

HENKILÖSTÖKERTOMUS

2022

Yhtymähallitus 28.3.2023
Jäsenkuntien valtuustot, toukokuu 2023



Ylä-Savon SOTE
KUNTAYHTYMÄ



Sisällys

1.	Johdanto	4
2.	Henkilöstön määrä ja rakenne	5
	2.1 Henkilöstön määrä.....	5
	2.2 Henkilöstön palvelussuhdejakauma	7
	2.3 Henkilöstön sukupuolijakauma	8
	2.4 Henkilöstön ikä.....	8
	2.5 Henkilöstökulut.....	9
3.	Työaika ja poissaolot	10
	3.1 Henkilöstön sairauspoissaolot ja tapaturmat.....	10
	3.2 Tapaturmat	24
	3.3 Väkivalta- ja uhkatilanteet	28
4.	Investoinnit henkilöstöön	29
	4.1 Työterveyshuolto	29
	4.2 TYKY-toiminta.....	30
	4.3 Työsuojelu.....	30
	4.4 Koulutus ja kehittäminen.....	30
	4.5 Ammatillinen kuntoutus.....	34
5.	Henkilöstövoimavarojen menetykset	34
	5.1 Eläköityminen	34
	5.2 Haettavana olleet tehtävät ja hakijat tehtäviin	35
	5.3 Henkilöstön vaihtuvuus	36
6.	Yhteistoiminta	39
7.	Johtopäätökset vuodesta 2022	40



1. Johdanto

Henkilöstökertomus täydentää omalta osaltaan toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tietoja henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta.

Vuoden 2022 henkilöstökertomuksessa on aikaisempien vuosien tapaan kuvattu henkilöstön määrää ja rakennetta, tehtyä työpanosta, osaamisen tasoa ja työhyvinvointia. Tiedot on kerätty pääosin palkkahallinnon Populus-järjestelmästä, HaiPro -vaaratapahtumien raportointijärjestelmästä, Kuntarekry-järjestelmästä sekä Kevan Työnantajan verkkopalvelusta.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

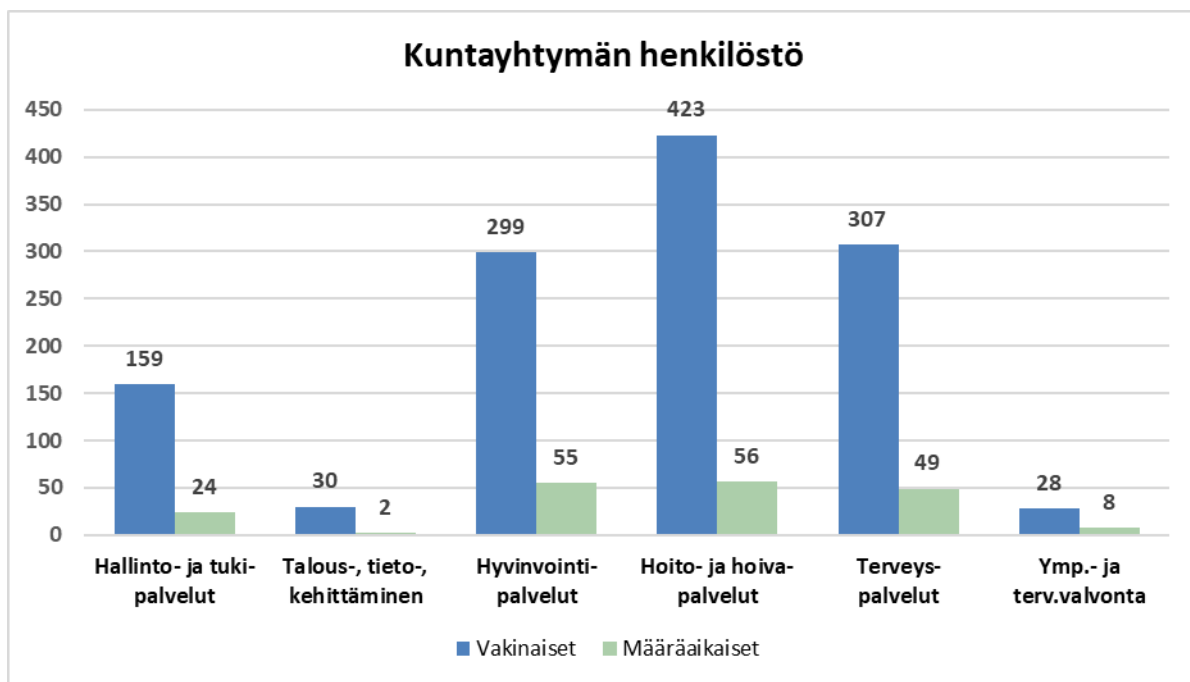
2.1 Henkilöstön määrä

Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä oli 31.12.2022 vakinaisessa palvelussuhteessa 1.246 henkilöä ja pitkäaikaisissa määräaikaisissa (yli 13 pv) palvelussuhteissa 194 henkilöä.



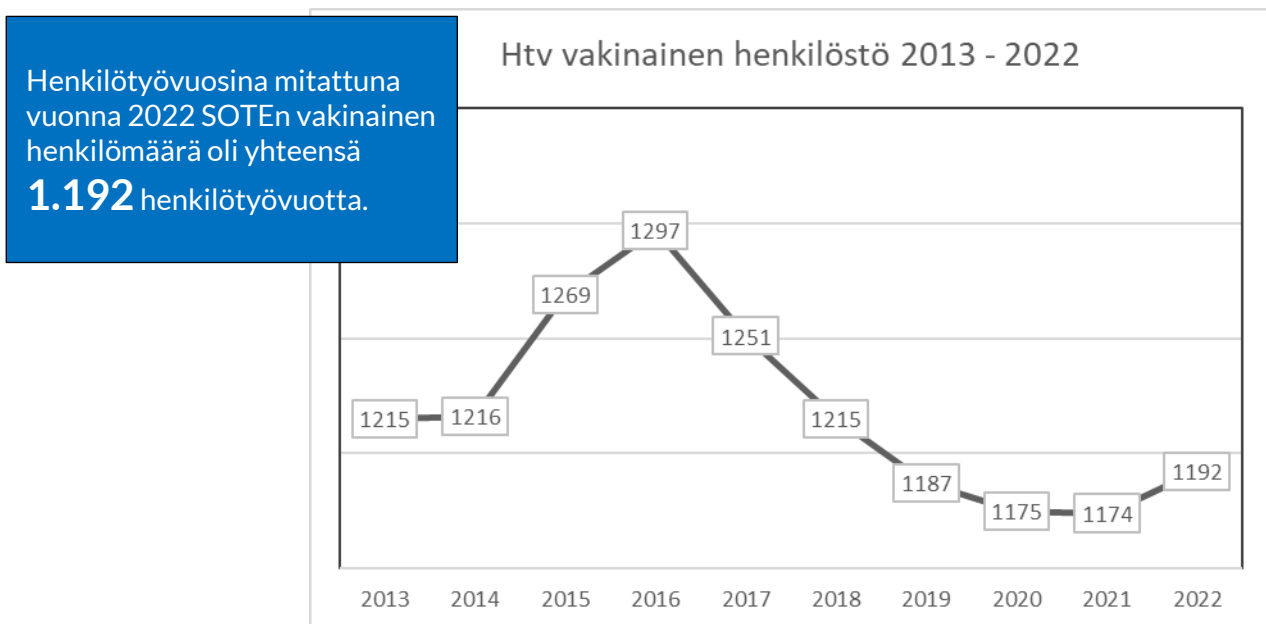
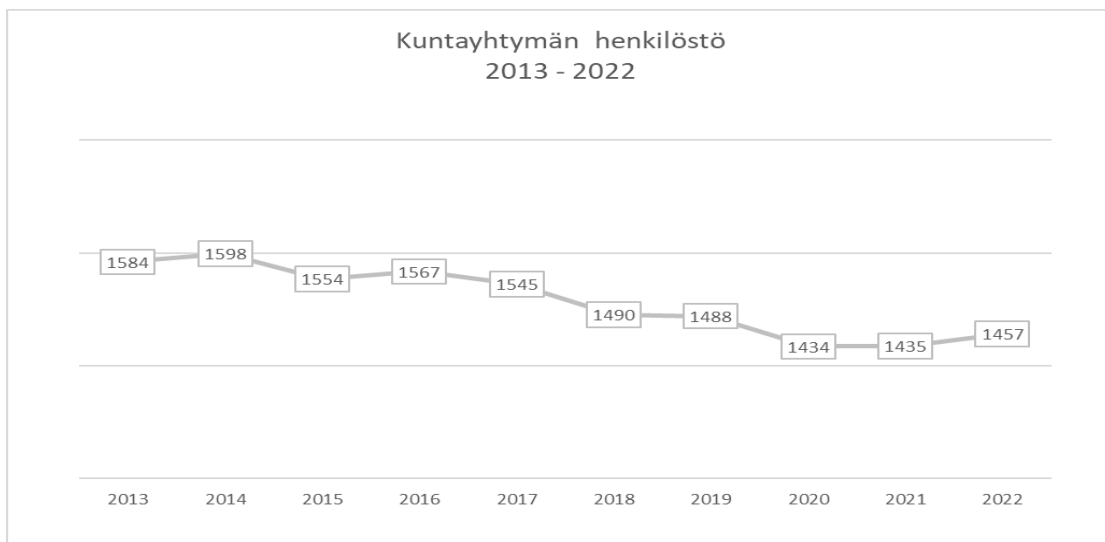
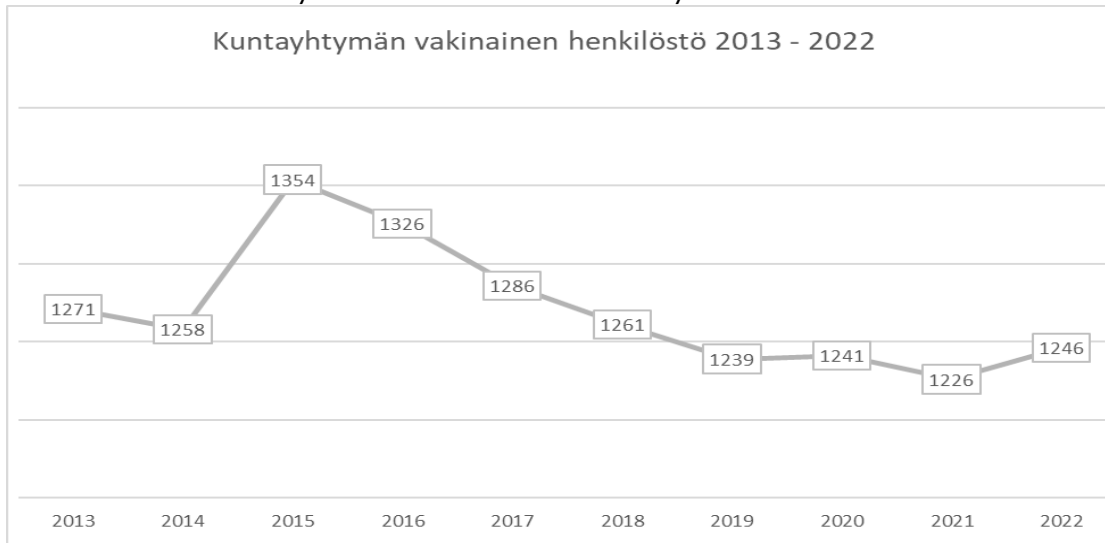
Koko henkilöstö 31.12.2022 yhteensä **1457** henkilöä.

Alla olevasta kuvasta käy ilmi henkilöstön jakautuminen vastuualueittain. Suurimpana vastuualueena henkilöstömäärältään on hoito- ja hoivapalvelut.



Määräaikaisia (alle 13 pv palvelussuhteita) oli vuoden viimeisen päivän mukaan 17. Koko henkilöstö 31.12.2022 yhteensä 1457 henkilöä.

Alla olevista kuvista käy ilmi henkilöstömäärän kehitys vuosilta 2013–2022.



Henkilötyövuosina mitattuna vuonna 2022 SOTEn vakinainen henkilömäärä oli yhteensä **1.192** henkilötyövuotta.

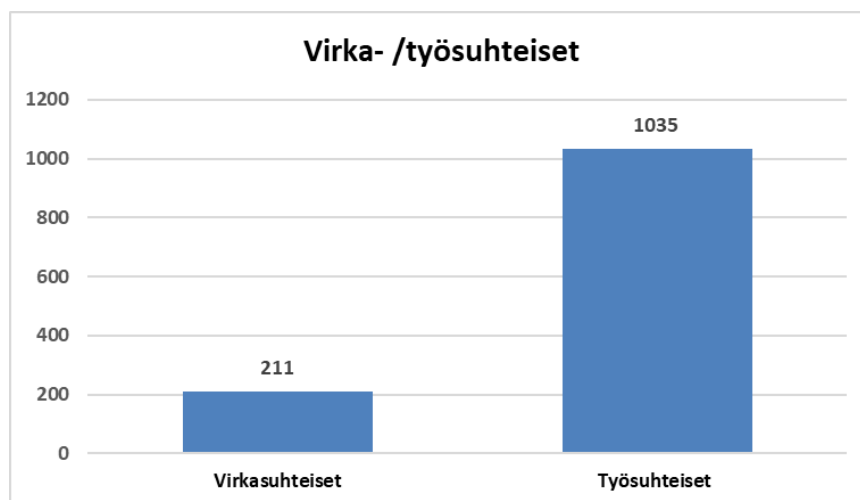
Henkilöstömäärä aleni eniten terveystalouden vastualueella. Ahjolan yksikön toiminnan vakiinnuttaminen lisäsi eniten vakinaisen henkilöstön määrää hyvinvointipalveluiden vastualueella. Hoito- ja hoivapalveluiden vastualueella asumispalveluissa vakinaistettiin määräaikaista sijaisia, joka nosti vakinaisen henkilöstön määrää verrattuna edelliseen vuoteen. Sijaisen vakinaistaminen katsottiin yhdeksi pitovoimatekijäksi.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön määrä tehtäväalueittain vuosilta 2017–2022.

Vakinainen henkilöstö tehtäväalueittain						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Avovastaanottopalvelut	127	123	123	127	127	128
Kuntoutus- ja muut lääk.tukipalvelut	119	103	98	105	107	99
Työterveyshuolto	0	0	0	0	0	0
Osastopalvelut	106	89	88	94	85	80
Terveystaloudet yht.	246	226	309	326	319	307
Asumispalvelut	256	260	240	222	225	242
Kotihoito	191	212	212	199	188	181
Hoito- ja hoivapalv. yht.	553	561	452	421	413	423
Perhekeskuspalvelut	61	63	62	69	62	69
Sosiaalityön palvelut	103	105	104	109	111	126
Mielenterveys- ja päihdepalvelut	108	103	107	104	106	104
Hyvinvointipalvelut yht.	272	271	273	282	279	299
Ympäristönsuojelu	6	5	6	6	6	6
Ympäristöterveydenhuolto	19	18	19	21	19	22
Ympäristö- ja terveystaloudet yht.	25	23	25	27	25	28
Hallintopalvelut (sis.sisäiset sijaiset)	85	79	79	75	86	81
Tukipalvelut	75	73	72	76	69	78
Hallinto- ja tukipalvelut	160	152	151	151	155	159
Talous-, tietopalvelut ja kehittäminen	31	28	29	34	35	30
Yhteensä	1287	1261	1239	1241	1226	1246

2.2 Henkilöstön palvelussuhdejakauma

Henkilökunnasta valtaosa (83 %) on työsuhteisista. Virkasuhteisista ovat vain sellaiset tehtävät, jotka edellyttävät julkisen vallan käyttämistä.



2.3 Henkilöstön sukupuolijakauma

Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut ovat olleet perinteisesti naisvaltaisia aloja. SOTE ei tee tästä poikkeusta; naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä on 90 %.

