräilyaiheinen teemaviikko, jonka kantavana teemana oli liikenneturvallisuus. Viikon aikana jaoimme organisaation sisäisissä viestintäkanavissa pyöräilyaiheisia tietoisuuksia ja järjestimme kilpailuja. Jopo-arvonnan innoittamana sadat siunsotelaiset lähtivät luonto- ja pyöräretkille, jakaen kuvia ja reittivinkkejä kollegoilleen. Kerää kilsoja -haasteessa pyöräiltyjä kilometrejä kertyi yhteensä useita tuhansia. Pyöräilyviikon aikana toteutetut osallistavat tempaukset yhdistivät henkilöstöämme yli toimipaikkarakojen.

6 Osaamisen kehittäminen

Vuonna 2024 sisäisten koulutustemme määrä ja osallistujamäärä pysyivät edellisen vuoden tasolla. Järjestimme yli 1 200 erimittaista koulutustapahtumaa, joihin siunsotelaiset osallistuivat yhteensä 16 623 kertaa. Vaikka koulutusten kokonaismäärä säilyi lähes ennallaan, osallistujamäärässä tapahtui laskua – koulutuksiin osallistui 3 380 siunsotelaista vähemmän kuin edellisvuonna. Tämän lisäksi vuonna 2024 Eduhouse-palvelussa suoritettuja koulutuksia oli 3737 ja palvelua käytti yli 3000 työntekijää. Tarkemmat tiedot koulutuspäivistä ja koulutuksiin osallistuneista löytyy liitteestä 4.

Jatkoimme edellisvuonna käyttöön otettujen toimialue-, palvelualue- ja yksikötasojen osaamisen kehittämisen suunnitelmien laadintaa ja päivitystä. Suunnitelmien tavoitteena on tunnistaa tulevaisuuden osaamistarpeet, ohjata monialaista jatkuvan oppimisen suunnittelua sekä luoda konkreettinen koulutussuunnitelma yksikötasolle. Osaamisen kehittämisen suunnitelmaa arvioimme ja päivitämme vuosittain yksikötasolla ja vähintään kerran taloussuunnittelukaudessa toimi- ja palvelualueitasolla. Johto ja esihenkilöt vastaavat osaltaan suunnitelmien toteutumisesta ja arvioinnista, jotta voimme varmistaa osaamisen kehittämisen jatkuvuuden ja vaikuttavuuden.

Vuoden 2024 aikana kehitimme osaamisen kehittämisen menetelmiä suunnitelmallisesti. Tavoitteellinen työkierto laajeni joulukuussa 2024 kattamaan koko Siun soten, ja varjostamista pilotoimme osassa palvelualueitamme. Pelillistäminen nousi yhdeksi uusista osaamisen kehittämisen menetelmistä. Seppo-pelillistämisen avulla toteutimme erilaisia pelillistettyjä oppimiskokonaisuuksia, kuten suunnistus-, tunnistus- ja virtuaalikävelypelejä. Vuonna 2024 julkaisimme kahdeksan peliä, joita on tähän mennessä pelannut yli 300 henkilöä. Peliin teemoina ovat muun muassa defibrillaattoreiden opastepelit, ABCDE-protokolla, simulaation perusteet, lääkelaskut, kansainvälisten työntekijöiden ohjausvalmennus sekä vuoden 2024 ravintosuositukset.

6.1 JOHTAMISOSAAMISEN KEHITTÄMINEN



Vuonna 2024 panostimme vahvasti esihenkilöiden ja johdon johtamisosaamisen vahvistamiseen tarjoamalla johtamisvalmennusta ja sisäisiä koulutuskokonaisuuksia. Johtamisosaamisen kehittämisen tavoitteena oli edistää strategisia päämääriämme, erityisesti osallistavan ja valmentavan johtamisen näkökulmasta.

Siun soten johtamisvalmennus toteutettiin vuosina 2022–2024 ja se oli suunnattu kaikille esihenkilöille ja johdolle. Valmennuksen tavoitteena oli parantaa henkilöstöjohtamisen laatua. Keskeisiä teemoja valmennuksessa olivat luottamus, muutos, osallisuus, motivaatio sekä johtamisen johtaminen.

