

Pohjois-Savon hyvinvointialue Henkilöstökertomus 2023

Henkilöstökertomus 2023



Sisällys

1 HENKILÖSTÖJOHTAJAN KATSAUS VUOTEEN 2023	3
1.1 Henkilöstökertomus 2023	7
2 JOHTAMISEN VIITEKEHYS	9
3 HENKILÖSTÖKULUT	11
4 HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT 2023	11
4.1 Henkilöstömäärä	12
4.2 Henkilöstövaihtuvuus	13
4.3 Eläköityneet	15
4.4 Poissaolot ja sairauspoissaolo	17
4.5 Korvausluokat	23
5 IKÄRAKENNE	24
6 HENKILÖTYÖVUODET	25
7 TYÖHYVINVOINTI	26
8 TYÖSUOJELU	28
9 HENKILÖSTÖN AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	29
9.1 Perehtyminen hyvinvointialueella.....	30
9.2 Mentorointi hyvinvointialueella	31
9.3 Osaamisen arviointi ja työurakeskustelut.....	32
9.4 Ammatillinen täydennyskoulutus.....	33
10 REKRYTOINTI	34
10.1 Rekrytointitilastot.....	34
10.2 Henkilöstön saatavuuden toimet.....	37
11 HENKILÖSTÖEDUT	38
12 LIITE, TERMIEN SELITTEET	40

1 HENKILÖSTÖJOHTAJAN KATSAUS VUOTEEN 2023

Henkilöstövoimavarojen ennakointi ja hallinta on osa hyvinvointialueiden strategiatyötä. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta ennakoivalle henkilöstösuunnittelulle palvelutarpeiden ja tukipalveluiden järjestämisessä sekä erityisesti sote- ja pela-uudistuksen muutoksissa. Henkilöstön tilasta erityisesti työhyvinvointiin ja työsuojeluun liittyviä tietoja käsitellään säännöllisesti yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa sekä yhteisöllisesti yhteistoimintaelimessä että työsuojelutoimikunnassa. Yhteistoimintaelin kokoontuikin vuoden aikana säännöllisesti varmistamaan henkilöstöhallinnollisten ja muutokseen liittyvien päätösten yhteistoiminnallista käsittelyä. Myös työsuojelutoimikunta järjestäytyi ja aloitti toimintansa vuoden 2023 aikana.

Henkilöstökertomuksessa havainnoidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Tieto henkilöstövoimavaroista on oleellinen osa toiminnan johtamista tiedolla. Tiedolla johtamisella tarkoitetaan henkilöstötiedon hyödyntämistä ja analysoidun tiedon käyttämistä osana päätöksentekoprosesseja.

Henkilöstökertomus sisältää näkökulmat myös osaamisen vahvistamiseen, uudistumiseen, työhyvinvoinnin johtamiseen, johtamiseen ja esihenkilötyöhön sekä tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen.

Hyvinvointialueen ensimmäisenä toimintavuonna oli tunnistettavissa kvartaaleittain kolme isoa teemaa historiallisen hyvinvointialueuudistuksen toimeenpanossa: 1) henkilöstön turvallinen siirtyminen hyvinvointialueelle liikkeenluovutuksen mukaisesti, 2) organisaation ylösajovaihe uuden työnantajan mukaisesti ja 3) toimintoja tasapainottavan organisoitumisen vaihe. Hyvinvointialueen aloittaminen edellytti kokonaisvaltaista ja huolellista valmistautumista 19 organisaation henkilöstön onnistuneeksi siirtymiseksi. Kriittisimpinä varautumistoimina varmistettiin, että palvelutoiminta jatkuisi henkilöstön osalta mahdollisimman sujuvana, ja että palkanmaksu sekä muu henkilöstöhallinnollinen infra toimisi tukena uudelle henkilöstölle. Erityinen kriittinen valmistelukokonaisuus siirtymisen turvaamiseksi liittyi myös useiden kymmenien tietojärjestelmien toimivuuteen, jossa onnistuminen takasi osaltaan melko hyvin sujuneen siirron.

Henkilöstön turvalliseksi siirtymiseksi laadittiin kuntien ja kuntayhtymien kanssa yhteisesti toimeenpanosuunnitelma, jolla turvattiin häiriötön siirtyminen sekä palveluiden että henkilöstöpalveluiden näkökulmasta. Erityisenä kriittisenä tukipalveluna toteutettiin yhteistyössä Monetra Oy:n kanssa hallittu palkanmaksun turvaaminen. Palkanmaksun siirtämisessä noin 12 800 työntekijälle onnistuttiin melko hyvin ja vain yksittäisiä palkanmaksun laatupoikkeamia ilmeni vuoden vaihteen yhteydessä. Näiden korjaamiseen oli myös toimintamalli sovittuna. Monetra Pohjois-Savon Oy:n kanssa on käyty jatkuvaluonteista neuvonpitoa ja vastuumatriisien tarkastelua, joiden perusteella mahdollistuu arviolta n. 5 % säästö palkanlaskentapalvelujen ostopalveluista osin vuodelle 2023 ja pääosin vuoden 2024 ennusteeseen.

Hyvinvointialueen organisaation ylösajovaihe toteutui ensimmäisen kvartaalin aikana. Tämä vaati jokaisella johtamisen tasolla sekä henkilöstön osalta erityistä paineensietokykyä, kärsivällisyyttä, pitkäjänteisyyttä sekä luottamusta hallittuun muutokseen. Henkilöstöjärjestöt, työsuojeluasiantuntijat, työsuojeluvaltuutetut ja työhyvinvointiasiantuntijat tukivat muutosta aktiivisella yhteistyöllä ja riskiarvioinneilla. Erinomaisella yhteistoiminnalla yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa organisaatio saatiin toimintakykyiseksi ja toimivat rakenteet toimivaksi aikataulun mukaisesti. Organisaation ylösajovaihe näkyi kuormituksena sekä henkilöstössä että esihenkilöstössä ja lyhytaikaisten poissaolojen osalta raportoitiin alkuvuonna lievää kasvua. Organisoitumisen ylösajon vaiheessa ilmeni, että kunnilta ja kuntayhtymiltä siirtyi hyvinvointialueella mittava määrä erilaisia henkilöstövuokraussopimuksia. Joillakin alueilla oli nähtävissä henkilöstövuokrauksen varaan painottunutta toimintakulttuuria. Tätä toimintakulttuuria lähdettiin loppuvuodesta kriittisesti uudelleen arvioimaan ja ohjaamaan yhdessä toimialajohdon ja henkilöstöjärjestöjen kanssa. Tavoitteeksi asetettiin aina ensisijaisesti hyvinvointialueen oman työvoiman kohdentaminen sijaistarpeisiin.

Viimeisen kvartaalin aikana alkoi hyvinvointialueella selkeästi tasapainoisempi vaihe toimintojen muotoutuessa arjen tasolle ja tämä näkyi muun muassa lyhytaikaisten sairauspoissaolojen määrän tasaantumisenä. Hyvinvointialueella lähtötilanteessa oli yli 20 päivää sairauspoissaoloja työntekijää kohden. Hyvinvointialueella saavutettiin ensimmäisen toimintavuoden tavoite sairauspoissaoloissa alle 20 päivää työntekijää kohden (18,65 pv/hlö, yhteensä 239 363 pv).

Viimeisen kvartaalin aikana mitattiin myös henkilöstön työhyvinvointia tieteellisen tutkimukseen perustuvalla Quality of Work in Life -menetelmällä (QWL-indeksi), jossa on kolme erillistä työhyvinvointiin vaikuttavaa motivaatiotekijä: fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus, yhteenkuuluvuus ja identiteetti sekä päämäärät ja luovuus. Hyvinvointialueemme kokonaisindeksi noiden kolmen osa-alueen pohjalta oli ensimmäisessä mittauksessa 57,9. Valtakunnallinen suositus indeksille on 60. Hyvinvointialueen työhyvinvointi on indeksin perusteella lähellä valtakunnallista tasoa, mutta kehitettävää on tunnistettu.

Viimeisen kvartaalin aikana aloitettiin myös johtamisrakenteen uudelleen arviointi. Johtamisella tavoitellaan hyvinvointialueen toiminnan kokonaisuhyötyä. Johtamisessa on myös syytä välttää eri toimialojen yksittäisiä näkökulmia, siilomaista toimintaa ja osaoptimointia. Johtamisrakenteen arviointi toteutui ulkopuolisen konsulttiyhtiön toimesta. Vuoden aikana henkilöstötuottavuutta ja tuloksellisuutta toimeenpantiin erillisen tuottavuusohjelman mukaisesti. Kehittämistyössä painottuivat mm. sairauspoissaolojen hallinta, työhyvinvoinnin vahvistaminen, valmentava johtaminen, henkilöstötuottavuus (työn hinta) ja työvuorosuunnittelun tukijärjestelmän toimivuus.

Hyvinvointialueen strategian mukaisesti erilaiset toimet osaavan henkilöstön pysyvyyden ja saatavuuden varmistamiseksi ovat ensisijaisia. Jo ensimmäinen toimintavuosi hyvinvointialueella on osoittanut sen, että henkilöstön saatavuus nousee yhdeksi kriittisimmistä tehtävistä hyvinvointialueen toiminnan ja palvelutuotannon turvaamisessa. Sosiaali- ja

Henkilöstöhallinto

1.1.2024

terveydenhuollon, kuin myös pelastustoimen henkilöstön saatavuus vaihtelee hyvinvointialueen sisällä, ammattinimikkeittäin ja eri yksiköiden välillä. KEVAN tilastojen mukaan eniten rekrytointihaasteita koko maassa on mm. sosiaalityöntekijöistä, psykologeista, yleislääkäreistä, sairaanhoitajista, hammaslääkäreistä, hammashoitajista ja lähihoitajista. Ammattibarometrin mukaan sosiaali- ja terveystalalla on yleisesti ottaen paljon pulaa hakijoista avoimiin tehtäviin. Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoiman saatavuuteen vaikuttaa erityisesti runsas eläköityvien määrä sekä ikäluokkien pieneneminen seuraavien vuosikymmenten aikana.

Yhtenä mahdollisuutena henkilöstösaatavuuteen vastaamisessa voidaan tunnistaa myös uusi yhteistyöalueen (YTA) rakenne. Itä- ja Keski-Suomen yhteistyöalueella olemme jo toimeenpanneet vuonna 2023 neljän hyvinvointialueen yhteisen hankinnan kansainväliseen hoitotyön rekrytointiin. Tavoitteena Pohjois-Savon hyvinvointialueella on noin 100 hoivatyöntekijän kansainvälinen rekrytointi vuosittain. Lisäksi hyvinvointialueellamme pilotoidaan EU-alueen sisällä lääkäreiden ja sairaanhoitajien kansainvälistä rekrytointia. Savonia-ammattikorkeakoulun kanssa aloitettiin myös yhteistyö sairaanhoitajien lääkkeenmääräämiskoulutuksen lisäämiseksi alueellamme valtuustoaloitteen pohjalta.

YTA- alueella on tarpeen tehdä laajemminkin yhteistyötä henkilöstön saatavuuden ja pysyvyyden lisäämiseksi (työn houkuttelevuus, palkitseminen, urapolut). Yhteistyöalueella on tarvetta tiivistää yhteistyötä hyvinvointialueiden ja koulutusorganisaatioiden edustajien kesken muun muassa riittävien aloituspaikkojen määrän ja niiden tarkoituksenmukaisen kohdentumisen varmistamiseksi. Henkilöstön työurien jatkamista tuetaan työssäjaksamista tukevien käytäntöjen yhteisellä kehittämisellä. Palvelutuotannossa riittävyttä voidaan turvata osaltaan esimerkiksi tarkoituksenmukaisella ammattiryhmien välisellä työnjaolla (STM hyvän työn ohjelma). Työssäoppimista ja rekrytointia tehostetaan jo opiskelujen aikana ja myönteistä työnantajakuva kehitetään aktiivisesti yhteistyössä. Alan vetovoimaa voidaan kehittää yhteistyössä YTA-alueella. Pohjois-Savon hyvinvointialueen erityinen rikkaus on laaja koulutuksen ekosysteemi ja verkosto. Tämän lisäksi yliopistollisella hyvinvointialueellamme on omavaraisuutta usean eri alan asiantuntijuuden hyödyntämisessä laajemminkin.

Vuoden 2023 alussa toteutuneen 19 organisaation fuusioituminen yhden työnantajan toimintamalliin on ollut vaativa tehtävä. Toimintakulttuureissa on tunnistettu runsaasti eroavaisuuksia, joten yhdenmukaisten toimintamallien saavuttaminen ja juurruttaminen ottaa oman aikansa myös jatkossa.

Yliopistollisella hyvinvointialueella johtaminen perustuu tiedolla johtamiseen. Tiedolla johtaminen on toimintamalli, jossa yhdenmukaista, laadukasta ja analysoitua tietoa tuodaan osaksi toiminnan kehittämistä ja osaksi päätöksentekoa. Tiedolla johtamisen avulla jatkossa voidaan sekä vertailla että ennakoida eri toimenpiteiden ja tapahtumien vaikutusta tulevaisuuteen ja sitä kautta varmistaa oikeaa suuntaa toiminnan kehittämiseen. Ensimmäisenä toimintavuonna sekä toiminnan, talouden että henkilöstöjohtamisessa on aiheuttanut haasteita raportoinnin keskeneräisyys. Loppuvuodesta kuitenkin tiedolla johtamisen tueksi toteutettiin johdon

Henkilöstöhallinto

1.1.2024

työpöydän raportointikokonaisuus (MonetTieto), josta jatkossa saadaan toimialakohtainen raportointi keskeisistä toiminnan, talouden ja henkilöstökertomuksen tunnusluvuista.

Tiedolla johtamisen tukemiseksi hyvinvointialueella lisäksi aloitettiin yhteistyössä Järviseudun työterveys Oy:n ja Kuopion kaupungin kanssa Aino Health -raportointijärjestelmän käyttö. Järjestelmä tukee esihenkilöitä reagoimaan ajoissa sairauspoissaoloihin sekä käymään aktiivisen ja aikaisen tuen mallin mukaisesti ennakoivat keskustelut. Työterveyshuollon yhteistyössä käynnistettiin myös uusi kumppanuustoimintamalli, jossa tiedolla johtamisen kautta (mm. mittariyhteistyö) säännöllisesti seurataan ja arvioidaan sekä hyvinvointialueen että työterveyshuollon tavoitteita kuin myös yhteisiä tavoitteita. Tiedolla johtamisen pohjaksi vuonna 2023 toteutettiin myös hyvinvointialueen ensimmäinen työhyvinvoinnin tilan mittaus. Tiedolla johtamisen osalta vuonna 2023 ilmeni erityistä kehitettävää erityisesti henkilöstön osaamisen raportoinnin tietojärjestelmien (OSS) että rekrytointin tietojärjestelmien (Kuntarekry) osalta. Manuaalinen tietojen poiminta hidastaa sekä toimintaa että niiden kehittämistä.

Myös henkilöstöresurssien hallinta edellyttää tiedolla johtamista ja reaaliaikaista raportointia. Henkilöstöresurssien hallinta manuaalisena koettiin heti alkuvaiheessa haasteelliseksi ja tähän haluttiin löytää uusi moderni ratkaisu, jonka avulla henkilöstömäärien ylläpitäminen ja muutosten seuraaminen eri yksiköissä olisi selkeää. Yhdessä tietohallinnon kanssa arvioitiin uusia ratkaisuja henkilöstöresurssien hallintaan. Hyvinvointialueella otettiin vuonna 2023 suunnitteluun Diip-ohjelmisto, joka tarjoaa tekoälypohjaisen lähestymistavan henkilöstösuunnitteluun, mahdollistaen samalla sähköisen ja joustavan tavan hallita henkilöstövoimavaroja. Diip-ohjelmiston käyttö on jatkossa osa talousarviosuunnitteluprosessia, josta saadaan realistiset henkilöstöbudjettiennusteet talousarviopohjiin syötettäväksi. Ohjelmisto mahdollistaa myös talousarviovuoden aikana tapahtuvien henkilöstöresurssimuutosten suunnittelun ja näiden muutosten kustannusvaikutusten ennakoinnin henkilöstöbudjettiin.

Tiedolla johtamisen mallin mukaisesti hyvinvointialueen strategiset tavoitteet ohjasivat jo ensimmäisenä toimintavuotena henkilöstön osaamista ja uudistumista. Pohjois-Savon hyvinvointialueelle vahvistettiin kesäkuussa 2023 erillinen henkilöstöstrateginen ohjelma: henkilöstövoimavarojen kehittäminen ja vahvistaminen. Henkilöstövoimavarojen kehittäminen ja vahvistaminen – ohjelman (henkilöstöstrategia) lähtökohta on paremminvoiva henkilöstö, uuden ja kookkaan toimintaympäristön vaatimuksia vastaava johtamis- ja henkilöstörakenne, tuottavuuden kehityksen huomioiva henkilöstösuunnittelu ja työtä motivoiva palkitseminen. Ohjelman avulla tuetaan hyvinvointialueen strategian, palvelustrategian pitkän ja keskipitkän aikavälin tavoitteiden sekä rakenteellisten ja toiminnallisten muutosten toteuttamista.

Tuottavuus- ja taloudellisuusohjelma, talousarvio, digitaalisten palveluiden kehittäminen- ja TKKI –strateginen ohjelma sekä henkilöstöstrateginen ohjelma muodostavat yhdessä merkittävän strategiaa vahvistavan kokonaisuuden. Henkilöstöstrategian keskeisimpiä kehittämiskohteita ovat vuosina 2023–2025: työhyvinvoinnin säännöllinen arviointi ja mittaaminen, sairauspoissaolojen hallintaan liittyvät toimintamallit, palkitsemisen ja

Henkilöstöhallinto

1.1.2024

kannustimien huomioiminen osana tuottavuuden kehittymistä, ennakoiva ja palvelutarvelähtöinen henkilöstösuunnittelu, johtamis- ja henkilöstörakenteen säännöllinen arviointi ja kehittäminen, valmentavan johtamisen juurruttaminen. Osaava, hyvinvoiva, motivoitunut ja ammattitaitoinen henkilöstö on keskeinen voimavara. Henkilöstön osaamisen vahvistamisessa ja uudistamisessa vuonna 2023 lähdettiin jo kiinnittämään huomiota siihen, että henkilöstön osaaminen on ajantasaista ja kehittyy sote-pela uudistuksen tavoitteiden mukaisesti. Tätä tuettiin muun muassa henkilöstölähtöisellä täydennyskoulutus suunnittelulla ja monipuolisella koulutuskalenterilla.