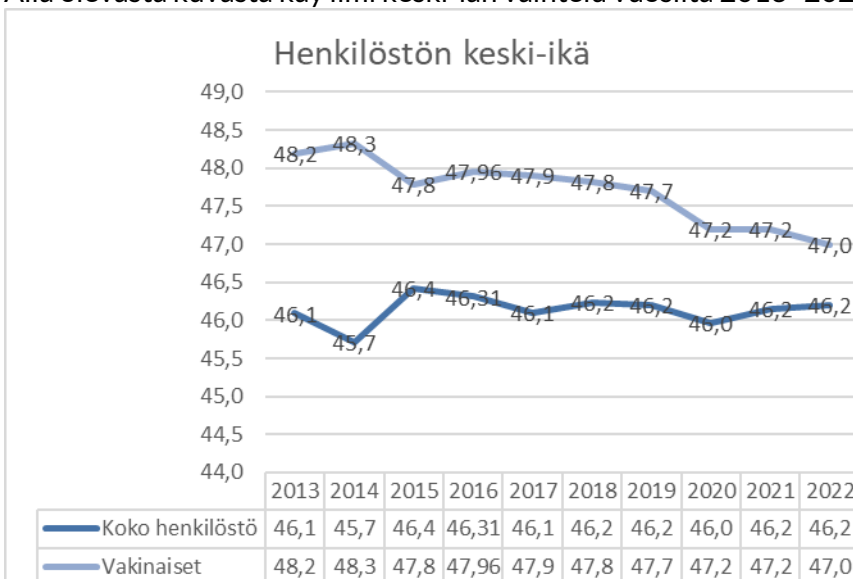


Miesten osuus tehtävälueilla on naisten osuutta suurempi ainoastaan teknisessä huollossa tukipalveluiden tehtävälueella.

2.4 Henkilöstön ikä

SOTEn vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 47 vuotta. Määräaikaiset huomioiden, keski-ikä laskee vuodella 46 vuoteen. Vakinaisilla alin keski-ikä (43 v) on sisäisten sijaisten yksikössä. Alle 30-vuotiaiden osuus on yhteensä 6,6 %. Eniten vakinaista henkilöstöä (34 %) on ikäryhmissä 55–59 ja 60–64.

Alla olevasta kuvasta käy ilmi keski-ian vaihtelu vuosilta 2013–2022.

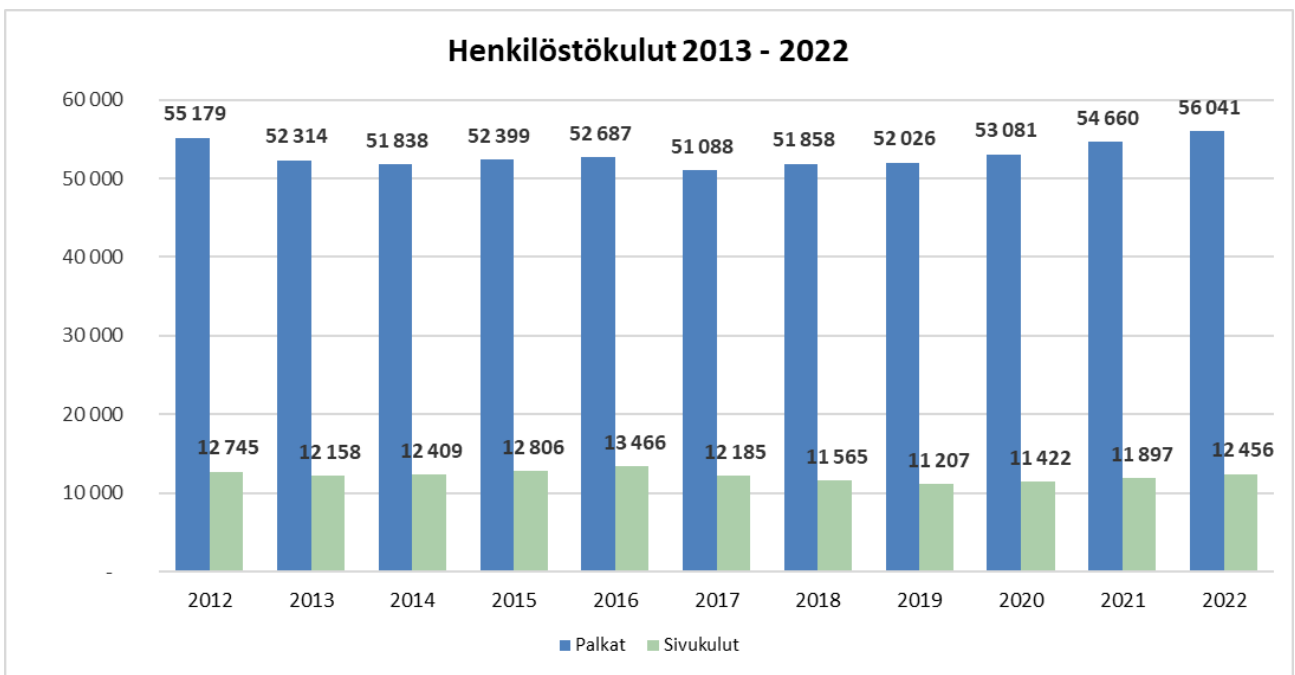


2.5 Henkilöstökulut

Henkilöstökulut koostuvat maksetuista palkoista ja palkkioista sekä henkilösivukuluista (eläke- ja muut henkilösivukulut). Palkkoja vuonna 2022 maksettiin 56 M€ ja henkilösivukuluja 12,4 M€.

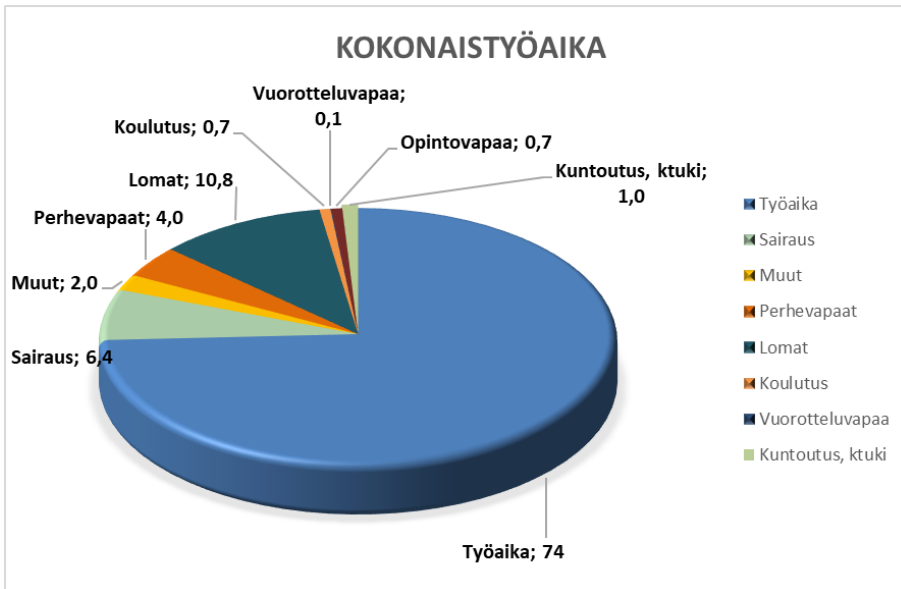


Alla olevasta kuvasta käy ilmi henkilöstökulujen kehitys vuosilta 2013–2022.



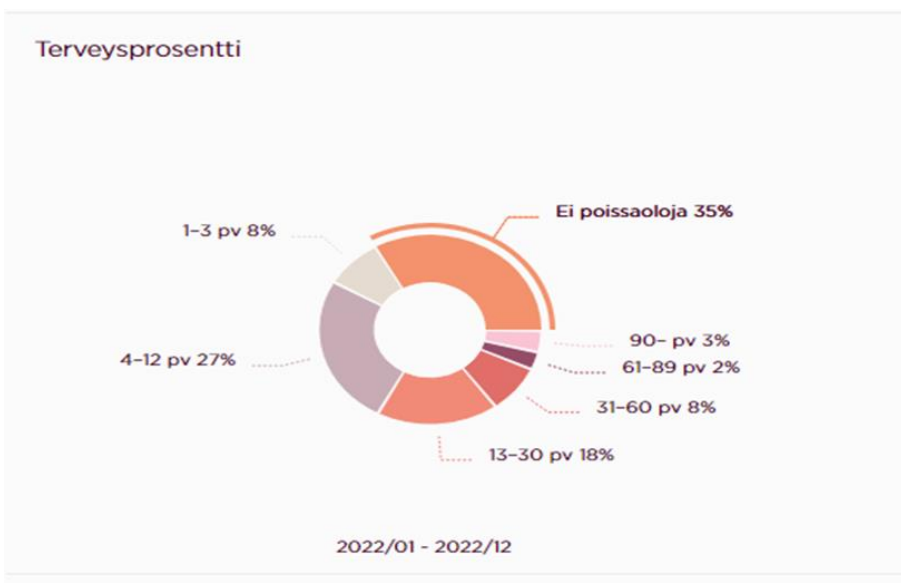
3. Työaika ja poissaolot

Työntekijän työpanos ei jää kokonaan työnantajan käyttöön. Työpanoksesta jakaantui vuonna 2022 erilaisiin poissaoloihin 26 %. Suurimpana poissaoloryhmänä olivat vuosilomat 10,8 % ja seuraavana sairauspoissaolot, joita oli kokonaistyöajasta 6,4 %. Lomien suurta osuutta kokonaistyöajasta selittää työntekijöiden pitkäaikaiset palvelussuhteet, jolloin työntekijällä on loma-oikeutta täydet 38 pv vuodessa.

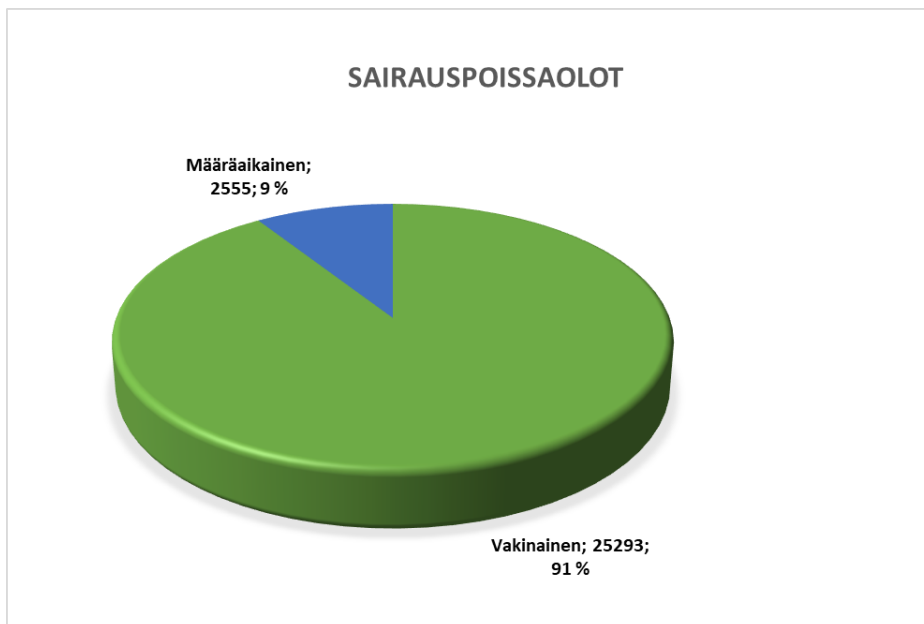


3.1 Henkilöstön sairauspoissaolot ja tapaturmat

Sairauspoissaolot ovat vuosilomien jälkeen toiseksi suurin syy henkilöstön poissaoloihin. Terveysprosentti kertoo, kuinka suuri osa henkilöstöstä pystyy hoitamaan työnsä ilman sairauspoissaoloja. Kuntayhtymän henkilöstöstä 35 %:lla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja kalenterivuoden aikana. Edellisenä vuonna vastaava osuus oli 54 %. Luvussa ovat vuonna 2022 mukana myös esihenkilöiden myöntämät sairauspoissaolot, jotka eivät ole olleet vielä mukana vuonna 2021.



Vakinaisella henkilöstöllä oli sairauspoissaoloja yhteensä 25 293 kalenteripäivää ja määräaikaisella henkilöstöllä 2 555 kalenteripäivää. Yhteensä sairauspoissaolopäiviä oli 27 848. Alla olevasta kuvasta käy ilmi sairauspoissaolojen jakaantuminen vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön kesken.



Alla olevasta taulukosta käy ilmi kuntayhtymätasolla sairauspoissaolojen jakaantuminen sairausloman pituuden mukaan.

Kuntayhtymän sairauspoissaolot sairausloman pituuden mukaan

Päivät	1-3	4-10	11-60	61-90	91-180	yli 181	Yht.
v. 2015	4574	5517	7717	1293	3141	1380	23622
v. 2016	6318	9111	9548	1747	152	0	26876
v. 2017	5485	6296	13122	2348	409	0	27660
v. 2018	3860	4955	10194	3008	361	365	22743
v. 2019	3995	5112	8415	2411	413	671	24489
v. 2020	3891	4470	10577	2427	1301	364	23030
v. 2021	3999	4684	12257	2566	486	312	24304
v. 2022	4620	5769	10614	3528	762	0	25293

Työntekijä voi olla omalla ilmoituksella / esimiehen luvalla pois työstä sairauden takia 1-7 päivää enintään 3 kertaa vuoden aikana.

Alle 10 päivän sairauslomista työnantaja ei saa Kelalta sairauspäivärahaa. Tällaisia kokonaan työnantajan maksamia sairauspoissaolopäiviä oli 10389. Tämä on 1076 päivää (13 %) enemmän kuin vuonna 2021 (8683 päivää). Korona- ja muut infektiio- sekä tartuntataudit lisäsivät lyhyitä sairauspoissaolopakkoja ja samalla esihenkilöiden myöntämiä sairauspoissaoloja.

Työntekijällä on oikeus saada sairausloman perusteella kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) mukaan saman kalenterivuoden aikana varsinainen palkkansa 60 kalenteripäivän ajalta. Lisäksi työntekijällä on oikeus saada 2/3 varsinaisesta palkastaan 120 seuraavalta kalenteripäivältä. Tämän jälkeen työnantajan palkanmaksuvelvollisuus päättyy po. vuotena.

Sairauspoissaoloja vakinaisella henkilöstöllä oli keskimäärin 20,3 kal.pv / henkilötyövuotta kohti (v.2021 määrä oli 20,7 kal.pv/htv).

Päivät	2021	2022	muutos pvm	muutos %
1-3	3999	4620	621	13
4-10	4684	5769	1085	23
Lyhyet yht.	8683	10389	1706	20
11-60	12257	10614	-1643	-13
61-90	2566	3528	962	37
91-180	486	762	276	57
yli 181	312	0	-312	-100
yli 91 pv yht	798	762	-36	-5
yhteensä	24304	25293	989	4

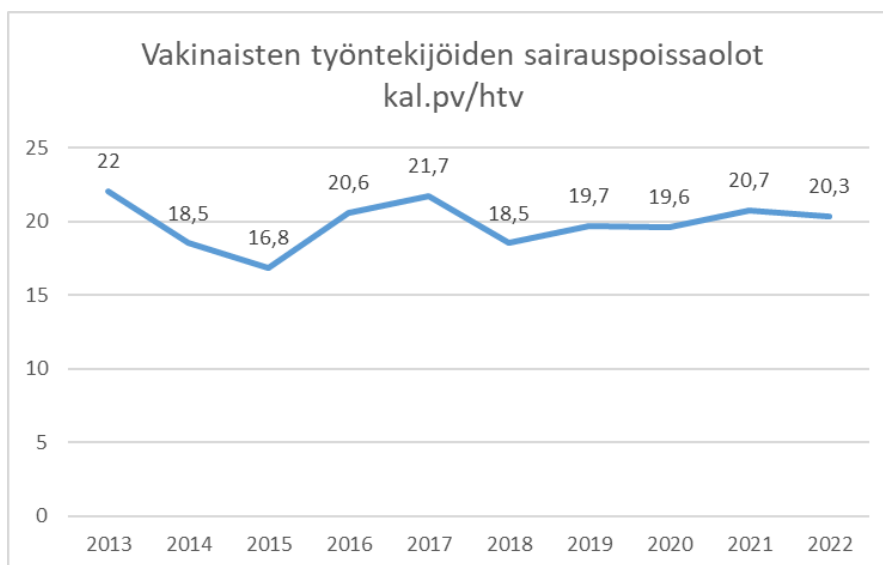
Sairauspoissaolojen määrä on lisääntynyt (lyhyissä 1-10 kal. pv ja 4-10 kal.pv), keskipitkissä (61-90 kal.pv) ja yli 91 kalenteripäivän sairauspoissaoloissa. Luokissa yli 11-60 kal.pv, ja yli 181 päivää sairauspoissaolot ovat vähentyneet merkittävästi. Lisäystä yhteensä on noin 4 % ja sairauspäivinä lisäystä on 989 kal.päivää.

Lyhyissä alle 10 päivän sairauspoissaoloissa on reilusti kasvua: kalenteripäivinä yhteensä 1706 ja prosentuaalinen kasvu noin 20 %.