Johtamisvalmennus toteutettiin vuosina 2023–2024 kahtena eri kokonaisuutena, joista Johtamisvalmennus 1.0 oli suunnattu uusille esihenkilöille, esihenkilöä sijaistaville sekä niille esihenkilöille, jotka eivät olleet aiemmin osallistuneet johtamisvalmennukseen. Johtamisvalmennus 2.0 toimi jatkona vuonna 2022 alkaneelle valmennukselle ja oli tarkoitettu jo mukana olleille esihenkilöille ja johtajille. Valmennuksilla vahvistimme johtamisen laatua ja tuimme esihenkilöitämme heidän päivittäisessä työssään.

Johtamisvalmennuksessa luotiin Siun soten hyvän johtamisen teesit:

- Kohtaamme esihenkilöinä työntekijämme inhimillisesti, läsnä olevasti ja yksilöllisesti
- Pyrimme saumattomaan yhteistyöhön eri yksiköiden ja tiimien välillä ja kohdistamme käytössä olevat resurssimme mahdollisimman vaikuttavasti
- Luomme esihenkilöinä turvallisuuden tunnetta ja toivoa

Johtamisvalmennuksen lisäksi tarjosimme vuoden 2024 aikana esihenkilöille ja johdolle Siun soten sisäisiä koulutuksia ja verkkokursseja, jotka tukivat monipuolista johtamisosaamisen kehittämistä. Kesällä 2024 tosinnettiin myös esihenkilöille suunnattu johtajuustutkimus, jonka tulokset auttavat meitä tunnistamaan vahvuuksia ja kehittämiskohteita esihenkilötyössä.

6.2 OPETUS, OHJAUS JA TIETEELLINEN TUTKIMUS

Vuonna 2024 toteutimme yhteensä 1 792 sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden harjoittelujaksoa, joista 1 420 jaksoa oli ammattikorkeakouluopiskelijoille ja 372 jaksoa oli toisen asteen opiskelijoille. Harjoittelujaksojen kokonaismäärä vastasi yhteensä 9 869 harjoitteluviikkoa, joista 7 163 viikkoa suorittivat ammattikorkeakouluopiskelijat ja 2 706 viikkoa toisen asteen opiskelijat.

Lääketieteen opiskelijoilla toteutui yhteensä 335 harjoittelujaksoa ja 514,5 opiskelijaviikkoa. Itä-Suomen yliopiston lääketieteen perusopetusta järjestettiin erikoisaloilla, kuten kirurgia, sisätaudit, psykiatria, naistentaudit ja synnytykset, korva-, nenä- ja kurkkutaudit, lastentaudit, neurologia ja palliatiivinen lääketiede sairaalapalveluissa sekä yleislääketiede vastaanottopalveluissa. Lisäksi erikoisaloillamme opiskeli yksittäisiä

opiskelijoita myös muista suomalaisista ja ulkomaisista yliopistoista. Opetus ja ohjaus sai lääketieteen opiskelijoilta kiitettävät arviot. Kun kysyimme, suosittelisivatko he työyksikköämme opiskelijatovereilleen, NPS-luku oli 23, mikä kertoo positiivisesta opiskelijakokemuksesta.

Tieteellisen tutkimuksen ja ylempien korkeakoulututkintojen opinnäytetöiden toteuttaminen edellyttää Siun soten myöntämän tutkimusluvan. Tutkimuslupapäätöksiä tehtiin 113, joista 52 myönnettiin tieteelliseen tutkimukseen ja 61 opinnäytetöihin. Tutkimuslupapäätösten määrä oli suurempi kuin koskaan aiemmin. Tieteellistä tutkimusta tehtiin eniten lääketieteen ja sosiaalitieteiden alalla.

