

Keski-Suomen hyvinvointialue Henkilöstökertomus 2023





Sisällys

TIIVISTELMÄ HENKILÖSTÖKERTOMUKSESTA	3
1. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	5
1.1. Toiminta, toiminnan muutokset ja henkilöstötoimenpiteet	5
1.2. Palvelussuhteet	5
1.3. Henkilöstön rakenne	6
1.4. Työpanos	7
1.5. Työkyyvyn alenema, työhyvinvointipalvelut ja työterveyshuolto	8
1.6. Eläköityminen	13
2. REKRYTOINTI JA PEREHDYTYS	16
2.1. Rekrytointi	16
2.2. Varahenkilöstön ja keikkalaisten hankinnan projekti	17
2.3. Perehdytys	18
3. PALKKAUSKUSTANNUKSET	20
4. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	22
5. TYÖELÄMÄN LAATU	27
5.1. Työhyvinvointikysely	27
5.2. Titania-tiimi työajan suunnittelupalveluiden johtamisen tukena	28
5.3. Muutoksissa ja haasteellisissa tilanteissa tukeminen	30
5.4. Työsuojelu- ja työturvallisuustoiminta	31
5.5. Yhteistoiminta	36
5.6. Henkilöstöedut	37



TIIVISTELMÄ HENKILÖSTÖKERTOMUKSESTA

Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstö muodostui 1.1.2023 sosiaali- ja terveydenhuoltoa ja pelastustoimea koskevan uudistuksessa siirrettäessä sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen tehtävät kunnista ja kuntayhtymistä hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien hoidettaviksi. Henkilöstö siirtyi hyvinvointialueelle liikkeenluovutuksella Keski-Suomen 26 organisaatiosta.

Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstökertomus on laadittu hyvinvointialueen ensimmäisen toimintavuoden henkilöstövoimavaroista. Henkilöstökertomus seuraa strategisten toiminnallisten ja taloudellisten henkilöstötavoitteiden saavuttamista. Se kertoo henkilöstökuvasta, henkilöstön uudistumisesta, ajankäytöstä, henkilöstökustannuksista ja työelämän laadusta.

Alla olevaan taulukkoon on kerätty keskeisimpiä henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja ja mittareita toimintavuodelta 2023.

Taulukko 1: Henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja ja mittareita

Tunnuslukuja / mittareita	2023
Työpanos henkilötyövuosina	10 478
Vakinaisten osuus työpanoksesta	79,3 %
Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus	8,5 %
Palvelussuhteita vuoden lopussa, hlö	11 927
Vakituisen henkilöstön rekrytointeja	2192
Osa-aikaisia palvelussuhteita	17,9 %
Suurin ikäryhmä	55–59 v
Vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeiden ennuste v. 2028 mennessä	1 740 hlöä
KuEL-eläkkeen keski-ikä	61,8 v. 222
Vanhuuseläkkeen keski-ikä	64,7 v
Tehty työaika prosentteina	78,1 %
Sairauspoissaoloprosentti	4,85 %
Sairauspoissaolopäiviä per / htv	18,8 pv/htv
Henkilöstömenot	631 381 t€
Työnantajan suositteluindeksi	65 %
Työterveyden kustannukset/palvelussuhde	491,57 €

Aluehallituksen alaisuudessa toimii henkilöstöjaosto. Puheenjohtajana on toiminut Lotta Ahola, varapuheenjohtajana Meri Lumela sekä jäseninä Jukka Haaparanta, Jukka Hämäläinen, Jouko Nykänen, Aila Paloniemi ja Tuula Peltonen. Hallintosäännön 19 §:n mukaan henkilöstöjaosto seuraa ja edistää hyvinvointialueen henkilöstöpolitiikkaa ja



strategisten tavoitteiden toteutumista sekä henkilöstön saatavuutta, työhyvinvointia ja työterveyshuoltoa; laatii hallitukselle toimeenpanosuunnitelman hyvinvointialueen hyvinvoivan, osaavan ja osallistuvan henkilöstön osalta ja seuraa suunnitelman toteutumista; edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa ja sen kehittämistä sekä antaa suuntaviivat paikallisesti neuvoteltavien virka- ja työehtosopimusten hyväksymiselle. Henkilöstöjaosto on kokoontunut 10 kertaa. Hyvinvointialueen toiminta käynnistyi ensimmäinen henkilöstöohjelma vuosille 2023–2025 hyväksyttiin marraskuussa 2023. Henkilöstöohjelman sloganiksi muodostui ”Hyvä työarki kaikille”. Henkilöstöohjelman visio on ”Meillä henkilöstö elää hyvää työarkea. Hyvän työn tekemiseen on hyvät olosuhteet ja voimavarat sekä tukena hyvä johtaminen.” Henkilöstöohjelma toimii henkilöstöjohtamisen työkaluna. Kehittämiskohteet strategiakaudelle ovat: lähijohtamisen kehittäminen, työvoiman hankinnan kehittäminen, palkitsemisen kehittäminen, työhyvinvointia ja työolosuhteita tukevien käytäntöjen kehittäminen sekä resurssisuunnittelun kehittäminen. Avainalueille on määritelty tavoitteet, keinot ja mittarit. Henkilöstöohjelman toteutus tapahtuu priorisoimalla ja rytmittämällä kehitystoimenpiteitä strategiakauden ajalle.

Hyvinvointialueella toteutettiin loka-marraskuun vaihteessa Mitä kuuluu –kysely työhyvinvointikyselynä. Vastanneita oli 55,9 % henkilöstöstä. Kysely on osa Työterveyslaitoksen Mitä kuuluu –tutkimusta, johon osallistui 7 hyvinvointialuetta. Kysely selvittää henkilöstön työhön, yhteistyöhön, johtamiseen ja työkykyyn liittyviä asioita. Keski-Suomen hyvinvointialuetta suositteli ystävälleen 65,1 % vastanneista, mikä on parempi tulos kuin muiden hyvinvointialueiden tulosten keskiarvo 61,8. %.

Vuosi 2023 oli hyvinvointialueen toiminnan käynnistäminen aikaa, teemana turvallinen siirtymä. Henkilöstölle vuosi oli haasteellinen suurien muutosten vuosi. Kaikkien hyvinvointialueiden suurimmat haasteet nyt ja lähivuosina liittyvät toiminnan rahoitukseen ja henkilöstön saatavuuteen.

Kiitokset kaikille vuoden 2023 työstä. Selvisimme siitä hyvin. Meillä on tietoa, taitoa ja tahtoa tehdä työtä keskisuomalaisten hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistämiseksi.

Eija-Liisa Heikkilä

HR-johtaja





1. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

1.1. Toiminta, toiminnan muutokset ja henkilöstötoimenpiteet

Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstö muodostui 1.1.2023 sosiaali- ja terveydenhuoltoa ja pelastustoimea koskevan uudistuksen toimeenpanosta ja sitä koskevan lainsäädännön voimaanpanosta annetun lain (616/2021, ”Voimaanpanolaki”) 18 §:n mukaisesti siirrettäessä sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen tehtävät kunnista ja kuntayhtymistä hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien hoidettaviksi. Henkilöstö siirtyi hyvinvointialueelle lain mukaisesti liikkeenluovutuksella ns. vanhoina työntekijöinä.

Hyvinvointialueen ensimmäiset yhteistoimintaneuvottelut, ns. muutosneuvottelut, käytiin keväällä 2023. Eri organisaatioista siirtyneiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden palvelussuhteiden ehtoja yhtenäistettiin mm. työtehtävien, työaikamuotojen ja työntekemispaikkojen osalta. Samalla neuvoteltiin työsopimuksista ja virkamääräyksistä, joiden mukaista tehtävää ei ollut hyvinvointialueen organisaatiossa. Kaikille voitiin tarjota hyvinvointialueelta uutta vapautunutta tehtävää.

Toiset yhteistoimintaneuvottelut käytiin syys-lokakuussa. Neuvotteluissa käsiteltiin vuoden 2024 talousarvioehdotuksessa esitettäviä toimenpiteitä, joilla toteutuessaan voisi olla vaikutuksia henkilöstön palvelussuhteisiin sekä konsernipalvelujen toiminnan muutosten vaikutuksesta tapahtuvia työtehtävien vähentymisiä.

Hyvinvointialueelle siirtyi liikkeenluovutuksella kaksi toimintakokonaisuutta. Luhangan kunnalta siirtyi Tuuliharjun palvelukeskuksen ateriapalvelun 2 työntekijää 1.7. Esperi Care Oy:n Hoivakoti Marjaranta Karstulasta siirtyi liiketoimintakaupalla hyvinvointialueelle.

1.2. Palvelussuhteet

Keski-Suomen hyvinvointialueella oli vuoden 2023 lopussa 11 927 työntekijää, joista 2413 oli määräaikaista ja 9514 vakituista palvelussuhdetta. Vakituisten palvelussuhteiden osuus oli 79,4 prosenttia. Määräaikaisista 74 % oli sijaisuuksia. Lisäksi hyvinvointialueella oli pelastustoiminnan puolella 446 vakituista sivuvirkaista sekä VPK:ssa 475 henkilöä. Alan naisvaltaisuus tuottaa perhevapaita, pitkät työurat vuosilomia sekä osa-aikaisuusjärjestelyt sijaistarpeita.



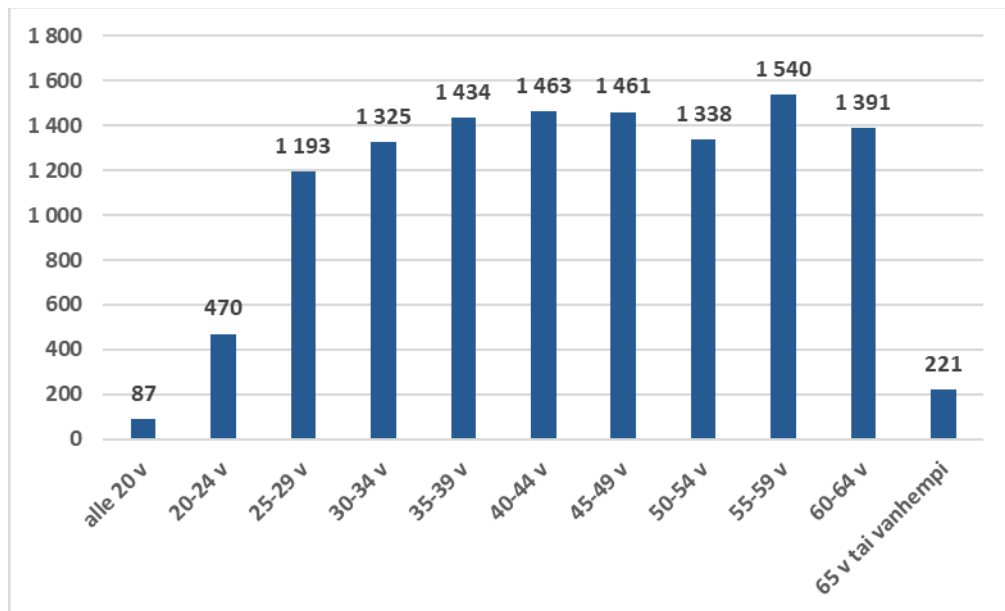
Taulukko 2: Palvelussuhteessa oleva henkilöstö 31.12.2023

	Määräaikaiset	Vakituiset	Yhteensä	Prosenttiosuus
Kaikki yhteensä	2 413	9 514	11 927	
Lääkärit	378	463	841	7,1 %
Terveystenhoito	770	4 261	5 031	42,2 %
Sosiaalihuolto	899	2 901	3 800	31,9 %
Muu henkilöstö	262	1 503	1 765	14,8 %
Tensihoito ja pelastustoiminta	104	388	492	4,1 %

1.3. Henkilöstön rakenne

Suurin viisivuotiskäryhmä oli alle 55–59-vuotiaat. Henkilöstön keski-ikä oli 44 vuotta.

Kokoaikaisia palvelussuhteita oli vuoden lopussa 82,1 %. Osa-aikaisuutta tuottavat eniten osa-aikaeläkkeet, osa-aikaiset sairauspoissaolot, osittaiset hoitovapaat ja omat pyynnöt. Osa-aikaisuus parantaa yksilön työelämän laatua työn ja oman elämän tarpeita yhteensovittaen sekä tukee työkyvyn ylläpitämistä, työhön paluuta ja työssä pysymistä. Vuoden aikana 1029 työntekijää työskenteli osa-aikaisen sairauspoissaolon, osakuntoutustuen tai osatyökyvyttömyyseläkkeen mahdollistamana.