Vuoden 2023 aikana käynnistettiin myös erityinen veto- ja pitovoimatyöryhmätyöskentely haastavien ammattiryhmien rekrytointiin (mm. sosiaalityöntekijät, psykologit, lääkärit). Yliopistollisen hyvinvointialueemme erityisenä piirteenä on mittava ja erityisen monipuolinen pääoma henkilöstön ja esihenkilöiden erilaisessa tieto- taidossa ja osaamisessa. Tutkimus- ja kehittämiskyvykkyys on ainutlaatuista. Yliopistollisen hyvinvointialueen ensimmäinen toimintavuosi osoittaa, että panostamalla jatkossa oman henkilöstön osaamiseen ja innovaatiokykyyn myös onnistumisen edellytykset sote- ja pela -uudistuksen toimeenpanolle ovat huomattavan hyvät. Tätä kyvykkyyttä työnantaja arvostaa korkealle ja painopisteenä onkin oman henkilöstön vahvistaminen. Tutkimus- ja innovaatio-osaamista hyödynnetään jatkossa vahvemmin sekä toimintojen että talouden kehittämisessä ja johtamisessa.

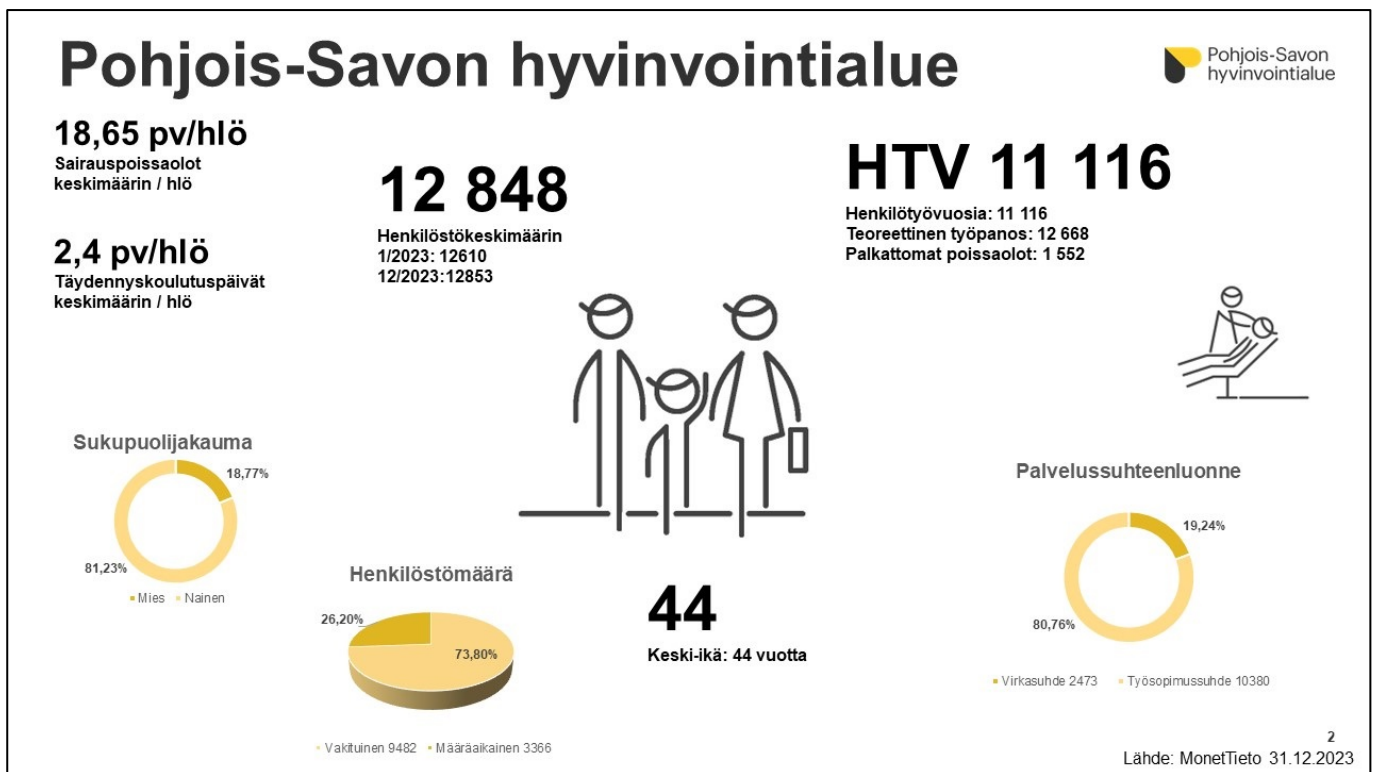
Yhteenvedon voidaan todeta, että kaiken kaikkiaan Pohjois-Savon hyvinvointialueen työntekijät mahdollistivat ensimmäisen toimintavuoden onnistumisen ja erityisesti palvelutuotannon vakiinnuttamisen vahvalla ammatillisella osaamisellaan, monipuolisella kokemuksellaan sekä muutuskäytännöllään. Esitän parhaimmat kiitokset koko henkilökunnalle, esihenkilöille ja johdolle hyvinvointialueen historiallisena aloitusvuonna tehdystä ansiokkaasta ja sitoutuneesta työstä. Tehtävä oli haasteellinen mutta siitä selvitettiin hyvällä yhteistyöllä ja vahvalla uskolla tulevaan.

1.1 Henkilöstökertomus 2023

Pohjois-Savon hyvinvointialue aloitti toimintansa historiallisessa hallinnon ja rakenteen uudistuksessa 1.1.2023. Hyvinvointialueiden järjestämislain mukaisesti sosiaalihuollon, terveydenhuollon ja pelastustoimen palvelujen järjestäminen siirtyi kunnilta, kuntayhtymiltä ja sairaanhoitopiireiltä sekä erityishuollon kuntayhtymiltä hyvinvointialueiden järjestettäväksi. Uudistuksen tavoitteena on muun muassa luoda tasa-arvoisempi palvelujen saatavuus ja vähentää ihmisten välisiä terveys- ja hyvinvointieroja. Hyvinvointialueemme koko henkilöstö on toimeenpannut uudistuksen tavoitteita ja tehnyt kehittämistyötä turvallisemman ja terveemmän arjen puolesta huolehtien palveluista alueemme asukkaille lapsista aikuisiin ja ikääntyviin. Sosiaali-, terveys- ja pelastuspalveluissa hyvinvointialueemme henkilöstö huolehtii yli 248 000 pohjoissavolaisen hyvinvoinnista.

Pohjois-Savon hyvinvointialueen toiminta jakautui ensimmäisenä toimintavuotena viiteen

maantieteelliseen alueeseen: pohjoiseen, koilliseen, keskiseen, läntiseen ja eteläiseen. Hyvinvointialue toimii 19 kunnan tai kaupungin alueella Pohjois-Savossa: Iisalmi, Joroinen, Kaavi, Keitele, Kiuruvesi, Kuopio, Lapinlahti, Leppävirta, Pielavesi, Rautalampi, Rautavaara, Siilinjärvi, Sonkajärvi, Suonenjoki, Tervo, Tuusniemi, Varkaus, Vesanto ja Vieremä. Yliopistollisen hyvinvointialueen erityispiirteenä on hyvinvointialueen järjestämisvastuulle siirtynyt Kuopion yliopistollinen sairaala (KYS). KYS huolehtii ainutlaatuisella erikoisosaamisellaan erikoissairaanhoidon palvelutuotannosta Pohjois-Savon lisäksi myös muiden alueiden potilaille. KYSin ja erityispalveluiden henkilöstö vastaa vuositasolla noin miljoonan suomalaisen erikoissairaanhoidosta Itä- ja Keski-Suomessa.



Kuva: Pohjois-Savon hyvinvointialueen henkilöstötunnusluvut 31.12.2023

Henkilöstökertomus täydentää osaltaan toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tietoja henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Tietoaineisto on koottu Pohjois-Savon hyvinvointialuetasoisena. Lähdeaineistona henkilöstökertomuksessa on käytetty MonetTieto -raportointijärjestelmän tietoja (palkanlaskentajärjestelmä, KuntaRekry ja OSS-koulutusjärjestelmä).

Henkilöstömäärän tilastollista vaihtelua selittää esitetyissä raporteissa raporttien ajopäivä ja siinä näkyvät takautuvat korjaukset palkanlaskentaan, jotka vaikuttavat raporttien tunnuslukuihin ajopäivän niiden mukaisesti.

Henkilöstökertomuksessa vertailtavat tunnusluvut on sovittu kansallisesti eri hyvinvointialueiden välillä. Yhteiset tunnusluvut ovat henkilötyövuodet, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja koulutuspäivät. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä eli palkallista työpanosta. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitoita tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon. Henkilöstön ikärakenne raportoidaan viiden vuoden välein ikäryhmittäin sekä keskiarvona. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus raportoidaan erikseen. Vaihtuvuudella tarkoitetaan uusien alkaneiden palvelussuhteiden ja päätyneiden palvelussuhteiden lukumääriä (ml. eläköityminen) ja vaihtuvuusprosentteja.

Sairauspoissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä. Sairauspoissaoloihin ilmoitetaan sekä omasta sairaudesta johtuvat poissaolot että työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Täydennyskoulutus on yksi henkilöstön osaamisen kehittämisen osa-alue. Koulutuspäivistä raportoidaan erikseen palkalliset koulutuspäivät ja palkattomat koulutuspäivät.

Henkilöstökertomuksen sisällössä on otettu huomioon Kunta ja hyvinvointialuetyönantajien (KT) ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen suositus henkilöstöraportoinnin sisällöstä. Henkilöstökertomus 2023 on hyvinvointialueen ensimmäinen, joten vertailua aiempiin vuosiin ei ole. Henkilöstökertomus täydentää hyvinvointialueen toimintakertomusta ja tilinpäätöstä sekä kokoaa tietoa hyvinvointialueen henkilöstön tilasta ensimmäisenä toimintavuotena. Jatkossa henkilöstökertomuksen vertailukohtana on edeltävä vuosi ja tiedota raportoidaan johdon työpöydän tietojärjestelmästä. Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa. Henkilöstökertomuksen tietoja seurataan kuitenkin ennakoivasti vuoden aikana esimerkiksi osavuosikatsausten yhteydessä.

Henkilöstöraportti on tarkoitettu työyhteisöjen, johdon ja poliittisten päätöntekijöiden käyttöön tilannekatsaukseksi hyvinvointialueen henkilöstön tunnusluvuista. Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuva henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta.

2 JOHTAMISEN VIITEKEHYS

Pohjois-Savon hyvinvointialueen johtamisen viitekehyyksi valittiin jo hyvinvointialueen valmisteluvaiheessa (2022) valmentava johtaminen. Hyvinvointialueen yhdenmukainen johtamismalli koottiin ns. johtamisen käsikirjaksi ja se on kaikkien saatavilla Pulssi-intranetissä.

Valmentava johtaminen nivoutuu johtamisen käsikirjan kaikkiin osioihin läpikulkevana kokonaisuutena. Johtamisen käsikirja on kaikille avoin, alati kehittyvä kokonaisuus. Johtamisen käsikirjan toimintamallilla varmistetaan, että jokainen hyvinvointialueen esihenkilöä saa tukea, ja

Henkilöstöhallinto

1.1.2024

että jokainen hyvinvointialueen työntekijä tietää kuinka johtaminen hyvinvointialueella tapahtuu. Valmentavaa johtamista on juurrutettu hyvinvointialueella johtamisen käsikirjan kautta. Valmentavaa johtamista on vahvistettu lisäksi muun muassa esihenkilöperehdytyksen, esihenkilötyöpöydän, esihenkilön kykykarttakyselyn, esihenkilövalmennusten, esihenkilökahviloiden ja esihenkilökuntosalien (coaching) sekä työyhteisövalmennusten keinoin. Vuoden 2023 osalta painopisteenä oli esihenkilöiden ensikouluttaminen valmentavan johtamisen ja työkykyjohtamisen viitekehykseen. Valmentavan johtamisen käyttöönotossa on tärkeää, että sen tarkoitus ja tavoite sanoitetaan kaikille yhteisesti. Esihenkilöiden koulutuskokonaisuus koostui orientoivasta koulutusosuudesta yhteiskäyttöidellä digitaalisella alustalla ja läsnäolokoulutuksena.

Läsnäolokoulutus järjestettiin 15 koulutuspäivän kokonaisuutena. Osallistujia esihenkilöistä oli orientoivaan koulutukseen kaikkiaan 607 ja läsnäolokoulutukseen 586. Läsnäolokoulutuksen toteutukseen osallistui myös 30 apufasilitaattoria eri hyvinvointialueen omista työyhteisöistä. Apufasilitaattorit koulutettiin tehtävään erillisellä koulutuksella.

Esihenkilökahviloita pidettiin vuonna 2023 yhteensä kuusi, joissa osallistujia oli keskimäärin lähes 100. Esihenkilökahviloiden tavoitteena on lisätä kollegiaalisuutta (riippumatta esihenkilön ammattialasta tai asemasta), vahvistaa yhteisöllisyyttä, saada aikaan avointa vuorovaikusta ja tutustuttaa maantieteellisesti sekä toimialakohtaisesti esihenkilöitä toisiinsa.

Esihenkilöille tarjotaan myös ryhmä- ja yksilövalmennusta jokaisen oman tarpeen ja innostuksen mukaisesti (esihenkilökuntosali). Yksilövalmennukseen osallistui kaikkiaan 12 eri henkilöä ja tapaamiskertoja oli tarpeen mukaan 1–6 per osallistuja. Esihenkilöiden ryhmävalmennuksia järjestettiin kaikkiaan kahdeksan eri kokonaisuutta ja osallistujia yhteensä ollut lähes 70.

Valmentavan johtamisen kokonaisuutta ja yhteistä organisaatiokulttuuria edistettiin myös viestinnällisesti. Johtamisen käsikirjan podcastia tuotettiin kaikkiaan 11 jaksoa. Jaksot ovat kaikkien vapaasti kuunneltavissa mm. SoudCloudissa. Henkilöstö löytää podcastit johtamisen käsikirjasta. Enimmillään podcast on saanut yli 1000 kuuntelua jaksolle.

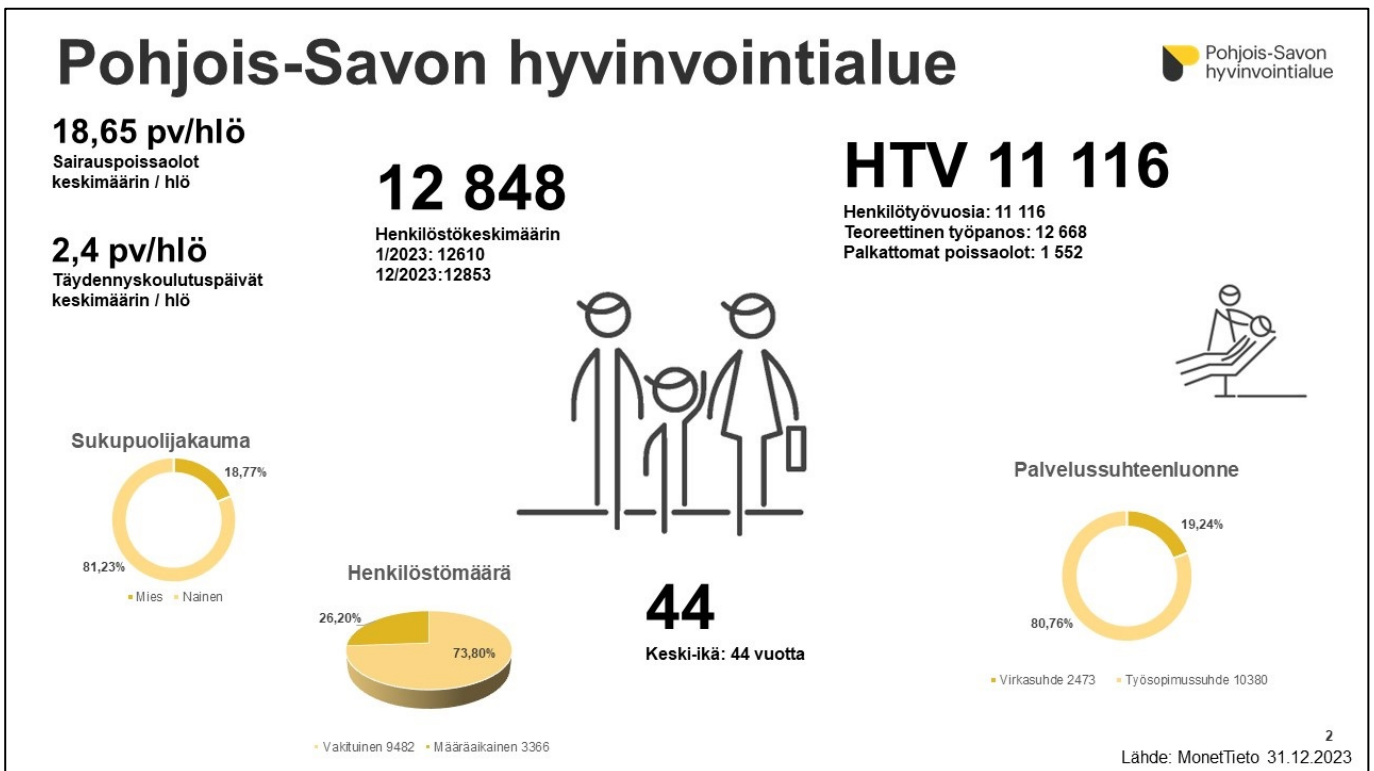
3 HENKILÖSTÖKULUT

Pohjois-Savon hyvinvointialueen henkilöstökulujen toteumaksi (8.2.2024 tilanne) muodostuu vuoden 2023 tilinpäätöksessä 686,9 milj. €, josta maksetut palkat ja palkkiot 562 milj. €.