Kaikkiaan pitkiä yhtäjaksoisesti kirjoitettuja yli 91 päivän sairauspoissaoloja oli yhteensä 762 kalenteripäivää ja ne koostuivat viiden henkilön sairauspoissaolojaksosta. Edellisenä vuonna 2021 näitä pitkiä sairauslomia oli kaikkiaan 798 kal.pv, jotka koostuivat yhdeksän henkilön poissaoloista.

Pitkien yhtäjaksoisten (yli 181 kal.päivää) sairauspoissaolojen vähäinen määrä vuodesta 2016 alkaen on todella merkittävä: niihin on pystytty vaikuttamaan erilaisin aktiivisen tuen mallin mukaisilla toimenpiteillä. Osakuntoutustukien, osatyökyvyttömyyseläkeratkaisujen, työkokeilujen, osasairauspäivärahan ja esim. korvaavan työn järjestämisellä on pystytty pitämään sairauslomien pituus lyhempanä. Tässä on tehty tiivistä yhteistyötä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa.

Alla olevassa kuvassa kuntayhtymän vakituisen henkilöstön sairauspoissaolojen määrä keskimäärin kal.pv/htv vuosilta 2013 – 2022.



Terveyspalvelut

	Slpvt/htv		
	2021	2022	muutos
Terveyspalvelut			
Avovast.otot ja hallinto	17	17	0
Kunt.ja muut lääk. tukipalv.	11	11	0
Vuodeosastot	15	17	2



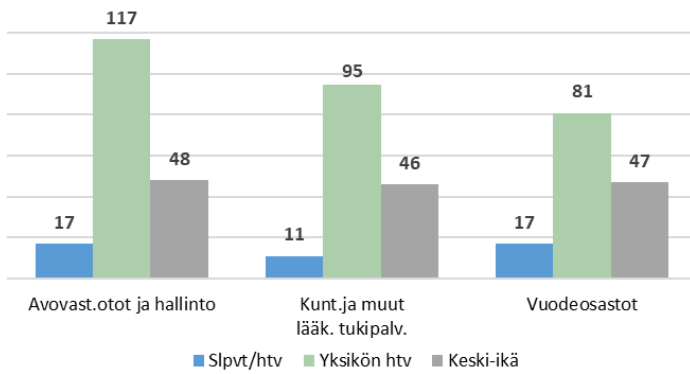
Terveyspalveluissa avovastaanottojen puolella sairauspoissaolot ovat pysyneet samoina edelliseen vuoteen verrattuna. Yksiköittäin tarkastellessa ne ovat lisääntyneet lisälmen yksiköissä.

	Slpvt/htv		
	2021	2022	muutos
Avovastaanottopalvelut			
lisälmen ajan- varausvast.otot ja hallinto	13	18	5
KV, Sonkaj., Vmä ajanvar.vast.otot	47	38	-9
Yhteispäivystys ja kotisairaala	9	19	10
Kuntoutus ja muut lääk.tukipalvelut			
Kuntoutus	9	9	0
Kuvantaminen	16	14	-2
Välinehuolto, lääkekeskus, toimenpideyksikkö	8	24	16
Suun terv.huolto	12	10	-2
Vuodeosastot			
Ylä-Savo 1 ja hallinto	16	19	3
YI-Savo 2	18	14	-4
Ylä-Savo 3	17	13	-4

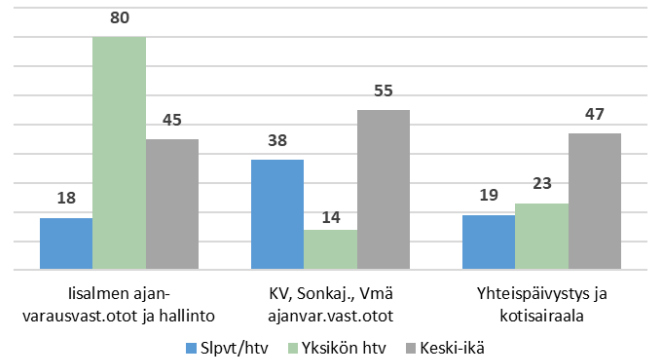
Kuntoutuksen ja muiden lääkinnällisen tukipalvelujen puolella sairauspoissaolot ovat myös jonkin verran nousseet. Eniten nousua on tapahtunut välinehuollon, lääkekeskuksen ja toimenpideyksikön sairauspoissaoloissa. Suun terveydenhuollossa sairauspoissaoloissa sen sijaan on selkeää laskua.

Osastopalveluissa sairauspoissaolojen kehittyminen vaihtelee. Ylä-Savon osasto 1:llä sairauspoissaolot ovat jonkin verran nousseet, kun taas Ylä-Savon osasto 3:n sairauspoissaolot ovat osastopalvelujen alhaisimmat.

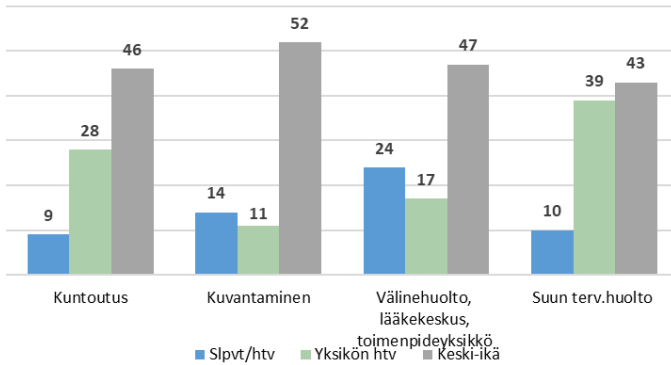
Terveyspalvelut Vakinainen henkilöstö



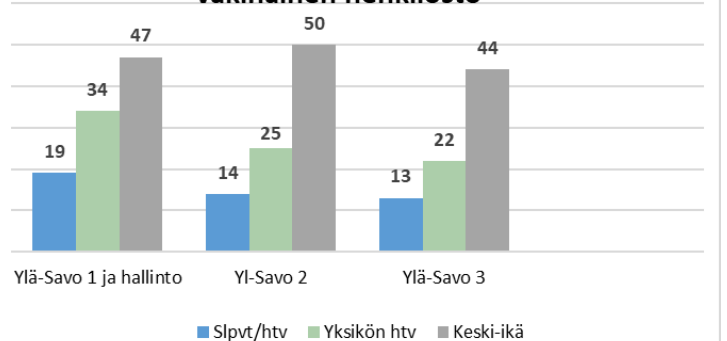
Avovastaanottopalvelut Vakinainen henkilöstö



Kuntoutus ja muut lääk.tukipalvelut Vakinainen henkilöstö



Vuodeosastohoito Vakinainen henkilöstö



Hoito- ja hoivapalvelut

	Slpvt/htv		
	2021	2022	muutos
Hoito- ja hoivapalvelut			
Asumispalvelut	25	27	2
Kotihoito	33	30	-3

Hoidon ja hoivan vastuualueella sairauspoissaolot ovat vähentyneet jonkin verran kotihoitossa ja jonkin verran lisääntyneet asumispalveluissa.

	Slpvt/htv		
	2021	2022	muutos
Asumispalvelut			
Kangaslampi	27	40	13
Kirkonsalmi	42	28	-14
Virranranta	32	20	-12
Veikkola, Niva	15	31	16
Tuulikannel ja Mosaiikki	17	25	8
Kalliosydän	21	11	-10
Aurinkokartano ja hallinto	19	34	15
Kotihoito			
Kotona asumisen tuki ja hallinto	13	9	-4
Kotihoito lisalmi	32	39	7
Kotihoito Kiuruvesi	31	27	-4
Kotihoito Sonkajärvi	40	23	-17
Kotihoito Vieremä	64	43	-21



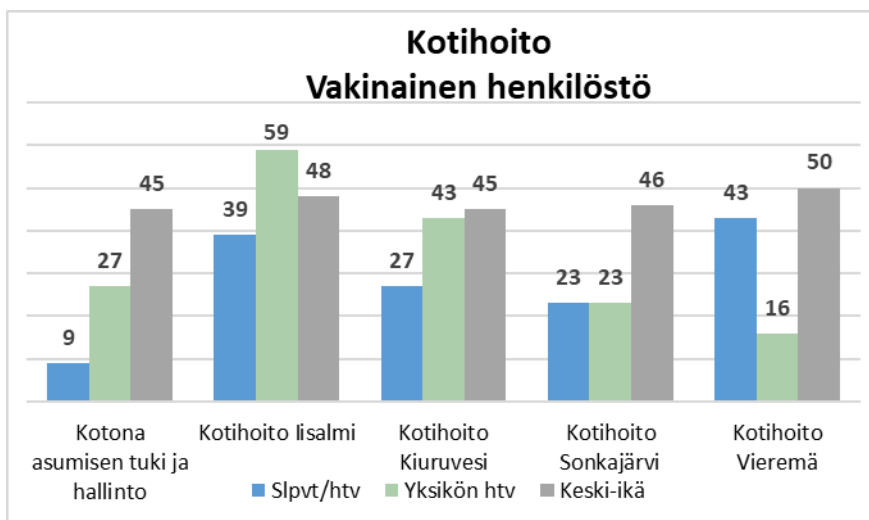
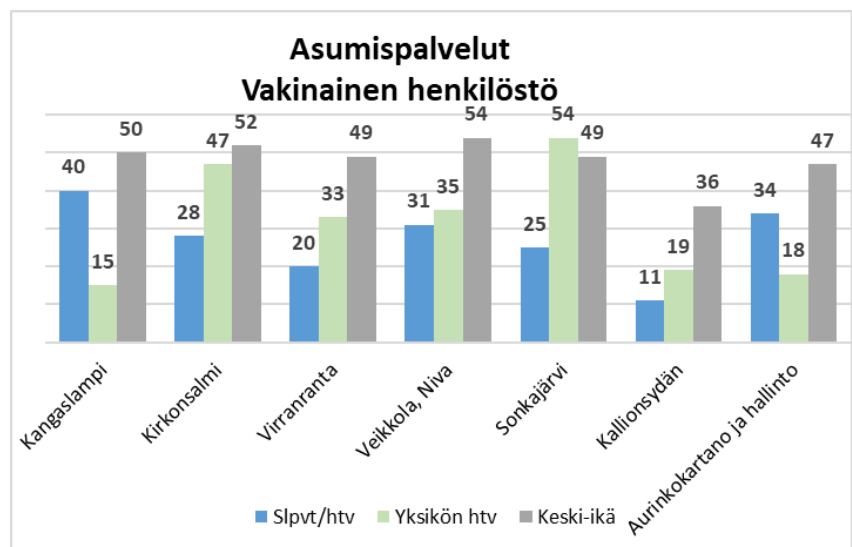
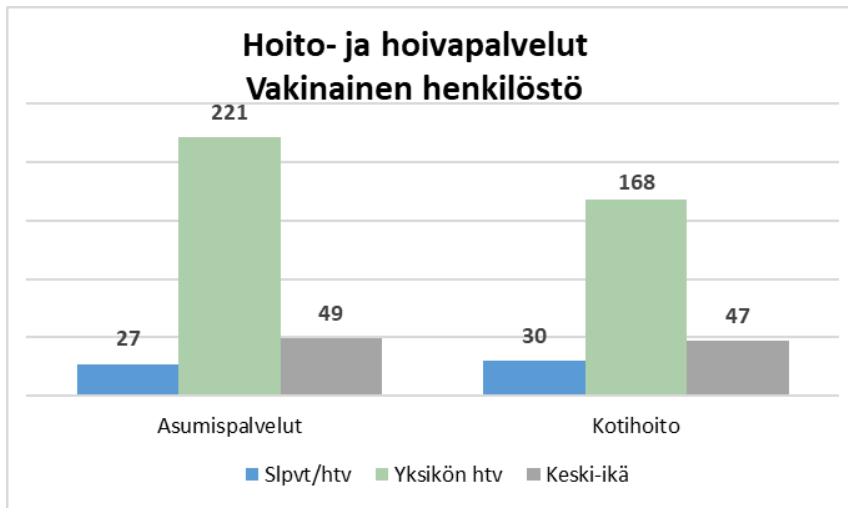
Yksiköittäin asumispalvelujen sairauspoissaoloja tarkasteltaessa voidaan havaita, että sairauspoissaolot vaihtelevat suuresti. Nousua sairauspoissaoloihin on tullut seuraaviin yksiköihin: Kangaslampi, Veikkola ja Niva, Sonkajärven yksiköt sekä Aurinkokartano.

Sairauspoissaolot ovat laskeneet Kirkonsalmella, Virranrannassa ja Kallionsydämessä. Kaikkien näiden yksiköiden sairauspoissaolopäivien lasku on merkittävä.

Kotihoidossa vähennystä on kotona-asumisen tuen yksikössä, Sonkajärven ja Vieremän sekä Kiuruveden kotihoidossa. Lisälmen kotihoidon sairauspoissaoloissa on kasvua. Vieremän kotihoidon sairauspoissaolot ovat lähes puolittuneet, myös Sonkajärven sairauspoissaolojen väheneminen on huomattavan suurta.

Hoito- ja hoivapalveluissa työntekijöiden keski-ikä on korkea ja ala on naisvaltainen. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat asumispalvelujen puolella merkittävin syy sairauspoissaoloihin ja niiden määrä on siellä hieman noussut. Näiden sairauspoissaolojen määrään pystytään vaikuttamaan yleensä työn osa-aikaistamisella osakuntoutustuen, osatyökyvyttömyyseläkkeen tai osittain varhennetun vanhuuseläkkeen turvin.

Kaikkiaan hoito- ja hoivapalvelujen puolella sairauspoissaolojen määrä on tuplaantunut pituusluokassa 4–9 kalenteripäivää: nousu johtuu pitkälti koronasta ja muista infektiosairauksista. Edellisenä vuonna määrä oli noin 1600 kalenteripäivää ja nyt vuonna 2022 noin 3500 kalenteripäivää.



Hyvinvointipalvelut

	Slpvt/htv		
	2021	2022	muutos
Hyvinvointipalvelut			
Perhekeskus	12	15	3
Sosiaalityö	17	23	6
MTT- ja päihde	18	14	-4

Hyvinvointipalveluissa sairauspoissaolot ovat viime vuoteen verrattuna kokonaisuutena jonkin verran nousseet, ainoastaan mielenterveys- ja päihdepalveluissa on sairauspoissaolojen laskua. Hyvinvointipalveluissa suurin sairauspoissaolojen kasvu on luokassa 4–9 kalenteripäivän sairauspoissaolot: ne ovat lisääntyneet noin 600 päivästä noin 2100 päivään. Suurin osa noususta johtuu eri infektiosairauksista sekä sosiaalityön osalta tuki- ja liikuntaelinsairauksien takia tulleista sairauspoissaoloista.