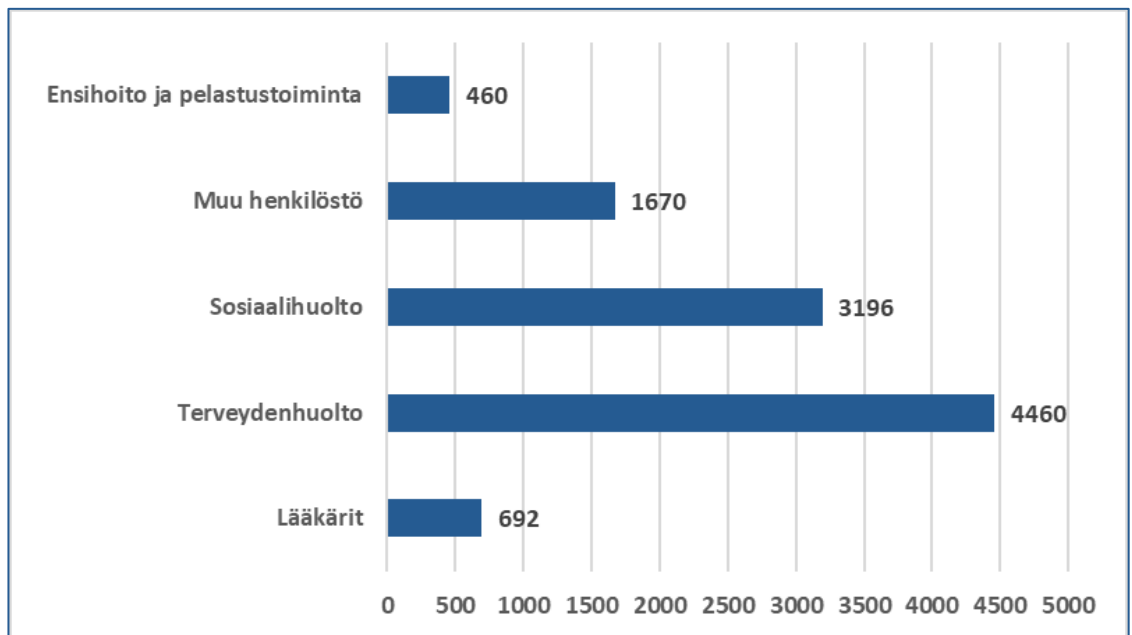


Kuva 1: Ikäjakauma 31.12.2023

1.4. Työpanos

Keski-Suomen hyvinvointialueen työpanos oli 10 478 henkilötyövuotta.

(Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aikaprosentti/100))



Kuva 2: Työpanos ammattiryhmittäin

Taulukko 3: Työpanos henkilötyövuosina, KT:n suositus: työpanoksessa huomioitu palkattomat poissaolot

	Määräaikaiset	Vakituiset	Yhteensä	Prosenttiosuus
Kaikki yhteensä	2 169	8 310	10 478	
Konsernipalvelut	207	1 130	1 337	12,8 %
Lääkärit	1	8	9	
Terveystenhoolto	1	29	30	
Sosiaalihoolto	1	32	33	
Muu henkilöstö	199	1 041	1 240	
Ensihoito ja pelastustoiminta	5	21	26	
Pelastustoimi	89	345	434	4,1 %
Ensihoito ja pelastustoiminta	89	336	426	
Muu henkilöstö		9	9	
Sosiaali- ja terveyspalvelut	1 872	6 835	8 707	83,1 %
Lääkärit	305	379	683	
Terveystenhoolto	729	3 701	4 430	
Sosiaalihoolto	776	2 387	3 163	
Muu henkilöstö	62	359	421	
Ensihoito ja pelastustoiminta		9	9	



Poissaolojen ja tehdyn työajan suhde oli 78,1 prosentissa (kaikki poissaolot).

Taulukko 4: Poissaolot ja työaika henkilötyövuosina, työpanoksessa huomioitu kaikki poissaolot

	2023
Keski-Suomen hyvinvointialue	
Poissaolot yhteensä	2 439,4
Työpanos	8 680,9
Kokonaistyoaika	11 120,3
Konsernipalvelut	
Poissaolot yhteensä	276,0
Työvapaat palkalliset	150,5
Sairauslomat ja tapaturmat	82,3
Perhevapaat	11,9
Muut poissaolot	31,3
Työpanos	1 108,3
Kokonaistyoaika	1 384,3
Ensihoito- ja pelastustoiminta	
Poissaolot yhteensä	90,4
Työvapaat palkalliset	45,0
Sairauslomat ja tapaturmat	21,5
Perhevapaat	10,1
Muut poissaolot	13,8
Työpanos	367,7
Kokonaistyoaika	458,1
Sosiaali- ja terveystoiminta	
Poissaolot yhteensä	2 073,1
Työvapaat palkalliset	947,5
Sairauslomat ja tapaturmat	477,7
Perhevapaat	312,4
Muut poissaolot	335,5
Työpanos	7 204,9
Kokonaistyoaika	9 278,0

Poissaolot ryhmiteltynä poissaolon lajin mukaan (MonetTieto)

1.5. Työkyvyn alenema, työhyvinvointipalvelut ja työterveyshuolto

Keski-Suomen hyvinvointialueella sairauspoissaolopäiviä oli 18,8 päivää/henkilötyövuosi ja sairauspoissaoloprosentti oli 4,85 %. Ammattiryhmittäin



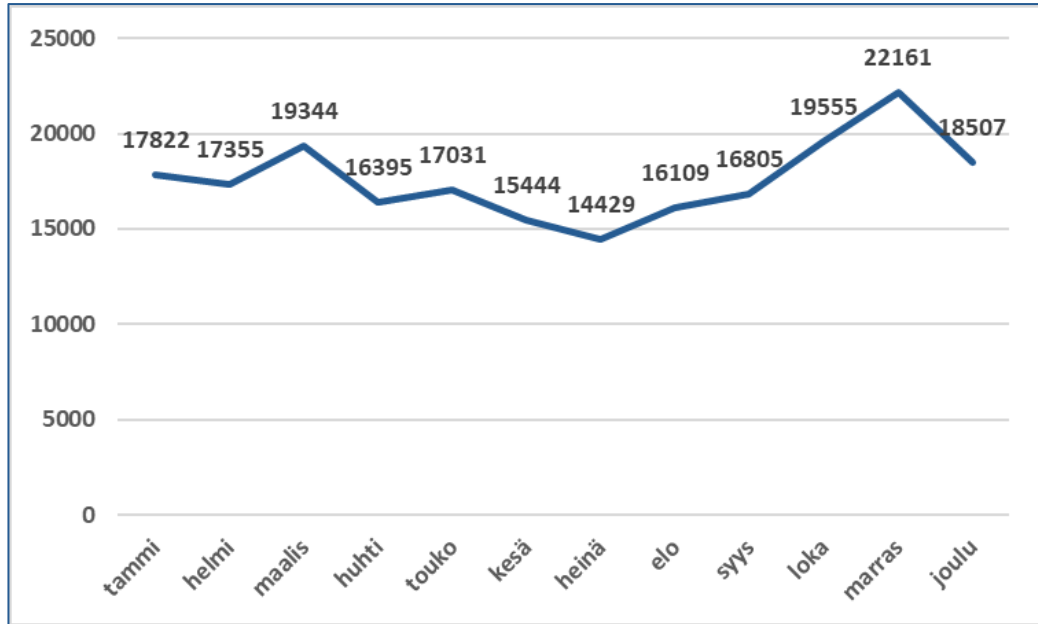
vertailtaessa lääkäreillä sairauspoissalopäiviä oli vähiten (7,1 pv/htv ja sairauspoissaoloprosentti 1,8). Vastuualueittain/henkilö sairauspoissaolopäiviä oli eniten palvelutuotannon tukipalveluissa (23,8 pv/htv) ja koti- ja asumispalveluissa (22,2 pv/htv). Työkyvyn alenemasta johtuvia sairastamisen ja kuntoutuksen poissaoloja kirjattiin yhteensä 210 935 päivää.

Taulukko 5: Sairastavuuden suhdeluku ja sairauspoissaoloprosentti ammattiryhmittäin

	Sairauspäivää/htv	Sairauspoissaolo%
Keski-Suomen hyvinvointialue	18,8	4,85
Lääkärit	7,1	1,80
Terveystuoto	19,8	5,06
Sosiaalihuolto	20,0	5,16
Muu henkilöstö	19,6	5,20
Ensihoito ja pelastustoiminta	15,3	4,00

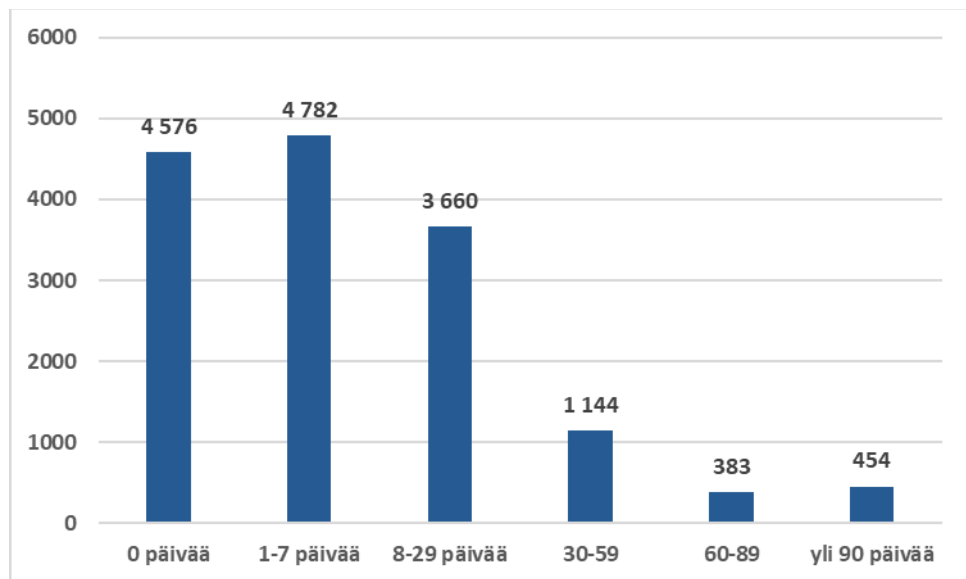
Taulukko 6: Sairauspoissaoloprosentti toimialoittain ja vastuualueittain

	Sairauspäivää/htv	Sairauspoissaolo%
Konsernipalvelut	20,8	5,51
Johtamisen tukipalvelut	14,1	3,80
Konsernipalvelut yhteiset	3,4	0,93
Palvelutuotannon tukipalvelut	23,8	6,25
Strateginen kehittäminen ja järjestäminen	12,0	3,22
Pelastustoimi	15,4	4,01
Sosiaali- ja terveystuoto	18,6	4,79
Koti- ja asumispalvelut	22,2	5,72
Laaja-alainen sosiaali- ja terveystuoto	16,8	4,34
Lasten, nuorten ja perheiden palvelut	14,0	3,60
Sairaalanpalvelut	17,0	4,36
Sosiaali- ja terveystuoto yhteiset	0,4	0,10



Kuva 3: Sairauspoissaolot kuukausittain

Sairauspoissaolohuippu sijoittui marraskuulle 22 261 päivää, pienimpien sairauspoissaolojen kuukausi oli heinäkuu 14 429 päivää.



Kuva 4: Sairastaneiden osuudet keston mukaan



Kaikista työntekijöistä 30 % ja vakituisista 25 % ei ollut sairauspoissaolopäiviä lainkaan. Jatkossa tukitoimenpiteitä tulee kohdistaa keston mukaan erityisesti 8–29 päivää sairastuneisiin työkyvyttömyysriskiä pienentäen. Sairastaneiden osuudet keston mukaan ovat hieman pienemmät ryhmissä 8–29, ja 60–89 vertailtaessa muihin hyvinvointialueisiin (Kevan avaintiedot).

Työntekijöiden sairauspoissaolokustannukset (välittömät sairauspoissaolokustannukset ja osuus palkoista) olivat Keski-Suomen hyvinvointialueella 19,1 miljoonaa euroa ja 4,1 % palkoista.

Sairauspoissaolokustannukset ovat viiden matalimman ryhmässä vertailussa muihin hyvinvointialueisiin. Sairauspoissaolokustannuksista suurimman osuuden muodostaa 8–29 päivää sairauspoissaolot 6,8 miljoonalla eurolla ja 1,49 % palkoista. Ikäryhmittäin tarkasteltuna nuorilla sairauspoissaoloja enenevissä määrin (Kevan avaintiedot).