40	Henkilöstökulut	-686 863 074,32
400	Palkat ja palkkiot	-562 049 989,48
409	Henkilöstökorvaukset	8 618 285,40
411	Henkilösivukulut	-133 431 370,24

Kuva: Henkilöstökulut 2023

4 HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT 2023

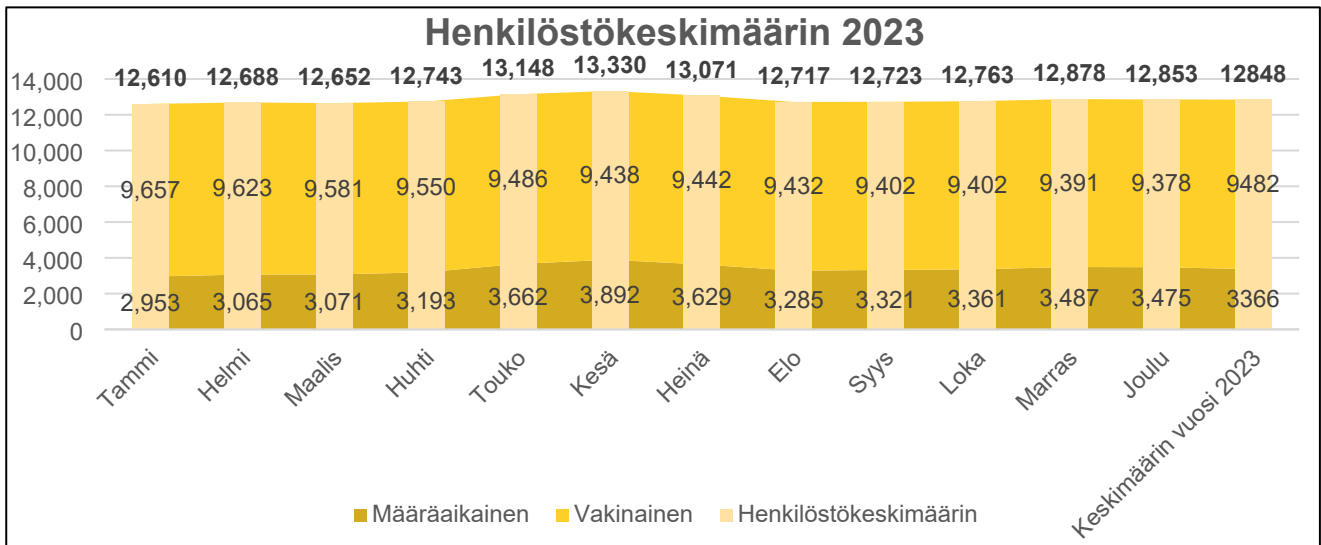


Kuva: Pohjois-Savon hyvinvointialueen henkilöstötunnusluvut 31.12.2023

Pohjois-Savon hyvinvointialueen henkilöstön keski-ikä oli 44 vuotta. Henkilöstöllä oli 18,65 sairauspoissaolopäivää / henkilö. Henkilöstön osaaminen vahvistui 2,4 täydennyskoulutuspäivää / henkilö. Hyvinvointialueen henkilöstön kokonaistyöpanos oli 11 116 henkilötyövuotta. Naisia hyvinvointialueen henkilöstöstä on 81,23 % ja miehiä 18,77 %.

Henkilöstöhallinto

1.1.2024



Kuva: Henkilöstömäärä vuoden 2023 aikana kuukausittain.

Pohjois-Savon hyvinvointialueella työskenteli keskimäärin 12848 henkilöä, joista 26,20 % työskenteli määräaikaisessa palvelussuhteessa ja 73,80 % vakituksessa palvelussuhteessa. Palvelussuhteista 80,76 % on työ sopimussuhteisia ja 19,42 % virkasuhteisia.

Henkilöstön lukumäärä oli yli 13 000 henkilöä touko-, kesä- ja heinäkuussa, jolloin kesälomakausi ja kesäsijaisten määrä näkyy luvuissa. Henkilöstömäärän vaihtelussa näkyy touko-syyskuussa vuosilomien sijaistamisen vaikutus kesätyöntekijöiden työpanoksen lisätessä tilapäisesti työvoiman tarvetta.

4.1 Henkilöstömäärä

Organisaatiotaso	Henkilöstön määrä			Lääkärihenkilöstö			Hoito- ja hoiva ja sosiaalihuolto henkilöstö			Hallinnon henkilöstö		
	määrä 1/2023	määrä 12/2023	Ero	östö 1/2023	östö 12/2023	Ero	1/2023	12/2023	Ero	ilöstö 1/2023	12/2023	Ero
HVA Konsernihallinto	29	36	7	1	1	0	1	2	1	27	33	6
Hallintopalvelut	84	86	2			0			0	84	86	2
Henkilöstöpalvelut	861	858	-3			0	337	309	-28	524	549	25
Talouspalvelut	95	123	28			0		1	1	94	122	28
Strategia- ja kehittäminen	174	202	28	6	7	1	27	34	7	137	153	16
Perhe- ja vammais palvelut	1 352	1 406	54	3	1	-2	1307	1365	58	42	41	-1
Yleisten palvelujen toimiala	5 977	5 954	-23	1119	1106	-13	4471	4475	4	163	123	-40
Ikäntyvien palvelut	3 261	3 406	145	15	21	6	3176	3326	150	69	58	-11
Pelastustoimi ja turvallisuuspalvelut	791	809	18			0	95	96	1	25	25	0
Yhteensä	12 595	12 844	249	1144	1136	-8	9414	9608	194	1165	1190	25

Taulukko: Henkilöstömäärän muutokset toimialoittain vuonna 2023 (MonetTieto)

Hyvinvointialueen henkilöstömäärä oli noin 12600 liikkeenluovutustilanteessa 1/2023. Vuoden 2023 aikana henkilöstömäärän kasvua on tapahtunut yli 230 henkilön verran. Luku sisältää sekä vakituksessa palvelussuhteessa olevat että määräaikaisessa palvelussuhteessa olevat henkilöt.

Yllä kuvatussa taulukossa on eroteltu henkilöstömäärän muutokset suurimpiin ammattiryhmiin. Lääkärihenkilöstössä koko hyvinvointialuetasoisesti henkilöstömäärä on vähentynyt kahdeksalla

(8). Vastaavasti hoito- ja hoiva-alan sekä sosiaalihuollon henkilöstössä kasvua on tapahtunut 194 henkilön verran. Muutosta selittää erityisesti ikääntyneiden toimialan toimet ostopalvelun vähentämiseksi ja oman henkilöstön vahvistamiseksi strategian mukaisesti. Myös vammaispalveluissa hoito- ja hoivahenkilöstön määrän kasvu ennakoii tavoitteita vähentää ostopalvelua, kun palvelua voidaan tuottaa omalla toimintana.

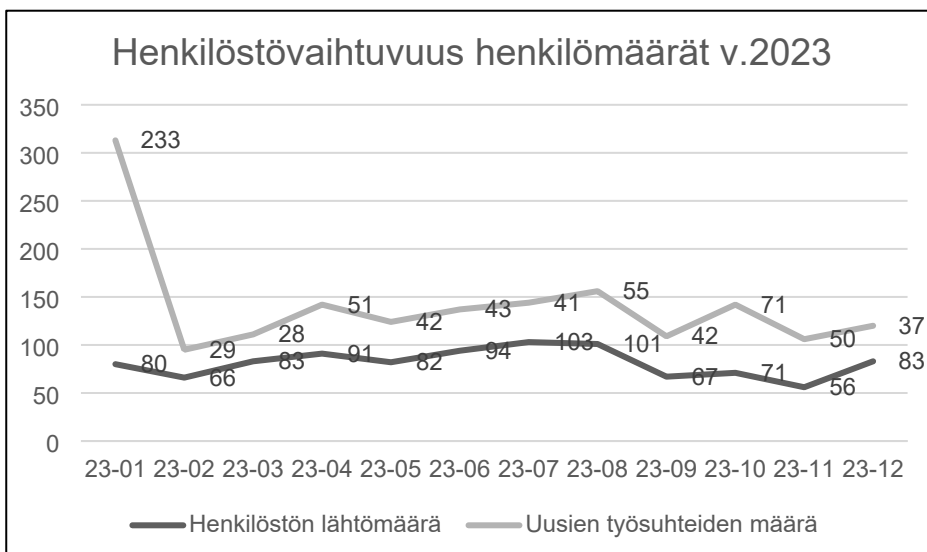
Hallintohenkilöstön henkilöstömäärät poimittiin tilastolle vertailtavuuden vuoksi.

Talouspalveluissa henkilöstömäärä on noussut 28 henkilöllä. Lisääntynyt henkilöstömäärä taloushallinnossa selittyy laskutuksen henkilöstön rekrytoinneilla. Strategia- ja kehittämispalvelujen henkilöstömäärän nousu ilman hankkeita on 16 henkilöä. Muu osa selittyy pääosin ulkoisen rahoituksen hankkeilla ja projekteilla, joihin on palkattu hankehenkilöstöä. Näiden henkilöiden palkkakulut rahoitetaan ulkopuolisella rahoituksella.

Henkilöstömäärän nousu palvelutuotannossa selittyy pääosin oman työvoiman lisäämisellä ja ostopalvelujen vähentämisellä. Henkilöstömäärän nousu strategia- ja konsernipalveluissa selittyy strategian mukaisilla henkilöinvestoinneilla (uudet kyvykkyydet) ja taloushallinnon laskutukseen lisätyillä voimavaroilla.

Henkilöstöpalveluihin keskittyi vuoden aikana tekstinkäsittelijöiden, osastonsihteereiden ja hallintosihteereiden kokonaisresurssit. Hallintopalveluissa henkilöstölisäyksiä on ollut kaksi; hankintajohtaja ja asiakasvastaava ruokahuollon palveluissa. Vastaavaa kriittistä osaamista ei hyvinvointialueelle siirtyneessä henkilöstössä ollut.

4.2 Henkilöstövaihtuvuus



Kuva: Henkilöstövaihtuvuus henkilömäärät v.2023

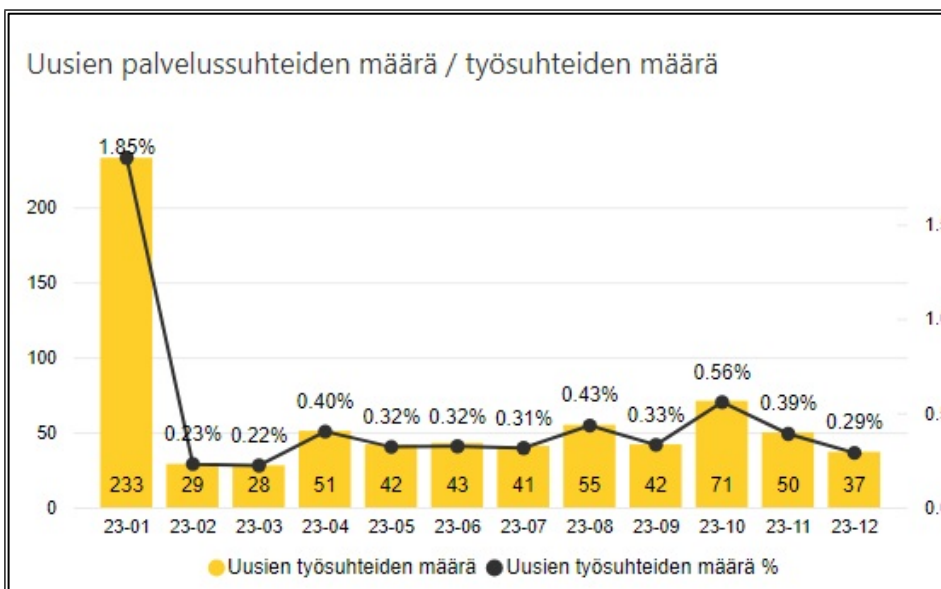
Henkilöstöhallinto

1.1.2024

Pohjois-Savon hyvinvointialueella aloitti 520 henkilöä uudessa vakituisessa palvelussuhteessa vuoden 2023 aikana eli palvelussuhde ei ole aiemmin ollut yhtäjaksoisesti jatkuneena vakituinen hyvinvointialueella.

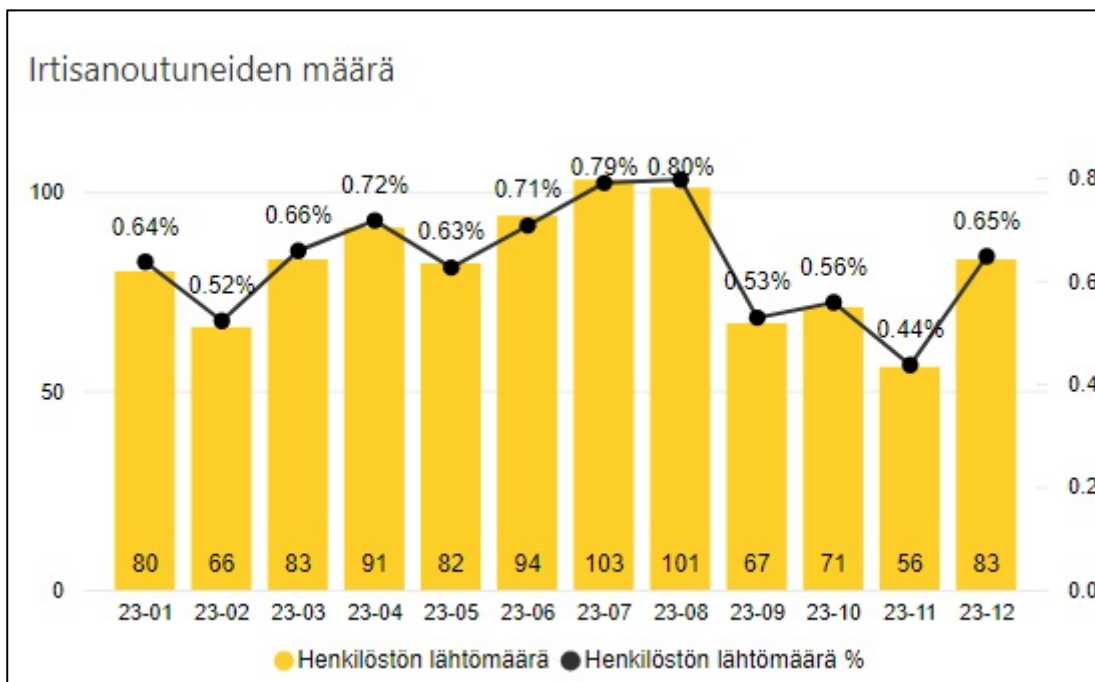
Tammikuun 2023 uusien alkaneiden palvelussuhteiden määrä sisältää 202 sellaista palvelussuhdetta, jotka tehtiin hyvinvointialueelle henkilöstösiirrolla siirtyneille henkilöille, mutta eri nimikkeellä kuin aiemmassa kunnassa. Nämä henkilöt lasketaan jatkuneiksi palvelussuhteiksi, vaikka tilasto nostaa ne teknisesti uusiksi palvelussuhteiksi.

Uusien palvelussuhteiden määrä on ollut keskimäärin 44 kpl/ kuukausi. Tulovaihtuvuus on keskimäärin **0,35 % kuukaudessa**. Luku on laskettu uusista vakituisista palvelussuhteista suhteessa henkilöstömäärään kuukausitasoisesti.



Kuva: Uusien vakituisten palvelussuhteiden määrä v.2023

Vastaavasti hyvinvointialueen palveluksesta irtisanoutui 977 henkilöä vuoden 2023 aikana. Osa irtisanoutuneista oli sellaisia, joilla jäi rinnakkainen palvelussuhde kuntaan ja he eivät siirtyneet hyvinvointialueelle töihin. Irtisanoutumisen syitä oli myös eläköityminen ja muulle työnantajalle siirtyminen.



Kuva: Irtisanoutuneiden määrä v.2023

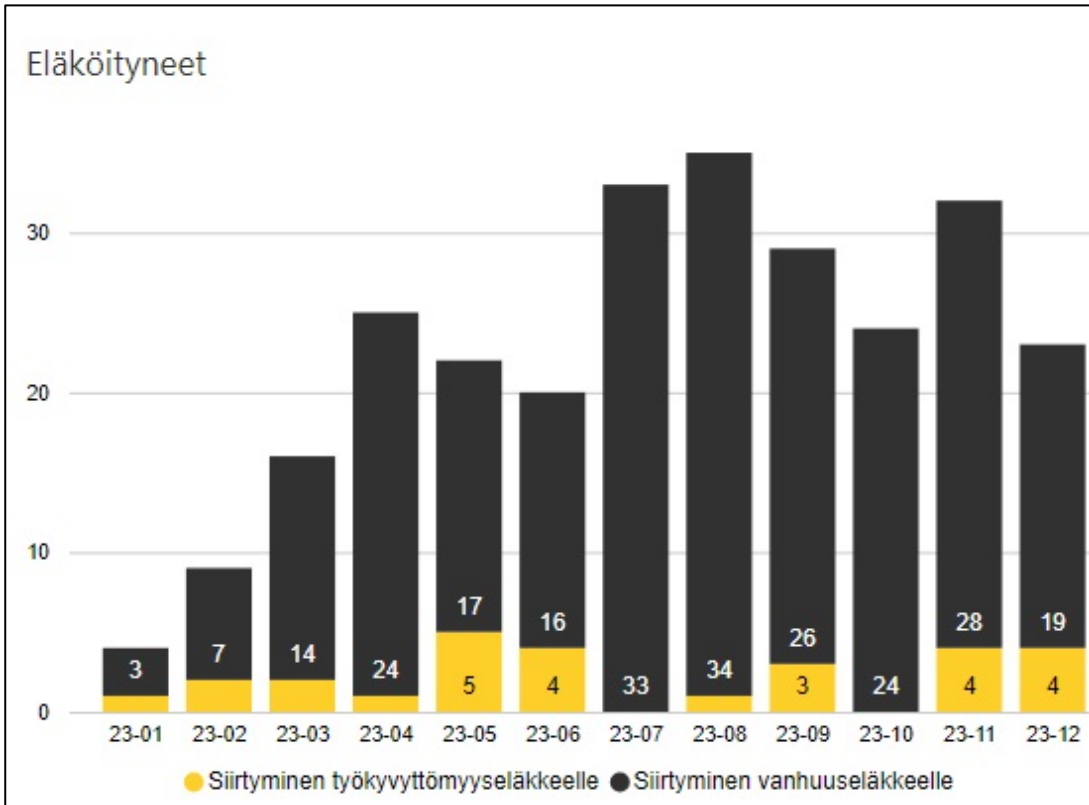
Irtisanoutuneiden määrä v.2023 osoittaa irtisanoutuneiden määrän kuukausitasoisesti. Määrään sisältyy niin vakituisesta kuin määräaikaisesta palvelussuhteesta irtisanoutuneet.