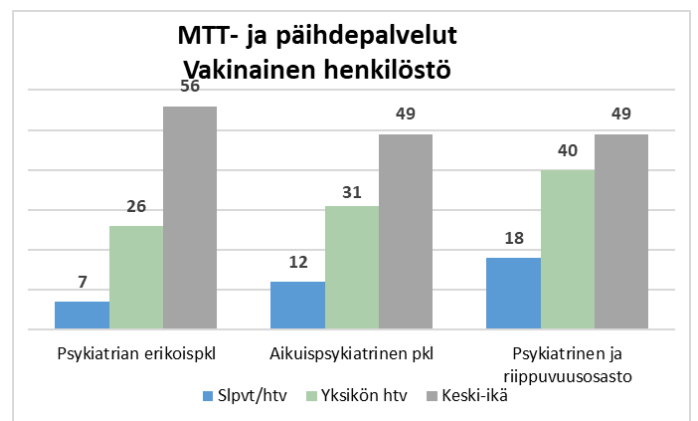
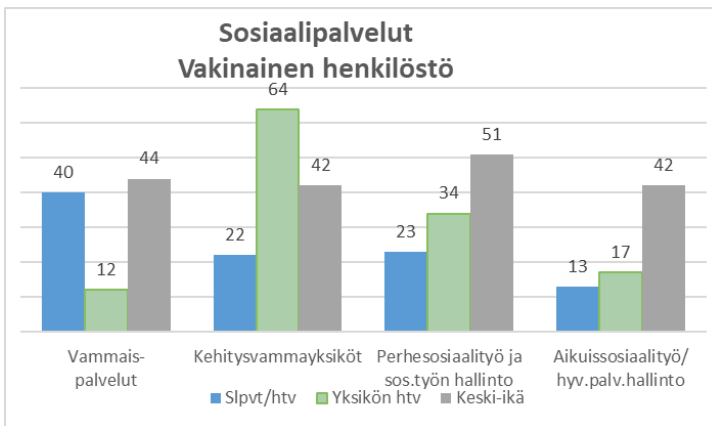
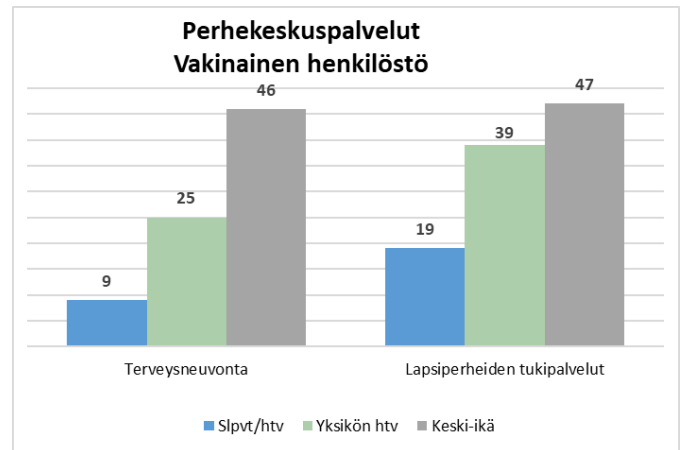
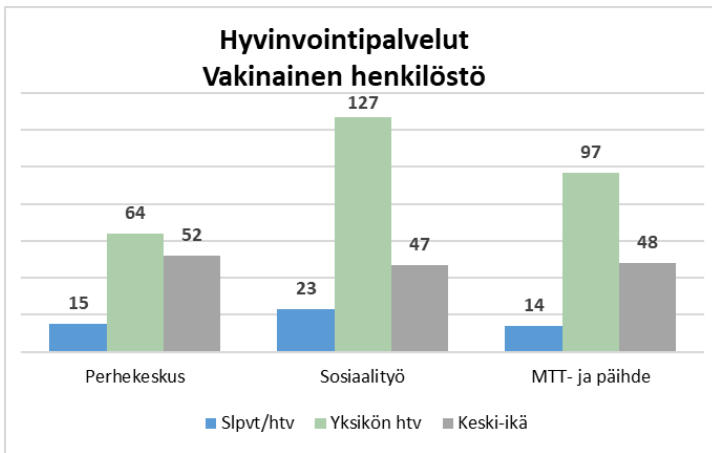
	Slpvt/htv		
	2021	2022	muutos
Perhekeskuspalvelut			
Terveysneuvonta	18	9	-9
Lapsiperheiden tukipalvelut	10	19	9
Sosiaalipalvelut			
Vammaispalvelut	18	40	22
Kehitysvammayksiköt	22	22	0
Perhesosiaalityö ja sos.työn hallinto	12	23	11
Aikuissosiaalityö/ hyv.palv.hallinto	21	13	-8
Mtt- ja päihdepalvelut			
Psykiatrian erikoispkl	10	7	-3
Aikuispsykiatrinen pkl	23	12	-11
Psykiatrinen ja riippuvuusosasto	20	18	-2

Yksiköitä vertailtaessa on suuria eroja. Perhekeskuspalvelujen puolella terveysneuvonnan sairauspoissaolot ovat puolittuneet, johtuen muutamista pitkien sairauspoissaolojaksojen päättymisestä. Lapsiperheiden tukipalveluissa sairauspoissaolot ovat lähes tuplaantuneet: niiden määrä on vuonna 2022 yhteensä 19 kalenteripäivää/htv, kun ne edellisenä vuotena olivat 10 kal.pv/htv.

Sosiaalipalveluissa sairauspoissaolot ovat vähentyneet ainoastaan kehitysvammayksiköiden osalta. Eniten kasvua on vammaispalveluiden puolella: nousua on 18 kal.pv:stä/htv 40 kal.päivään htv. Perhesosiaalityössä sairauspoissaolot ovat myös lähes tuplaantuneet ja ovat vuonna 2022 yht. 23 kal.pv/htv.

Mielenterveys- ja päihdepalveluissa sairauspoissaolot ovat kauttaaltaan vähentyneet vuoteen 2021 verrattuna. Eniten vähennystä on aikuispsykiatrian poliklinikan osalta.



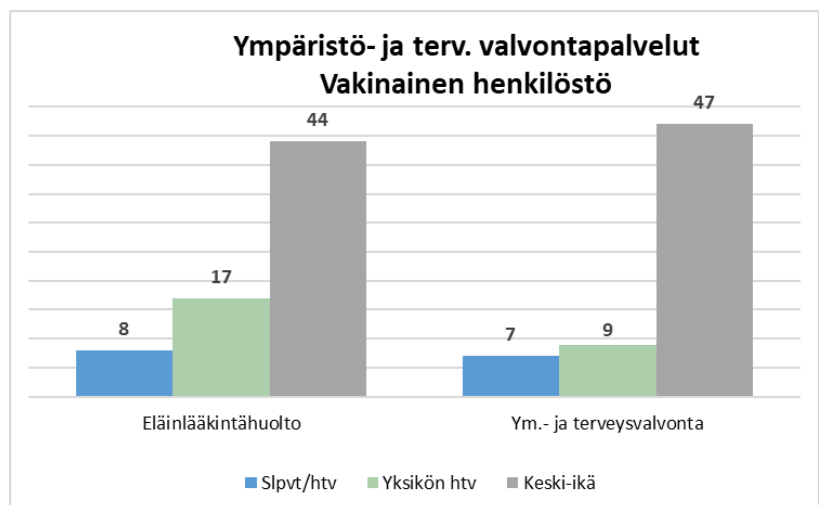




Ympäristö- ja terveysturvonta -palvelut

Eläinlääkintähuollon ja ympäristö - ja terveysturvonnin sairauspoissaolot ovat vähentyneet jonkin verran ja ovat kuntayhtymän muihin vastuualueisiin verrattuna pienet. Sairauspoissaolot johtuvat enimmäkseen erilaisista infektiio- ja tartuntatautisairauksista.

	Slpvt/htv		muutos
	2021	2022	
Ympäristö- terveysturvontapalvelu.			
Eläinlääkintähuolto	10	8	-2
Ym.- ja terveysturvonta	10	7	-3



Hallinto- ja tukipalvelut

	Slpvt/htv		muutos
	2021	2022	
Hallinto- ja tukipalvelut			
Hallinto ja sissit	16	14	-2
Tukipalvelut	28	31	3

Hallinto- ja tukipalveluiden vastuualueella sairauspoissaolot ovat vähentyneet hallintopalvelujen ja sisäisten sijaisten osalta. Sen sijaan tukipalveluiden osalta sairauspoissaoloissa on nousua (28 kal.päivästä 31 kal.päivään/ htv).

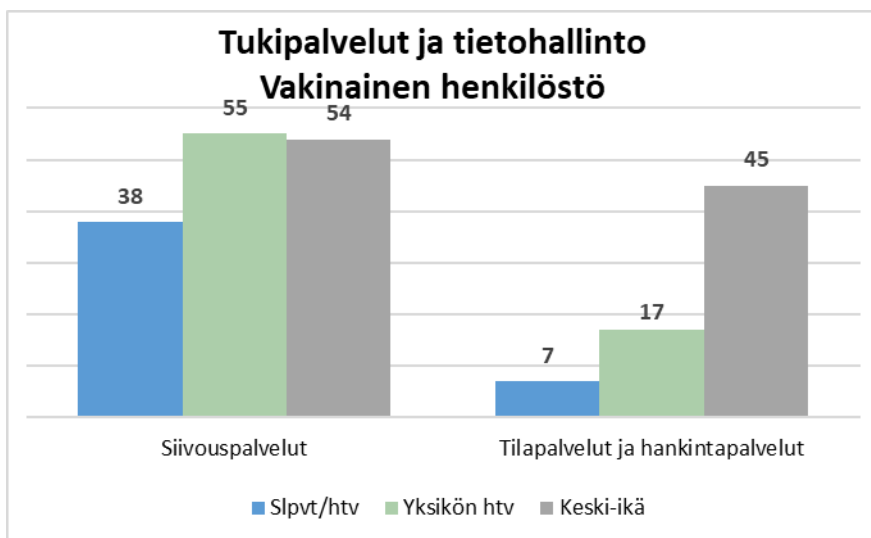
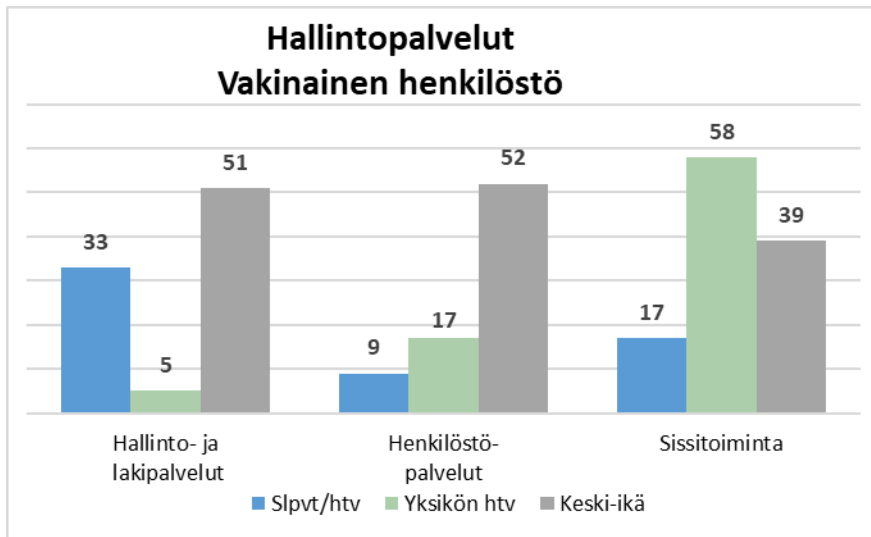
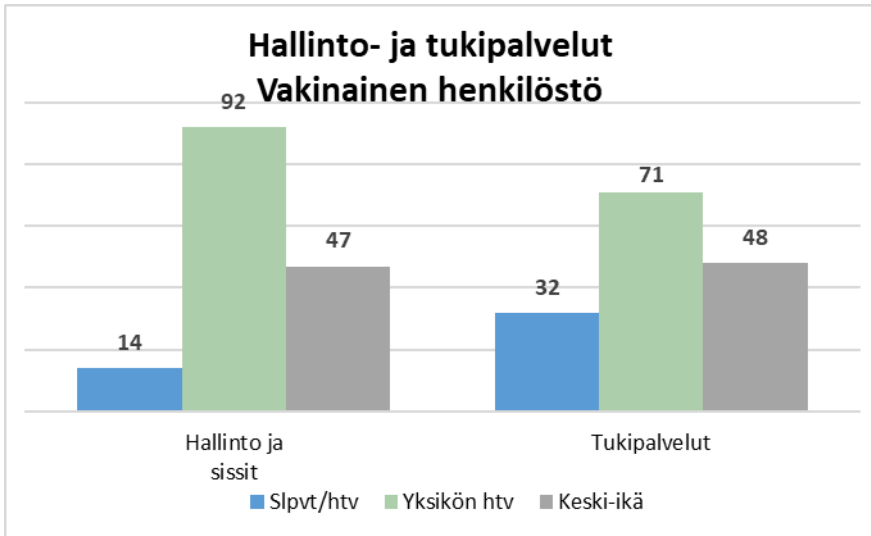
	Slpvt/htv		muutos
	2021	2022	
Hallintopalvelut			
Hallinto- ja lakipalvelut	9	33	24
Henkilöstö-palvelut	14	9	-5
Sissitoiminta	22	17	-5
Tukipalvelut			
Siivouspalvelut	26	38	12
Tilapalvelut ja hankintapalvelut	35	7	-28



Hallinto- ja lakipalveluissa sairauspoissaolot ovat merkittävästi lisääntyneet: 9 kal.päivästä 33 kal.päivään/htv. Yksikkö ovat työntekijämäärältään erittäin pieni ja jo vähäisetkin poissaolot nostavat sairauspoissaolojen määrää henkilötövuotta kohti. Sisäisten sijaisten yksikössä sairauspoissaolot ovat vähentyneet.

Tukipalveluissa etenkin siivouspalveluiden sairauspoissaolot ovat kasvaneet: vuonna 2021 niitä oli 26 kal.pv/htv ja vuonna 2022 ne ovat nousseet 38 kal.pv:ään/htv. Siivouspalveluissa työntekijöiden keski-ikä on korkea ja eläköityminen tulee olemaan runsasta seuraavan parin vuoden aikana. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet yleistyvät raskaan työn tekijöillä eläkeikää lähestyessä.

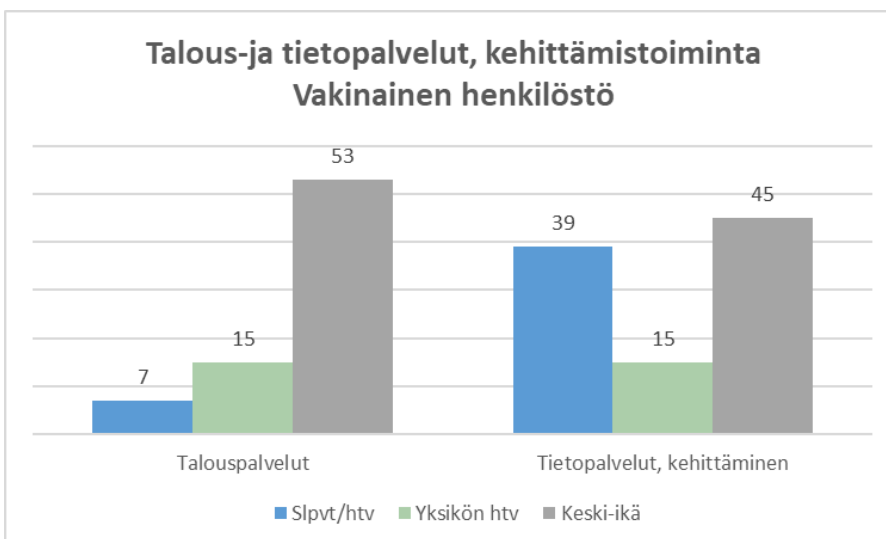
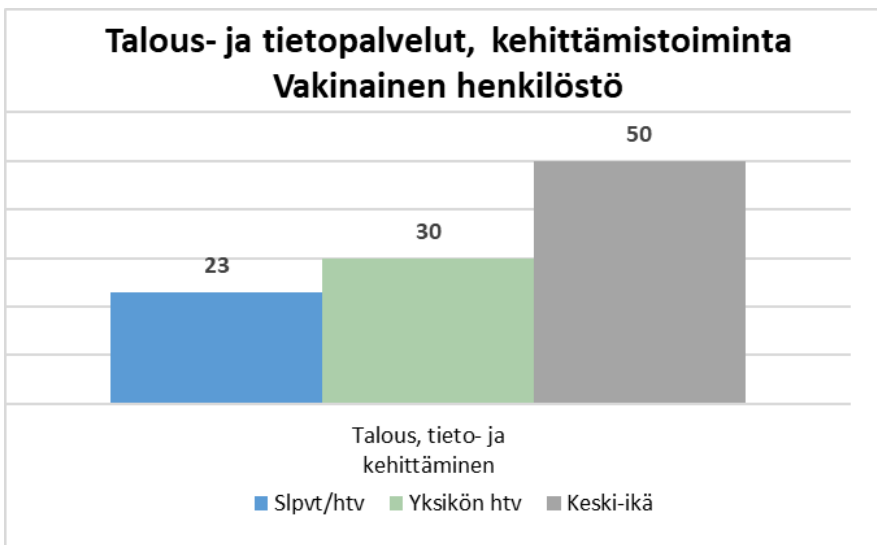
Tilapalvelujen ja hankintojen osalta sairauspoissaolot ovat merkittävästi laskeneet: ne ovat vuonna 2022 yht. 7 kal.pv/htv, kun edellisenä vuonna vastaa luku oli 35 kal.pv/htv.



Talous-, tieto- ja kehittämistoiminta

Talouspalvelut, tietopalvelut ja kehittäminen	Slpvt/htv		
	2021	2022	muutos
Talouspalvelut	4	7	3
Tietopalvelut, kehittäminen	19	39	20

Talous-, tieto- ja kehittämistoiminnan puolella sairauspoissaolot ovat lisääntyneet tietopalvelujen ja kehittämisen osalta: vuonna 2022 sairauspoissaoloja on 39 kalenteripäivää/htv ja edellisenä vuonna vastaava luku oli 19 kal.pv/htv. Talouspalvelujen puolella sairauspoissaoloissa on pientä kasvua, mutta ne ovat muuten maltillisella tasolla.