6.3 SIUNPOLKU - URAPOLKUMALLIEN KEHITTÄMINEN



Olemme aloittaneet organisaation sisäisten urapolkumallien kehittämisen kaikille työntekijöillemme. Jokaiselle ammattiryhmälle luodaan omat urapolut, jotka tukevat sekä organisaation tarpeita että tarjoavat henkilöstöllemme selkeitä ja mielekkäitä mahdollisuuksia kehittää ammattitaitoaan ja hyödyntää osaamistaan työssään. Urapolut voivat olla horisontaalisia, eli asiantuntijuutta syventäviä ja laajentavia tai vertikaalisia, eli eri tehtävissä etenemistä tukevia.

Painotamme asiantuntijuuden kasvattamisen ja syventämisen mahdollisuuksia. Eri ammattiryhmien urapolkumalleissa huomioimme toimi- ja palvelualueiden tarpeet eriytyneille tehtäväkuville, jotta palvelujen tuottaminen ja kehittäminen ohjaa työurasuunnittelua parhaalla mahdollisella tavalla.

Urapolkujen kehittämisessä huomioidaan myös aiempi kansallinen tutkimus- ja kehittämistyö sekä valtakunnalliset muutokset ja ohjaus. Yhteistyötä tehdään muiden hyvinvointialueiden kanssa ja itäisellä yhteistyöalueella työskennellään

terveys- ja sosiaalijohtajien hyväksymien osaamisen arviointikriteerien parissa. Ydinosaamisia kuvaillaan viidelle osaamistasolle, jotka ovat perehtyvä, suoriutuva, pätevä, taitava ja asiantuntija.

7 Työturvallisuus on meille tärkeä asia

Vuonna 2024 panostimme esihenkilöille ja turvallisuusvastaaville järjestettyihin työturvallisuuskorttikoulutuksiin. Työturvallisuuskorttikoulutusta suositellaan kaikille esihenkilöille ja yksiköiden turvallisuusvastaaville. Vuoden aikana järjestimme yhteensä 19 työturvallisuuskorttikurssia. Työturvallisuuskorttikoulutusten osallistujamäärä oli yhteensä 207. Esihenkilöille järjestettiin 11 koulutusta, joihin oli 101 osallistujaa. Turvallisuusvastaaville järjestettiin 8 koulutusta, joihin osallistui 106 henkilöä.

Lisäksi tarjosimme henkilöstöllemme AVEKKI-koulutusta, joka keskittyy aggressiivisten tilanteiden ennaltaehkäisyyn, hallintaan ja vuorovaikutukseen. Koulutus jakautuu kahteen kokonaisuuteen. AVEKKI 1 - koulutukseen (12 tuntia), johon osallistui 248 henkilöä ja AVEKKI ylläpitokoulutukseen (3 tuntia), johon osallistui 106 henkilöä. Muita henkilöturvallisuuteen liittyviä koulutuksia ja työyksikkökäyntejä järjestettiin 16 kappaletta.

Vuoden aikana jatkoimme myös työturvallisuusilmoitusten ja työn riskien arvioinnin kouluttamista Laatuportti-järjestelmään. Järjestimme yhdeksän yleistä koulutusta, joihin osallistui 79 henkilöä. Lisäksi tarjoamme ohjausta yksikkö- ja palvelualuekohtaisesti tarpeen mukaan, jotta työturvallisuuskäytännöt kehittyvät systemaattisesti koko organisaatiossa.

Vuonna 2024 Laatuporttiin tehtiin yhteensä 2 700 työturvallisuusilmoitusta, mikä on 12,5 % enemmän kuin vuonna 2023. Suurin osa ilmoituksista koski henkilöturvallisuutta. Henkilöturvallisuusilmoituksista 49 % oli läheltä piti -tilanteita ja 51 % luokiteltiin tapaturmiksi. Tapaturmailmoitusten yleisimmät tapahtumatyypit olivat potkiminen ja lyöminen (44 %) ja raapiminen tai repiminen (33 %). Toiseksi eniten ilmoituksia tehtiin tapaturmia aiheuttavista vaaratekijöistä. Näistä ilmoituksista 83 % luokiteltiin tapaturmiksi. Yleisin tapaturman aiheuttaja oli liukastumiset ja kompastumiset (44 %). Seuraavaksi eniten ilmoitettiin pisto- ja viiltotapaturmia (23 %). Työturvallisuusilmoitusten tarkempi erittely on esitetty liitteessä 12.