Suurimmat sairauspoissaoloja aiheuttaneiksi diagnoosiryhmiksi nousivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet (41 038 sairauspoissaolopäivää) ja **mielenterveyden häiriöt** (40 106 sairauspoissaolopäivää). Alkuvuoden osalta sairauspoissaoloja kirjautui vanhojen organisaatioiden alle työterveyshuollon tiedoissa, joten tiedot tässä ovat suuntaa antavia. Työterveyshuoltoon kirjautuneissa sairauspoissaolojen diagnoositiedoissa ei ole mukana esihenkilöiden myöntämiä poissaoloja.

Ammatillisena kuntoutuksena eniten käytettiin koulutusta (24 kpl), sijoittumista toiseen tehtävään omassa organisaatiossa (19 kpl) ja työkokeilua (13 kpl). Kuntoutus onnistui 75 %:lla. Ammatillista kuntoutusta hyödynnetään ja käytetään hyvin. Ammatillisen kuntoutuksen osaratkaisujen lisäämistä (osakuntoutustuki ja osatyökyvyttömyyseläke) kehitettävä edelleen ennaltaehkäisten kuntoutustuelle tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä.

Työterveyshuollon palvelut toteutettiin monituottajamallilla, jossa Työterveys Aalto tuottaa palveluita itse sekä alihankintana. Työterveyshuollon palveluiden painopiste toteutui Kela I ennaltaehkäisevissä työterveyshuollon palveluissa.

Työterveyspalveluiden tavoitteet vuodelle 2023 olivat

- uuteen organisaatioon siirryttäessä työkyvyn ylläpitäminen, kuormituksen tunnistaminen ja aktiivinen tuki varhaisessa vaiheessa.
- edistää työympäristön terveellisyyttä, turvallisuutta ja työyhteisöjen toimivuutta yhdessä henkilöstöpalveluiden, työhyvinvointi- ja työsuojelutiimin kanssa yhteistoiminnassa.
- työterveyshuollon toiminnan kehittäminen yhdessä työnantajan kanssa.



Työterveyshuollon palvelut muodostuivat lakisääteisen ja ennaltaehkäisevän toiminnan (Kela I) osalta työpaikkaselvityksistä, tietojen antamisesta, neuvonnasta ja ohjauksesta ja terveystarkastuksista. Työterveyspainotteisessa sairaanhoidossa (Kela II) käytettiin etäpalveluita lähipalveluita enemmän.

Henkilöstön influenssarokotukset toteutuivat pääsääntöisesti Työterveys Aallon koordinoimana ja keskitettynä toimintana ajanvarauksella sekä suurimmissa yksiköissä paikan päällä rokottaen ilman ajanvarausta. Työterveys Aallon kautta influenssarokotteen sai 3886 henkilöä.

Henkilöstötietojen siirtoon tuleva SAP HR -liittymä työterveyshuollon järjestelmään saatiin valmisteltua käyttöönottoa varten vuodelle 2024.

Työterveyshuollon kustannukset nousivat 6,4 miljoonaan euroon ylittäen talousarvion 1,2 miljoonalla eurolla. Kela I kustannusten osuus oli 74,6 %, Kela II 24,6 % ja Kela 0 0,8 %. Kelan työnantajakorvauksen jälkeen hyvinvointialueen työterveyden nettokustannukseksi jäänee 3,3 miljoonaa euroa. Työterveyspalveluissa lakisääteisen ennaltaehkäisevän toiminnan kustannuksista 79 % muodostuu terveystarkastuksista ja työpaikkatoiminnasta (työpaikkaselvitykset ja yhteistyöstä). Vertailtaessa työterveyshuollon kustannuksia muihin hyvinvointialueisiin, työterveyshuollon kustannukset olivat Keski-Suomen hyvinvointialueella kohtalaisen matalat ja painottuivat ennaltaehkäisevään Kela I palveluihin (Kevan avaintiedot).

Toimintaa kuvaa vuoden 2023 osalta työkyvyn hallintamallin sekä varhaisen ja tehostetun tuen toimintamallin yhtenäistäminen ja jalkauttaminen työterveysyhteistyönä. Toimintamallit on kuvattu ja dokumentoitu sekä esihenkilöitä perehdyttämällä ja tukien toimintamallien käyttöön. Keinovalikoimista löytyvät muun muassa työhyvinvointikeskustelut, korvaava työ, työkyvyn hallintamalli, tehostettu tuki ja ammatillinen kuntoutus.

Työhyvinvointipalvelujen tavoitteena on tukea työntekijöitä, esihenkilöitä ja työntekijöitä työkyky- ja työhyvinvointiasioissa tarvelähtöisesti ja ratkaisukeskeisesti. Aktiivisen tuen toimintamallin mukaisesti varhaisella tuella ennakoita ja edistetään työntekijän ja työntekijöitä arjen toiminnoissa ja päivittäisjohtamisena. Varhaisessa vaiheessa tulee tunnistaa ja hakea keinoja, mikäli tunnistetaan merkkejä siitä, että työ ei suju. Työhön paluuta tuetaan palattaessa pitkältä sairauspoissaololta tai muulta poissaololta. Tehostettua tukea tarvitaan, mikäli esihenkilön ja työntekijän väliset työhyvinvointikeskustelut ja sovitut varhaisen tuen keinot eivät ratkaise työssä selviytymisen ongelmia. Ratkaisuja etsitään yhdessä henkilöstöpalveluiden, työterveyshuollon ja muiden yhteistyötahojen kanssa.

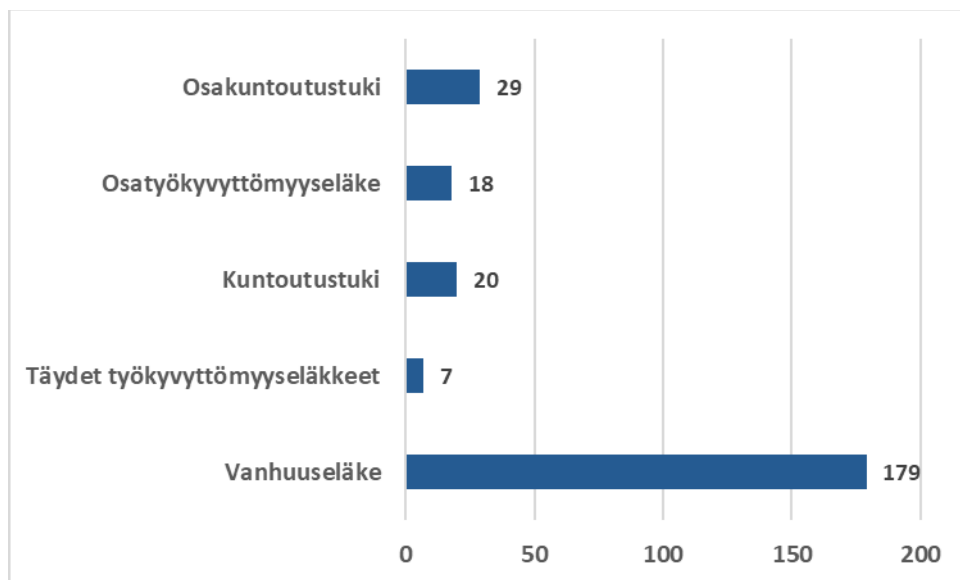
Työhyvinvointi- ja työkykyjohtamista kehitetään verkostoyhteistyössä muun muassa työterveyshuollon, Kevan ja Työterveyslaitoksen kanssa. Olemme mukana Kevan **Kestävää työelämää hanketta** osahankkeissa Esihenkilöiden työkykyjohtamisen

kehittäminen (psykiatrian palvelualue) ja ennakoivan työttömyysriskin arviointityökalun kehittäminen. Ennakoivan työkyvyttömyysriski -työkalun avulla voimme todentaa ja tunnistaa ammattiryhmäkohtaiset työkyvyttömyysriskiä ennustavat sairauspoissaolomäärät ja kohdentaa ennakoivia toimenpiteitä mahdollisimman varhain.

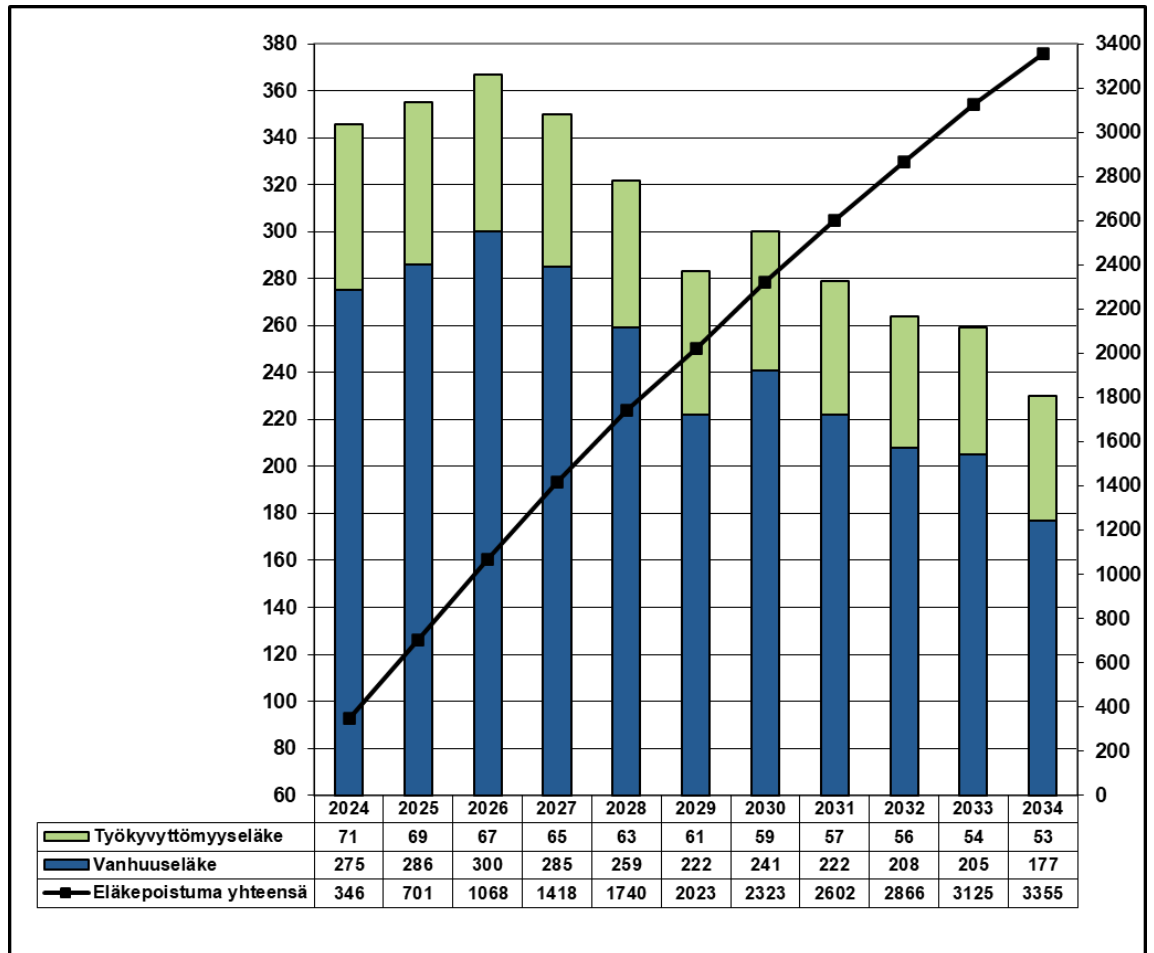
Liikkeelle työkyvyn puolesta hankkeessa (JAMK) haetaan pilottiyksiköissä liikunnallista toimintakulttuuria tukevia työkaluja ja toimintamalleja liikkumisen ja palautumisen lisäämiseksi työpaikalle ja työn arkeen.

1.6. Eläköityminen

Vuonna 2023 KuEL-eläkkeitä toteutui 253. Viiden vuoden kuluessa vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle on nykyisistä tehtävistä jäämässä noin 1740 työntekijää, mikä on 14,6 % henkilöstöstä. Suhteessa ammattiryhmän kokoon eniten eläköityy seuraavan viiden vuoden aikana sairaala- ja laitospulaisia 25 %, lähihoitajia 19,5 %, terveydenhoitajia 17,7 %, sosiaalityöntekijöitä ym. 15,5 %, sairaanhoitajia 13,8 % ja sosiaalialan ohjaajia 13,7 %.