Lähtövaihtuvuus on keskimäärin **0,63 %**. Luku on laskettu irtisanoutuneet suhteessa henkilöstömäärään kuukausitasoisesti.

4.3 Eläköityneet

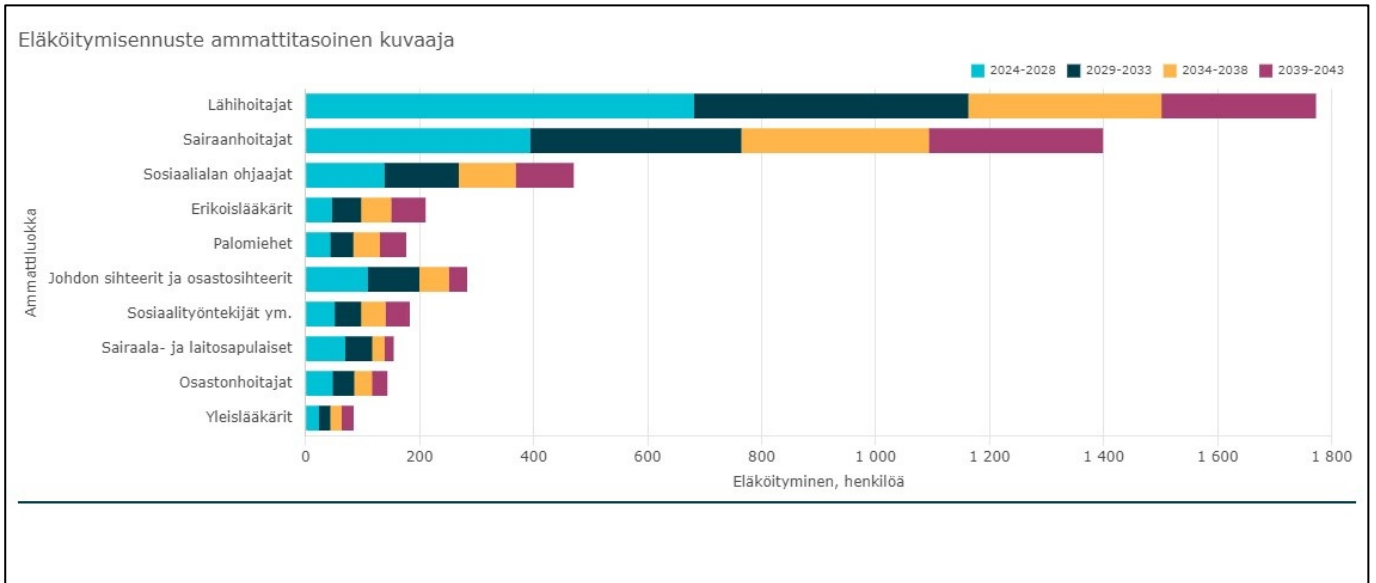
Hyvinvointialueen palveluksesta siirtyi vanhuuseläkkeelle vuoden 2023 aikana yhteensä 245 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle 27 henkilöä. Eläköityneiden määrä yhteensä oli 272 henkilöä.

Lääkärihenkilöstöön kuuluvia oli eläköityneistä 23 henkilöä, terveydenhuollon hoitohenkilöstöön kuuluvia oli 132 henkilöä, sosiaalihuollon henkilöstöön kuuluvia 72 sekä pelastushenkilöstöön kuuluvia 7 henkilöä. Muut 38 henkilöä olivat muuhun henkilöstöön, kuten hallintoon, lääkehuollon henkilöstöön, tutkimushenkilöstöön tai tutkijoihin kuuluvia.



Kuva: Eläköityneet vuonna 2023

Hoiva- ja hoitoalan sekä pelastustoimen henkilöstön eläke-ennuste tuleville vuosille on huomattava suhteessa henkilöstömäärään. Seuraavan viiden vuoden aikana lähihoitajien, sairaanhoitajien ja sosiaalialan ohjaajien eläköityminen on suurinta. Lähihoitajia hyvinvointialueelta on eläköitymässä arviolta 680 henkilöä ja sairaanhoitajia arviolta 390 henkilöä seuraavan viiden vuoden aikana. Vastaavasti pelastajia on eläköitymässä arviolta 40 henkilöä.



Kuva: KEVA eläke ennuste ammattinimikkeittäin PSHVA

4.4 Poissaolot ja sairauspoissaolo

Poissaolopäiviä työstä oli yhteensä 1 070 584 kalenteripäivää. Luku sisältää koulutukset, vuosilomat, sairauspoissaolot, perhevapaat kuin myös muut työ- ja virkavapaat.

Sairauspoissaolojen osuus luvusta on 239 363 kalenteripäivää, josta muodostuu keskimäärin 18,65 kalenteripäivää/henkilö sairauspoissaoloja.

Toimialoittain tarkastellessa sairauspoissaolot / henkilö olivat suurimmillaan sekä ikääntyneiden toimialan, että keskitetyn palvelun henkilöstöllä ollen keskimäärin 24 kalenteripäivää / henkilö.

Sairauspoissaoloprosentti oli 4,85 % hyvinvointialuetasoisesti. Luku kuvaa sairauspoissaolopäivien määrää / tehty työpanos. Eli teorettisesta työpanoksesta 4,85 % oli sairaana (poissa), eikä suorittamassa työpanostaan.

Kalenteripäivää	Prosenttiosuus
1-3	18,5
4-14	25,2
15-29	12,2
30-89	22,6
90 +	21,5
Yht.	100

Taulukko: Sairauspoissaolot pituusluokittain (AinoHealth)

Henkilöstöhallinto

1.1.2024

Sairauspoissaolojen pituuden luokitellaan 1–3, 4–14, 15–29 ja 30–89 sekä 90 päivää tai yli poissaololuokkiin kansallisessa vertailussa. Prosentuaalisesti 4–14 päivän sairauspoissaoloja oli eniten, kaikkiaan 25,2 % sairauspoissaoloista. Pitkiä 30–89 päivän sairauspoissaoloja ja yli 90 sairauspoissaoloja oli 22 % kaikista sairauspoissaoloista. Lyhyiden sairauspoissaolojen määrä oli 18,5 % kaikista sairauspoissaoloista.

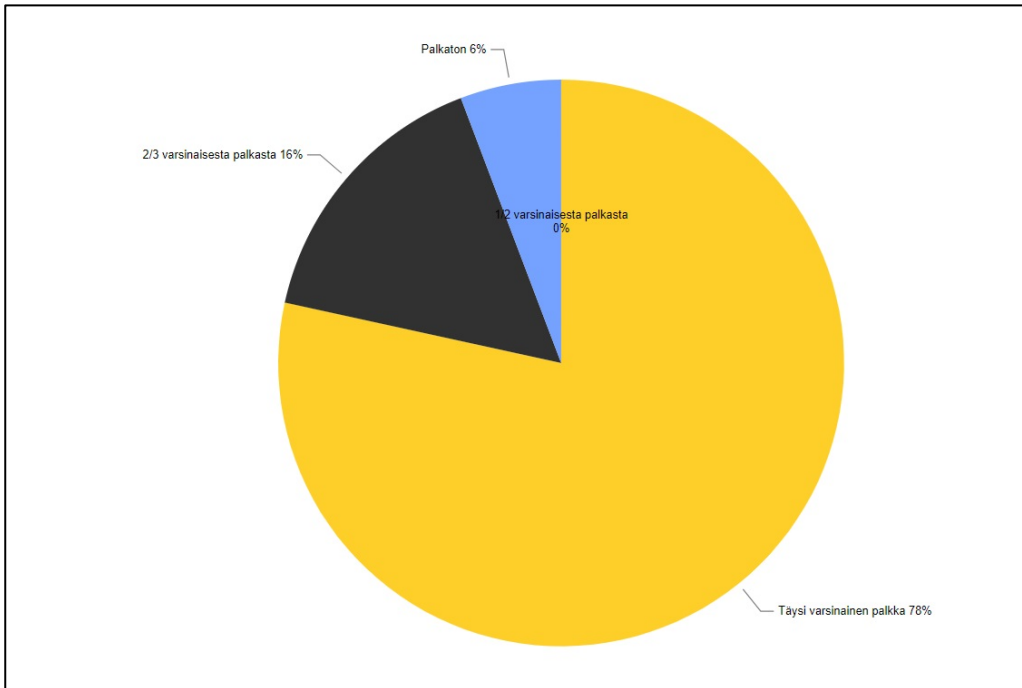
Poissaolot ja sairauspoissaolot taulukossa alla on kuvattu poissaolot nettotyöpanoksena toimialoittain. palvelualueet, joissa henkilöstöä alle 5 on poistettu tilastonäkymästä. Poissaolot nettotyöpanokseksi muutettuna vuositasolla on 3543 nettotyöpanosta, joka tarkoittaa tunnuslukua, jonka verran hyvinvointialuetasoisesti henkilöitä on ollut sairaana poissa työstä koko vuoden yhteenlaskettuna.

Henkilöstöhallinto

1.1.2024

Vuosi 2023 1.1.2023-31.12.2023 Pohjois-Savon hyvinvointialue						
	Poissaolopvt kalenteri-päivinä	Poissaolot nettotp	Netto-työpanos	Sairauspo. Kalenteri-päivinä	Sairauspo. pv/hlö	Sairauspo. nettotyöpanok sena
HVA Konsernihallinto	2 142	5,87	26,22	271	8	0,74
HVA Konsernihallinto	213	0,58	4,05	10	2	0,03
Omistajaohjaus ja sisäinen valvonta	726	1,99	8,41	73	6	0,20
Sisäinen tarkastus						
Toimielinorganisaatio						
Viestintä ja markkinointi	1 149	3,15	12,06	187	12	0,51
Hallintopalvelut	6 137	18,20	67,43	1 334	16	3,65
Kiinteistöhallinto	2 161	6,56	23,96	363	12	0,99
Oikeudelliset palvelut	496	1,36	6,40	77	11	0,21
Tukipalvelut	963	3,46	14,29	54	3	0,15
Yleishallinto	2 517	6,82	22,79	840	28	2,30
Henkilöstöpalvelut	74 340	252,79	637,99	19 372	23	53,07
Henkilöstöpalvelut						
Henkilöstön kehittäminen	527	1,87	5,98	17	2	0,05
Palvelussuhdeasiat	713	2,28	9,85	111	9	0,30
Rekrytointi	587	1,55	6,46	50	6	0,14
Työhyvinvointi	457	1,25	4,66	118	20	0,32
Työsuojelupalvelut	401	3,10	5,28	16	2	0,04
Luottamusmiestoiminta	1 963	6,83	19,56	348	12	0,95
Keskitetty palvelut	69 580	235,61	584,34	18 712	24	51,27
Keskitetty sijaishallinta	30 920	108,08	215,38	8 131	27	22,28
Keskitetty työvuorosuunnittelu						
Keskitetty sihteeripalvelut	38 292	125,61	364,18	10 460	22	28,66
Talouspalvelut	6 875	20,52	85,65	1 306	11	3,58
Laskutus	3 208	9,92	37,48	746	13	2,04
Rahoitus	1 804	5,58	25,99	317	9	0,87
Raportointi	808	2,21	10,80	16	1	0,04
Talouspalveluiden hallinto						
Talouspalvelut	958	2,54	10,16	209	14	0,57
Strategia- ja kehittäminen	12 781	45,60	149,19	1 071	5	2,93
Asiantuntijat	1 812	6,63	23,30	194	6	0,53
Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen ja osallisuus	780	3,13	7,96	43	4	0,12
Kehittäminen	2 221	7,40	20,86	189	7	0,52
Koulutus	2 076	10,60	19,77	256	9	0,70
Strategian ja kehittämisen hallinto	843	3,27	10,08	35	3	0,10
Tieto- ja laitehallinto	2 665	8,35	35,30	145	3	0,40
Tutkimus	2 384	6,21	31,92	209	4	0,57
Perhe- ja vammaispalvelut	118 555	368,76	1 026,30	27 513	20	75,38
Perhepalvelut	49 076	221,05	586,13	15 052	18	41,24
Vammaispalvelut	69 479	147,72	440,17	12 461	22	34,14
Yleisten palvelujen toimiala	538 280	1 817,11	4 345,01	102 450	17	280,68
Kuopion yliopistollinen sairaala	369 053	1 286,15	2 971,49	67 269	16	184,30
Peruspalvelut	168 888	529,48	1 370,37	35 158	19	96,32
Yleisten palvelujen toimialan hallinto						
Ikäntyvien palvelut	282 639	859,49	2 474,44	80 491	24	220,52
Ikäntyneiden palvelut	282 639	859,49	2 474,44	80 491	24	220,52
Pelastustoimi ja turvallisuuspalvelut	28 835	155,25	311,90	5 555	7	15,22
Pelastuslaitos	27 525	150,91	296,67	5 305	13	14,53
Sivutoimiset pelastajat			0,20		0	
Pelastustoimen ja turvallisuuspalvelujen hallinto						
Turvallisuuspalvelut	1 115	3,81	12,00	231	14	0,63
Lähde: MonetTieto 3.1.2024 otanta	1 070 584	3 543,59	9 124,13	239 363	18,62	655,79

Taulukko: Poissaolot ja sairauspoissaolot v.2023 (MonetTieto)



Kuva: Palkalliset sairauspoissaolot ja tapaturmat v.2023

Suurin osa eli 78 % sairauspoissaoloista oli täydellä palkalla olleita sairauspoissaoloja. Osapalkalla sairauspoissaoloista oli 16 % ja 6 % sairauspoissaoloista oli palkattomia.

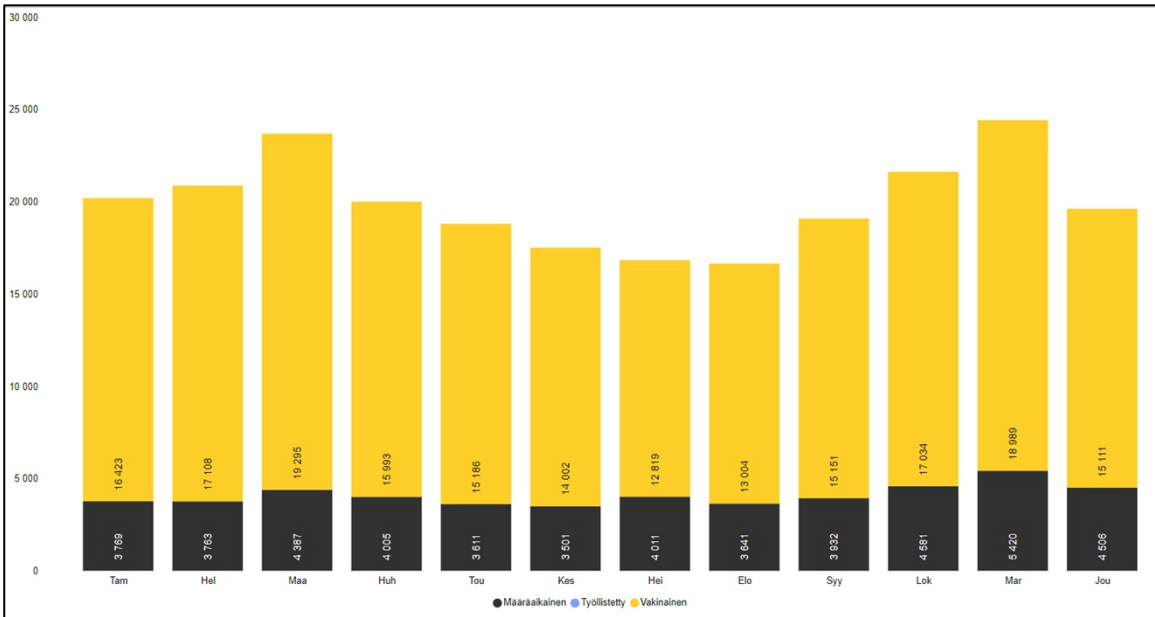
	Poissaolopäivät kalenteripäivinä
Sairauspoissaolot ja tapaturmat	239 249
Liikennevahinko, palkaton poissaolo	53
Sairauspoissaolo - 1. päivä, palkaton	47
Sairauspoissaolo, esimiehen lupa	49 065
Sairauspoissaolo, lääkärintodistus	181 469
Sairauspoissaolo, palkaton	4 042
Työtapaturma	4 565
Yleisvaarallinen tartuntatauti	8

Taulukko: Sairauspoissaolot ja tapaturmat v.2023

Sairauspoissaoloista 76 % oli lääkärintodistukseen perustuvia poissaoloja ja 20,5 % esihenkilön lupaan perustuvia sairauspoissaoloja. Esihenkilön luvalla sairauspoissaoloja myönnetään hyvinvointialueella suhteessa kaikkiin sairauspoissaoloihin vähän. Tämä vaatii tarkastelua, koska esihenkilön lupakäytännöllä saadaan aikaan myös säästöjä työterveyshuollon kustannuksiin, kun lyhyet akuutit sairaudet myönnetään esihenkilön luvalla.