Vuoden 2018 – 2022 sairauspoissaolopäivät

Sairauslomapäivät tehtäväalueittain	2018	2019	2020	2021	2022
Terveyspalvelut					
Avovastaanottopalvelut	1802	1639	2082	2206	2465
Kuntoutus ja lääk. tukipalvelut	1609	1800	1516	1353	1521
Vuodeosastopalvelut	1017	1192	1333	1504	1312
	3411	4631	4931	5063	5298
Hoiva- ja hoitopalvelut					
Asumispalvelut	5719	5859	5768	5703	6450
Kotihoito	5930	6764	6799	6380	5305
	12666	12623	12567	12083	11755
Hyvinvointipalvelut					
Perhekeskuspalvelut	879	853	1010	1076	1108
Sosiaalityön palvelut	2043	2110	2131	2364	3359
Mielenterveys- ja päihdepalvelu	1377	1721	1601	1812	1477
	4299	4684	4742	5252	5944
Hallinto- ja tukipalvelut					
Hallintopalvelut	2355	3287	1963	2240	1507
Tukipalvelut	2273	2381	2163	2178	2321
	4628	5668	4126	4418	3828
Talous -, tietopalvelut ja kehittämistoiminta					
Talous -, tietopalvelut ja kehittä	433	192	325	369	692
	433	192	325	369	692
Ympäristö- ja terveysturvapalvelut					
Eläinlääkintähuolto	66	423	121	281	266
Ympäristöterveyshuolto	55	136	40	100	65
	121	559	161	381	331
Yhteensä	25558	28357	26852	27566	27848

Kuntayhtymätasolla suurimpana syynä sairauslomiin ovat olleet vuoden 2022 erilaiset infektiosairaudet ja tartuntataudit, koronapandemia näkyy selvästi sairauspoissaolojen syissä, mutta myös niiden pituuksissa. Sairauspoissaolot pituusluokassa 4–9 kalenteripäivää ovat lisääntyneet noin 3900 päivästä yli 9000 päivään. Sen sijaan pitkät yli 90 kalenteripäivän sairauspoissaolot ovat vähentyneet: niitä oli vuonna 2021 yli 9000 päivää ja nyt vuonna 2022 niitä on noin 6500 päivää.



3.2 Tapaturmat

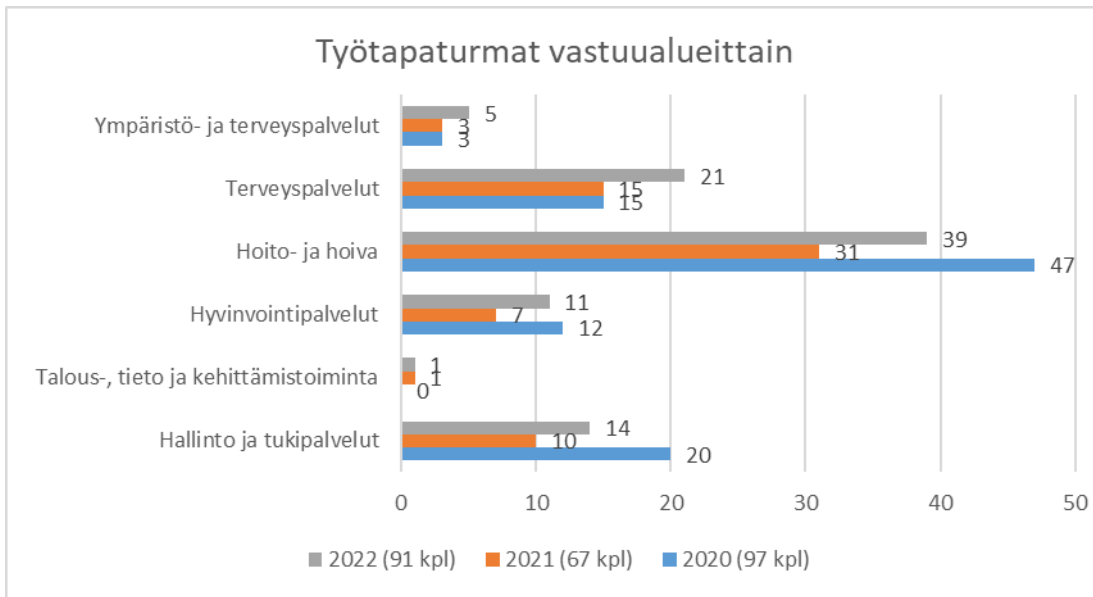
Työtapaturma on äkillinen, odottamaton työssä tai työmatkalla aiheutunut tapahtuma, josta aiheutuu vammoja ihmiselle ja/tai aiheuttaa lääkärissä käynnin, josta syntyy vakuutusyhtiön korvaama tapahtuma. Työtapaturmat ovat lisääntyneet edellisvuosiin verrattuna. Työtapaturmia tapahtui yhteensä 91 kpl, vuonna 2021 vastaava luku oli 67 kpl. Kasvu edellisvuoteen verrattuna oli 35 %.

Työtapaturmia pyritään ehkäisemään HaiPro -vaaratapahtumien raportointijärjestelmän avulla. Menetelmässä työyksiköiden esimiehet tutkivat yhdessä henkilöstön kanssa jokaiseen tapaturmaan ja läheltä piti -tilanteeseen johtaneita syitä ja suunnittelevat tutkinnan perusteella kehittämistoimenpiteen, jolla vastaavanlainen tapahtuma ehkäistään tulevaisuudessa.

Henkilöstö teki vuonna 2022 HaiPro- ilmoituksia yhteensä 784 kpl, joista läheltä piti -tapauksia oli 698 kpl ja työtapaturmia 91 kpl. Tapahtumailmoituksia on tehty 178 kpl enemmän kuin vuonna 2021. Poikkeamailmoituksia pitäisi tehdä aktiivisemmin, jotta menetelmä palvelisi paremmin työn kehittämistä ja tiedolla johtamista.



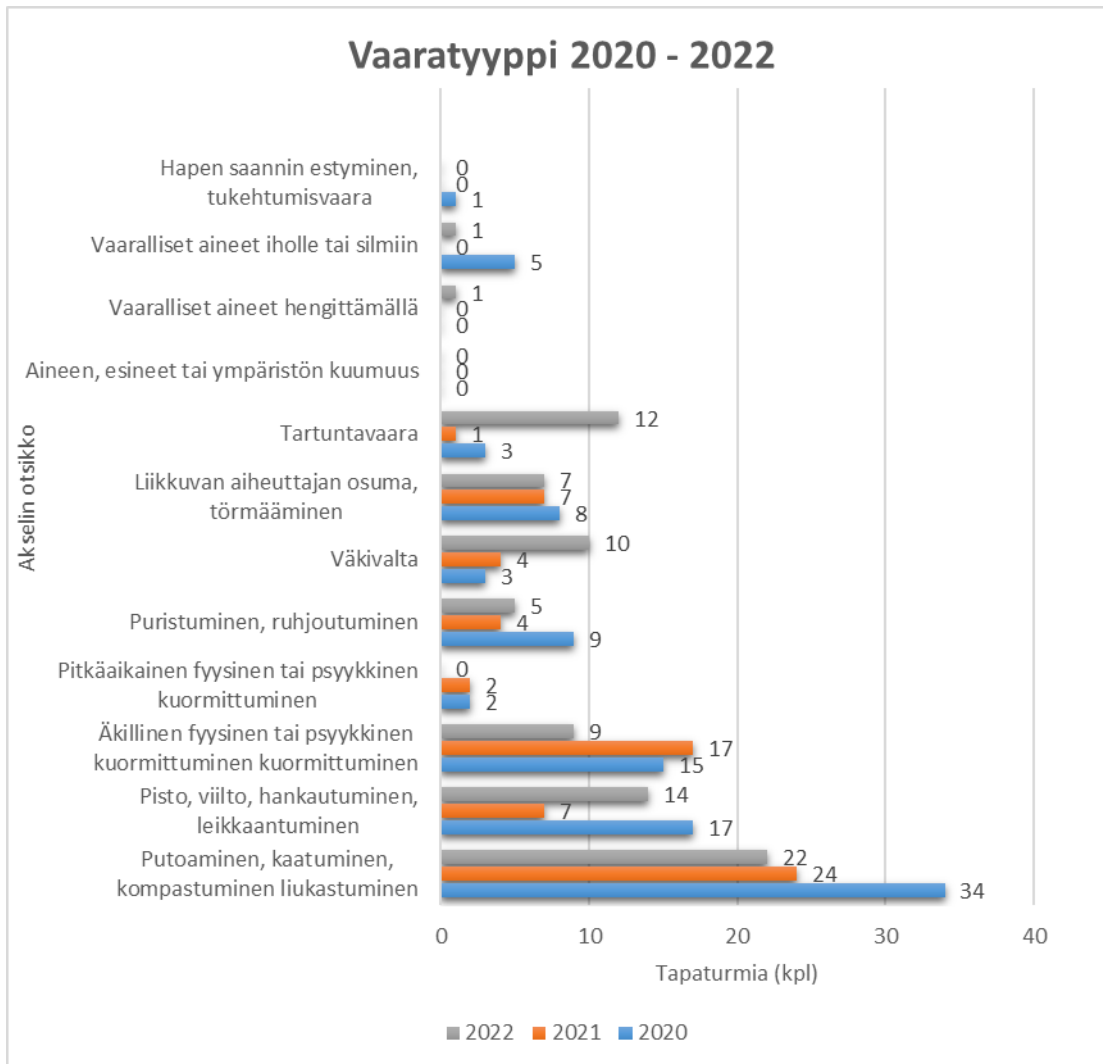
Valtakunnallisen työtaturmamäärittelyn (TTL) mukaiset, hoidettavan vamman aiheuttaneet tapaturmat vastu- ja tehtäväalueittain v. 2020–2022.



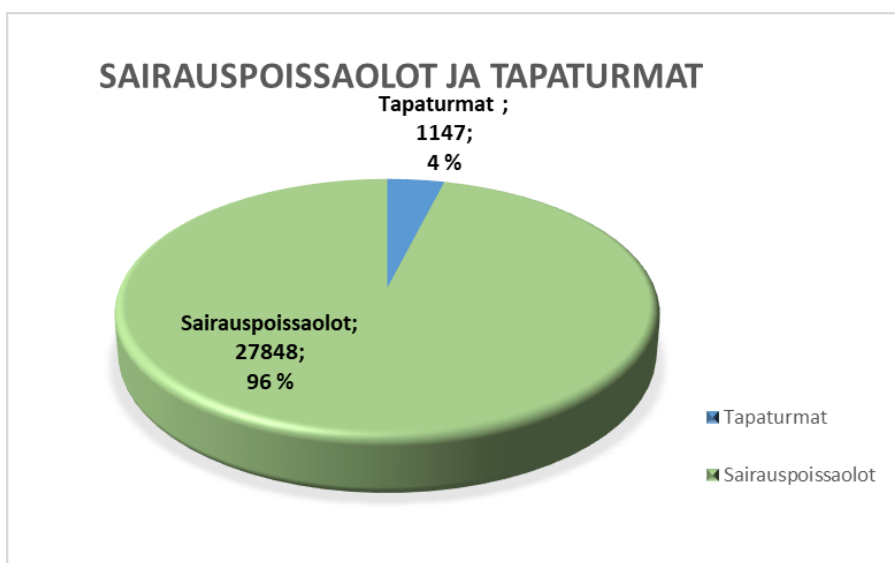
Yli-
HYVIN-
VOIVA
Salto

Työtapatuimat tehtävääalueittain	2020	2021	2022
Hallinto- ja tukipalvelut			
Henkilöstön rekrytointi ja hyvinvointiyksikkö	11	2	9
Tukipalvelut	9	8	5
Hallinto	0	0	0
Yhteensä	20	10	14
Hoito- ja hoivapalvelut			
Asumispalvelut	7	14	17
Kotihoito	40	17	22
Yhteensä	47	31	39
Hyvinvointipalvelut			
Mielenterveys- ja päihdepalvelut	3	3	1
Perhekeskuspalvelut	2	0	1
Sosiaalityön palvelut	7	4	9
Yhteensä	12	7	11
Terveyspalvelut			
Avovastaanottopalvelut	5	4	1
Kuntoutus ja muut lääkinälliset tukipalvelut	7	3	10
Osastopalvelut	3	8	10
Yhteensä	15	15	21
Talous- tieto- ja kehittämispalvelut		0	0
Talouspalvelut	0	0	0
Tieto- ja kehittämispalvelut	0	1	1
yhteensä	0	1	1
Ympäristö- ja terveyspalvelut			
eläinlääkintähuolto	3	3	5
Ympäristöterveydenhuolto	0	0	0
ympäristönsuojelu	0	0	0
Yhteensä	3	3	5
Kaikki yhteensä	97	67	91

Tapaturmatyypeistä kaatumiset ja liukastumiset ovat suurin ryhmä (24 %). Seuraavaksi tulevat terä-
vien instrumenttien aiheuttamat tapaturmat (15 %).



Tapaturmista johtuvat poissaolopäivät muodostivat 4 % sairauspoissaolojen ja tapaturmapoissaolojen päivien yhteismäärästä.

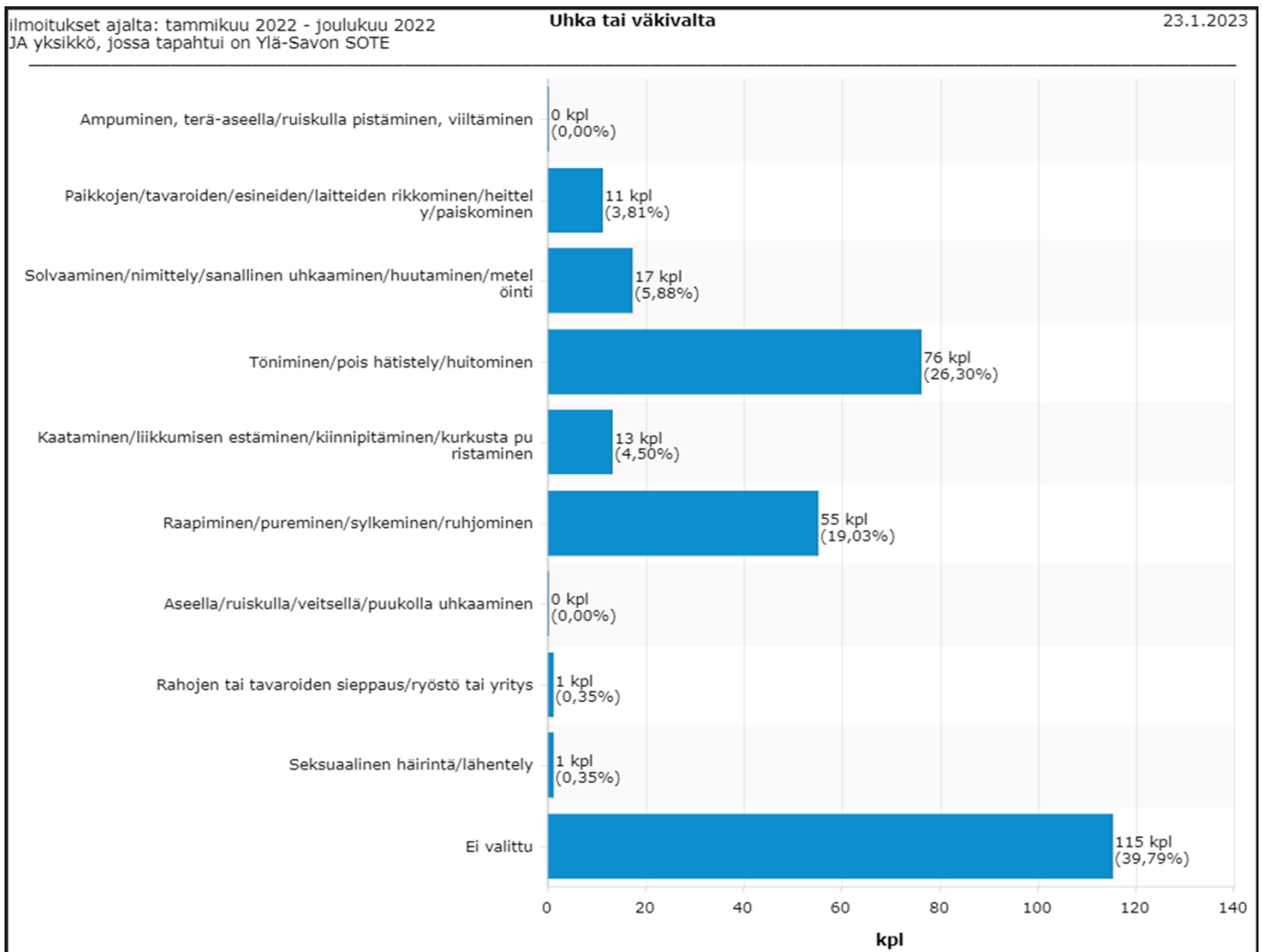


3.3 Väkivalta- ja uhkatilanteet

Työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, on työolosuhteet järjestettävä siten, että väkivalta ja sen uhka estetään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Työturvallisuuslaki velvoittaa työntekijää ilmoittamaan havaitsemistaan epäkohdista työnantajalle. SOTEssa työturvallisuuteen liittyvät tapahtumat, kuten väkivalta- ja uhkatilanteet, ilmoitetaan sähköisesti HaiPro -vaaratapahtumien raportointijärjestelmässä.