Kuva 5: Eläköityneet



Kuva 6: Vanhuuseläke- ja työkyvyttömyyseläkepoistuman ennuste 2024–2034

Taulukko 7: KuEL-eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä

Eläkelaji	Keskimäärin ikä
Vanhuuseläke	64,7
Työkyvyttömyyseläke	62,8
Osatyökyvyttömyyseläke	61,3
Kuntoutustuki	52,2
Osakuntoutustuki	50,1

Eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 64,7 ja työkyvyttömyyseläkkeelle 62,8 vuoden iässä. Osittaisella eläkkeellä oli vuoden lopussa 122 työntekijää, joista 27 sai osa-aikaeläkettä,



77 osatyökyvyttömyyseläkettä ja 18 osittain varhennettua vanhuuseläkettä. Osakuntoutustuella oli 45 henkilöä.

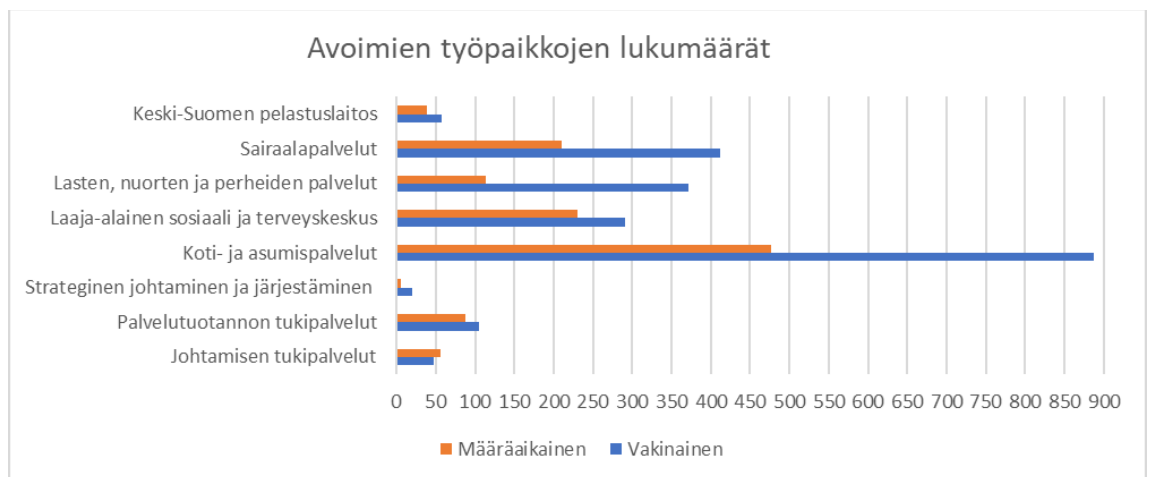
Keski-Suomen hyvinvointialueen palkkaperusteinen eläkemaksu oli 2023 palkoista 24,24 %, josta työkyvyttömyyseläkemaksua 0,74 %. Työkyvyttömyyseläkemaksuja maksettiin 3 789 249 euroa. Tasausmasu oli 16 153 274 euroa. Vuonna 2024 työkyvyttömyyseläkemaksu nousee 0,78 %:iin ja tasausmaksun määrä vuonna 2024 on 16 049 899 euroa.



2. REKRYTOINTI JA PEREHDYTYS

2.1. Rekrytointi

Hyvinvointialueella oli vuoden aikana avoimena 2192 vakituista ja 1221 määräaikaista työpaikkaa (yht. 3363). Kuukausitasolla tämä tarkoittaa 280 avointa tehtävää. Avoimista työpaikoista neljä viidestä oli työsuhteisia ja lähes kaikkiin haettiin tekijää ulkoisen haun kautta (sisäisiä hakuja 5 %).



Kuva 7: Avointen työpaikkojen lukumäärät 2023 (vakituiset ja määräaikaiset)

Näiden lisäksi kesäajalle haettiin kesäsijaisia 204 eri tehtävään ja 70 nuorelle tarjottiin kesätyöpaikka Tutustu työelämään ja tienaa –kampanjan kautta.

Rekrytointipalveluiden ensimmäisenä toimintavuotena keskityttiin prosessien ja tiimin rakentamiseen. Rekrytointimäärät olivat huomattavasti ennakoitua suurempia ja työntekijöiden saatavuushaasteet edellyttivät panostuksia etenkin rekrytointimarkkinoinnin saralla. Prosessien kehittämisessä korostettiin hyvää hakijakokemusta.

Vuonna 2023 Keski-Suomen hyvinvointialueen rekrytointimarkkinoinnissa panostettiin maksulliseen näkyvyyteen digitaalisissa mainoskanavissa.

Hyödynnetyimpiä mainoskanavia olivat Facebook, Instagram, LinkedIn sekä Google. Näissä kanavissa käynnistettiin vuonna 2023 yhteensä 121 erillistä mainoskampanjaa. Yksi mainoskampanja sisälsi mainostettavia rekrytointeja 1–10 kappaletta. Lisäksi mainoskampanjoita toteutettiin muun muassa Duunitorissa, Oikotiellä ja



Terveysportissa. Avoimia työtehtäviä mainostavia lehti-ilmoituksia tehtiin 22 kappaletta.

Keski-Suomen hyvinvointialueen rekrytointi-ilmoitukset saavuttivat vuonna 2023 yhteensä 870 409 kävijää. Keskiarvo yhden työpaikkailmoituksen osalta oli 253 kävijää. Työpaikkailmoituksissa, jossa hyödynnettiin maksullista markkinointia, nousi kävijämäärä jopa kymmenkertaiseksi.

Rekrytointikohtaisen markkinoinnin lisäksi näkyvyyttä haettiin myös työnantajamielikuvatyön avulla, osallistumalla esimerkiksi erilaisiin tapahtumiin ja rakentamalla toimivia käytäntöjä oppilaitosyhteistyöhön.

Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti oli 8,5 %. Vakituista palvelussuhteista päättyi 32,9 % eläköitymiseen, 63 % irtisanoutumiseen ja 4,1 % muusta syystä.

2.2. Varahenkilöstön ja keikkalaisten hankinnan projekti

Maaliskuussa käynnistyi hyvinvointialueen rahoittama projekti, jossa selvitettiin varahenkilöstön ja keikkalaisten hankinnan tuen järjestämistä hyvinvointialueella. Projektissa toimii resurssisuunnittelija sekä osan aikaa rekrytointiassistentti ja projektityöntekijä. Rekrytointiyksikkö tuki tiiviisti projektia antamalla työpanosta valmisteluun. Projektin aikana keikkatyöhön saatiin lähi- ja perushoitajien hakemuksia 363 sekä sairaanhoitajien ja terveydenhoitajien hakemuksia 279.

Varahenkilöstöjä siirtyi hyvinvointialueelle useasta eri organisaatiosta omine toimintamalleineen. Hyvinvointialueelle varahenkilöstöjä koottiin osin yhteen, mutta esimerkiksi sairaalapalveluissa sekä koti- ja asumispalveluissa toimi molemmissa edelleen kaksi erillistä varahenkilöstöä. Keikkalaisten työsopimusten määrä oli kolmen ensimmäisen kuukauden aikana lähes 5300 sopimusta, joista yli 4000 sopimusta tehtiin koti- ja asumispalveluissa. Sairaala Novassa tuettiin osastoja hakemalla keikkalaisia keskitetysti, mutta muualla hyvinvointialueella keikkalaisten hankinta, työsopimukset ja muut järjestelyt olivat esihenkilöiden tekemisen varassa. Vuoden 2023 aikana tehtiin 23 787 työsopimusta (1–13 vrk).



Taulukko 8: Keikkalaisten (1–13 vrk) työsopimusten määrä vastuualueittain vuonna 2023

Vastuualue	1 pv	2–13 pv	Kaikki yhteensä
Strateginen kehittäminen ja järjestäminen	10	11	21
Johtamisen tukipalvelut	3	2	5
Palvelutuotannon tukipalvelut	574	759	1333
Keski-Suomen pelastuslaitos	167	222	389
Lasten, nuorten ja perheiden palvelut	381	452	833
Koti- ja asumispalvelut	10257	7785	18042
Laaja-alainen sosiaali- ja terveyskeskus	474	338	812
Sairaalapalvelut	1163	1189	2352
Yhteensä	13029	10758	23787

Usealla muulla hyvinvointialueella oli päädytty keskitettyyn malliin, jossa hoidon ja hoivan yksiköitä tuettiin keskitetysti. Hyvinvointialueiden kanssa käydyissä keskusteluissa kokemuksia keskitetystä mallista pidettiin hyvinä. Tältä pohjalta **projektissa päädyttiin suunnittelemaan yksikköä, johon keskitettäisiin hyvinvointialueen varahenkilöt ja tuettaisiin yksiköitä keikkalaisten hankinnassa.** Projektin aikana nostettiin esille myös hoitajien vuokratyövoima, jolla vastataan varahenkilöiden ja keikkalaisten tavoin äkillisiin poissaoloihin. Suunnittelussa päädyttiin siten myös hoitajien vuokratyövoiman hankinnan keskittämiseen suunniteltuun yksikköön. **Varahenkilöstöyksikkö aloittaa toiminnan 1.3.2024.**

2.3. Perehdytys

Perehdytyksen keskitetyt palvelut aloittivat toimintansa toukokuussa 2023.

Perehdytysohjelmisto Intro oli jo osittain käytössä vanhan sairaanhoitopiirin alueilla, jota lähdettiin systemaattisesti edistämään laajemmin hyvinvointialueelle. Intron käyttöön nimettiin alueille vastuualuekoordinaattorit ja lukuisia koulutuksia järjestettiin käyttäjille. Ohjelmistotoimittaja FCG:n kanssa on tehty yhteistyötä myös Intron järjestelmäkehittämisessä, jonka myötä on saatu järjestelmään merkittäviä parannuksia.

Hyvinvointialueen perehdytysvastaavien verkosto muodostettiin keväällä 2023, jolloin verkoston säännölliset tapaamiset alkoivat. Perehdytysvastaaville järjestettiin heille suunnattu koulutuskokonaisuus. Koulutuspäiviä järjestettiin kaksi, joihin osallistui yhteensä 32 henkilöä. Verkkokurssiosio on avoin kaikille, jonka on käynyt yhteensä 187



henkilöä. Koulutuksesta saatu palaute oli erinomaista. Koulutuskokonaisuutta jatketaan vuonna 2024.

Perehdytystoimiin tuotettiin Intron, verkko- ja intrasivujen sisältöjen lisäksi myös virtuaalista materiaalia useammasta hyvinvointialueen yksiköstä. Tietoa ja näkemyksiä perehdytystoimistamme haimme myös oppilaitosyhteistöillä (Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Oulun yliopisto), sekä osallistumalla verkostoitumistyöhön Keski-Suomen alueella. Taustatietoa, osaamista ja verkostoitumista lähdettiin edistämään tavoitteellisesti mm. esihenkilöiden ja kansainvälisten työntekijöiden perehdytyksen kehitystyöhön vuosille 2024–2025.





3. PALKKAUSKUSTANNUKSET

Sopimuskorotuksia toteutettiin vuonna 2023 virka- ja työehtosopimuksien mukaisesti.

Taulukko 9: Virka- ja työehtosopimuksien mukaisesti toteutetut sopimuskorotukset.

Keski-Suomen hyvinvointialueen sopimuskorotukset 2023–2024				
		SOTE-sopimus	Lääkärisopimus	HYVTES
3/ 2023	Kertaerä (Valmiuslain I SOTE-sopimuksen kertapalkkio)	600 €		
1.6.2023	Yleiskorotus	2,35 %	2,2 % / 2,62 % / 2,18 %	2,35 %
1.6.2023	Paikallinen järjestelyerä	0,4 % + 0,15 %	0,4 % + 0,3 %	0,4 % + 0,15 %
1.6.2023	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	1,20 %	1,20 %	1,20 %
1.6.2023	Yhteensovittamiserä (paikallinen erä)	1,50 %	1,50 %	1,00 %
30.6.2023	Kertaerä	467 €	467 €	467 €
1.10.2023	Yleiskorotus		0,77 %	

Maaliskuussa tuli voimaan hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus (HYVTES), joka korvasi KVTES:n hyvinvointialueilla. Hyvinvointialueella on käytössä sopimuksista HYVTES, SOTE-sopimus sekä Lääkärisopimus.