Työturvallisuuden teemaviikot

Vuoden 2024 aikana toteutimme kaksi työturvallisuuden teemaviikkoa. Tapaturmaviikolla (vko 37) intrassa julkaistiin päivittäin tietoisuustyösuojelun ajankohtaisista asioista. Eurooppalaisen työsuojeluviikon aikana (vko 43) tietoisuuskurssien lisäksi järjestettiin jokaisena arkipäivänä Team-tilaisuus, johon koko henkilökunnalla oli mahdollisuus osallistua. Toteutettujen tietoisuuskurssien aiheina olivat muun muassa perehdytys, ergonomia ja kemikaalilainsäädäntö.

8 Tunnuslukuja ja taulukoita

Liite 1 Henkilöstömäärä

Henkilöstömäärä										
	SIUN SOTE		IKÄÄNTYNEIDEN PALVELUT		PERHE- JA SOSIAALI- PALVELUT		TERVEYS- JA SAIRAANHOITO- PALVELUT		YMPÄRISTÖ- TERVEYDENHUOLTO	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Henkilöstömäärä	8304	8083	2302	2449	1175	1129	3454	3136	69	64
Henkilöstömäärä (osa-aikaiset muutettu kokoaikaisiksi)	7854	7632	2162	2281	1126	1079	3247	2946	63	58
Henkilötyövuodet	7395	7220	2044	2194	1067	1008	3014	2712	56	56
Kokoaikainen henkilöstö lkm	6950	6666	1863	1929	1018	965	2829	2540	50	47
Kokoaikainen henkilöstö %	84	82	81	79	87	87	82	81	72	73
Osa-aikainen henkilöstö lkm	1354	1416	439	519	157	164	625	596	19	17
Osa-aikainen henkilöstö %	16	18	19	21	13	15	18	19	28	27
Vakinainen henkilöstö lkm	6991	6794	1927	2084	992	944	2905	2626	54	54
Vakinainen henkilöstö %	84	84	84	85	84	84	84	84	78	84
Määräaikainen henkilöstö lkm	1313	1289	375	365	183	185	549	510	15	10
Määräaikainen henkilöstö %	16	16	16	15	16	16	16	16	22	16

Henkilöstömäärä								
	KONSERNIPALVELUT*		HALLINTOPALVELUT*		HYVINVOINTIALUEEN JOHTO*		PELASTUSLAITOS, varsinainen henkilöstö	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Henkilöstömäärä	772		94		5		433	390
Henkilöstömäärä (osa-aikaiset muutettu kokoaikaisiksi)	733		89		5		428	387
Henkilötyövuodet	715		89		5		404	345
Kokoaikainen henkilöstö lkm	670		83		5		422	380
Kokoaikainen henkilöstö %	87		88		100		97	97
Osa-aikainen henkilöstö lkm	102		11		0		11	10
Osa-aikainen henkilöstö %	13		12		0		3	3
Vakinainen henkilöstö lkm	720		61		5		327	288
Vakinainen henkilöstö %	93		65		100		76	74
Määräaikainen henkilöstö lkm	52		33		0		106	102
Määräaikainen henkilöstö %	7		35		0		24	26
*vuoden 2023 tietoja ei saatavilla organisaatiomuutoksen vuoksi								

Liite 2 Henkilöstörakenne

Henkilöstörakenne ja sukupuolijakauma								
	Henkilöstö lkm 2024	Henkilöstö lkm 2023	Henkilöstö % 2024	Henkilöstö % 2023	Mies % 2024	Mies % 2023	Nainen % 2024	Nainen % 2023
Ylin johto	31	29	0,4	0,4	35,5	34,5	64,5	65,5
Keskijohto	71	81	0,9	1,0	29,6	33,3	70,4	66,7
Lähi johto	322	312	3,9	3,9	27,3	23,4	72,7	76,6
Työntekijä	7880	7661	94,9	94,8	16,5	16,0	83,5	84,0
Yhteensä	8304	8083	100	100	17,1	16,5	82,9	83,5