Väkivaltatilanteista aiheutuneet tapaturmat ovat kaksinkertaistuneet edellisvuodesta. Vuoden 2022 tilastot sisältävät 10 väkivallan aiheuttanutta työtapaturmaa.

HaiPro -järjestelmästä saaduissa tiedoissa on mukana myös kohdan 3.2. tapaturmat ja läheltä piti-tilanteet



Lähes kaikki väkivaltatilanteet ovat muistisairaus- tai kehitysvammayksiköiden asiakkaiden aiheuttamia.

4. Investoinnit henkilöstöön

4.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää:

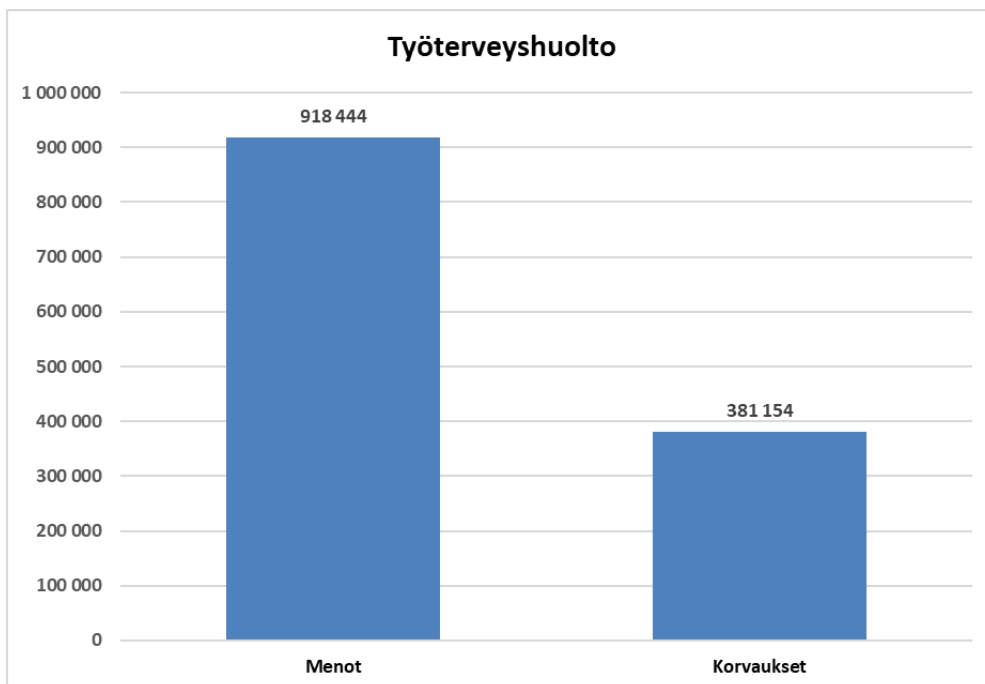
- 1) työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä;
- 2) työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta;
- 3) työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa; sekä
- 4) työyhteisön toimintaa.

Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Kuntayhtymän työterveyshuolto ostetaan Pihlajalinnalta.

Työterveyshuollon paikallinen toiminta perustuu kulloinkin voimassa olevaan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Kevan Kaarilaskurin tulosten perusteella vuodesta 2014 alkaen on työterveyshuollon toimintasuunnitelma laadittu kokonaan uudella tavalla painottaen yhä enemmän ennalta ehkäisevää toimintaa. Toimintasuunnitelmaan on myös kirjattu uusia toimintatapoja ennakoivaan toimintaan työkykyasioissa

Työkykykoordinaattori on tiiviissä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työterveysneuvotteluja käytiin vuonna 2022 yhteensä noin 250 kpl; näistä neuvotteluista työkykykoordinaattori oli mukana 200 neuvottelussa.

Alla olevasta kuvasta käy ilmi työterveyshuollon kustannukset vuoden 2022 osalta, jotka olivat yhteensä 918 444 euroa (alv 0 %, mukana Kela1 ja Kela2). Ennaltaehkäisevän toiminnan osuus kustannuksista oli 54 % ja sairaanhoidollisen toiminnan osuus 46 %.



4.2 TYKY-toiminta

Kuntayhtymässä on käytössä e-passijärjestelmä. E-passi mahdollistaa laajemman käytön erilaisiin työkykyä ylläpitäviin liikunnallisiin toimintoihin, kulttuuriin ja hyvinvointipalveluihin. Työyksiköillä on lisäksi mahdollisuus järjestää kerran vuodessa palkallinen tykyiltapäivä.

Henkilökunnan tykytoimintaan oli varattu rahaa vuonna 2022 yhteensä 100.000 €, kaikkiaan 140 € / kokovuotiselle työntekijälle. Työntekijät ovat olleet tyytyväisiä ePassi -järjestelmään ja palveluntuottajien määrä järjestelmässä alueellamme on tasaisesti kasvanut.

4.3 Työsuojelu

Työsuojelu on lakisäateistä työturvallisuuden ylläpitämiseksi tähtävää toimintaa. Se on myös perusta työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työsuojelun tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä sekä työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Työsuojelu panostaa henkilökunnan, lähiesihenkilöiden ja operatiivisen johdon ohjaukseen tunnistamaan työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä riskejä, jotta riskien hallinnasta saataisiin toimiva johtamisen väline.

Työsuojelussa toimii työsuojelupäällikön lisäksi kaksi kokopäivätoimista työsuojeluvaltuutettua. Valtuutettujen toimintasektorit jakautuvat seuraavasti: 1) hoito- ja hoivapalvelut, siivouspalvelut, sisäiset sijaiset, akuutti sijaisvälitys- ja rekrytointi sekä ympäristö- ja terveysturvontapalvelut. 2) Terveysturvontapalvelut, hallinto- ja tukipalvelut (p. siivouspalvelut ja siivoustoiminta) ja hyvinvointipalvelut.

Työsuojeluvaltuutettujen tehtäviin kuuluu mm. henkilöstön tuki-, ohjaus- ja neuvontatehtävät. Työsuojeluvaltuutetut tekevät kiinteää yhteistyötä johdon, esihenkilöiden ja päälliköiden sekä työterveys- huollon ja muiden organisaatiomme asiantuntijoiden kanssa. Viranomaisyhteistyö on myös osa työsuojeluvaltuutettujen tehtäväkenttää. Työsuojeluvaltuutetut vastaavat myös eri työyksiköissä toimivien työhyvinvointi- ja työsuojeluvastaavien toiminnasta ja sen kehittämisestä.

Kuntayhtymässä toimii kaksi ensiapukoulutus -koulutuksen käynnyttä sairaanhoitajaa, jotka järjestävät säännöllistä peruselvytyskoulutusta koko henkilöstölle ja myös vaativampaa ammattiin liittyvää elvytyskoulutusta. SOTEssa on lisäksi omat Avekki-kouluttajat, jotka järjestävät säännöllistä koulutusta uhka- ja väkivaltatilanteisiin.

4.4 Koulutus ja kehittäminen

Ammatillinen täydennyskoulutus tarkoittaa suunnitelmallista koulutusta, joka antaa henkilöstölle mahdollisuuden hankkia ammattialansa viimeisintä tietoa ja kehittää taitoja sekä parantaa hallintaa ja ammatillista yhteistyötä. Jatkuva ja suunnitelmallinen ammattitaidon kehittäminen auttaa työntekijää vastaamaan entistä paremmin asiakkaiden palveluntarpeisiin ja toimintaympäristön muutoksiin.

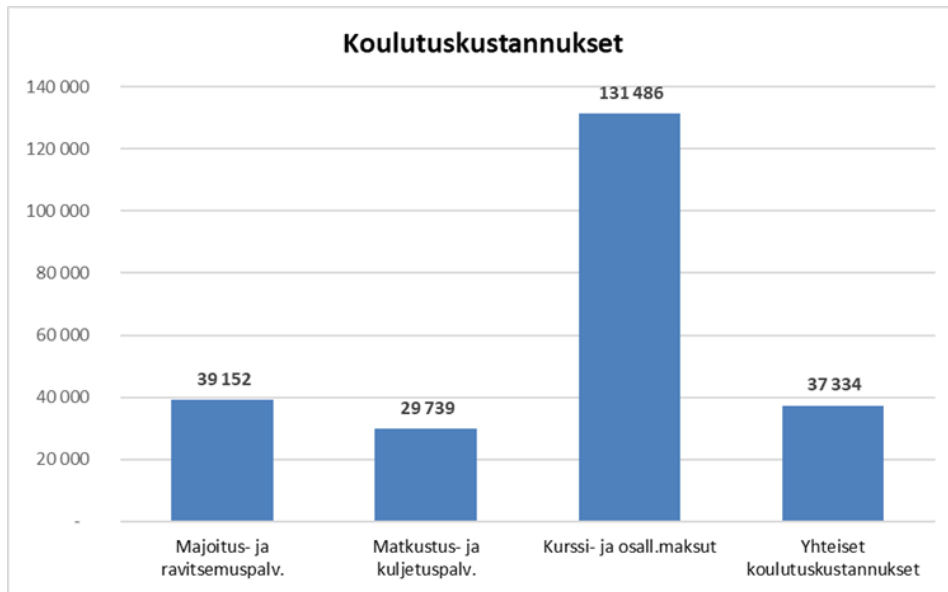
Talousarvioon varattiin vuonna 2022 keskitettyä koulutusrahaa 100.000 €, millä toteutettiin henkilöstön koulutuksia kuntayhtymässä. Pääpaino vuoden 2022 koulutuksilla oli kuitenkin erilaisilla verkkokoulutuksilla, joilla saadaan tarjottua tasavertaiset koulutusmahdollisuudet kaikille työntekijöille paikkakunnasta riippumatta.

Koulutuksesta aiheutuvat kustannukset jakaantuvat kurssi- ja osallistumismaksuihin, majoitus- ja ravitsemuspalveluihin sekä matkakustannuksiin ja yhteisiin koulutuskustannuksiin. Henkilökunnan

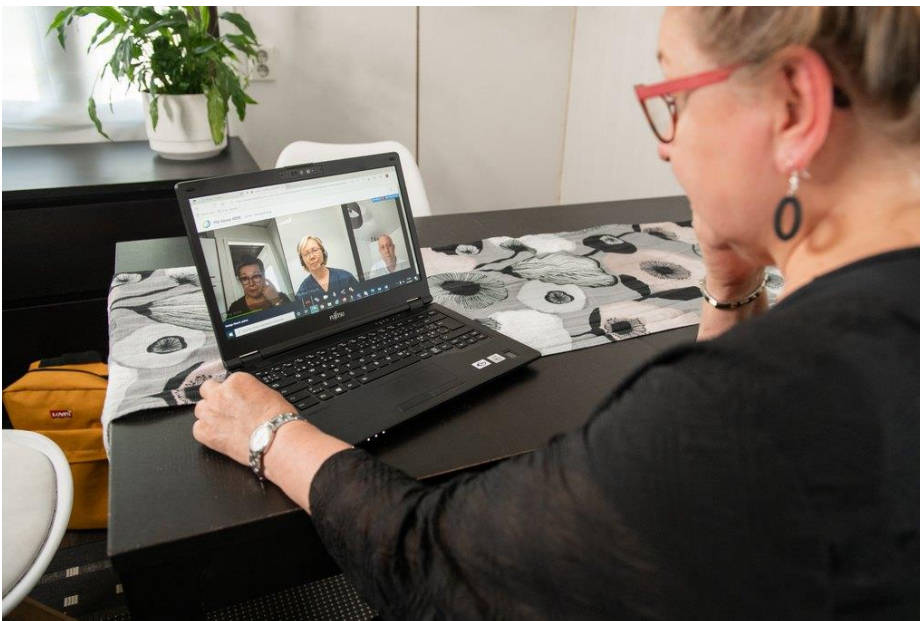
koulutukseen käytettiin vuonna 2022 yhteensä 239. 612 €, mikä tekee keskimäärin 192 €/ työntekijä.

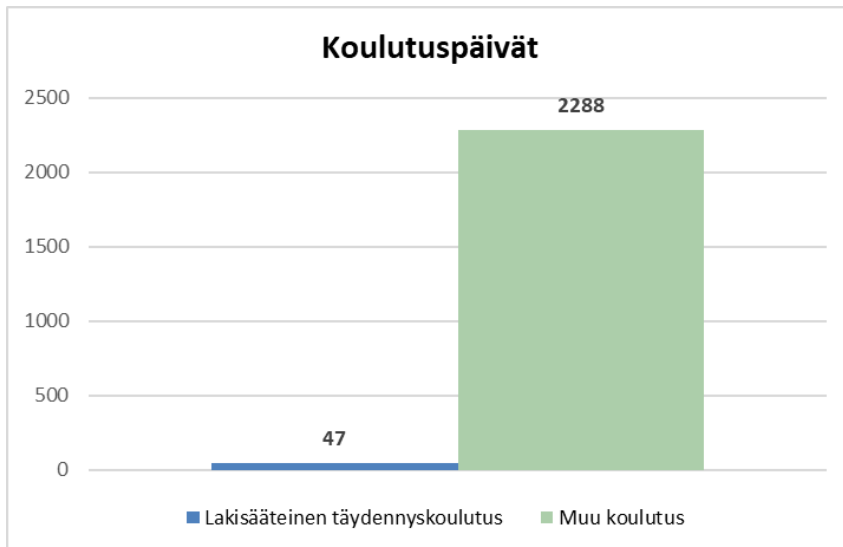
Työntekijät saivat koulutusta myös oppisopimuskoulutuksen kautta. Vuonna 2022 opiskelijamäärä oli yhteensä 28.

Työttömyysvakuutusrahastolta (TVR) haettiin koulutussuunnitelmassa olevien koulutusten perusteella koulutuskorvausta noin 12.100 €.