Henkilöstöresurssihaasteisiin liittyen käytössä oli erilaisia palkkauselementtejä toiminnan turvaamiseksi. Näitä olivat muun muassa paikallisesti sovitut hälytys- ja tuplavuorokorvaukset sekä rekrytointilisä ja lääkäreiden sitouttamisilisä.

Henkilöstömenot ylittyivät muutetun talousarvion 1,3 M€ eli 0,2 %. Suurimmat ylitykset olivat sairaalapalvelujen vastuualueella 3,5 M€ eli 1,8 % ja koti- ja asumispalveluiden 2,8 M€ eli 1,7 %. Parhaiten talousarviossa henkilöstömenojen osalta pysyivät pelastustoimi ja johtamisen tukipalvelut.

Palkkojen harmonisointi aloitettiin 1.6.2023 palkkojen yhteensovittamiseen osoitetuista järjestelyeristä. Hyvinvointialueen palkkojen yhteensovittamista jatketaan seuraavista järjestelyeristä, erityisesti 1.10.2024 on sopimuksissa merkittäviä eriä palkkojen yhteensovittamiseen. SOTE – ja Lääkärisopimuksessa 2,5 % ja HYVTES:ssä 2,0 %.

Taulukko 10: Henkilöstömenot



1000 euroa	2023
Palkat ja palkkiot	507 981
Henkilösivukulut	123 400
Muut eläkekulut	105 053
Muut henkilösivukulut	18 346
Henkilöstömenot yhteensä	631 381
Henkilöstömenot yhteensä - ilman lomapalkkavelan muutos	624 008

Taulukko 11: Henkilöstömenot vastuualueittain

1000 euroa	2023
Strateginen johtaminen ja järjestäminen	5 354
Johtamisen tukipalvelut	41 403
Palvelutuotannon tukipalvelut	39 361
Pelastustoimi	28 177
Sosiaali- ja terveystoimen toimialan keskitetyt palvelut	959
Lasten, nuorten ja perheiden palvelut	48 966
Koti- ja asumispalvelut	170 834
Laaja-alainen sosiaali- ja terveyskeskus	95 619
Sairaalapalvelut	200 708
Henkilöstömenot yhteensä	631 381
Henkilöstömenot yhteensä - ilman lomapalkkavelan muutosta	624 008

Taulukko 12: Henkilöstömenot henkilöstöryhmittäin ilman henkilöstökorvauksia

1000 euroa	2023
Lääkärit	71 959 496
Hoitohenkilöstö	189 189 706
Sosiaalitoimen henkilöstö	178 360 528
Pealastushenkilöstö	18 098 982
Muut henkilöstökulut	51 235 319
Lomapalkkajaksotus	7 373 121
Henkilöstömenot yhteensä	516 217 152



4. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön osaamisen kehittämisessä ja koulutuksissa varmistettiin työn ja toiminnan sekä hyvinvointialueelle siirtymisen kannalta välttämättömät toimet. Koulutussuunnitelma ja koulutusohjeet laadittiin toimintaa tukemaan. Vuoden 2023 koulutustoiminnan suunnittelussa keskeisin tavoite oli turvallinen siirtymä hyvinvointialueelle. Keskiössä oli yhdenmukaistuviin järjestelmiin (ICT, HR, talous, asiakirjahallinto, sopimushallinta, koulutuksen hallinta jne.) liittyvät koulutukset sekä muut lakisääteiset ja eri palvelualueiden kannalta keskeytymättömän toiminnan turvaavat koulutukset.

Vuonna 2023 laaditun henkilöstöohjelman yksi kehittämiskohde on lähijohtamisen kehittäminen. Kesällä saatiin tulokset esihenkilöiden johtamistarpeista ja –osaamisesta kyselyn avulla. Kyselyyn vastasi lähes puolet esihenkilöistä (263 vastausta). Vastaajista 13 % oli aivan uusia esihenkilöitä ja alle 5 vuotta esihenkilötyötä tehneitä oli vastaajista 45 %. Noin 10 %:lla vastaajista ei ollut minkäänlaista johtamiskoulutusta taustalla. Nykyisessä esihenkilötyössä vastaajat haluavat kehittää erityisesti talousosaamistaan (65 % vastaajista), osaamistaan henkilöstön työhyvinvoinnin huomioimisessa (53 % vastaajista) ja henkilöstöjohtamisen taitojaan (51 %). Muutosjohtaminen (49 %) ja esihenkilön oman työhyvinvoinnin ja voimavarojen huomiointi (47 %) nousivat myös tärkeiksi kehittämiskohteiksi. Vuoden 2023 syksyllä käynnistyi hyvinvointialueen omat ja tuetut (yhteistyössä kumppaneiden kanssa) johtamiskoulutukset osana Hyvaks-akatemia esihenkilöille - kokonaisuutta. Esihenkilöille järjestetään joka toinen viikko esihenkilöperehdytys säännöllisenä toimintana osana johtamiskoulutuksia.

Maaliskuussa 2023 otettiin käyttöön koulutuksen ja osaamisen hallinnan järjestelmä Juuri, joka on kaikkia hyvinvointialueen työntekijöitä palveleva koulutus- ja osaamistietojen osalta. Osaamisen ja kehittämisen palvelut järjestävät yhteistyössä vastuu- ja palvelualueiden kanssa ns. keskitettyjä koulutuksia, jotka ovat laajasti avoimia hyvinvointialueen henkilöstölle ja joihin voi ilmoittautua Juuri-koulutuskalenterin kautta. Koulutuksista kirjataan suoritusmerkintä osallistujan koulutuskortille koulutuksen jälkeen osaamisen ja kehittämisen palveluiden/kouluttajien toimesta. Juuressa on myös pätevyysien hallinta. Esihenkilöt ja kirjaajat voivat tallentaa työntekijöiden tietoihin pätevyksiä ja niiden voimassaoloaikoja. Osa pätevyyksistä muodostuu suoraan joidenkin keskitettyjen koulutusten kautta, osallistumalla koulutukseen. Esihenkilöt pääsevät katsomaan omien yksiköiden työntekijöiden koulutusraportteja Juuresta. Ulkopuolisiin koulutuksiin osallistumisesta työntekijä tekee vielä M2 koulutushakemuksen ja ne tiedot siirtyvät 2 krt vuodessa Juuren koulutustietoihin. Tästä toimintamallista on tarkoitus luopua vuonna 2024, kun ulkoisen koulutuksen hakemuksen käyttöönotto etenee.



Polku-intrassa on saatavilla keskeiset toimintamallit, ohjeet ja lomakkeet osaamisen kehittämisen ja koulutusten osalta. Koulutuksia on Juuren käyttöön eri rooleille. Myös oppimisympäristöt ovat yhdessä paikassa saatavilla. Hyvaks-akatemian koulutukset esihenkilöille yhteen koottuna on muodostumassa Polkuun, ilmoittautuminen Juureen ja tallenteet Polkuun. Viestintää on monikanavaisesti yhteissähköpostien välityksellä, vastuuhenkilöiden kautta, Polku-intran tiedotteissa sekä uutiskirjeissä on oma koulutukset osio.

Keski-Suomen hyvinvointialueella käynnistettiin toimintamalli vastuu- ja palvelualueiden koulutustarpeiden ja koulutussuunnitelmien läpikäymiseen sekä koulutusten toteutuksiin. Osaamisen ja kehittämisen palveluista nimettiin yhteyshenkilöt (koulutussuunnittelijat/asiiantuntijat) vastuu- ja palvelualueille. Vastuu- ja palvelualueilta nimettiin puolestaan omia koulutusvastaavia ja koulutusten kirjaajia. Osaamisen kehittämisen palvelupaketit luotiin helpottamaan vastuu- ja palvelualueiden tuen tarpeen kartoitusta. Palvelupaketteja käytetään yhteisissä palvelualueiden ja Osaamisen ja kehittämisen palvelujen välisessä suunnittelussa ja koulutusten toteutuksessa.

Juuren lisäksi **järjestelmätyössä on käynnistynyt vuonna 2023 Hyvaks Moodle verkkokurssitoiminta** (kurseja auki 86 ja käyttäjinä koko henkilöstö noin 11 500) **sekä LOVE -oppimisympäristö** (käyttäjiä noin 6000–8000). Uusi Hätäensiavun verkkokurssi valmistui vuonna 2023 ja suorituksia kurssilla oli 804 (4.12.2023 mennessä). Verkkokurssin sisällöntuottajan-koulutus laadittiin auttamaan yksiköitä tuottamaan itsenäisemmin verkkokursseja.

Vuoden 2023 aikana laadittiin malleja keskitettyihin pakollisiin koulutuksiin (mm. Avekki, ensiapu, alkusammutus) **sekä tehtiin yhteistyötä oppilaitosten kanssa** mm. hygieniapassitestien, ohjausosaamisen koulutusten sekä lääkehoidon verkkokurssin käyttöönotossa. Myös englannin kielikursseja toteutettiin sekä kieli- ja kulttuuritietoiseen ohjaamiseen tuli uusia koulutusavauksia. Vuonna 2023 Avekki-väkivallan ennaltaehkäisyn ja hallinnan koulutuksia jouduttiin perumaan kevään ajalta vähäisen osallistujamäärän vuoksi, koulutuksia toteutettiin ympäri Keski-Suomea 33 (osallistujia 491). Syksyn 2023 aikana saatiin vahvistusta omien ensiapukoulutusten toteuttamiseen ja keskitettyjä ensiapukoulutuksia toteutettiin 36 (noin 540 osallistujaa). Alkusammutuskoulutuksia järjestettiin yhteistyösopimuksella pelastustoimen kanssa 131 (osallistujia 1556).

Hyvinvointialueella määriteltiin ja listattiin kaikille tai tietyille kohderyhmille pakollisia koulutuksia (yhteensä 19 kokonaisuutta). **Vuonna 2023 järjestettiin koulutusta keskitetysti koulutussuunnitelmiin perustuen.** Koulutuksia järjestettiin vastuu- ja palvelualueita ylittävissä toteutuksissa ja palvelualueille tai tiettyihin ammattiryhmiin kohdentuvissa toteutuksissa. Osaamisen ja kehittämisen palvelujen kautta koulutustapahtumia oli yhteensä 689. Tämän lisäksi yksiköt järjestivät itse koulutuksia



omalle henkilöstölleen sekä osallistuivat ulkopuolisten toimijoiden järjestämiin koulutuksiin.

Taito- ja simulaatiokoulutuksia järjestettiin vuonna 2023 eri erikoisalojen lääkäreille ja hoitajille (35 erilaista koulutusohjelmaa). Osallistujia oli 1788. Lisäksi pelillisyyttä kehitettiin uusien pelien (infektioiden torjunnan perusteet, suun terveyden omahoito 1–4 luokkalaisille) avulla. Tutkimustyötä on tehty myös hyvinvointialueella pelien käytettävyydestä ja hyödyllisyydestä. Myös koulutuksia kehitetään tutkimusperusteisesti selvittämällä niiden tehokkuutta ja vaikutuksia.

Taulukko 13: Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstökoulutusraportteja vuonna 2023

Aihealue	Osallistumiskerrat	htpv
Ammatillinen osaaminen	6 753	5522,9
Kliininen osaaminen	3 038	955,6
Lääkehoito-osaaminen	307	79,3
Ohjausosaaminen	99	100,3
Pelastustoiminta	928	677,0
RAI-koulutus	1 048	235,0
Säteilysuojelu	277	161,7
Työkyky ja työhyvinvointi	222	122,3
Vuorovaikutus, viestintä ja asiakaspalvelu	354	150,6
ICT-osaaminen	2 525	428,9
Johtaminen ja esihenkilötyö	613	534,1
Turvallisuus- ja riskien hallintaosaaminen	256	81,2
Ensiapu	552	284,4
Henkilöturvallisuus		
Hätätilapotilaan tunnistaminen ja elvytys, taso 1	272	44,1
Hätätilapotilaan tunnistaminen ja elvytys, taso 2	299	52,8
Hätätilapotilaan tunnistaminen ja elvytys, taso 3	207	44,1
Laiteturvallisuus	510	104,4
Paloturvallisuus	1 945	403,9
Potilas- ja asiakasturvallisuus	520	210,1
Tietoturvallisuus, tietosuojaja, kyberturvallisuus	977	101,8
Valmiuskoulutus (kriisi- ja poikkeustilanteet)	13	1,8
Kaikki yhteensä	22 318	11116,1

Opiskelijatoimintaa on hyvinvointialueella eniten sote amk-harjoitteluissa, joissa harjoitteluviikkoja on noin 8000 kpl (370 yksikössä). Tämän lisäksi opiskelijoita hyvinvointialueellamme on ammatilliselta toiselta asteelta (eniten lähihoitajaopiskelijoita) ja yliopistoista eri tiedekunnista (eniten lääketieteen,



sosiaalityön ja psykologian opiskelijoita). Opiskelijatoiminnan prosessi on vaiheessa ja sen keskitetty koordinointi on seuraavien vuosien tehtävää.