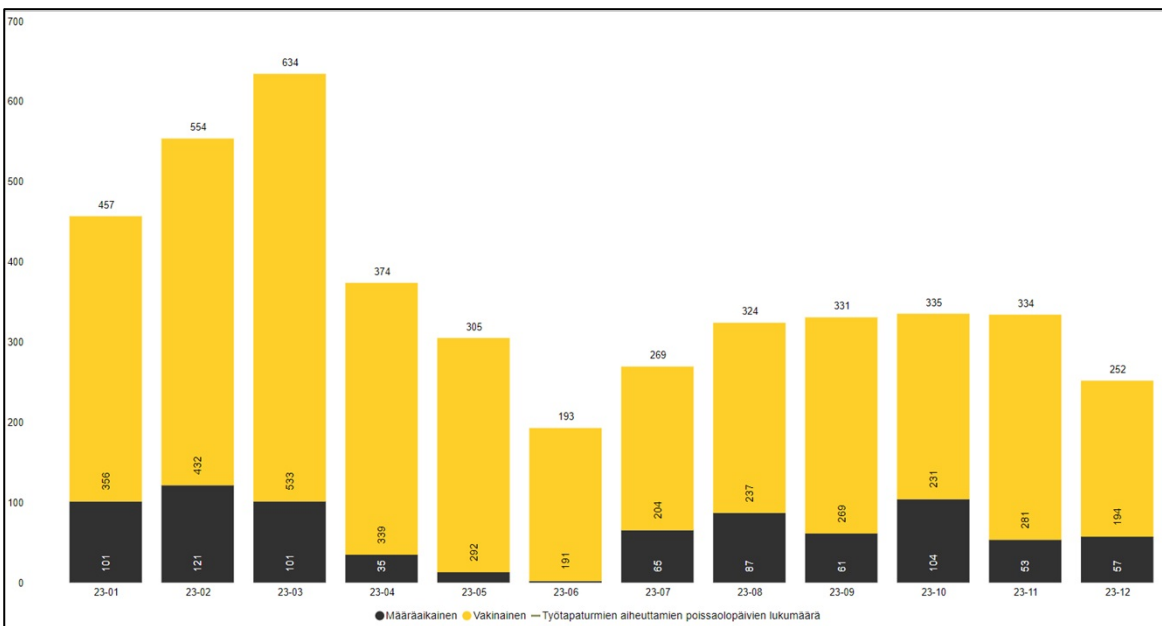
Henkilöstöhallinto

1.1.2024



Kuva: Sairauspoissaolopäivien jakaantuminen kuukausittain

Sairauspoissaoloja esiintyi eniten maaliskuussa ja marraskuussa. Kesälomakauden aikana 2.5.–30.9. sairauspoissaolojen määrät selkeästi vähenevät.



Kuva: Työtaturmapäivien jakaantuminen kuukausittain

Työtaturmia esiintyi myös eniten maaliskuussa ja yleensäkin enemmän alkuvuodesta kuin loppuvuodesta.

Henkilöstöhallinto

1.1.2024

Palvelualue	Diagnoosit	%-osuus
Ikääntyvien palvelut		
Kotiin annettavat palvelut	1. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 2. Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet 3. Vammat, myrkytykset (tapaturmat)	35,3 31,4 7,5
Asumispalvelut	1. Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet 2. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 3. Vammat, myrkytykset (tapaturmat)	39,7 26,5 8,0
Yleiset palvelut		
Erytispalvelut	1. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 2. Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet 3. Vammat, myrkytykset (tapaturmat)	33,1 23,6 12,4
Peruspalvelut	1. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 2. Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet 3. Vammat, myrkytykset (tapaturmat)	38,4 20,7 9,4
Perhe- ja vammaispalvelut		
Perhepalvelut	1. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 2. Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet 3. Hengityselinten sairaudet	55,4 13,8 6,2
Vammaispalvelut	1. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 2. Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet 3. Vammat, myrkytykset (tapaturma)	34,2 27,1 10,3
Pelastustoimi- ja turvallisuuspalvelut		
	1. Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet 2. Vammat, myrkytykset (tapaturmat) 3. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	36,8 27,6 10,2
Strategia- ja konsernipalvelut		
Henkilöstöpalvelut	1. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 2. Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet 3. Hengityselinten sairaudet	41,8 28,4 8,1
Talouspalvelut	1. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 2. Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet	38,4 18,0
Hallintopalvelut	1. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 2. Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet 3. Vammat, myrkytykset (tapaturmat)	37,0 30,0 19,0
Strategia- ja kehittämistoiminta	1. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 2. Hengityselinten sairaudet 3. Muualla luokitattomat oireet	47,0 14,4 8,6

Taulukko: Diagnoosiin perustuvat sairauspoissaolot prosenttiosuuksin. Tiedot Järviseedun Työterveys Oy:n Acute-järjestelmästä.

Yllä olevassa taulukossa on prosenttiosuuksin kuvattu toimialojen sairauspoissaolojen syyt.

Muilla kuin pelastustoimen ja turvallisuuden toimialalla mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt ovat yleisin sairauspoissaolon syy. Yleisin sairauspoissaolon syy pelastustoimessa ja turvallisuuspalveluissa on tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet. Hengityselinsairaudet on kolmanneksi yleisin sairauden syy vain perhepalveluissa sekä henkilöstöpalveluissa.

4.5 Korvausluokat

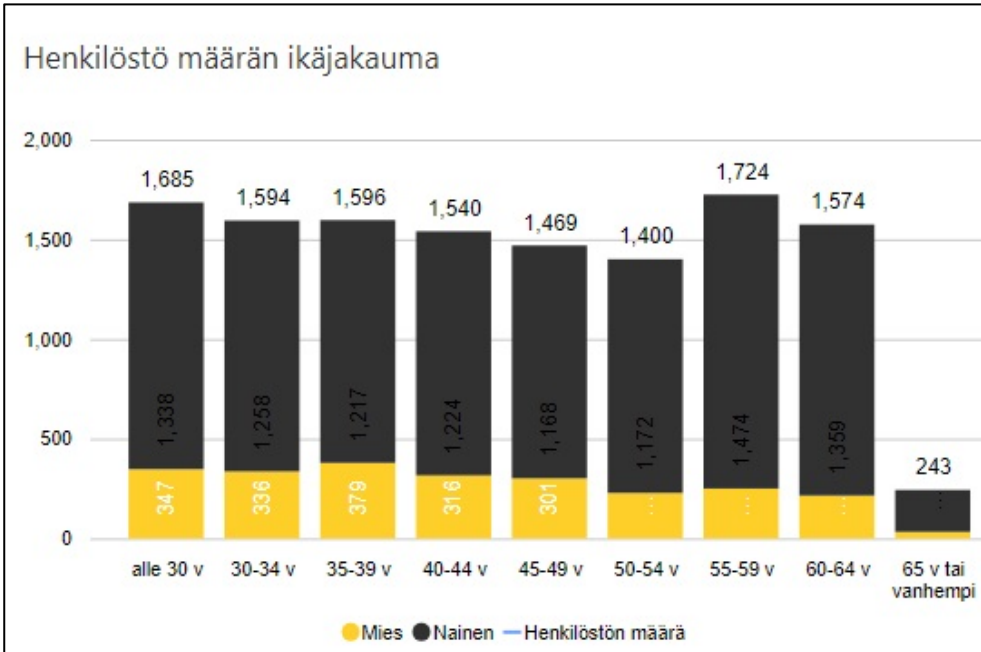
Korvausluokka	euroa	%-osuus
Kela I	4 086 399	57,8
Kela II	2 755 119	38,9
Kela 0	234 824	3,3

Taulukko: Korvausluokat

- **Korvausluokkaan Kela I** kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta.
- **Korvausluokkaan Kela II** kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.
- **Korvausluokka Kela 0:** ei korvattavat työterveyshuollon kustannukset

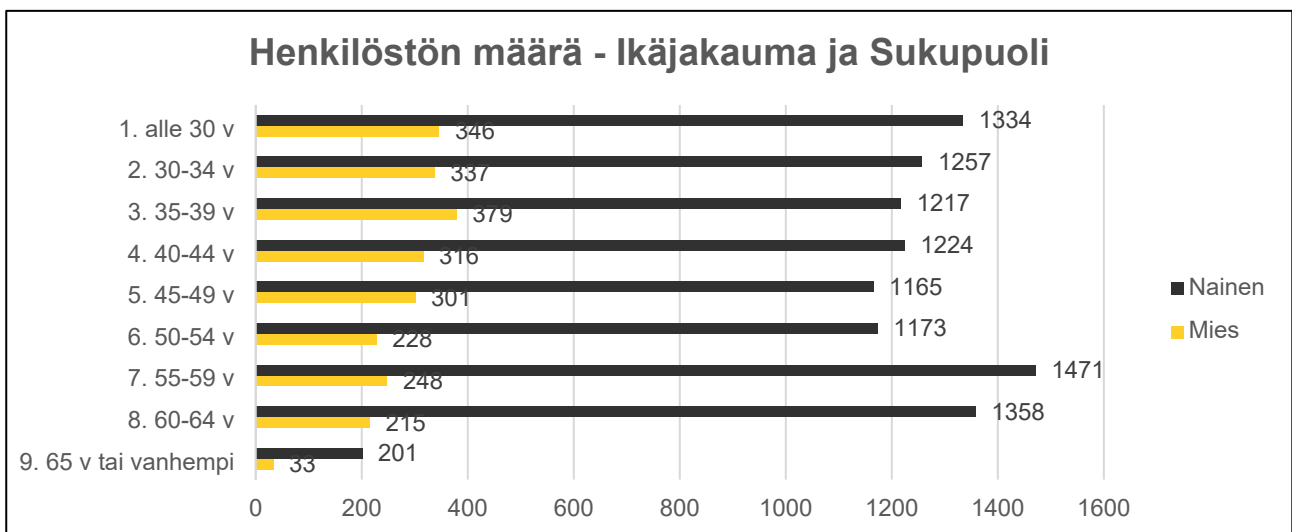
5 IKÄRAKENNE

Hyvinvointialueen henkilöstön keski-ikä on 44 vuotta. Keski-ikä 44 vuotta on vastaavalla tasoilla kuin muilla yliopistollisilla hyvinvointialueilla.



Kuva: Henkilöstön ikäjakauma v.2023

Henkilöstöstä alle 40-vuotiaita ja yli 50-vuotiaita on 38 %. Henkilöstöstä 40–50-vuotiaita on 24 %. Henkilöstöstä yli 65-vuotiaita hyvinvointialueella työskentelee 243 henkilöä eli 1,89 % koko henkilöstöstä.



Kuva: Henkilöstörakenne ikäryhmittäin ja sukupuolittain

Eniten henkilöstöä on ikäryhmässä 55–59-vuotiaat ja toiseksi eniten ikäryhmässä alle 30-vuotiaat. Henkilöstövoimavarojen ennakoimisessa tämä merkitsee, että tulevien kymmenen vuoden aikana tulee toteutumaan runsasta eläköitymistä, kunnes tilanne tasoittuu.

Henkilöstöhallinto

1.1.2024

6 HENKILÖTYÖVUODET

Vuosi 2023 1.1.2023-31.12.2023 Pohjois-Savon hyvinvointialue							
	Henkilöstön määrä 1.1.2023	Henkilöstön määrä 31.12.2023	Teoreettinen työpanos HTV	Palkattomat poissaolot HTV	HTV	Poissaolot nettotp	Netto-työpanos
HVA Konsernihallinto	29	36	32,08	1,10	30,98	5,87	26,22
HVA Konsernihallinto		5	4,63	0,02	4,61	0,58	4,05
Omistajaohjaus ja sisäinen valvonta		13	10,40	0,26	10,14	1,99	8,41
Sisäinen tarkastus							
Toimielinorganisaatio							
Viestintä ja markkinointi		16	15,21	0,78	14,43	3,15	12,06
Hallintopalvelut	84	86	85,64	4,68	80,95	18,20	67,43
Kiinteistöhallinto		31	30,52	1,69	28,83	6,56	23,96
Oikeudelliset palvelut		7	7,76	0,14	7,62	1,36	6,40
Tukipalvelut		18	17,75	0,92	16,82	3,46	14,29
Yleishallinto		30	29,61	1,93	27,68	6,82	22,79
Henkilöstöpalvelut	861	857	890,78	102,71	788,07	252,79	637,99
Henkilöstöpalvelut							
Henkilöstön kehittäminen		8	7,84	0,85	6,99	1,87	5,98
Palvelussuhdeasiat		13	12,13	0,37	11,76	2,28	9,85
Rekrytointi		9	8,01	0,30	7,72	1,55	6,46
Työhyvinvointi		6	5,91	0,01	5,89	1,25	4,66
Työsuojelupalvelut		7	8,38	2,00	6,38	3,10	5,28
Luottamusmiestoiminta		28	26,39	1,61	24,78	6,83	19,56
Keskitetty palvelut		783	819,95	97,57	722,38	235,61	584,34
Keskitetty sijaishallinta		296	323,46	55,04	268,41	108,08	215,38
Keskitetty työvuorosuunnittelu							
Keskitetty sihteeripalvelut		484	489,79	41,58	448,21	125,61	364,18
Talospalvelut	95	123	106,17	3,44	102,73	20,52	85,65
Laskutus		56	47,39	1,48	45,91	9,92	37,48
Rahoitus		36	31,57	1,03	30,54	5,58	25,99
Raportointi		15	13,01	0,67	12,35	2,21	10,80
Talospalveluiden hallinto							
Talospalvelut		15	12,70	0,18	12,52	2,54	10,16
Strategia- ja kehittäminen	174	202	194,79	17,37	177,42	45,60	149,19
Asiantuntijat		31	29,92	1,83	28,10	6,63	23,30
Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen ja osallisuus		12	11,09	1,52	9,57	3,13	7,96
Kehittäminen		26	28,26	3,19	25,07	7,40	20,86
Koulutus		27	30,37	6,19	24,18	10,60	19,77
Strategian ja kehittämisen hallinto		11	13,35	1,61	11,75	3,27	10,08
Tieto- ja laitehallinto		48	43,65	2,39	41,26	8,35	35,30
Tutkimus		47	38,14	0,64	37,50	6,21	31,92
Perhe- ja vammaispalvelut	1 352	1 400	1 395,06	144,73	1 250,33	368,76	1 026,30
Perhepalvelut		823	807,17	92,87	714,31	221,05	586,13
Vammaispalvelut		577	587,89	51,87	536,02	147,72	440,17
Yleisten palvelujen toimiala	5 977	5 949	6 162,12	856,10	5 306,02	1 817,11	4 345,01
Kuopion yliopistollinen sairaala		4 099	4 257,64	622,21	3 635,43	1 286,15	2 971,49
Peruspalvelut		1 846	1 899,85	233,33	1 666,52	529,48	1 370,37
Yleisten palvelujen toimialan hallinto							
Ikääntyvien palvelut	3 261	3 396	3 333,93	329,45	3 004,48	859,49	2 474,44
Ikääntyneiden palvelut		3 396	3 333,93	329,45	3 004,48	859,49	2 474,44
Pelastustoimi ja turvallisuuspalvelut	791	808	467,15	92,38	374,77	155,25	311,90
Pelastuslaitos		404	447,58	91,50	356,08	150,91	296,67
Sivutoimiset pelastajat		385	0,20		0,20		0,20
Pelastustoimen ja turvallisuuspalvelujen hallinto							
Turvallisuuspalvelut		16	15,81	0,88	14,92	3,81	12,00
Lähde: MonetTieto 3.1.2024 otanta	12 624	12 857	12 668	1 552	11 116	3 543,59	9 124,13

Taulukko: Henkilötyövuodet ja nettotyöpanos toimialoittain v.2023

Henkilöstöhallinto

1.1.2024

Henkilötyövuodet -taulukoon on kuvattu toimialoitain henkilötyövuodet. Palvelualueetasoisesta kuvauksesta on piilotettu ne palvelualueet, joissa on henkilöstöä vähän (alle viisi).

Hyvinvointialueetasoisesti henkilötyövuosia oli 11 116 htv. Konserninpalveluissa 30,98 htv, hallintopalveluissa 80,95 htv, talouspalveluissa 102,73 htv ja strategia ja kehittämispalveluissa 177,42 htv. Henkilöstöpalveluissa oli 788,07 htv, josta kuitenkin todettakoon, että henkilöstöhallinnon ydinpalvelujen henkilötyövuodet ovat vain 40,74 htv. Henkilöstöpalvelujen alle kuuluu siis myös keskitetyt hoitotyön varahenkilöstön ja sihteeripalveluiden palvelut, joista tuotetaan palveluja toimialueille.

Perhe- ja vammaispalvelut toimialan henkilötyövuodet olivat 1250,33 htv, ikääntyneiden palvelujen 3004,48 htv, yleisten palvelujen 5306,02 htv sekä pelastustoimi ja turvallisuuspalvelujen 374,77 htv.