Liite 3 Ikärakenne

Ikärakenne	Alle 30		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65 ja yli	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Henkilöä	1107	1057	969	915	1072	1018	1006	962	968	971	910	898	1038	1053	1095	1089	139	119
%:a koko henkilöstöstä	13	13	12	11	13	13	12	12	12	12	11	11	13	13	13	13	2	1

Liite 4 Koulutuspäivät

Koulutukset 2022-2023						
	Sisäinen koulutus 2024	Sisäinen koulutus 2023	Ulkoinen koulutus 2024	Ulkoinen koulutus 2023	Yhteensä 2024	Yhteensä 2023
Osallistuneiden lukumäärä	4687	4693	_*	928	_*	5621
Koulutuspäivät	13404	15815	3742	4115	17146	19930
Koulutuspäivät/htv2	1,8	2,2	0,5	0,6	2,3	2,8
*Tietoa ei saatavilla						

*Tietoa ei saatavilla

Liite 5 Koulutusmäärärahat

Henkilöstön koulutusmäärärahat			
Toimintakulut €	Tilinpäätös 2024	Tilinpäätös 2023	Tilinpäätös 2022
Perhe- ja sosiaalipalvelut	45,3 t€	46,3 t€	63,9 t€
Ikääntyneiden palvelut	10,7 t€	23,1 t€	16,9 t€
Terveys ja sairaanhoitopalvelut	545,4 t€	636,1 t€	588,8 t€
Pelastuslaitos	129,9 t€	122,0 t€	71,8 t€
Ympäristöterveydenhuolto	27,0 t€	25,6 t€	29,3 t€
Hallintopalvelut*	33,9 t€		
Konsernipalvelut*	303,5 t€		
Hyvinvointialueen johto*	31,6 t€		
Yhteensä	1127,3 t€	1 385,3 t€	1 132,9 t€

*Vertailuvuosien lukuja ei saatavilla organisaatiomuutoksen vuoksi

Liite 6 Koulutukset teemoittain

Koulutuksen teema	Koulutustapahtumat 2024 (kpl)	Koulutuksiin osallistuneet 2024 (hlöt)
Ammatillinen osaaminen	412	9631
Elvytys ja ensiapukoulutus	465	2677
Hoitotyön osaaminen	145	1625
Johtaminen ja esimiestyö	77	1065
Tieto- ja viestintätekniikka	1	151
Turvallisuuskulttuuri	135	1271
Työelämän laatu	9	203
Kaikki yhteensä	1244	16623

Liite 7 Turvallisuuskoulutusten suoritusmäärät

Verkkokurssin nimi	Oppimisalusta	Suoritusten määrä (kpl)
Asiakasturvallisuutta taidolla	Potilasturvaportti	127
Asiakas- ja potilasturvallisuutta taidolla	Potilasturvaportti	208
Henkilöturvallisuus uhka- ja väkivaltatilanteissa	Potilasturvaportti	444
Tietosuoja terveydenhuollossa	Oppiportti	592
Tietoturva sosiaali- ja terveydenhuollossa	Oppiportti	785
Johdon ja esimiesten tietoturvakoulutus	Oppiportti	30
Kaikki yhteensä		2186