Osa opiskelijoista suorittaa opintoja opinnollistamisen prosessilla tai oppisopimuksella. Opinnollistamisen polulla opiskelija on työsuhteessa hyvinvointialueellamme ja opiskelee loppuvaiheen opintoja samalla. Heitä on vuosittain useita kymmeniä. Oppisopimustoimintaan on laadittu prosessi rekrytoivien oppisopimusten ja hyvinvointialueella työssä olevien oppisopimusten tueksi. Uusia oppisopimuksia laadittiin vuonna 2023 yhteensä 445. He ovat myös työsuhteessa hyvinvointialueelle ja tekevät opintoja oppisopimuksen kautta.

Työllisyysrahaston koulutuskorvauksia keskitettyjen koulutusten suunnitteluun ja toteuttamiseen vuodelta 2023 tuloutui noin 185 000 euroa. Sote amk-harjoittelujen korvauksia tulee vuonna 2023 arviolta noin 250 000 euroa, joka haetaan Aluehallintovirastolta jälkikäteen kaksi kertaa vuodessa. Oppisopimuskorvauksia yksiköille jaettavaksi kertyi noin 50 000 euroa.

Lääkärikoulutustiimi siirtyi 1.7.2023 alkaen Konsernipalveluissa Tietojohdamisesta Osaamisen ja kehittämisen palveluihin. Osa toiminnasta on Sairaalapalveluissa. Perusterveydenhuollon lääkärikoulutuksesta vastaavat ovat sote-keskuksissa. Hajautetussa opetuksessa oli vuonna 2023 yhteensä (erikoissairaanhoido eli esh + perusterveydenhuolto eli pth) noin 380 opiskelijaa, TKOP-jaksoilla sote-keskuksissa 86, amanuensseja oli 106 kuukautena työssä, pääosin yhden kuukauden jaksoissa, kv-amanuensseilla jaksot olivat Valviran vaatimusten mukaan pidempiä. YEK:n tekijöitä oli yhteensä lähes 30, joilla jaksoja sekä pth:ssa että esh:ssa ja YLE-erikoistuvia erilaisilla jaksoilla sairaalapalveluissa likimain saman verran, osa Konsernipalveluiden korvamerkityissä viroissa, osa klinikoiden suoraan palkkaamina.

Erikoistuvia lääkäreitä oli esh:ssa yhteensä 339 eri henkilöä vuoden 2023 aikana. Alueellisen osastotoiminnan jaksot luetaan perusterveydenhuollon palveluiksi koulutuksissa, vaikka toiminta kuuluukin sairaalapalveluihin. Erikoissairaanhoidon erikoisaloille erikoistuvia oli myös muutamia tekemässä pth -jaksoja sote-keskuksessa vuoden aikana. Esh-puolella on noin 70 erikoistumisvirkaa, mutta moni tekee jaksoja erikoislääkäreiden sijaisuuksissa myös. Terveyskeskuksissa ei ole erikseen erikoistumisvirkoja. Vaihtuvuus tehtävien hoidossa on kasvanut kovasti viime vuosina, joka työllistää esihenkilöitä ja HR-palveluita runsaasti.

Myös kansainvälisten hakijoiden määrä amanuensseiksi ja osalaillistetuiksi on kasvanut kovasti. Suomalaisia opiskelee lääketiedettä ulkomailla noin 1200, joista osa EU-maissa, eniten Baltiassa ja osa EU:n ulkopuolella, jolloin heidän täytyy suorittaa laillistuskoulutus Suomessa, joka kestää keskimäärin 3 vuotta ensin amanuenssina, sitten osalaillistettuna. Lääketieteen perusopetuksen tuottamisesta hyvinvointialueella on sopimukset Itä-Suomen ja Helsingin yliopistojen kanssa, mutta opiskelijoita tulee



myös Turun ja Oulun yliopistoista. YEK- ja erikoistumiskoulutusta tuotetaan kaikille lääketieteellisille yliopistoille.

EVO-korvauksia on tullut vuosittain noin 1,2 miljoonaa euroa sairaalapalveluiden alueelle ja noin 600 000 euroa sote-keskuksiin korvaamaan lääkärikoulutuksesta aiheutuneita kuluja. Korvaukset maksetaan aina jälkeen päin hakemuksen perusteella, jonka AVI hyväksyy ja näin saatu rahoitus jaetaan yksiköihin, jotka ovat osallistuneet kouluttamiseen sisältäen myös suun terveydenhuollon.

Keski-Suomen hyvinvointialueella arvostetaan oman työn ja osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Ammatillinen henkilöstökoulutus tuottaa työhön ammatillisia valmiuksia ja osaamista koko työyhteisön hyödyksi työntekijän saaman hyödyn lisäksi. Henkilöstökoulutuksen tulee olla työnantajan hyväksymää ja työtehtäviin liittyvää. Sen avulla tuetaan ja kehitetään tehtävien vaatimaa osaamista, jatkuvaa oppimista ja urakehitystä.





5. TYÖELÄMÄN LAATU

5.1. Työhyvinvointikysely

Toteutimme ensimmäistä kertaa hyvinvointialueella Mitä kuuluu -Fokuskyseleyn työhyvinvointikyselyinä 24.10.-14.11.2023. Kyselyyn vastasi 55,9 % henkilöstöstämme. Kysely on osa Työterveyslaitoksen Mitä kuuluu -tutkimusta. Kyselyyn osallistui 7 hyvinvointialuetta.

Työhyvinvointikysely antaa tilannekuvan työntekijöiden hyvinvoinnista. Sen avulla

- saamme tietoa henkilöstön kokemasta työhyvinvoinnista
- seuraamme henkilöstön kokemusta organisaatiomuutoksesta
- voimme tunnistaa tukea tarvitsevat työyksiköt organisaatiossamme
- saamme vertailutietoa työhyvinvoinnin tilannekuvasta suhteessa muihin, hyvinvointialueen kokonaistuloksiin, sotealaan ja muihin hyvinvointialueisiin
- voimme kohdentaa kyselyn ja tutkimukseen osallistumalla työhyvinvoinnin kehittämistoimet meille tärkeisiin asioihin

Mitä kuuluu -Fokuskyselely selvittää henkilöstön työhön, yhteistyöhön, johtamiseen ja työkykyyn liittyviä asioita.

Tuloksissa positiivisina ja vahvistettavina voimavaroina nousivat:

- **työnantajan suosittelu:** Keski-Suomessa työnantajaa suositteli 65 % vastaajista (muilla hyvinvointialueilla 62 %).
- **kokemus työyhteisön toimivuudesta:** Keski-Suomessa vastaajista 69 % koki työyhteisön toimivana (muilla hyvinvointialueilla 67 %). Myös muut työyhteisöön liittyvät asiat koettiin voimavaroina (työasioista ajan tasalla pitäminen, ”toimimme yhdessä” asenne ja tietoa jaetaan työyhteisön sisällä).
- **kokemus lähiesihenkilön toiminnan oikeudenmukaisuudesta:** Keski-Suomessa vastaajista 77 % koki lähiesihenkilötyön toiminnan oikeudenmukaiseksi (muilla hyvinvointialueilla 75 %). Sen sijaan kokemus päätöksenteosta organisaatiotasolla sai heikommat tulokset.

Tuloksissa kehitettävänä asioina nousevat:

- **työkyky:** Keski-Suomessa työkykynsä koki alentuneeksi 43 % vastaajista (muilla hyvinvointialueilla 42 %).



- **työstä palautuminen:** Keski-Suomessa työstä koki palautuvansa hyvin 33 % vastaajista (muilla hyvinvointialueilla 35 %). Työstä palautuminen on heikointa nuorilla.
- Työntekijäroolissa toimivilla kokemus työn kuormittavuudesta oli suurempi kuin lähiesihenkilöillä tai ylimmällä johdolla.

Lisäksi tuloksissa nousi kehitettävänä asioina työstä saatu vastine tunnustuksena ja arvostuksena, kokemus muutosten myönteisyydestä, kokemus työstressistä (paljon panostusta, vähän palkitsevuutta ja paljon työpaineita, vähän sananvaltaa).

Vastaajista 81 % koki, että työyhteisössä toimitaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laadinta on käynnistynyt yhteistyössä ja luonnos on käsitelty yhteistoiminnassa loppuvuodesta.

Keski-Suomen hyvinvointialue sijoittuu muiden hyvinvointivointialueiden keskiarvon tuntumaan tai ollen tuloksissa hieman parempi.

Kyselyn toteuttamisessa hyödynsimme Työterveyslaitoksen asiantuntijoita esihenkilöitä sparraten tulosportaalin käytössä, tulosten käsittelystä ja kehittämistoimenpiteiden laadinnassa. Tulosten käsittely on alkanut yksiköissä esihenkilöiden johdolla. Tulokset on käsitelty ja kehittämistoimenpiteet käsitellään organisaation eri tasoilla ja yhteistoiminnassa vuoden 2024 kevään aikana. Yksikkökohtaiset konkreettiset toimenpiteet ja hyvät käytännöt ovat koottuna ja nähtävissä Mitä kuuluu -tulosportaalissa.

Toimenpiteiden ja niiden toteutumista käsitellään ja raportoidaan seuraten yhteistoiminnassa ja sovituilla foorumeilla. Toiminnan kehittämisessä hyödynnetään Kevan ja Työterveyslaitoksen jo olemassa olevia toimintamalleja ja materiaaleja sekä kehitetään toimintaa kehittämishankkeina ja osana Mitä kuuluu -tutkimusta.

Kevan kestäväää työelämää -hankkeessa (osa-alueena esihenkilöiden työkykyosaamisen kehittäminen) psykiatrian palvelualueella hyödynnettiin ennen Mitä kuuluu -työhyvinvointikyselyä Kevan työhyvinvointikyselyä tilannekuvauksena sekä pilotointiin kehittämisen ja mallintaen yhteisöveroista kehittämistä kyselytulosten pohjalta.

5.2. Titania-tiimi työajan suunnittelupalveluiden johtamisen tukena

Työajan suunnittelun ja Titania-työvuorosuunnitteluohjelmien käytön tukena aloitti jatkuvana palveluna Titania-tiimi (Titania-tuki) kahden pääkäyttäjän toimesta joulukuussa 2022, ja kolmas pääkäyttäjä rekrytointiin mukaan maaliskuussa 2023. Titania-tiimin tehtävät painottuivat pääsääntöisesti esihenkilöiden ja



työvuorosuunnittelijoiden työaikasunnitteluosaamisen ja Titania Suunnittelu ja laskenta –ohjelman käyttöönoton tukeen, ohjaukseen ja koulutuksiin sekä pääkäyttäjien toimesta tehtyihin massalaskennan ajoihin. Pääkäyttäjien erilainen ja laaja-alainen osaaminen tuki hyvin palveluiden moninaisten ongelmaratkaisujen selvittämisessä.

Keski-Suomen hyvinvointialueella otettiin Titania-transitioprojektin toimesta tuotantokäyttöön siirtyneille organisaatioille yksi yhteinen Titania Suunnittelu ja laskenta työvuorosuunnittelu -ohjelma, mukaan lukien vaaditut liittymät joulukuussa 2022. Titania Sähköinen asiointi ja Titania Lääkäripäivystys -ohjelmien käytöt jatkuivat aikaisemmin niitä käyttäneillä.