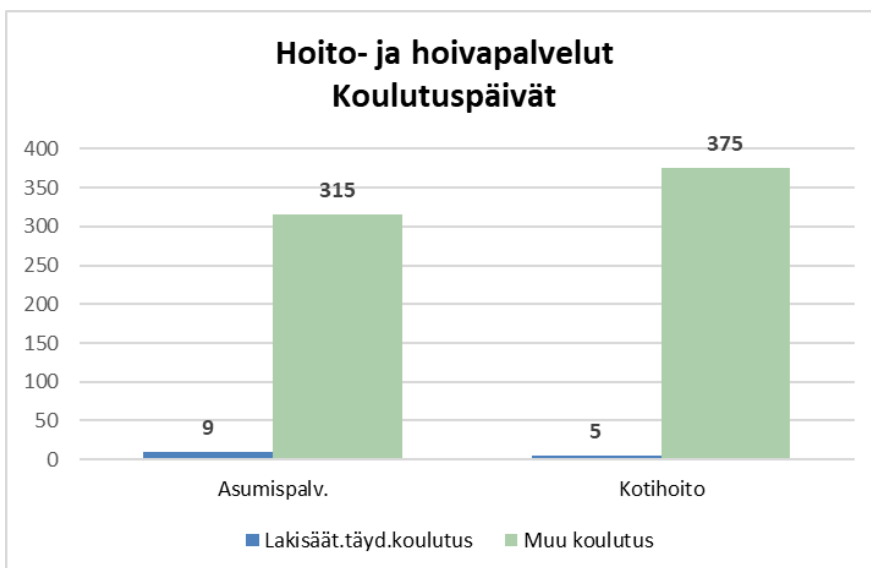
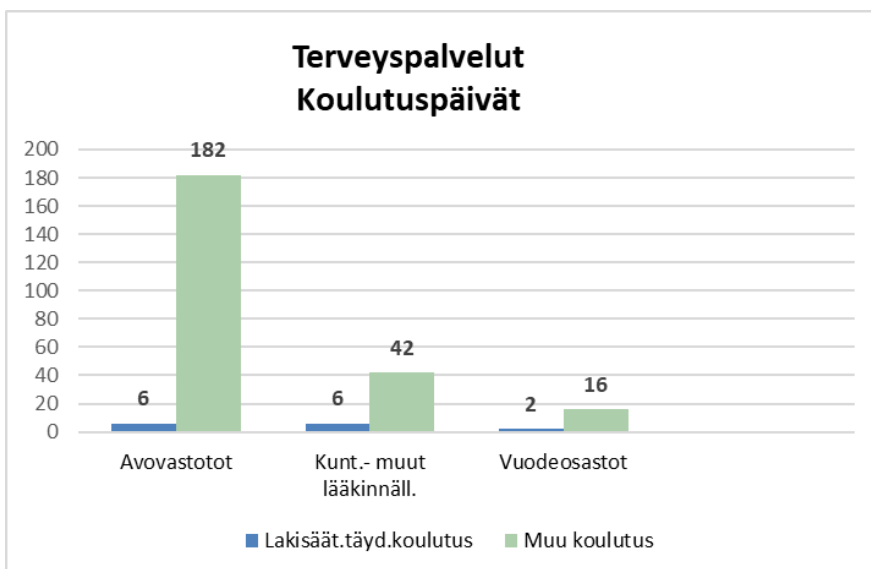


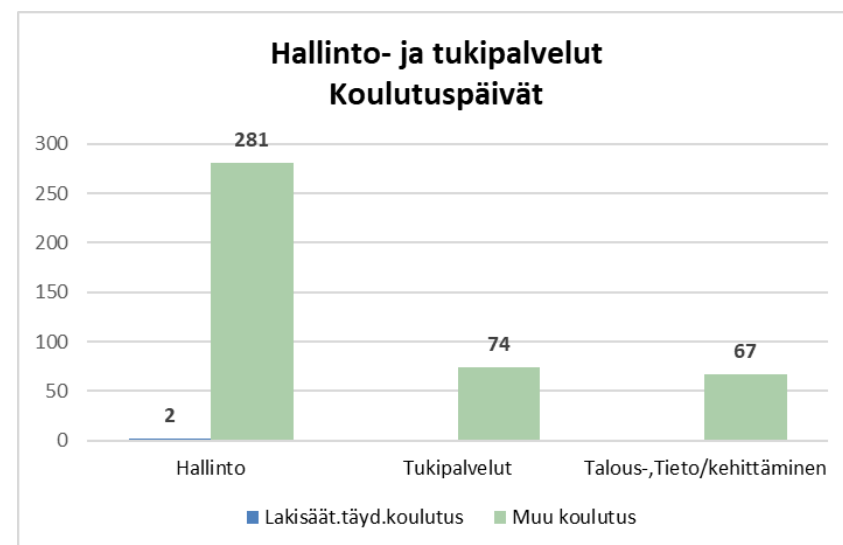
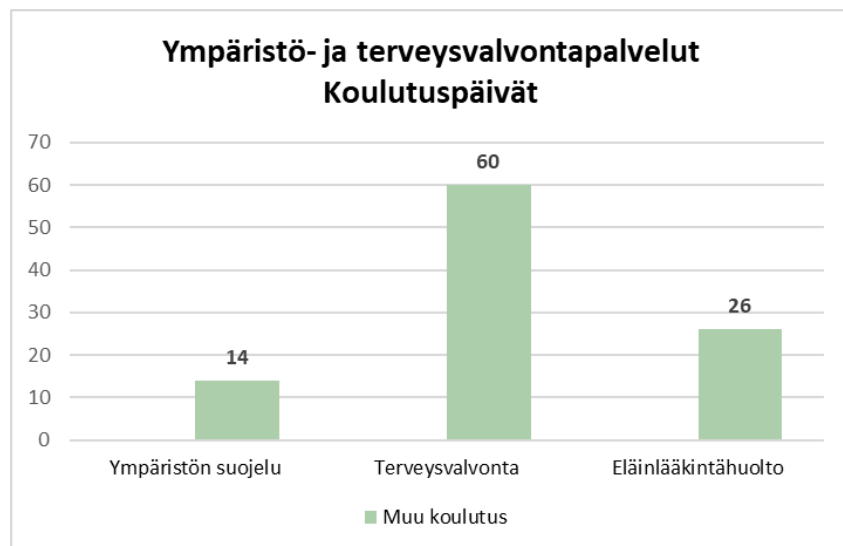
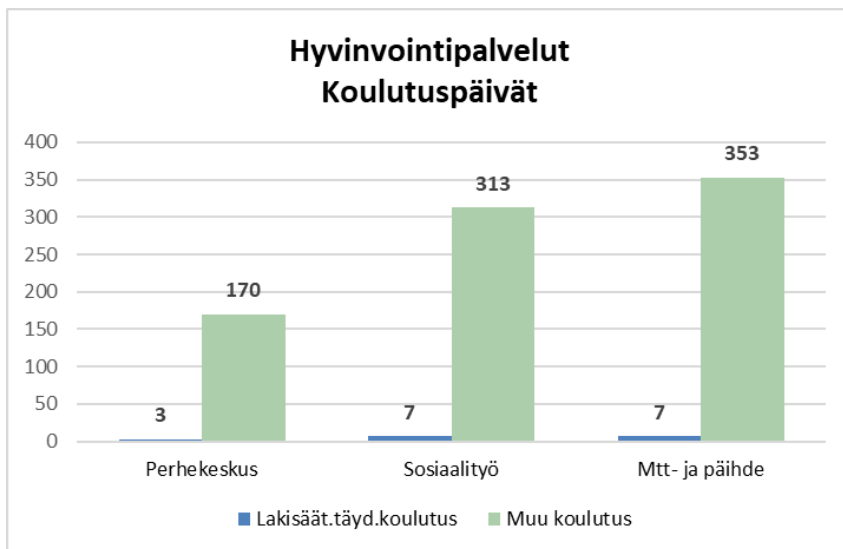
Koulutukseen käytettiin työaika yhteensä 2.335 päivää, mikä tekee keskimäärin 2 pv/työntekijä. Koulutus jakaantuu lakisääteiseen täydennyskoulutukseen ja muuhun ammattitaitoa kehittävään ja ylläpitävään koulutukseen. Syksyllä 2022 koulutus painottui muuhun koulutukseen, koska hyvinvointi alueelle siirryttäessä henkilöstö tuli kouluttaa mm. uusiin järjestelmiin.





Alla olevista kuvista käyvät ilmi koulutuspäivät tehtäväalueilla vastuualueittain.





4.5 Ammatillinen kuntoutus

Kuntien eläkevakuutuslaitos Keva myönsi työkokeiluja kaikkiaan kolmelle työntekijälle. Edellisenä vuonna 2021 vastaava luku oli 8. Työkokeiluja haetaan yleensä silloin, kun palataan pitemmältä sairauslomalta omaan työhön joko täysiaikaisesti tai osa-aikaisesti. Myös työkyvyn heikentymisen takia ammatinvaihtoihin ja uudelleen koulutukseen hakeutumiseen mennään yleensä työkokeilun kautta.

Keva myönsi kuntoutuksena uudelleen koulutusta kaikkiaan kolmelle eri työntekijälle. Edellisenä vuonna tällaisia kuntoutusrahopäätöksiä oli kahdeksan. Uudelleen koulutukseen hakeutuneet olivat kaikki sellaisia työntekijöitä, jotka eivät fyysisen tai psyykkisen työkyvyn takia enää pystyneet työskentelemään entisessä työssään.

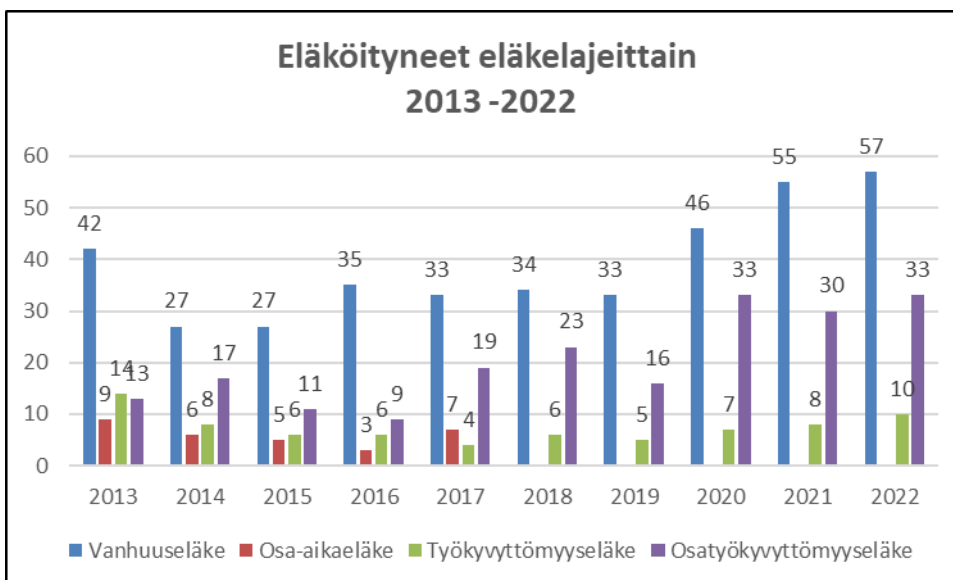
Uutena ammatillisen kuntoutuksen muotona on ollut palveluntuottajan kuntoutus selvittely. Näitä on toteutettu työntekijöidemme kohdalla silloin, kun meillä työnantajana ei ole ollut tarjota työkykyä vastaavaa työtä ja on syntynyt irtisanomisuhka. Kuntoutus selvittelyjä on ollut neljällä työntekijällä, edellisenä vuonna vastaava luku oli kolme. Toteuttajana näissä on ollut kuntoutus palveluja tuottava Verve Oy.

5. Henkilöstövoimavarojen menetykset

5.1 Eläköityminen

Joustava vanhuuseläkkeelle jääminen 63- ja 68 ikävuoden välillä ei ole lisännyt henkilökunnan halukkuutta jatkaa työssä laskennallisen henkilökohtaisen eläkeiän täyttymisen jälkeen. Osa-aikaeläke poistui eläkejärjestelmästä vuoden 2018 alussa. Uutena eläkkeenä tuli vuoden 2018 alusta alkaen osittainen varhennettu vanhuuseläke. Tämä eläke muoto ei välttämättä vaadi työn osa-aikaistamista ja siitä ei tule työnantajalle tilastotietoa. Työntekijämme ovat uutta eläkettä hakeneet vuonna 2021 enemmän kuin edellisenä vuonna ja hakemusten teossa heitä on tarvittaessa neuvottu ja autettu.

Alla olevasta kuvasta käy ilmi vuosina 2013–2022 eläköityneet eläkelajeittain



Täysiä työkyvyttömyyseläkkeitä myönnettiin kymmenen, edellisenä vuonna niitä oli kahdeksan. Osa-aikaeläkkeitä ja osakuntoutustukia myönnettiin 33, edellisenä vuonna niitä myönnettiin 30. Vanhuuseläkkeitä myönnettiin vuonna 2022 kaikkiaan 57 työntekijälle, edellisenä vuonna niitä oli 55.

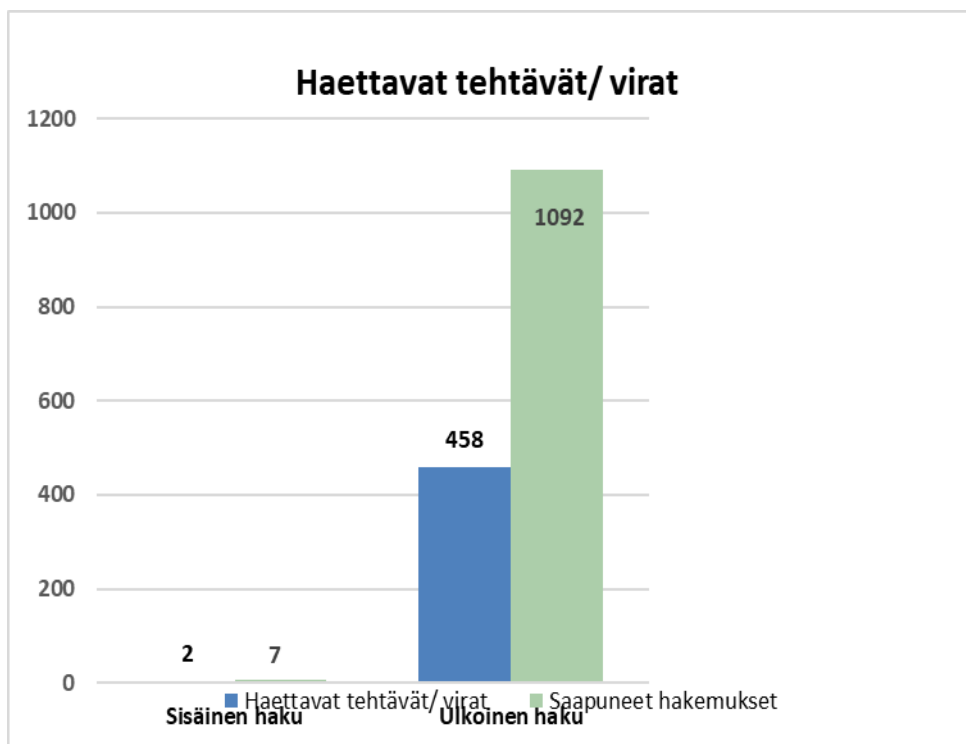
Osatyökyvyttömyyseläke on hyvä ratkaisu työkyvyn heikentyessä, koska sillä voidaan torjua täysien työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien määrä. Osatyökyvyttömyyseläkkeellä oleville voidaan räätälöidä kevyempi työnkuva avustavana työntekijänä tai ns. virikeohjaajina ja näin voidaan pidentää heidän työuraansa. Työkyvyttömyyseläkkeestä aiheutuu työnantajalle varhaiseläkemenoperusteistamaksua, joka voidaan räätälöidyn työnkuvan avulla torjua. Jatkossa työkyvyttömyyseläkkeiden minimoiminen ja jäljellä olevaa työkykyä vastaavan tehtävän räätälöinti tulee olemaan entistä korostetunmassa asemassa. Osatyökyvyttömyyseläkkeestä ei tule työnantajalle varhaiseläkemenoperusteista maksua.

Myös osakuntoutustukia myönnettiin, niistä ei kuitenkaan Kevalta saa erillistä tilastoa. Vuoteen 2021 verrattuna osakuntoutustukia myönnettiin saman verran. Oman kirjanpidon mukaan osakuntoutustukia oli maksussa 2022 aikana 21 henkilölle, kuten vuonna 2021.

Aktiivisen ja varhaisen tuen mukainen toimintamalli näkyy työkyvyttömyyseläkkeiden määrän hallinnassa ja osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrässä. Kuntayhtymällä oli vuonna 2022 kaikkiaan 16 räätälöidyllä työnkuvalla työtä tekevää ns. virikeohjaajaa tai avustavaa työntekijää. Lähes kaikki heistä työskentelivät asumispalveluissa ja kotihoidossa.

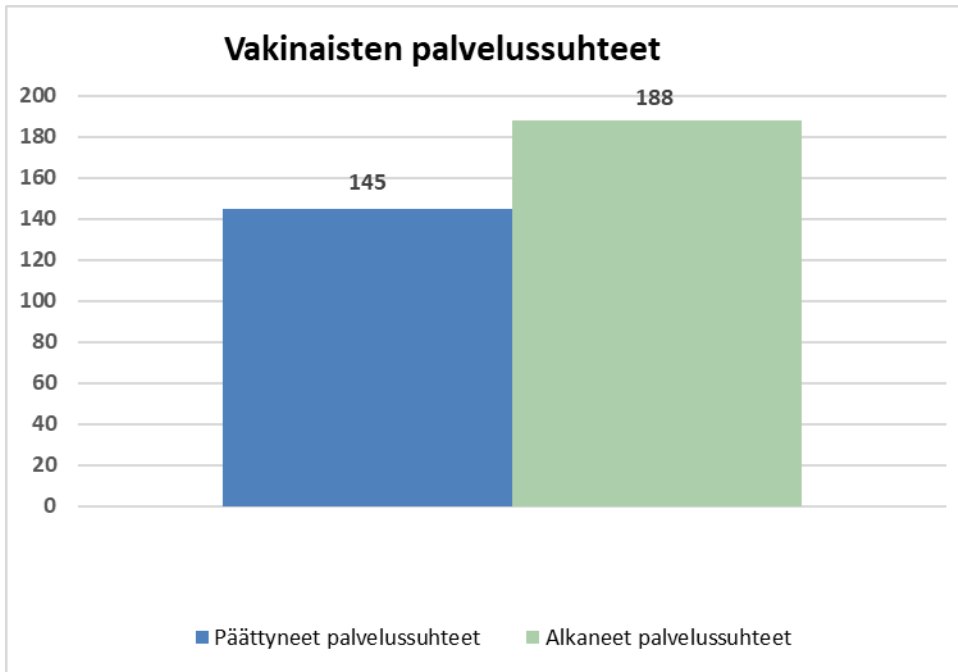
5.2 Haettavana olleet tehtävät ja hakijat tehtäviin

SOTEssa haettiin vuonna 2022 työ- ja virkasuhteisiin tehtäviin osaajia sekä sisäisellä, että ulkoisella haulla. Alla olevaan kuvaan on merkitty sisäisesti ja ulkoisesti haettavana olleet tehtävät sekä hakijamäärät tehtäviin. Sisäisessä haussa tehtäviä tavoitteli 2 hakijaa ja ulkoisessa haussa 458.