Liite 8 Poissaolot

Työkykyperäiset poissaolot ja sairauspoissaolot kalenteripäivinä					
	Vuosi	Työkykyperäiset poissaolot*	Päivät/HTV2	Sairauspoissaolot	Päivät/HTV2
Ikääntyneiden palvelut	2024	55 620	27,2	49 709	24,3
	2023	63 637	29,0	58 503	26,7
	2022	69 173	36,3	65 077	34,2
	2021	52 886	29,3	49 080	27,1
Perhe- ja sosiaalipalvelut	2024	22 598	21,2	21 271	20,0
	2023	21 254	21,1	20 085	19,9
	2022	23 842	26,4	22 359	24,8
	2021	17 635	20,5	16 535	19,2
Terveys- ja sairaanhoitopalvelut	2024	59 589	19,8	53 745	17,9
	2023	61 703	22,8	58 105	21,4
	2022	63 915	25,2	61 814	24,4
	2021	50 736	19,6	46 806	18,1
Konsernipalvelut**	2024	11 911	16,6	10 198	14,3
Hallintopalvelut**	2024	1 677	18,8	1 677	18,8
Hyvinvointialueen johto**	2024	16	3,3	16	3,3
Ympäristöterveydenhuolto	2024	424	7,4	424	7,4
	2023	384	7,2	384	7,2
	2022	491	9,3	450	8,5
	2021	565	10,9	558	10,7
Pelastuslaitos	2024	4 892	11,3	4 135	9,6
	2023	5 147	14,9	4 530	13,1
	2022	5 390	16,3	4 898	14,8
	2021	4 616	14,6	4 352	13,7
*Työkykyperusteiset poissaolot sisältävät sairauspoissaolot, kuntoutustuen ja tapaturmat					
**Vertailuvuosien tietoja ei saatavilla organisaatiomuutoksen vuoksi					

Poissaolopäivät / HTV2										
	Siun sote		Ikääntyneiden palvelut		Perhe- ja sosiaalipalvelut		Terveys- ja sairaanhoito- palvelut		Ympäristö- terveydenhuolto	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Lomat*	48	46	46	43	47	44	51	48	46	46
Työkykyperusteiset poissaolot**	21	23	27	29	21	21	20	23	7	7
Sairauspoissaolot (työkykyperusteisista poissaoloista)	19	21	24	27	20	20	18	21	7	7
Perhevapaat	12	12	11	11	11	9	16	16	2	9
Opinto- ja koulutusvapaat	8	6	6	6	6	4	9	7	5	1
Muut	5	6	4	4	6	8	6	8	22	22***
Yhteensä	89	93	94	93	92	86	102	102	83	64
Muutos%	-3,8 %		0,9 %		6,6 %		-0,5 %		29,7 %	
*sisältää vuosilomat, säästövapaat ja saldovapaat										
**sisältää sairauspoissaolot, kuntoutustuen ja työtapaturmat										
*** 2023 vuoden lukuja korjattu										

Poissaolopäivät / HTV2								
	Konserni- palvelut***		Hallinto- palvelut***		Hyvinvointi- alueen johto***		Pelastuslaitos	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Lomat*	53		49		51		41	44
Työkykyperus- teiset poissaolot**	17		19		3		11	15
Sairauspoissa- olot (työkykyperus- teisista poissaoloista)	14		19		3		10	13
Perhevapaat	9		8		1		8	7
Opinto- ja koulu- tusvapaat	8		2		0		7	9
Muut	4		8		2		3	4
Yhteensä	90		86		58		71	79
Muutos%							-10,5 %	
*sisältää vuosilomat, säästövapaat ja saldovapaat								
**sisältää sairauspoissaolot, kuntoutustuen ja työtaturmat								
*** 2023 vuoden lukuja ei saatavilla organisaatiomuutoksen vuoksi								

Liite 9: Henkilöstön vaihtuvuus

	Alkaneita vakinaisia työsuhteita		Päättyneitä vakinaisia työsuhteita		Henkilöstömäärä vakinaiset 31.12.2024	Tulovaihtuvuus		Lähtövaihtuvuus	
	2024	2023	2024	2023		2024	2023	2024	2023
Ikääntyneiden palvelut	210	314	195	215	1927	11 %	15 %	10 %	10 %
Perhe- ja sosiaalipalvelut	115	179	79	86	992	12 %	19 %	8 %	9 %
Terveys- ja sairaanhoitopalv.	229	246	207	214	2905	8 %	9 %	7 %	8 %
Konsernipalvelut*	79		43		720	11 %		6 %	
Hallintopalvelut*	5		4		61	8 %		7 %	
Ympäristöterveydenhuolto	2	7	3	5	54	4 %	13 %	6 %	9 %
Pelastuslaitos	33	19	15	19	327	10 %	7 %	5 %	7 %
Yhteensä	673	841	546	619	6991	10 %	12 %	8 %	9 %
*Vuoden 2023 lukuja ei saatavilla organisaatiomuutoksen vuoksi									