Titania-tiimin tehtäviä vuoden 2023 aikana

- Titania Suunnittelu ja laskenta –ohjelmaa käyttävien esihenkilöiden ja työvuorosuunnittelijoiden tuki, ohjaukset ja koulutukset työaikasunnittelussa voimassa olevat lait, määräykset, sopimukset ja hyvinvointialueen linjaukset huomioon ottaen. Titania-tukitunteja pidettiin tehostetusti alussa lähes päivittäin kuukauden ajan, viikoittain puolen vuoden aikana, ja sen jälkeen jatkuvana kerran kolmen viikon jakson aikana. Tuen ja ohjauksen tarve oli erittäin suurta ja kuormittavaa, joten viime vuoden aikana ei saavutettu ajantasaista palvelua.
- työvuorokorvausten ja –lisien sekä tuntien maksuun laitto Titania Massalaskenta –ohjelman ajoilla. Palkkaan vaikuttavien toteumalistojen korjausten ohjeistustarve oli erittäin suurta, joten yhteistyötä tehtiin esihenkilöiden, HR palvelussuhde -tiimin ja Monetran kanssa.
- yhteiset ja kohdennetut ohjaukset ja koulutukset. Tarvittavia uusia hyvinvointialueen ohjeita tehtiin koko vuoden aikana. Peruskoulutuskokonaisuuksia pidettiin kolme kertaa. Ohjeet ja koulutusmateriaalit vietiin käyttäjille Titania Suunnittelu ja laskennan Titania Infoon.
- syyskuussa 2023 alkoi vuoden 2024 loppuun kestävä Titania Sähköisen asioinnin käyttöönoton laajennusprojekti, johon yksi pääkäyttäjistä siirtyi ja hänen tilalleen saatiin sijainen.
- Titania Lääkäripäivystys -ohjelman käytön tuki ja ohjeistus ja lääkäreiden päivystyskorvausten maksuun laitto Titania Lääkäripäivystys -ohjelman ajoilla.
- kaikkien Titania-ohjelmien uusien ominaisuuksien testauksia, käyttöönottoja ja ohjeistuksia käyttäjille. Käyttöoikeustehtäviä (Suunnittelu ja laskenta, Sähköinen asiointi) ja järjestelmätöitä mm. versiopäivitykset, ylläpito, liittymien toimivuuteen liittyvät tehtävät.



5.3. Muutoksissa ja haasteellisissa tilanteissa tukeminen

Työhyvinvointipalvelut tukevat työntekijää, esihenkilöä ja työyhteisöä työsuojelu-, työkyky- ja työhyvinvointiasioissa, joita kehitetään nykyaikaisin ratkaisuin ennakoivasti, tarvelähtöisesti ja ratkaisukeskeisesti. Vaikutamme siihen, että työtä tehdään yhdessä turvallisesti ja hyvää työarkea rakentaen. Toimimme yhdessä asiakkaidemme ja kanssa sekä alueellisesti ja valtakunnallisesti verkostoituen.

Toimiva työyhteisö ja sen tukipalvelut ovat osana Keski-Suomen hyvinvointialueen strategiaa ja sen menestystekijöitä, vahvistaen ja tukien hyvinvoivaa, osaavaa ja osallistuvaa henkilöstöä. Toimivan työyhteisön tukipalveluilla pyritään osaltaan lisäämään henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä vahvistamalla työarjen pe-rustaa sekä tukemalla tarvelähtöisesti ja tilannesidonnaisesti sitä tarvittaessa vaikuttavin tukikeinoin. Toimivan työyhteisön tukipalveluja ovat mm. erilaiset työyhteisöjen ohjaus- ja valmennus-, henkilöstön henkisen tuen sekä työnohjauspalvelut.

Työyhteisöprosesseja toteutui vuoden 2023 aikana yleisen tuen osalta noin 40 erilaista työhyvinvointiin ja muutosjohtamiseen liittyvistä aiheista. Tehostetun tuen osalta toteutui noin 45 erilaista prosessia, joissa teemoina oli usein työyhteisön toimintatapojen ja pelisääntöjen rakentuminen sekä vuorovaikutuskulttuurin vahvistaminen. Erityisen tuen osalta toteutui noin 10 prosessia, joissa käytettiin Akkumenetelmää, työyhteisösovittelua tai muita laajempia kokonaisuuksia työyhteisöjen haastavien tilanteiden ratkaisemiseksi.

Henkilöstölle suunnatulla henkisen tuen mallilla tuetaan osaltaan henkilöstön ja koko työyhteisön työhyvinvointia ja työkykyisyyttä henkisesti kuormittavien, äkillisten tilanteiden jälkeen. Omana toimintana henkisen tuen palvelukokonaisuus on toiminut sujuvasti ja jokaiseen pyyntöön on pystytty vastaa-maan. Vuoden 2023 aikana tätä toimintaa rakennettiin koulutettujen hyvinvointialueen ohjaajien verkostotapaamisten ja osaamisen kartoittamisen sekä toimintamallien selkeyttämisen myötä. Hetipurku -ohjauksia toteutui koulutettujen ohjaajien toimesta yhteensä 16 kertaa sekä jälkipuintiohjauksia 27 kertaa.

Pelastuslaitoksella on toiminut entisen toimintamallin mukaisesti henkilöstön henkisen tuen palvelut. Toteutuneita jälkipurkuja oli vuonna 2023 18 ja kahden kesken toteutettuja vertaispurkuja oli kolme. Pelastuslaitoksen jälkipuruista on kerätty palautetta toukokuusta 2023 alkaen. Palautteita annettiin 78 kappaletta, joiden keskiarvo oli 7,9 (asteikko 1–10).

Yhteistyön kehittämistä on toteutettu pelastuslaitoksen ja hyvinvointialueen verkoston sekä sosiaali- ja kriisipäivystyksen kanssa. Työhyvinvointipalveluista on oltu myös rakentamassa toimintamalleja kansalaisille annettavan henkisen tuen kokonaisuudessa.



Vuoden 2023 aikana havaittiin, että esihenkilöillä on tarve Hetipurku –koulutukseen ja tämän toimintamallin vahvistamiseen. Vuoden 2024 alussa käynnistyi **Hetipurku -mallin koulutustoiminta**, jolla vahvistetaan työyksiköiden ja esihenkilöiden kykyä toteuttaa tarvittaessa välitön purkukeskustelu henkisesti kuormittavan tapahtuman jälkeen tilanteessa altistuneiden kanssa. Lisäksi jälkipuintiosaamisen vahvistamisen tarve on tunnistettu. Suunnitelmana on kohdentaa jälkipuintiohjaajien koulutusta niille alueille, joissa ohjaajia ei tällä hetkellä ole.

Työnohjaus on työhön liittyvää oppimista edistävä ja toimintaa kehittävä työmenetelmä, jota voi käyttää harkintaperusteisesti, kun muut työyhteisön keinot eivät ole riittävät. Työhyvinvointipalveluissa toteutettiin työkykyperusteisesti työntekijöille ja esihenkilöille yhteensä 10 työnohjausprosessia sekä erityisperusteisesti 3 työyhteistyönohjausprosessia. Muiden henkilöstöön kuuluvien työnohjaajien mahdollisuutta toteuttaa työnohjausprosesseja on perustyön ohessa rajallinen. Vuoden 2023 aikana toteutui noin 10 organisaation sisäisen työnohjaajan toimesta 1–3 työnohjausprosessia / työnohjaaja.

Työnohjauksen tarve ja kysyntä on ollut runsasta, joten vuoden 2023 aikana käynnistyi dynaaminen hankintamenettely työnohjauspalveluiden tuottajien kilpailuttamiseksi. 1.3.2024 alkaen on käytettävissä kuuden eri työnohjausmuodon palvelutuottajalistaus. Näistä ohjausta tarvitsevat voivat kartoittaa tarpeensa mukaisen palvelun ja sen tuottajan, työyksikön talousvastaavan hyväksynnällä. Työnohjauskustannukset kohdentuvat suoraan ohjausta saavaan työyksikköön.

5.4. Työsuojelu- ja työturvallisuustoiminta

Työturvallisuuden ja työsuojelun tavoitteena on vähentää tapaturmia, sairauspoissaoloja ja lisätä työhyvinvointia työpaikoilla. Työnantaja vastaa työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä ja toteuttaa työturvallisuuslain mukaisia työnantaja- ja työntekijävelvoitteita.

Vuoden 2023 alkupuolella työsuojeluorganisaatio rakentui vastaamaan siirtymävaiheessa sovitun mukaisia edustettavia alueita tai ammattiryhmiä. Keski-Suomen hyvinvointialueella toimi vuoden aikana 12 päätoimista ja 10 osa-aikaista työsuojeluvaltuutettua. Työsuojelun täydennysvaali järjestettiin 24.11.-22.12.2023 sopuvaalina täydentäen työsuojeluorganisaatiota osa-aikaisten ja työsuojelun varavaltuutettujen osalta.

Keski-Suomen hyvinvointialueen yhteistoimintarakenne muotoutui kaksitasoisena, jossa yhteistyötoimikunnan lisäksi toimialueilla toimii omat yhteistoimintaryhmät. Yhteistoiminnan rakenne muodostaa työsuojelutoimikunnan.



Yhteistoiminnassa linjataan työsuojelun ja -turvallisuuden ohjeita sekä käsitellään henkilöstöä koskevat keskeiset suunnitelmat, kuten työsuojelun toimintaohjelma, työterveyden toimintasuunnitelma sekä muut keskeiset työtä ohjaavat ohjelmat. Yhteistoiminnassa raportoidaan työturvallisuuden tilaa säännöllisesti.

Keski-Suomen hyvinvointialueen työturvallisuuden raportointi tehdään Laatuportti-järjestelmän avulla sekä vakuutusyhtiön Lähi-Tapiolan työsuojelutilaston, työ- ja työmatkatapaturmat, perusteella.

Työyhteisöjä opastettiin käyttämään Laatuportti -laadunhallintajärjestelmään työn vaara- ja haittatilanteiden (poikkeamailmoitusten) tekemiseen sekä työturvallisuusriskien arviointiin esihenkilöperehdytysten, infojen sekä työsuojeluvaultuutettujen opastuksella.

Laatuporttijärjestelmään kirjattiin työ- ja henkilöturvaan vuonna 2023 yhteensä 2994 vaara- ja haittatilannetta, joka jakaantui toimialoittain seuraavasti sosiaali- ja terveystalvet 2716 (91 %), konsernipalvelut 177 (6 %) ja pelastustoimi 81 (3 %)

Poikkeamailmoituksista läheltä piti -tilanteita oli 447, turvallisuuspoikkeamia 1950 ja turvallisuushavaintoja 597.

Vaara- ja haittatilanteita käsitellään yhteistoiminnassa kolmannesvuosittain. Turvallisen työympäristön luomiseksi on laadittu työnantajan ohjeistuksia psyykkisen fyysisen ja sosiaalisen työympäristön luomiseksi. Tähän liittyen ohjeissa huomioidaan lisäksi eri altisteet ja niiltä suojautuminen sekä tilaturvallisuus.

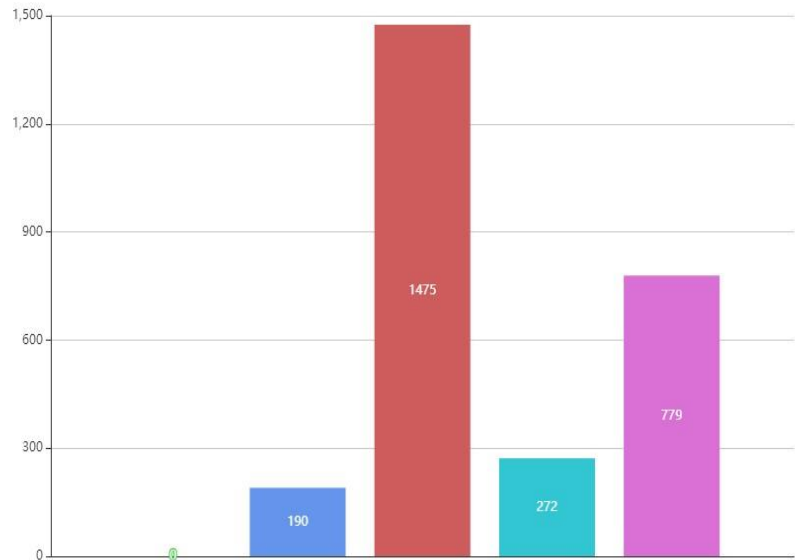
Työyksiköiden henkilöhälytys- ja vartijapalveluita koordinoidaan turvallisuuspalveluiden kanssa yhteistyössä. Sisäilmastoasioissa yhteistyötä tehdään tilapalveluiden kanssa. Sisäilmaston projektiryhmiä perustettiin yhteensä 19 työyhteisöön sekä laadittiin ohjeet esihenkilöille sekä työntekijöille.

Sosiaali- ja terveystalvetuissa vaara- ja haittatilanteita tapahtui eniten koti- ja asumispalveluiden vastuualueella, joissa vaaran aiheutti potilaan tai asiakkaan henkilöstöön kohdentama uhka- tai väkivalta.