7 TYÖHYVINVOINTI

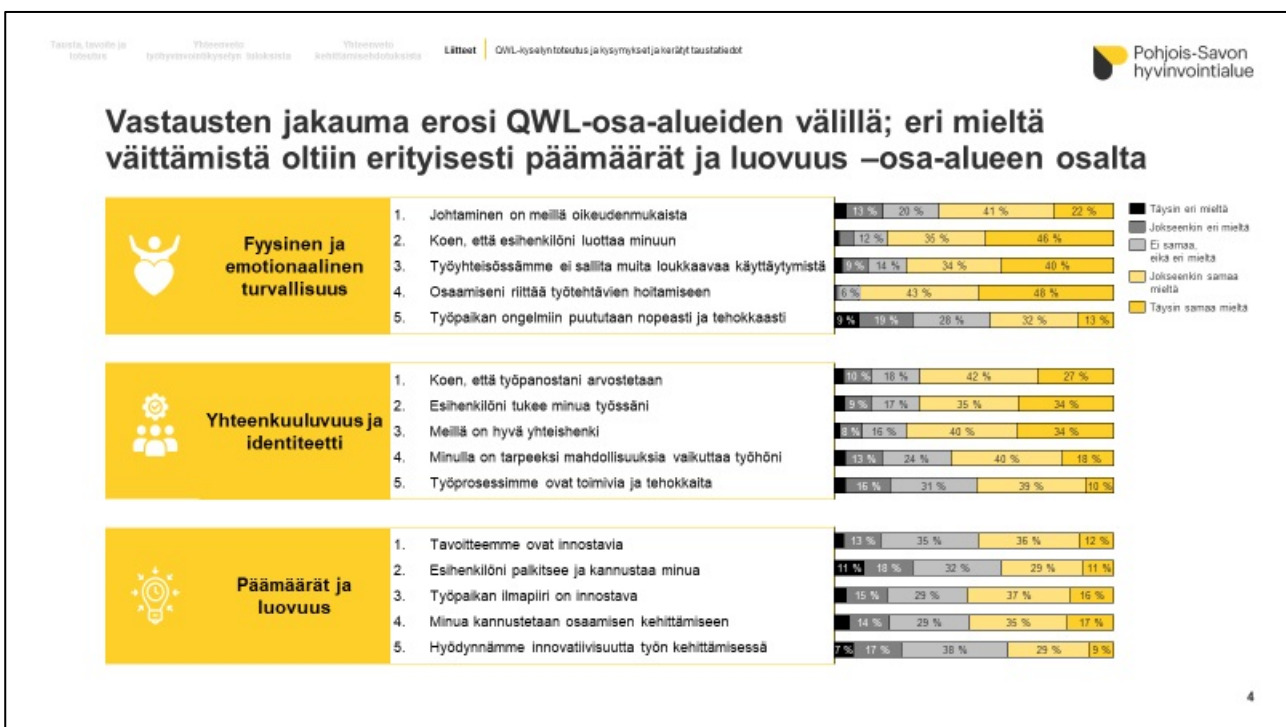
Hyvinvointialueella työhyvinvoinnin ja työsuojelun johtamista tuetaan työhyvinvointi- ja työsuojeluyksiköistä, joissa työskentelee työhyvinvoinnin- ja työsuojelun asiantuntijoita. Asiantuntijat osallistuvat omien vastuutoimialojensa johtoryhmiin.

Työhyvinvointiasiantuntijoiden tehtävänä on esihenkilöiden ja työntekijöiden neuvonta, ohjaus, perehdytys ja valmentaminen työkykyprosesseissa. Asiantuntijat osallistuvat työterveysneuvotteluihin esihenkilöiden (ja työntekijöiden) harkinnan mukaan ja antavat neuvontaa ja ohjausta eri kuntoutustoimenpiteistä, työkykyprosessin eri vaiheista, eläkeasioista sekä korvaavan, mukautetun ja soveltuvan työn toimintamalleista.

Vuoden 2023 tavoitteena on ollut työhyvinvointiin liittyvien ohjeiden laatiminen, esihenkilöiden perehdyttäminen ohjeiden soveltamiseen ja yhteisten käytäntöjen juurruttaminen. Työkykyjohtamisen tueksi otettiin käyttöön Järviseudun Työterveys Oy:n kautta Aino Health Manager-järjestelmä. Järjestelmä tukee ja yhdenmukaistaa esihenkilötyössä työkykyjohtamista, edistää yhteistyötä ja tiedon kulkua työterveyshuollon kanssa. Järjestelmässä työntekijällä itsellään on myös näkymä omiin sairauspoissaolotietoihinsa ja omaan työkykyynsä liittyvien asiakirjojen katseluun.

Hyvinvointialueen strategian mukainen sairauspoissaolojen suunnitelmallinen vähentäminen aloitettiin siitä, että kaikkien pitkien (yli 30 päivää) sairauspoissaolojen kohdalla työkykyprosessit on saatu hyvinvointialueella alkamaan ja niiden seuranta on sovittu. Hyvinvointialueella otettiin sairauspoissaolojen vähentämiseen liittyen käyttöön korvaavan työn malli, soveltuvan työn pankki ja Aino Healthin mukaiset varhaisen välittämisen sairauspoissaolorajat vuoden 2023 aikana. Esihenkilöitä on perehdytetty, koulutettu ja neuvottu jatkuvasti näihin uusiin käytäntöihin liittyen.

Elo-syyskuun vaihteessa toteutettiin nykytilaa mittaava työhyvinvointikysely. Ensimmäisen mittauksen perusteella työhyvinvointi-indeksimme oli 57,9 % (valtakunnallinen suositus on 60 %). Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella työyksiköissä tehdään työhyvinvointisuunnitelmat vuodelle 2024. Keskeisiksi kehittämisen kohteiksi vuodelle 2024 nousivat koko hyvinvointialueen tasolla seuraavat: 1. työpaikoilla on erilaisiin ongelmiin ja epäkohtiin pystyttävä reagoimaan nopeammin, 2. esihenkilötyössä on panostettava enemmän palkitsemiseen ja kannustamiseen ja 3. henkilöstöä on osallistettava käyttämään innovatiivisuuttaan ja luovuuttaan työnsä kehittämiseen. Noin neljäsosa vastaajista arvioi, ettei hyvinvointialueella ongelmiin puututa nopeasti ja tehokkaasti. Neljäntenä kehittämisen kohteena tuli esille se, että työntekijämme kaipaavat esihenkilöltään enemmän kannustamista ja palkitsemista (28 % vastaajista oli tätä mieltä). Kyselystä nousi koko hyvinvointialueettamme työhyvinvointia koskevia positiivisia asioita seuraavasti: työntekijät kokivat, että esihenkilöt luottavat heihin (81 %) ja työntekijöiden oma osaaminen riittää työtehtävien hoitamiseen (91 %). Koko hyvinvointialueen tasolla työntekijät toivat myös esille sen, että työyhteisössä on hyvä yhteishenki (74 %) ja että työpaikan ilmapiiri on kannustava ja innostava (53 %).



Kuva: Työhyvinvointikyselyn jakauma osa-alueittain (NHG: PowerBI-raportointi).

Hyvinvointialueella tuetaan työntekijöidemme työkykyä eri tavoin. Työntekijöillemme tarjotaan ePassin kautta työhyvinvointiin tukea, jota voi käyttää kulttuuriin, liikuntaan hyvinvointiin sekä työmatkoihin. Edun suuruus vaihtelee työaikaprocentin ja palvelussuhteen pituuden mukaan. Jos työntekijän palvelussuhde on kokoaikainen ja kestää täyden kalenterivuoden, etu on tällä hetkellä 150 € vuodessa. Tämän lisäksi työyksiköissä voidaan järjestää kaksi työkykyä ylläpitävää yhteisöllistä toimintapäivää (TYKY-päivää) kalenterivuoden aikana. TYKY-päiviä voi pitää yhden (4 h) keväällä ja yhden (4 h) syksyllä. Syksyllä toteutimme myös strategian

toimeenpanoon liittyen kokeiluna ns. Iloa työhön -kampanjan ajalla 18.9. – 19.11.2023. Sen aikana tarjosimme työntekijöillemme kaksi tuntia työaikaa oman työilön ja työhyvinvoinnin ylläpitoon. Iloa työhön kampanja vastaa noin 50 euroa/työntekijä ePassille kohdentamista. Kampanja pyydettiin hyvänä käytännön esimerkkinä aineettomasta palkitsemisesta mukaan myös KT tekojen torille. Tekojen tori on alusta, jonne kerätään kuntaorganisaatioiden ja hyvinvointialueiden isoja ja pieniä kehittämistekoja, jotka voivat toimia mallina myös muille organisaatioille.

Työterveysyhteistyön kehittäminen ja toimintasuunnitelmassa olevien käytäntöjen juurruttaminen hyvinvointialueen eri johtamistasoille ovat olleet myös osa strategista työhyvinvoinnin vahvistamistyötä. Työterveysyhteistyölle on sovittu koko hyvinvointialuetta koskevat ja toimialakohtaiset yhteistyömuodot, vastuut niiden toteutumisesta ja tapaamisten määrät kalenterivuoden aikana.

8 TYÖSUOJELU

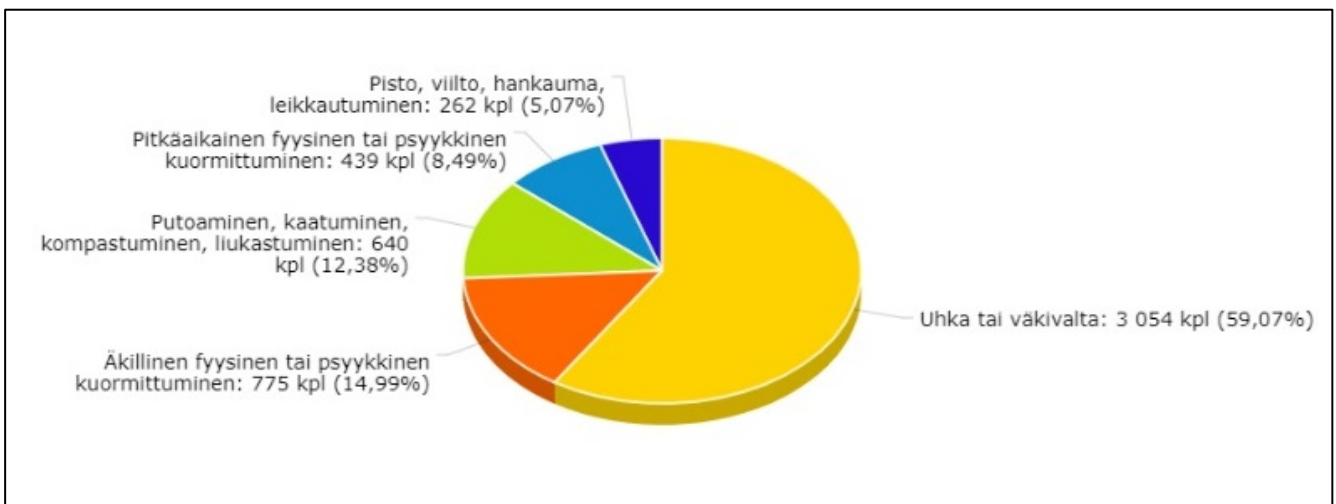
Työsuojelupalveluiden tavoitteena on edistää ja tukea työnantajaa huolehtimaan työntekijöille lainmukaiset turvalliset ja terveelliset työolot muun muassa sairauspoissaolojen ja henkilöstön vaihtuvuuden ennaltaehkäisemiseksi. Vuosittain päivitettävä työsuojelun toimintaohjelma ohjaa organisaation työsuojelun toimintaa.

Hyvinvointialueen työsuojeluorganisaatio koostuu työnantajan ja työntekijöiden edustajista. Työnantajaa edustavat työsuojelupäällikkö ja viisi työsuojeluasiantuntijaa. Työnantajan edustajat toimivat asiantuntijoina ja työnantajan tukena työturvallisuuteen ja työsuojelun yhteistoimintaan liittyvissä lakisääteisissä velvoitteissa. Työntekijöitä edustavien työsuojeluvaltuutettujen tehtävät määritellään työsuojelun valvontalaissa.

Työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja mahdollistaa henkilöstön osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn. Työsuojelun yhteistoiminta koostuu välittömästä (työyksikön sisäinen) ja edustuksellisesta (työsuojelutoimikunta ja yhteistyö- ja työsuojeluryhmät) yhteistoiminnasta. Työsuojelupalvelut edistävät ja vahvistavat osaltaan viestinnällä epäasialliseen käyttäytymiseen puuttumista (mm. nollatoleranssi-huoneentaulu).

Työsuojeluasiantuntijat rakensivat työsuojelupäällikön johdolla hyvinvointialueelle työsuojeluyhdyshenkilöorganisaation, yhdenmukaisia työsuojelun ja työturvallisuuden rakenteita, prosesseja (esimerkiksi vakavien vaaratapahtumien tutkinta), ohjeita ja toimintamalleja. Työsuojeluasiantuntijat vastaavat esihenkilöiden kouluttamisesta työn vaarojen ja riskien arviointiin sekä toimivat järjestelmien pääkäyttäjinä. Hyvinvointialueen johtamista kehitettiin laatimalla esihenkilöille työturvallisuuden johtaminen Moodle-verkkokurssi ostopalvelun tilalle.

Työturvallisuusilmoituksia koko hyvinvointialueella tehtiin HaiPro-järjestelmään vuonna 2023 6249 kpl. Viisi yleisintä työtaturmien ja läheltä piti -tilanteiden raportoitua vaaratyyppiä ovat uhka tai väkivalta; äkillinen tai pitkäaikainen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen; putoaminen, kaatuminen, kompastuminen, liukastuminen ja pisto, viilto hankauma, leikkautuminen (kuva 1). Vakuutusyhtiön korvaamia ammattitauteja on kahdeksan. Aluehallintovirasto työsuojeluviranomaisena teki 14 työsuojelutarkastusta vuonna 2023 (8 työsuojelutarkastusta ja 6 työtaturmakäsittelyä).



Kuva 1. Viisi yleisintä työtaturmien ja läheltä piti -tilanteiden vaaratyyppiä.

Työsuojelupalvelut on tehnyt yhteistyötä esimerkiksi Liikenneturvan kanssa tarjoamalla työntekijöille työmatkaturvallisuutta vahvistavia verkkokursseja. Hyvinvointialue on mukana nykyaikaista turvallisuusjohtamista edistävässä Nolla tapaturmaa -foorumissa, jonka tavoitteen toteutumisen edellytyksenä on johdon ja henkilöstön sitoutuminen, vaaratilanteista oppiminen, turvallisuuskulttuurin vahvistaminen sekä seuranta. Muita yhteistyökumppaneita ovat työhyvinvointipalvelut, työterveyshuolto, turvallisuus- ja koulutuspalvelut, henkilöstön kehittämisspalvelut sekä työtaturmavakuutusyhtiö Pohjola Vakuutus Oy. Lisäksi yhteistyötä on tehty muun muassa sisäilmastotyöryhmässä, yhteistyö- ja työsuojeluryhmissä ja yhteisen työpaikan toimijoiden kanssa.

9 HENKILÖSTÖN AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Hyvinvointialueen henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisen perustuu hyvinvointialueen strategiaan ja sen ohjelmiin. Osaamisen kehittämistä ohjaa lisäksi lainsäädäntö ja valtakunnalliset linjaukset. Sosiaali- ja terveystieteiden sekä pelastustoimen palvelutuotanto on vahvasti henkilöstövoimavaralähtöistä, joten henkilöstön ammatillinen osaaminen on avainasemassa. Myös tukipalveluiden osaamisen vahvistaminen on vastaavalla tavalla systemaattista. Henkilöstön ammatillisen osaamisen tarpeet vuodelle 2023 kartoitettiin valmisteluvaiheessa esihenkilöille suunnatulla kyselyllä sekä toimialojen palvelusuunnitelmien tarkastelulla.

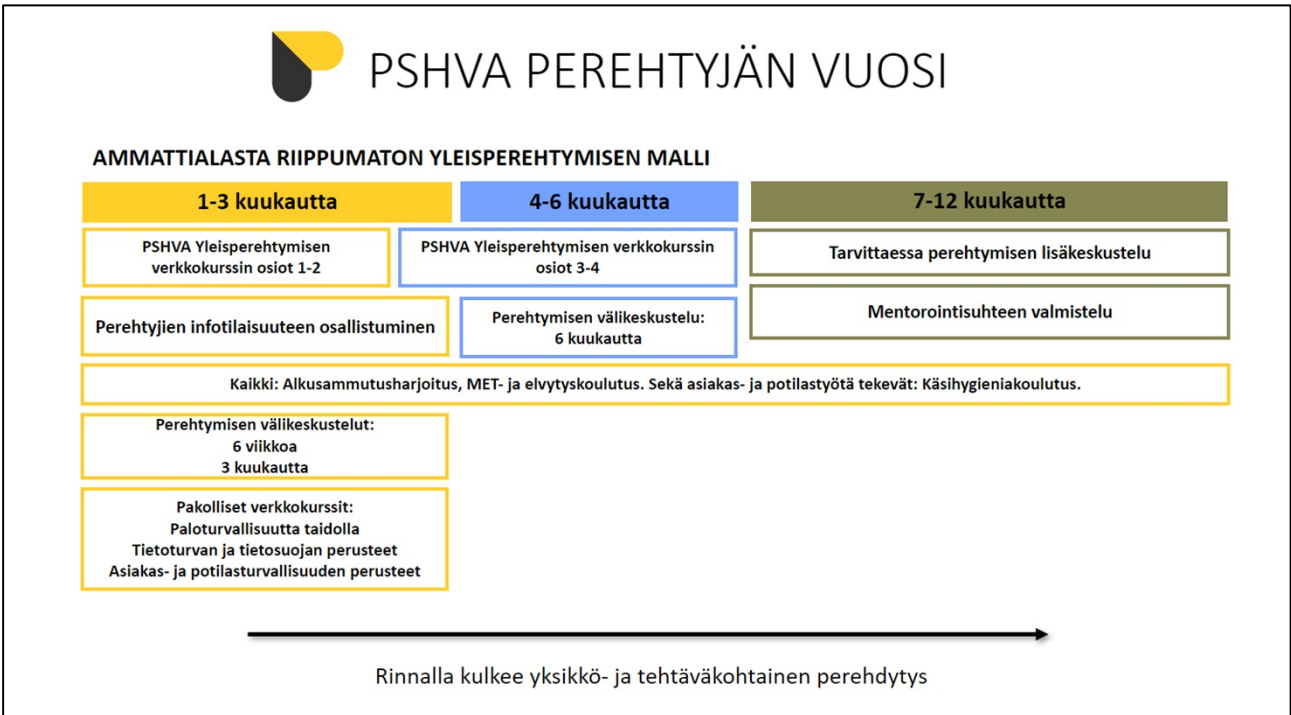
Hyvinvointialueen toiminnan ensimmäisen vuoden aikana osaamisen kehittämisen kohteena olivat muun muassa yhtenäisen toimintakulttuurin ja toimintakäytäntöjen vahvistaminen, valmentava johtaminen, monialaisen osaamisen kehittäminen ja yhdenmukaistaminen, palvelujärjestelmän kokonaistuntemuksen vahvistaminen, palvelujärjestelmän uudistaminen, tietojärjestelmien käyttäjäkoulutukset sekä digitalisaation edistäminen toimintakäytännöissä.