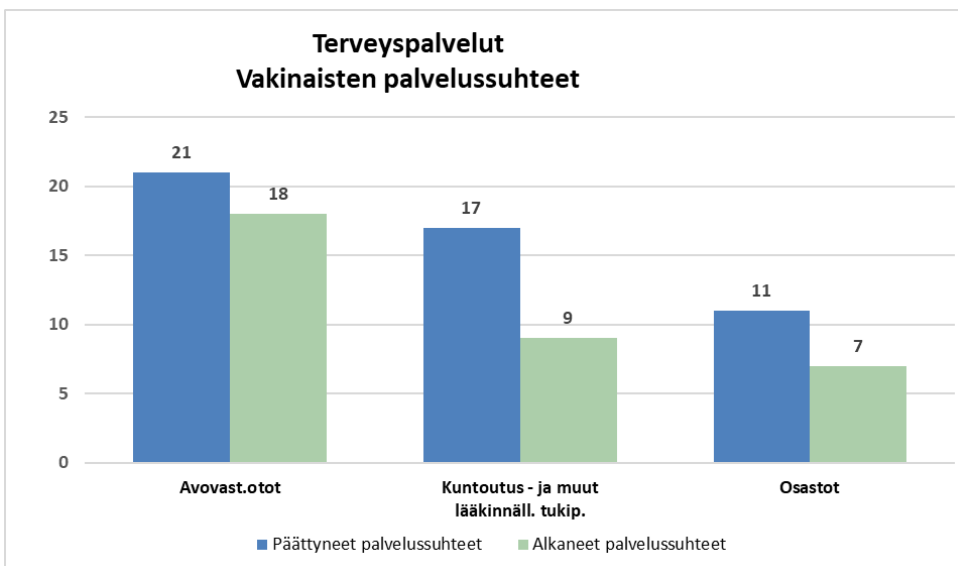
5.3 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2022 aikana vakinaisia palvelussuhteita päättyi 145 ja uusia palvelussuhteita alkoi 188.

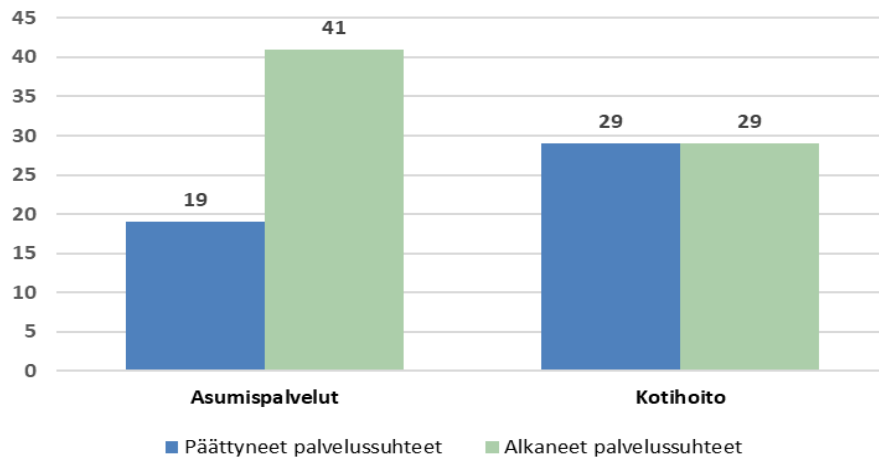


Alla olevista kuvista käy ilmi vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus (alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet) tehtäväalueittain vastuualueilla.

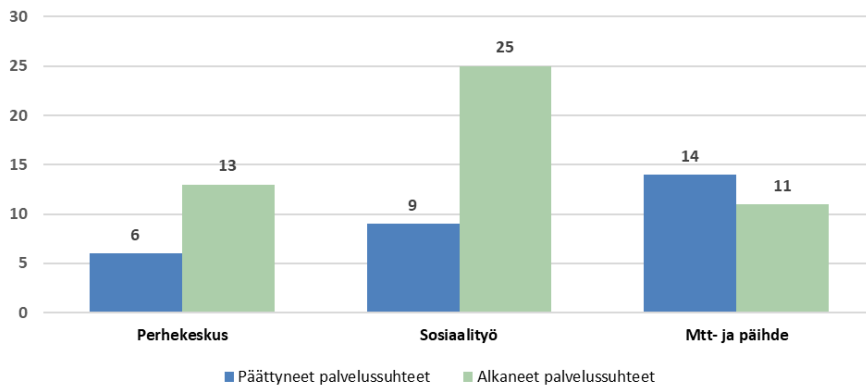
Eniten uusia palvelussuhteita alkoi hoidon- ja hoivan vastuualueella asumispalveluissa ja päättyi terveyspalveluiden vastuualueella.

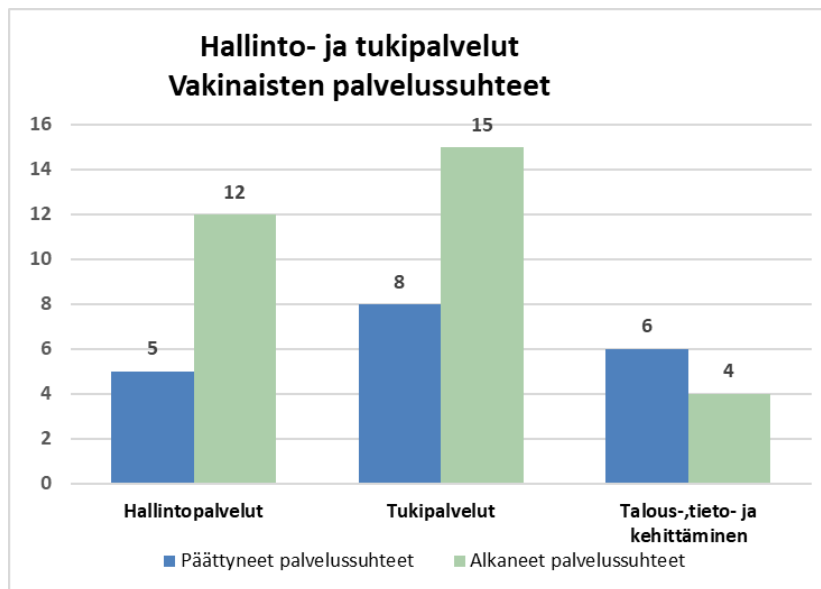
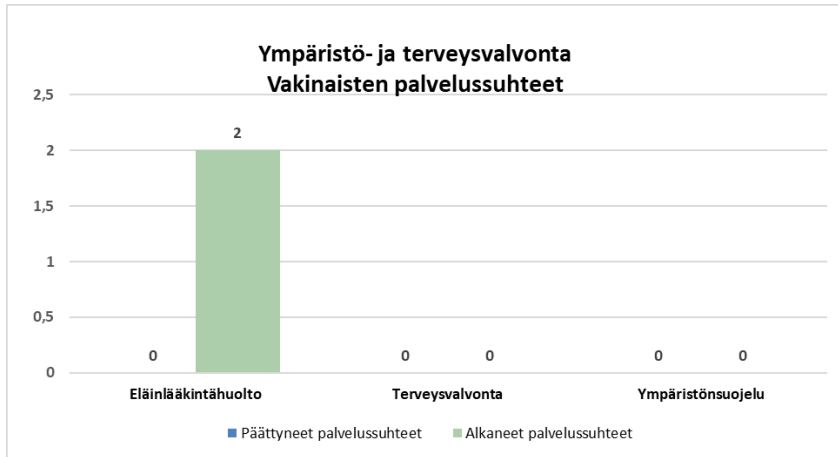


Hoito- ja hoivapalvelut Vakinaisten palvelussuhteet



Hyvinvointipalvelut Vakinaisten palvelussuhteet





6. Yhteistoiminta

Kuntayhtymän yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyöryhmä, jonka jäseniä ovat kaksi hallituksen edustajaa, ammattijärjestöjen pääluottamusmiehet (6), työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut (2), työkykykoordinaattori ja johtoryhmä. Tarvittaessa kokoonpanoa täydennetään työterveyshuollon edustajalla. Sihteerinä toimii henkilöstöassistentti. Yhteistyöryhmä kokoontui vuonna 2022 neljä kertaa.

Ammattijärjestöt ovat mukana suurimmissa muutoksissa ja valitsevat keskuudestaan henkilöstön edustajan laajennettuun johtoryhmään.

Paikallisneuvotteluja käydään niin ikään koko henkilöstöä koskevissa asioissa, kuin myös yksittäisistä esityksistä tai yksittäistä henkilöä koskevissa asioissa.

7. Johtopäätökset vuodesta 2022

Kuntayhtymässä oli 31.12. vakinaista henkilöstöä 1.246, edelliseen vuoteen verrattuna lisäystä 20 henkilön verran. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47 v.

Palkkoja ja palkkioita maksettiin yhteensä 56 M€, vuoteen 2020 verrattuna kasvua + 3,6 % (54 M€).

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön saatavuus on vaikeutunut edelleen v. 2022 aikana. Saata-
vuusongelmia on ollut lähes kaikissa ammattiryhmissä. Sijaispulan vuoksi vakinaisen henkilöstö on
venynyt tehden mm. ylimääräisiä työvuoroja. Loppuvuodesta oli mahdollisuus tehdä ns. tuntityönä
ylimääräisiä vuoroja myös muissa työyksiköissä.

Kuntayhtymässä järjestettiin vuoden 2022 aikana yksi rekrykoulutus, jolla haettiin työntekijöitä puh-
tausalalle. Rekrykoulutus ei ole ammatilliseen tutkintoon johtavaa koulutusta, vaan opiskelijat voivat
rekrykoulutuksen käytyään työllistyä oppisopimuksella kuntayhtymän eri työyksiköihin.

Kuntayhtymää työnantajana tuotiin esille erilaisilla messuilla, joista osa oli virtuaalisia messuja ja -
alustoja. Sotella on ollut oma esittelypiste esim. vuosittain järjestettävillä Sairaanhoidajapäivillä Hel-
singissä. Myös paikallisella ammattiopistolla ja ammattikorkeakoululla on osallistuttu erilaisiin rekry-
tointitilaisuuksiin. Rekrytoinnissa sekä henkilöstön veto- ja pitovoimassa on ollut haasteita vuoden
mittaan.

Vuonna 2022 sairauspoissaolojen määrä aleni hieman: 20,3 kal.pv/htv (edell.20,7 kal.pv/htv), mutta
pituusluokassa 4 – 9 kalenteripäivää sairauspoissaolot lisääntyivät lähes kolminkertaisiksi: noin 3900
kalenteripäivästä yli 9000 kalenteripäivään. Myös terveysprosentti huononi: vuonna 2021 yht. 54 %
henkilöstöstä ei ollut sairauslomasta johtuvia poissaoloja, vuonna 2022 terveysprosentti oli vain 35
%. Työtapaturmat lisääntyivät 35 % verrattuna vuoteen 2021.

Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan vanhuuseläkkeelle jäävien määrä kuntayhtymän entisillä
työntekijöillä on seuraavan kolmen vuoden ajan korkeimmillaan; suurimpina eläköityvinä ammatti-
ryhminä lähi- ja sairaanhoitajat ja kolmantena ammattiryhmänä laitoshuoltajat.

Positiivista on se, että vaikka henkilöstön keski-ikä on suhteellisen korkea, niin työkyvyttömyyseläk-
keiden ja täysien kuntoutustukien määrä on pysynyt kohtuullisena. Osakuntoutustukien määrän
kasvu kertoo, että henkilökunnan työkyvyssä tapahtuu ikääntymisen myötä muutoksia, mutta työ-
uria on pystytty jatkamaan räätälöidyllä työnkuvalla. Kuntayhtymässä toimi vuoden 2022 aikana 16
eri henkilöä osa-aikaisena vanhusten virikeohjaajana tai avustavana työntekijänä pääasiassa asumis-
palveluyksiköissä ja kotihoidossa. Virikeohjaajien ja avustavien työntekijöiden toiminnalla kuntayh-
tymällä on mahdollisuus puuttua vanhusten kokemaan yksinäisyyteen ja lisätä viriketoimintaa asu-
mispalveluissa. Räätälöidyillä työnkuvilla pystymme torjumaan myös täysiä työkyvyttömyyseläk-
keitä.

Työpaikka on oppimispaikka, joka tukee työntekijän mahdollisuuksia oppia uutta ja kehittää asian-
tuntijuuttaan. Ammatillisen täydennyskoulutuksen tavoitteena on ollut jatkuvan oppimisen tukemi-
nen sekä työpaikan tavoitteiden ja prosessien parempi ymmärtäminen muuttuvassa työympäris-
tössä.

Digitaalisen oppimisen alustoja on tarjottu entistä enemmän ja henkilöstö on myös ne löytänyt. Digi-
taalin oppimisen alusta antaa mahdollisuuden käydä koulutusta itselleen sopivalla ajalla ja mahdol-
listaa myös koulutuksen keskeytyksen ja sen edelleen jatkamisen. Koulutus ei ole näin ollen sidottu
aikaan eikä paikkaan.

Syksyllä koulutukset painottuivat hyvinvointialueella käyttöön otettaviin järjestelmiin. Jokaisen
työntekijän edellytettiin osallistuvan mm. HR-järjestelmiin liittyviin koulutuksiin. Sijaisten vähyyden
takia, työyksiköiden toiveena oli, että muita koulutuksia ei enää syksypuolella järjestettäisi.

Sijaistyövoiman saanti on vaikeutunut entisestään. Ajalla 1.1- 30.9.2022 sijaistarpeita on ollut 3280 kpl ja niistä on saatu täytettyä vain 49 %. (Edellisvuonna vastaavat luvut olivat 2193 / 68 %.) Hieman helpotusta tilanteeseen loppuvuoden osalle toi oman henkilöstön mahdollisuus ylimääräisen tunti-työn tekemiseen. (Syyskuun raportointi näyttää sijaistarpeiksi 347 kpl ja niistä on saatu täytettyä jo 69 %).

Sisäisten sijaisten (=sissitoiminta) yksikköä pyritään koko ajan vahventamaan vakinaisella henkilöstöllä. Riittäväällä vakinaisella henkilöstöreservillä pystytään vastaamaan paremmin yksiköiden sijais- tarpeeseen ja samalla vähentämään ulkoisten, lyhytaikaisten sijaisten määrää. Sissiyksikön käyttö- aste oli 98,97 %, suurimpina käyttösyinä vuosi- ja sairauslomat.

Syksyllä 2020 alkanut Visman Numeron-työvuorosuunnitteluprojekti jatkuu edelleen. Tavoitteena on, että keskitetty toimintalähtöinen työvuorosuunnittelu huomioi asiakkaiden tarpeet ja tulee sääs- tämään henkilöstöresursseja ohjaten henkilöstön oikealla osaamisella, oikeaan aikaan ja oikeaan paikkaan. Keskitetyn työvuorosuunnittelun piirissä ovat nyt kaikki yksiköt. Numeron jatkuu myös hyvinvointialueelle siirryttäessä.

Laajempaa työhyvinvointikyselyä ei toteutettu, koska kuntayhtymä siirtyy v. 2023 alusta osaksi Poh- jois-Savon hyvinvointialuetta. Sen sijaan työvirekyselyjä jatkettiin viimeistä kvartaalia lukuun otta- matta. Työvire oli niissä 3,8 (asteikolla 1-5).

lisalmessa 23.2.2023

Eeva-Liisa Eskelinen

henkilöstöpäällikkö



Ylä-Savon SOTE
KUNTA-YHTYMÄ