Liite 10: Palkat ja palkkiot ilman eläkevastuita

	Palkat ja palkkiot			Henkilösivukulut			Henkilöstökulut yhteensä		
	2024	2023	Muutos%	2024	2023	Muutos%	2024	2023	Muutos%
Ikäihmisten palvelut	87 285 002	94 116 705	-7	18 132 420	20 547 611	-12	105 417 422	114 664 316	-8,1
Perhe- ja sosiaalipalvelut	48 381 930	44 502 295	9	10 029 035	9 831 608	2	58 410 965	54 333 903	7,5
Terveys- ja sairaanhoitopalvelut	167 510 019	151 700 605	10	32 782 031	31 734 708	3	200 292 050	183 435 313	9
Konsernipalvelut*	31 969 984			16 624 618			48 594 602		
Hallintopalvelut*	5 627 412			1 112 041			6 739 453		
Hyvinvointialueen johto*	527 533			101 233			628 766		
Ympäristöterveydenhuolto	3 041 000	2 936 768	4	785 775	790 971	-1	3 826 775	3 727 739	3
Pelastuslaitos	23 561 303	21 258 961	11	4 620 275	4 442 114	4	28 181 578	25 701 075	10
Yhteensä:	367 904 183	352 710 553	4	84 187 428	75 164 718	12	452 091 611	427 875 271	5,66
*Vuoden 2023 lukuja ei saatavilla organisaatiomuutoksen vuoksi									

Liite 11: Sijaistyövoima

Tempore sijaistopyyntöjen täyttöaste 2023-2024						
	Sijaistopyyntöjen määrä		Täytetty yhteensä		Täyttö %	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Tammi	4983	3587	4379	3180	87,9	88,7
Helmi	5315	3124	4679	2747	88	87,9
Maalis	5213	3837	4735	3225	90,8	84,1
Huhti	5032	3923	4601	3167	91,4	80,7
Touko	4559	3620	4171	2799	91,5	77,3
Kesä	3906	3147	3542	2568	90,7	81,6
Heinä	4237	3009	3674	2546	86,7	84,6
Elo	4946	3609	4373	2888	88,4	80
Syys	4471	3422	4073	2856	91,1	83,5
Loka	3905	3218	3674	2678	94,1	83,2
Marras	4287	3535	3969	2968	92,6	84
Joulu	4033	3431	3790	2983	94	86,9
Yhteensä	54887	41462	49660	34605	90,5	83,5

Liite 12. Työturvallisuusilmoitukset

Siun sote		Perhe- ja sosiaalipalvelut	Ikäntyneiden palvelut	Terveys- ja sairaanhoitopalvelut
Kaikki ilmoitukset	2700	978	678	867
Fysikaaliset	55	16	16	15
Fyysinen kuormittuminen	110	15	41	42
Henkilöturvallisuus	1532	762	328	381
Kemialliset ja biologiset vaaratekijät	122	7	27	80
Psykososiaaliset kuormitustekijät	206	79	37	84
Tapaturmavaarat	684	101	232	268
Yhteensä	2709	980	681	870

	Pelastuslaitos	Ympäristö- terveydenhuolto	Hallintopalvelut	Konsernipalvelut	Johto
Kaikki ilmoitukset	59	5	2	111	0
Fysikaaliset	3	0	0	5	0
Fyysinen kuormittuminen	6	0	0	6	0
Henkilöturvallisuus	11	2	0	48	0
Kemialliset ja biologiset vaaratekijät	3	0	0	5	0
Psykososiaaliset kuormitustekijät	3	1	0	2	0
Tapaturmavaarat	33	3	2	45	0
Yhteensä	59	6	2	111	0