Täydennyskoulutuksella ja muilla jatkuvaa oppimista edistävillä menetelmillä tuettiin myös hyvinvointialueen henkilöstön tehtävärakenteiden ja työnjaon kehittämistä sekä laadukasta ja turvallista asiakaskokemusta.

9.1 Perehtyminen hyvinvointialueella

Henkilöstön ammatillinen osaaminen rakentuu palvelussuhteen alusta lähtien ammattitutkinnon antamalle perustalle. Työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvollisuus työntekijöistä eli palvelussuhdettaan aloittavaa tai pitkältä poissaololta työhön palaavaa henkilöä tuetaan riittävällä ja yksilöllisellä perehdytyksellä.

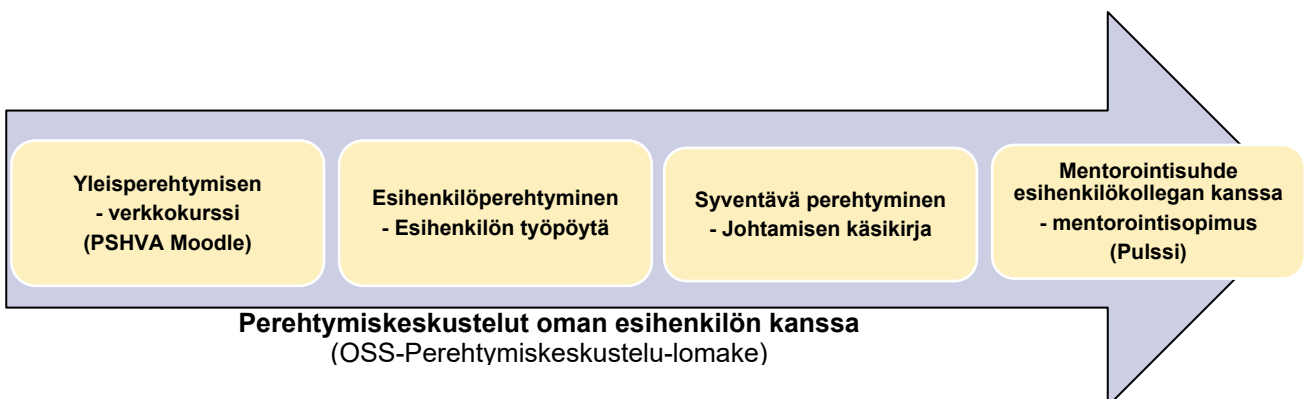
Vuoden 2023 aikana hyvinvointialueelle rakennettiin yhteinen yleisperehtymisen malli (kuvio alla). Malli sisältää ammattialasta riippumattomat rakenteet. Perehtymisen tueksi koottiin yleisperehtymisen verkkokurssi. Lisäksi suunniteltiin perehtyjien infotilaisuudet sekä määriteltiin kaikille yhteiset perehtymiskoulutukset. Perehtymisen seuranta tapahtuu säännöllisesti käytävien perehtymiskeskustelujen avulla, jotka dokumentoidaan OSS-järjestelmään. Perehtymisprosessin loppuvaiheessa ammatillista kasvua ja asiantuntijuuden kehittämistä tuetaan mentorointisuhteella kokeneemman työntekijän kanssa.



Kuva. Ammattialasta riippumaton perehtymisen malli

Esihenkilöiden perehtymisen työkaluksi koottiin hyvinvointialueen Pulssi-intraan oma Esihenkilön työpöytä -sivusto, joka sisältää esihenkilön perehtymisosion, syventävää perehtymistä tukevan Johtamisen käsikirjan sekä esihenkilön työkalupakin.

Tämän lisäksi järjestettiin esihenkilöiden ammatillisen osaamisen vahvistamiseksi kohdennettuja HR-infoja ja koulutusta esihenkilötyön eri teema-alueista sekä valmentavan työkykyjohtamisen koulutuskokonaisuus.



Kuva. Esihenkilön perehtyminen

9.2 Mentorointi hyvinvointialueella

Hyvinvointialueella on tavoitteena, että jokaisella uudella tai työhön palaavalla työntekijällä on perehtymisen loppuvaiheessa nimetty mentori. Tarkoituksena on vahvistaa uuden tai työhön palaavan työntekijän ammatillista osaamista ja kasvua, tarjota psykososiaalista tukea sekä vahvistaa positiivista ammatillista identiteettiä. Mallilla tuetaan työhyvinvointia, työyksiköiden yhteisöllisyyttä ja koko hyvinvointialueen pitovoimaa työnantajana.

Vuoden 2023 aikana aloitettiin mentorivalmennukset, joita toteutettiin yhteensä kolme kertaa. Valmennuksiin osallistui 73 henkilöä.

Mentorit muodostavat yhdessä mentoriverkoston, jonka jäsenten osaamista ja vertaistukea vahvistetaan syventävien valmennusten ja verkostotapaamisten keinoin. Mentoroinnin juurruttamisen tueksi hyvinvointialueelle kuvattiin mentoroinnin prosessi (kuvio alla) ja vastuutaulukko. Lisäksi tehtiin tukilomakkeet, mentorointisopimus-lomake ja yksiköiden mentorointisuunnitelman mallipohja sekä perustettiin PSHVA mentoriverkosto (Teams).



Kuva. Mentorointiprosessi

9.3 Osaamisen arviointi ja työurakeskustelut

Osaamisen arviointia tehdään työurakeskustelujen yhteydessä, joita ovat; perehtymis-, kehitys- ja palautekeskustelut. Vuoden alussa avattiin kaikille yhteinen alusta eli OSS-järjestelmä, jonne tallennetaan keskustelulomakkeet perehtymiskeskusteluille sekä yksilö- ja ryhmäkehityskeskusteluille.

Lisäksi toteutettiin työyksiköiden tueksi yleinen palautekeskustelulomake. Lomakkeiden tarkoituksena on tukea ja aktivoida työurakeskustelujen käymistä sekä edistää yhdenmukaisia toimintakäytäntöjä hyvinvointialueella.

Perehtymis- ja kehityskeskusteluissa kartoitetaan henkilön tai ryhmän olemassa oleva osaaminen suhteessa työtehtävien vaatimaan osaamiseen ja tulevaisuudessa tarvittavaan osaamiseen. Kehityskeskusteluissa tapahtuva osaamisen arviointi luo perustan osaamisen kehittämissuunnitelmalle, joka dokumentoidaan kehityskeskustelulomakkeelle.

Hyvinvointialueella on tavoitteena, että kehityskeskustelut käydään vuosittain joko yksilö- tai

Henkilöstöhallinto

1.1.2024

ryhmäkehityskeskusteluina. Esihenkilöille järjestettiin koulutuksia työurakeskustelujen käytöstä erillisten HR-infojen ja OSS-tukiklinikoiden yhteydessä.

Vuoden 2023 aikana yksilökehityskeskusteluja on käyty järjestelmään dokumentoituna 3246 henkilön kanssa, joka kattaa vain 26 % koko henkilöstöstä. Kaikissa luovuttajaorganisaatioissa ei ole ollut toimintakulttuuria säännöllisten kehityskeskustelujen käymiseksi, joten malli tulee uutena osalle henkilöstöä.

Lisäksi käytiin ryhmäkehityskeskusteluja järjestelmään merkittynä 284 ryhmän kanssa (luvat perustuvat OSS-raportit, lomakkeet esihenkilö ja/tai työntekijä hyväksynyt). Toimialoilla on käyty myös yksilö- ja ryhmäkehityskeskusteluja, joita ei ole dokumentoitu järjestelmään. Vuodelle 2024 on asetettu tavoitteeksi yli 50 % kehityskeskustelujen kattavuus ja lisäksi sovittu yhdenmukaisista toimintamalleista toimialoitain dokumentoida keskustelut OSS-järjestelmään.

9.4 Ammatillinen täydennyskoulutus

Ammatillisella täydennyskoulutuksella tarkoitetaan hyvinvointialueen henkilöstön osaamista kehittävää, uudistavaa, ylläpitävää, tarvelähtöistä ja suunnitelmallista koulutusta. Koulutusta toteutettiin lyhyt- tai pitkäkestoisin koulutuksin, joko hyvinvointialueen sisäisenä tai ulkoisena koulutuksena. Täydennyskoulutusta toteutettiin monimuotoisena opetuksena simulaatio-, luento-, verkko- ja hybridikoulutuksina.

Hyvinvointialueen toiminnan ensimmäisen vuoden aikana täydennyskoulutuspäiviä kertyi noin 30 274 pv (OSS-raportit), joka tarkoittaa noin 2,4 täydennyskoulutuspäivää henkilöä kohden.

Pelastustoimen henkilöstön* koulutuspäiväraportit koostuvat kahdesta järjestelmästä (OSS, Store). Pelastustoimessa Storeen on kirjattu sekä päätoimisen että sivutoimisen henkilöstön koulutukset. Näin ollen koulutuspäivien lukumäärä** (yhteensä 6628 pv) suhteessa henkilöstö (689 henkilöä) ei ole verrannollinen muiden ammattiryhmien kanssa.

Ammattiryhmä	Koulutuspv yht.	Koulutuspv/ hlö
Tutkijat henkilöstö	240	2,2
Lääkehuollon henkilöstö	293	2,4
Lääkärihenkilöstö	5743	5,1
Pelastustoimen henkilöstö	6628*	9,6**
Terveydenhuollon hoitohenkilöstö	12044	2,1
Sosiaalihuollon henkilöstö ja muut erityisasiantuntijat	9242	2,4
Muu hallinto henkilöstö	2333	2,0

Taulukko. Koulutuspäivät ammattiryhmittäin (OSS ja Store* -raportit)

Hyvinvointialueella täydennyskoulutuspäivien tavoite on kolme (3) päivää/hlö huomioiden henkilön peruskoulutuksen pituus, työn vaativuus ja tehtävien sisältö.

Raporttien mukaan, laskennallisesti tavoite täyttyi lääkäreiden ja pelastustoimen henkilöstön osalta. Toteutunaa voidaan pitää aloitusvuonna kuitenkin kohtuullisena ottaen huomioon sote- ja pela -uudistuksen historiallinen ja vaativa muutos. Huomion arvoista on myös, että koko päivän kestävästä koulutuksesta on siirrytty tehokkaisiin ja ketteriin puolen päivän tai muutaman tunnin mittaisiin koulutuksiin, jolla voi olla yhteys koulutuspäiväkertymiin. Lisäksi aloitusvuonna on yksiköissä priorisoitu asiakas- ja potilas ym. Palveluiden sujuvuuden varmistaminen etusijalle, joka voi vaikuttaa kokonaiskertymiin. Yksikkökohtaisesti taustalla voivat olla myös esimerkiksi hoito- ja sosiaalialan henkilöstön saatavuushaasteet, joka vaikuttavat osaltaan mahdollisuuksiin irrottautua koulutuksiin.

10 REKRYTOINTI

Hyvinvointialueen aloitusvuonna rekrytointiprosessia stabilisoitiin hyvinvointialueelle sopivaksi. Rekrytointiprosessin kriittisyyden vuoksi prosessia luotiin jo syksyn 2022 aikana yhteistyössä luovuttajaorganisaatioiden vastuuvastavalmistelijoiden kanssa ja hyvinvointialueelle mallinnettiin eri organisaatioiden hyvistä käytänteistä hyvinvointialueen kokoon sopivia käytäntöjä. Rekrytointijärjestelmänä hyvinvointialueella on Kuntarekry. Järjestelmän käyttöä laajennettiin vuonna 2023 koskemaan koko hyvinvointialueen laajuisesti hoito- ja hoivatyön keikkatyöntekijöille. Rekrytointi laajentui koko hyvinvointialueen laajuiseksi vasta syksyllä 2023, jolloin myös lääkärien rekrytointi keskittyi rekrytointiyksikköön.

Rekrytointiprosessia ja -järjestelmää on koulutettu organisaation esihenkilöille. Lisäksi rekrytointiyksikön asiantuntijat ovat antaneet yksilöllistä tukea ja ohjausta Kuntarekry -järjestelmän käytöstä sekä rekrytointiprosessista. Rekrytointi-ilmoituksia ja rekrytointimarkkinointia on kehitetty yhteistyössä hyvinvointialueen viestinnän kanssa.

10.1 Rekrytointitilastot

Vuoden 2023 aikana Pohjois-Savon hyvinvointialueella oli haettavana 4493 palvelussuhdetta (taulukko 1). Rekrytointi-ilmoituksia vuoden aikana julkaistiin 2067. Työsopimussuhteisia tehtäviä oli suurin osa (3636) ja virkasuhteisia oli 866. Vakituksia palvelussuhteita oli haettavana 2420 ja määräaikaisia palvelussuhteita 1889. Pääosin tehtävät olivat julkisesti haettavana. Sisäistä hakua käytettiin vain 159 rekrytoinnin osalta. Hyvinvointialueella toteutettiin siten läpinäkyvyyden ja avoimuuden periaatetta rekrytointiprosesseissa.

Henkilöstöhallinto

1.1.2024

Rekrytointien lukumäärä vuonna 2023							
		Palvelussuhteen laji		Palvelussuhteen tyyppi		Rekrytoinnin julkaisu	
Rekrytoinnit	Työpaikat	Työsuhde	Virkasuhde	Vakinainen	Määräaikainen	Julkinen rekrytointi	Sisäinen rekrytointi
2067	4493	3636	866	2420	1889	4334	159

Taulukko 1. Rekrytointien määrä vuonna 2023

Rekrytoinnit jakaantuvat toimialoittain taulukon 2 mukaisesti. Henkilöstöpalveluiden osalta tulee huomioida erityispiirre keskitetyn sijaishallinnan eli hoito- ja hoivatyöntekijöiden sijaisten (vakituiset ja määräaikaiset) rekrytointien osalta. Muutoin rekrytointien lukumäärä korreloi toimialan kokoon ja henkilöstömäärään.

Rekrytointien jakaumat toimialoittain 2023								
Yksikkö	Rekrytoinnit	Työpaikat	Palvelussuhteen laji		Palvelussuhteen tyyppi		Rekrytoinnin julkaisu	
			Työsuhde	Virkasuhde	Vakinainen	Määräaikainen	Julkinen rekrytointi	Sisäinen rekrytointi
Ei toimiala valintaa	21							
Hallintopalvelut	13	14	14	0	10	4	14	0
Henkilöstöpalvelut	507	1738	1734	7	314	1260	1634	104
HVA Konsernihallinto	5	10	1	9	9	1	10	0
Ikääntyvien palvelut	374	769	701	68	700	69	761	8
Pelastustoimi ja turvallisuuspalvelut	40	92	6	86	76	13	89	3
Perhe- ja vammaispalvelut	523	701	478	223	545	142	700	1
Strategia- ja kehittäminen	42	74	48	26	17	57	66	8
Talouspalvelut	14	22	14	8	20	2	17	5
Yleisten palvelujen toimiala	527	1043	617	426	699	335	1013	30
Yhteensä	2067	4493	3636	866	2420	1889	4334	159

Taulukko 2. Rekrytointien jakauma toimialoittain vuonna 2023.

Vuoden 2023 aikana haettavana olleista palvelussuhteista on täytetty 2411 eli 53,66 %. Toimialoittain rekrytointien onnistumisessa on vaihtelua (taulukko 3), mikä voi selittyä useilla eri syillä. Rekrytointien onnistumiseen sote-alan tehtäviin tällä hetkellä vaikuttaa erityisesti henkilöstön saatavuuden haasteet, hakijoita ei ole ollut avoinna oleviin työpaikkoihin. Toisaalta hakijoita on ollut runsaammin muihin haettaviin työpaikkoihin.

Henkilöstöhallinto

1.1.2024

Rekrytoidut työntekijät toimialoittain vuonna 2023

Yksikkö	Valitut hakijat	haettavana olleet tehtävät (lkm)	rekrytointien onnistumis%
Hallintopalvelut	9	14	64,3
Henkilöstöpalvelut	907	1738	52,2
HVA Konsernihallinto	6	10	60
Ikääntyvien palvelut	348	769	45,2
Pelastustoimi ja turvallisuuspalvelut	63	92	68,5
Perhe- ja vammaispalvelut	282	701	40,2
Strategia- ja kehittäminen	45	74	60,8
Talouspalvelut	18	22	81,8
Yleisten palvelujen toimiala	553	1043	53

Taulukko 3. Rekrytoidut työntekijät toimialoittain vuonna 2023.

Hakemuksia rekrytointeihin vuoden 2023 aikana on saatu yhteensä 13984 eli noin kolme hakijaa jokaista tehtävää tai virkaa kohden. Hakijamäärissä (taulukko 4) eri toimialojen välillä on suurta vaihtelua. Vetovoimaisimpia rekrytointeja, joskin määrällisesti pieniä ovat olleet hallintopalveluiden rekrytoinnit.

Hakijamäärät toimialoittain 2023				
Palvelualue	Rekrytoinnit	Työpaikat	Hakemuksia	Hakemuksia / työpaikka
Hallintopalvelut	13	14	675	48
Henkilöstöpalvelut	500	1738	3534	2
HVA Konsernihallinto	5	10	220	22
Ikääntyvien palvelut	373	769	1817	2
Pelastustoimi ja turvallisuuspalvelut	40	92	381	4
Perhe- ja vammaispalvelut	523	701	3118	4
Strategia- ja kehittäminen	42	74	1093	15
Talouspalvelut	14	22	404	18
Yleisten palvelujen toimiala	525	1043	2644	2
Yhteensä	2036	4450	13886	3

Taulukko 4. Hakijamäärät toimialoittain 2023.

Rekrytoinneista 376 oli vuoden 2023 aikana sellaisia, joihin ei tullut yhtään hakemusta. Näitä ns. nollarekrytointeja oli noin 18,2 % kaikista rekrytoinneista. Nollarekrytointien määrä selittyy kansallisesta sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattilaisten saatavuusongelmasta.

Suuria haasteita tällä hetkellä on lääkäreiden, hoito- ja hoivatyöntekijöiden (erityisesti lähi- ja

Henkilöstöhallinto

1.1.2024

sairaanhoitajat), psykologien ja sosiaalityöntekijöiden rekrytoinneissa. Taulukossa 5 on koottuna lukumäärät ammattinimikkeittäin suurimmista ns. nollarekrytoinneista. Tulevien vuosien eläkepoistuman kiihtyminen ja uusien työhön saapuvien lukumäärän vähentyminen lisäävät entisestään henkilöstön saatavuuden haasteita. Rekrytointiyksikössä yksi keskeinen vuoden 2023 kehittämistyö onkin ollut kansainvälisen rekrytoinnin kokeilun aloittaminen hyvinvointialueella.

Nimike	Ilmoitusten lkm
terveyskeskuslääkäri	39
sosiaalityöntekijät	8
psykologit	18
sairaanhoitajat	95
lähihoitajia	91

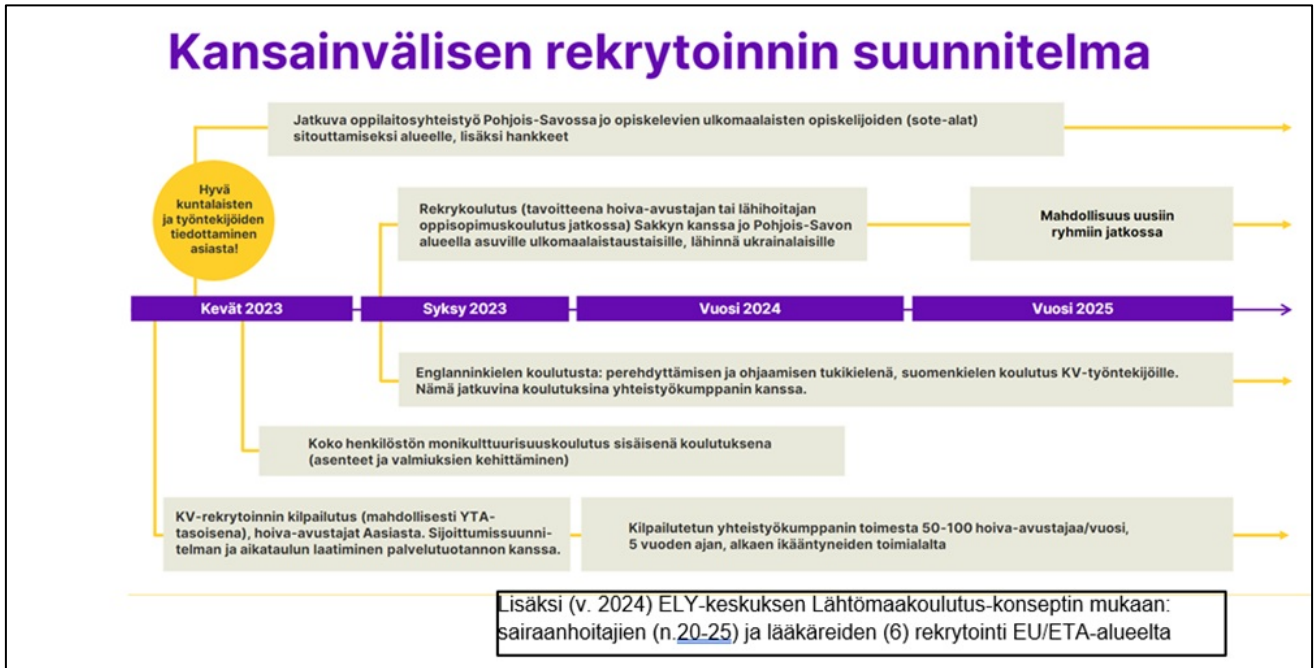
Taulukko 5. Rekrytointihaut, joihin ei tullut yhtään hakemusta.

10.2 Henkilöstön saatavuuden toimet

Henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi työnantaja on tehnyt strategian mukaisia toimia saavutettavuuden parantamiseksi. Hyvinvointialueen tavoite on, että hyvinvointialue on hakijan näkökulmasta helppo ja houkutteleva työnantaja ja työmahdollisuus. Sisäisen kehittämistyön lisäksi suurimmat haasteet liittyvät tällä hetkellä käytössä olevaan tietojärjestelmään.

Hoito- ja hoivahenkilöstön saatavuuden turvaamiseksi on käynnistetty suuri kansainvälisen rekrytoinnin kokonaisuus. Vuoden 2023 aikana on laadittu yhteistyössä kokonaissuunnitelma (kuva 1) sekä syksyn aikana laitettu kilpailutusten osalta täytäntöön konkreettisia toimia. Syksyn 2023 aikana kilpailutettiin yhteistyökumppani YTA-alueen laajuisesti Sansian toimesta rekrytoimaan hoiva-avustajia EU/ETA-alueen ulkopuolelta ikääntyneiden asumis- ja kotiin vietäviin palveluihin.

Yleisten palveluiden peruspalveluiden alueelle valmisteltiin yhteistyössä Pohjois-Savon ELY-keskuksen kanssa yhteistyökumppanin kanssa sopimus rekrytoida EU-alueelta lääkäreitä ja sairaanhoitajia. Prosessi konkretisoituu vuoden 2024 aikana.



Kuva 1. Kansainvälisen rekrytoinnin kokonaissuunnitelma.

Myös työnantajamielikuvan kokonaiskonseptin suunnittelua sekä taktista kehittämistä on alettu toteuttamaan yhdessä viestinnän kanssa. Tällä jatkuvalla ja suunnitelmallisella työnantajabrändin kehittämistyöllä hyvinvointialue luodaan vetovoimaa työnantajana, joka vaikuttaa henkilöstön saatavuuteen positiivisesti. Moniammatillisen veto- ja pitovoimatyöryhmän työskentelyn myötä olemme tunnistaneet erilaisia vetovoimaisuutta ja pitovoimaa lisääviä asioita organisaatiomme sisäisessä ja ulkoisessa toiminnassa ja viestinnässä. Veto- ja pitovoiman kehittämiseksi tehtävän työn tulee olla pitkäjänteistä ja suunnitelmallista. Henkilöstön sitouttamista organisaatioon koordinoidaan moniammatillisen veto- ja pitotyöryhmän toimesta. Lisäksi veto- ja pitovoimaa kehitetään erityisesti haasteellisten rekrytoitavien ammattiryhmien (hoito- ja hoivatyö, lääkärit, sosiaalityöntekijät ja psykologit) osalta erillisissä alatyöryhmissä. Näissä tarkastellaan mm. konkreettisia toimia opiskelijoiden ja jo ammatissa työskentelevien osalta. Lisäksi on aloitettu kuntayhteistyön kehittäminen sekä hyvinvointialueen toimintamallien yhteensovittaminen kuntien työllisyyspalveluiden uudistumiseen (TE uudistus).

Henkilöstön sitouttaminen lähtee laadukkaasta perehdytysprosessista, mentoroinnista, jatkuvan oppimisen mahdollisuuksista ja uramalleista (kehitteillä), laadukkaaseen valmentavaan ja osallistavaan johtamiseen koko palvelussuhteen elinkaaren huomioiden. Esihenkilöitä pyritään myös kannustamaan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen mahdollistavien toimenpiteiden kehittämiseen työyksiköissä, mikä osaltaan lisää henkilöstön pysyvyyttä.

Henkilöstöä pyritään sitouttamaan organisaatioon vakinaistamalla määräaikaisessa palvelussuhteessa olevia työntekijöitä. Vetovoimaa pyritään edistämään tarjoamalla oppisopimuskoulutus-mahdollisuuksia erityisesti lähihoitaja-opiskelijoille, sekä tarjoamaan laillistetuille terveydenhuollon opiskelijoille mahdollisuutta suorittaa syventävän vaiheen harjoittelu työsuhdetta hyödyntäen. Myös kansainvälisille sairaanhoitaja-opiskelijoille pyritään mahdollistamaan harjoittelu- ja työskentelymahdollisuuksia hyvinvointialueella.

Vuoden 2023 aikana on toteutettu myös rekrytointiin ja sijaistyövoiman hallintaan liittyvien prosessien tuottavuustarkastelu, jossa tavoitteena on ollut analysoida rekrytointiprosessien sujuvuus ja niihin liittyvä tietojärjestelmien tuki. Lisäksi tavoitteena on ollut kartoittaa hyvinvointialueen rekrytointikäytäntöjen ja sijaisjärjestelyihin liittyvien käytäntöjen nykytila sekä laatia kehittämis ehdotus kokonaispalvelun kehittämiseksi. Selvitys tehtiin ulkopuolisen konsultin toimesta yhteistyössä Pohjois-Savon hyvinvointialueen rekrytoinnin ja sijaistyövoiman hallinnan vastuutahojen kanssa haastatteluissa ja pienimuotoisina työpajoina. Työhön osallistunut myös palvelutuotannon esihenkilöitä. Lisäksi on haastateltu sote-pela-ammattilaisia Pohjois-Savon hyvinvointialueen ulkopuolelta.

Nykyiset tietojärjestelmät eivät mahdollista prosessin laadun seurantaan. Tietojärjestelmäpuutteiden johdosta manuaalisesti kootut raportit eivät tuota kokonaiskuvaa prosessin tehokkuudesta ja laadusta sijaishallinnassa ja rekrytoinnissa. Raportointimahdollisuuksien vahvistaminen onkin yksi rekrytoinnin tietojärjestelmäuudistuksen keskeisiä tavoitteita tulevaisuudessa.

11 HENKILÖSTÖEDUT

Hyvinvointialue tarjosi henkilöstölleen vuonna 2023 henkilöstön kulttuuri- ja liikuntaetuna ePassi edun, maksimiarvoltaan 150 €. Lisäksi henkilöstön työhyvinvointia tuettiin neljän tunnin työhyvinvointitunneilla keväällä ja syksyllä sekä lisäksi kahden tunnin Työn Iloa -tunneilla. Tunnit sai käyttää oman työn ilon lisäämiseen haluamallaan tavalla.

Erilaisia rekrytoinnin kannustinpalkkauselementtejä kokeiltiin kesän 2023 aikana haastavien pisteiden rekrytoinneissa. Henkilöstön kannastuvan palkitsemisen käytännöt hakevat hyvinvointialueella vielä pysyvää toimintamallia.

HENKILÖSTÖETUUKUDET PSHVA

Henkilöstöetuja

ePassi 150 €

Laaja etätyömahdollisuus, myös ulkomailla

Sairauspoissaolot, yli 9 päivän poissaoloista vaaditaan todistus

Virkistyspaikat Ruka, Kuusamo, Tahko, Julkulan rantasauna


Kuntosali

Työhyvinvointi

- Tyhytunnit 4h kevät ja syksy
- Työn iloa kampanja tunnit 2h/vuosi
- Sairauspoissaolot, yli 9 päivän poissaoloista vaaditaan todistus
- Työterveyshuolto
- Rokotussuojan ylläpito (tarjotaan rokoitteet)

Henkilöstön muistaminen työuraan perustuen

- Hyvinvointialueen yhdenjaksoisesta työurasta vapaapäiviä 5, 10 ja 15v jälkeen.

 Pohjois-Savon
hyvinvointialue

Selvittelyssä:

- Työsuhdepolkupyörä selvittelyssä (valtuustoaloite)
Olisi palkasta vähennettävä etu.



Työaikajoukot

- 42h/vk 24h työvuorot pelastajat
- Työaikapankki (Titania)
 - pitkät vuorot mahdollisuus
- Liukuvatyoaika, muut
- Liukuvatyoaika, lääkärit
- Osa-aikatyö

Poissaoloihin TES:ta parempia sääntöjä

- Oppisopimuskoulutuspäivät palkallisia
- 3-10 päivää palkallisia täydennyskoulutuksia/vuosi
- Erikoislääkäritentin lukuloma
- Muut virka-/työvapaat, merkkipäivät (50v/60v päivät) palkallinen etukäteen suunniteltuna, myös la+su.

12 LIITE, TERMIEN SELITTEET

Tunnusluvut / Termit

Virka

Virka on työnantajan henkilöstöresurssi, jossa työskennellään virkasuhteessa. Virkaan sovelletaan Lakia kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta. Virkasuhteen perusta on julkisen vallan käyttö. Virkaan voidaan rekrytoida vakituinen viranhaltija vain julkisella hakumenettelyllä. Vakituksen viranhaltijan työnteon keskeytyksen ajaksi voidaan hänen tilalleen ottaa viransijainen, jos talousarvion mukainen palkkabudjetti sen sallii. Virkaa voidaan hoitaa myös määräaikaisena silloin, kun viran täyttöprosessi on kesken. Määräaikainen, myös viransijainen, voidaan valita ilman julkista hakumenettelyä. Virkaa haettaessa perustettavaksi on aina määriteltävä palvelu/erikoisala ja tehtäväkuvaus, mihin perustetaan sekä peruste julkisen vallan käytölle. Viran käyttötarkoitusta ei voida muuttaa. Hyvinvointialueen hallitus perustaa ja lakkauttaa virat.

Työsopimussuhteinen tehtävä

Työsopimussuhteinen tehtävä on työnantajan henkilöstöresurssi, jossa ei käytetä julkista valtaa. Työsopimussuhteiseen tehtävään sovelletaan työsopimuslakia (TSL). Työsopimussuhteinen tehtävä voidaan täyttää ilman julkista hakumenettelyä. Työsopimussuhteiset tehtävät täytetään pääasiassa vakituisilla työsopimussuhteisillä henkilöillä, mutta myös määräaikaista työsopimusta on mahdollista käyttää, silloin kun määräaikaisuudelle on olemassa peruste. Määräaikaisen työsopimussuhteisen tehtävän peruste voi olla esimerkiksi vakituksen työsopimussuhteisen henkilön sijaisuus, määräaikaisuus tehtävän täytön olleessa kesken, projektiluontoinen tehtävä tai muu perusteltu syy. Työsopimussuhteisiä tehtäviä ei perusteta erikseen, henkilöresurssitarve ja yksikön talousarvio (palkkabudjetti) määrittävät työsopimussuhteisten tehtävien määrää.

Sivuvirka

Sivuvirat perustetaan hyvinvointialueelle hyvinvointialueista annetun lain/erikoissairaanhoidonlain 28 ja 29 § määrittelemien edellytyksin (ESL koskien hyvinvointialueita ja yliopistoa).

Henkilötyövuosi

Palkallinen palveluksessaolopäivien määrä. Palvelujaksot, joista vähennetty palkattomat poissaoloajat. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaan tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5

henkilötyövuosi). Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

Osa-aikaisuus lasketaan työajasta. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (esim. työssä 1.3.–31.5. = 92 / 365 = 0,25 henkilötyövuotta).

Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

Henkilöstökeskimäärin eli bruttotyöpanos

Bruttotyöpanos eli henkilöstö keskimäärin on vakinaisten ja määräaikaisten henkilöiden yhteismäärä (brutto, poissaoloja vähentämättä). Se on virka- ja työsuhteisten lukumäärä laskennallisina palvelussuhteina. Yksi laskennallinen palvelussuhde on koko tilastoaikavälin kestänyt virka- tai työsuhde. Osa-aikaiset suhteutetaan kokoaikaisiin, jolloin esim. kahdesta ½-virka/työsuhteesta muodostuu yksi kokoaikainen. Samoin vuositasolla kahdesta 6 kuukautta työssä olleesta henkilöstä muodostuu yksi kokonainen.

- Sama henkilö näytetään hyvinvointialueen tilastoissa vain kerran, esimerkiksi jos henkilö siirtyy sairaanhoitajan tehtävästä toiselle osastolle osastonhoitajan tehtävään, hyvinvointialue tasoisessa tilastoinnissa henkilöstö näkyy vain yhden kerran.
- Henkilöstökeskimäärin ei ole yhtä kuin henkilöstömäärä poikkileikkauspäivänä.

Nettotyöpanos

Nettotyöpanoksessa lasketaan yhteen vakinaisen ja määräaikaisen henkilökunnan palvelujaksojen kestot kalenteripäivinä ja jaetaan summa tilastoaikavälin kalenteripäivien lukumäärällä. Samoin lasketaan yhteen vakinaisen ja määräaikaisen henkilökunnan poissaolot kalenteripäivinä ja jaetaan summa tilastoaikavälin kalenteripäivien lukumäärällä. Nettotyöpanos on bruttotyöpanoksen ja poissaolojen erotus. Mittarilla kuukauden nettotyöpanoksena näytetään kuluneiden kuukausien keskiarvoa.

Poissaolot (työnteon keskeytykset)

Poissaoloihin luetaan vuosilomat, sairauspoissaolot (ammattitaudit, työtaturmat ja työmatkataturmat), liikennevahingon aiheuttamat poissaolot, lakisääteiset poissaolot (mm. opintovapaa, perhevapaat) ja muut poissaolot, esim. tutustumiskäynnit, harkinnanvaraiset virka-/työvapaat.

- Täydennyskoulutuspoissaolot tulee huomioida myös.
- Poissaolo voi olla palkallinen, palkaton, osa-aikainen tai osapalkkainen.

Henkilöstöhallinto

1.1.2024