Sosiaali- ja terveyspalvelut

- Sosiaali- ja terveyspalvelut yhteiset
- Lasten, nuorten ja perheiden palvelut
- Koti- ja asumispalvelut
- Laaja-alainen sosiaali ja terveyskeskus
- Sairaalapalvelut



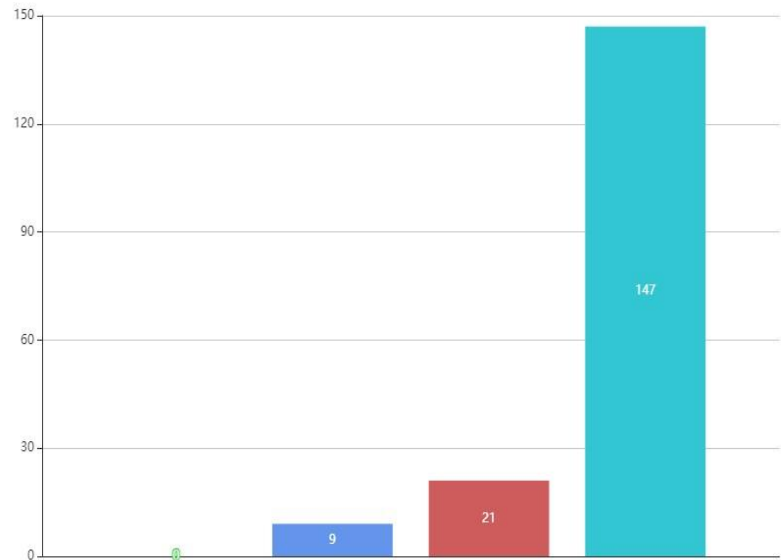
Kuva 8: Sosiaali- ja terveyspalvelujen poikkeamailmoitukset vastuualueittain

Keski-Suomen pelastuslaitoksella oli vielä alkuvuodesta käytössä valtakunnallinen Peranet -järjestelmä ja kaikkia poikkeamailmoituksia ei heti kirjattu yhteiseen järjestelmään. Keski-Suomen pelastuslaitoksen poikkeamatilanteet liittyvät asiakkaiden uhkaan, liikennevälineisiin ja -laitteisiin sekä tiloihin.

Konsernipalvelujen ilmoitukset painottuvat palvelutuotannon tukipalveluihin, joissa tuotetaan hyvinvointialueen ruoka-, puhtaus-, välinehuollon- ja logistiikkapalveluita.

Konsernipalvelut

- Konsernipalvelut yhteiset
- Strateginen kehittäminen ja järjestäminen
- Johtamisen tukipalvelut
- Palvelutuotannon tukipalvelut



Kuva 9: Konsernipalveluiden poikkeamailmoitukset vastuualueittain

Työsuojelutoiminnan tavoitteena oli ennaltaehkäistä ja vähentää työtapaturmia. Keski-Suomen työtapaturmayhtiön Lähi-Tapiolan tilaston mukaan hyvinvointialueella kirjattiin yhteensä 836 työtapaturmaa, joista korvattavia 545. Näistä aiheutui keskimäärin 5 työkyvyttömyyspäivää, korvauksia maksettiin 668 386, korvaukset olivat keskimäärin 800 euroa/tapaturma.

Tarkemman tilaston mukaan ammattitauteja tai ammattitautiepäilyjä oli 4, pahoinpitelyitä työtehtävissä 6, tapaturmia 778 ja työliikekipeytymisiä 48.

Työtapaturmista työpaikalla sattuu 73,2 % ja työmatkalla 26,8 %. Työtapaturmien syyt, olosuhteet ja seuraukset kirjataan EU:n tilastokeskuksen ESAW-järjestelmän luokittelun mukaisesti kahdeksan eri tekijän avulla, jotka ovat työympäristö-, työ-tehtävä-, työsuoritus, poikkeama, vahingoittumistapa, vahingon aiheuttaja, vamman laatu ja vahingoittunut ruumiinosa.

Tapaturmien raportoinnin avulla suurin osa Keski-Suomen työ- ja työmatkatapaturmista tapahtuu liukastuessa, kompastuessa tai viilto- tai pistohaavan seurauksena. Ammattiryhmistä eniten vammoja aiheutuu lähi- ja sairaanhoitajille sekä sosiaaliohjaajille. Vahingoittumistapa on iskeytyminen kiinteää alustaa vasten esim. putoaminen ja kaatuminen tai fyysinen ja psyykinen kuormittuneisuus ja vamman laatu raajojen tai muun ruumiin osan nyrjähdys, venähdys, murtuma tai haava.



Työ- tai työmatkatapaturma on usein lievä ja 76 % tapaturmista aiheuttaa 0–3 päivän mittaisen lyhyen sairauspoissaolon ja seurauksiltaan vakavat 90–180 sairauspoissaolon aiheuttavat ovat liukastumisen tai kaatumisen seurauksena syntyneitä, joissa raajat tai muu ruumiinosa on murtunut. Asiakkaan tai potilaan tarttuminen hoitajaan on myös aiheuttanut pidempiä poissaoloja. Vakavien työtapaturmien osalta voidaan tehdä ilmoitus tapaturman tutkinnasta AVI:lle ja näitä selvityksiä annettiin vuoden aikana kaksi. Työtapaturmien ehkäisyssä keinoina ovat turvallisuuskulttuurin kehittäminen, huolellisuus työtehtävissä sekä valppaus työmatkoilla.

Työnturvallisuusriskien arviointien päivitystä tehtiin vuoden 2023 aikana erityisesti ikääntyneiden koti- ja asumispalveluissa sekä lastensuojelun työyksiköissä. Työterveysyhteistyötä kehitettiin siten, että ennen työterveyden työpaikkaselvitystä työturvallisuusriskien arviointi on tehty kaksi viikkoa ennen työpaikkakäyntiä. Työpaikkaselvitykset toteutuivat työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työpaikkaselvityksiä tehtiin vuoden 2023 aikana yhteensä 52 työyhteisöön.

Työturvallisuusriskien arvioinneissa on kiinnitetty huomiota työyhteisöissä työajan- ja henkilöstön saatavuuteen ja riittävyyteen sekä haitalliseen psykososiaalinen kuormitukseen. Työturvallisuusriskien arviointi tehtiin vuoden 2023 aikana yhteensä 281 työyksikköön.

Työturvallisuutta ja työhyvinvointia tukevista hankkeista osallistuttiin sosiaali- ja terveysministeriön koordinoimaan työelämän käytäntöjä kehittävään Hyvän työn ohjelman Vetoa ja pitoa sote- ja pela-työhön valmennuskokonaisuuteen neljän pilottityöyksikön voimin. Hanke jatkuu lokakuulle 2024 saakka.

Työterveysyhteistyössä arvioitiin työn vaarojen ja riskienarvioinnissa nostettujen asioiden merkitystä työn terveellisyydelle ja työkyvylle riskin merkittävyyden perusteella. Työntekijöiden työkyvyn ja työn terveellisyyden perustana on työyhteisön toimintatavat, varhainen tuki, turvalliset työtavat ja -olosuhteet, joista työpaikkakäynneillä annetaan konkreettiset toimintaohjeet esihenkilöille ja vastaaville.

Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto teki valvonta- tai seurantatarkastuksia lastensuojelun laitoshuollon yksikköihin, seurantakäyntejä sairaalapalveluiden sekä keskisen alueen ikääntyneiden kotihoidon työyksiköihin.

Työturvallisuuspoikkeamailmoituksiin ei päädy kaikki Keski-Suomen hyvinvointialueella koetut väkivallan uhkatilanteet. Työntekijöitä sekä esihenkilöitä opastetaan kirjaamaan poikkeamat sekä siihen vaikuttavat tekijät tapahtumien ennaltaehkäisyyn vuoksi sekä mahdollisen asian tutkinnan vuoksi.

Henkilökunnan osaamista ja valmiuksia toimia työyksiköiden vaara- ja uhkatilanteissa, erityisesti väkivaltatilanteessa, ylläpidetään AVEKKI-koulutuksilla, perehdyttämällä



turvalliseen työskentelyyn sekä huomioimalla henkilökunnan erilaiset valmiudet ja henkilökohtaiset ominaisuudet.

5.5. Yhteistoiminta

Yhteistoiminnan tärkeä muoto on säännöllinen ja avoin **välitön yhteistoiminta**. Sitä toteutettiin hyvinvointialueella monin eri tavoin kuten työntekijän ja esimiehen välisissä keskusteluissa, työpaikkakokouksissa, viesteissä, koulutus- ja tiedotustilaisuuksissa, infoissa sekä henkilöstön osallistuessa työtään ja työyhteisöään koskeviin suunnittelu- ja kehittämistehtäviin.

Myös **neuvottelutoiminta sekä palkkaus- ja palvelussuhdeasioiden kehittäminen yhteistoiminnassa oli vilkasta koko vuoden**. Pääluottamusmiesten kanssa kokoonnuttii viikoittain, välillä useamminkin. Vuoden alku- ja loppupuolella neuvoteltiin määräaikaisista paikallisista sopimuksista, huhtikuussa aloitettiin järjestelyerien käsittely ja kohdentaminen. Keskustelua erilaisista ohjeista ja käytänteistä käytiin aktiivisesti ympäri vuoden. Lisäksi henkilöstön edustajia oli mukana laajasti erilaisissa johtoryhmätyöskentelyissä.

Hyvinvointialueen valmistelua varten perustettu väliaikainen yhteistoimintaelin jatkoi toimintaansa siihen asti, kunnes yhteistoiminta hyvinvointialueella saatiin järjestettyä. Väliaikainen yhteistoimintaelin kokoontui alkuvuodesta yhden kerran. Maaliskuussa aluehallitus hyväksyi valmistelun pohjalta hyvinvointialueen yhteistoimintaelimen rakenteen. **Yhteistoimintalain ja työsuojelulain mukainen yhteistoiminta päädyttiin yhdistämään kaksitasoiseen rakenteeseen: koko hyvinvointialueen yhteistyötoimikuntaan sekä toimialakohtaisiin yhteistoimintaryhmiin**. Ylin yhteistoimintaelin eli yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden aikana viisi kertaa, sosiaali- ja terveystalouden yhteistoimintaryhmä kuusi kertaa, pelastuslaitoksen yhteistoimintaryhmä neljä kertaa ja konsernipalveluiden yhteistoimintaryhmä kaksi kertaa.

Yhteistoimintaneuvotteluita oli vuoden aikana kahdet. Kevään yt-neuvotteluissa (4.4.-22.5.2023) tarkoituksena oli yhtenäistää eri organisaatioista siirtyneiden työntekijöiden palvelussuhteiden ehtoja mm. työtehtävien, työaikamuotojen ja työntekemispaiikkojen osalta. Lisäksi tavoitteena oli tarjota uutta työtä niille noin kymmenelle viranhaltijalle tai työntekijälle, joille ei ollut heidän virkamääräyksensä tai työsuhteen mukaista tehtävää hyvinvointialueen uudessa organisaatiossa. Yt-neuvotteluissa kokoonnuttii seitsemän kertaa. Syksyn yt-neuvotteluiden (27.9.-14.11.2023) taustalla oli hyvinvointialueen taloudellinen tilanne, joka edellytti uusia toimintatapoja palvelutuotannossa, toiminnan uudelleenorganisointia ja talouden sopeuttamista tuottavuusohjelman toimenpiteiden toteuttamiseksi. Yt-neuvotteluissa kokoonnuttii



kahdeksan kertaa. Molemmat neuvottelut käytiin hyvässä ratkaisukeskeisessä ilmapiirissä.

5.6. Henkilöstöedut

Liikunta- ja kulttuuriedun palveluntuottajaksi valittiin kilpailutuksena Smartum Oy. Henkilöstö sai 100 euron liikunta- ja kulttuuri- sekä hierontaedun, jos työaikaprosentti oli yli 20 %. Alle 20 % työajalla olevat saivat 20 euron edun. Edellytyksenä oli kolmen kuukauden yhtäjaksoinen palvelussuhde. Etua tarjottiin vuoden 2023 aikana 12 495 työntekijälle, joista 11 293 aktivoi edun. Vuoden 2023 tarjotun edun käyttöaste oli 80,5 %. Pelastuslaitoksen sivutoimisille tarjottiin 20 euron liikunta- ja kulttuurietua ja vuoden 2023 tarjotun edun käyttöaste oli 55,1 %.

Työntekijöistä 47 % käytti etua liikuntaan, hierontaan 28,7 % ja kulttuuriin 24,5 %. Kulttuurietuun käytettiin 1 007 8112 euroa.

Taukoliikuntaohjelma BREAK PRO tarjosi virkistäviä taukoliikuntavideoita henkilökohtaisella ajastuksella. Toiminnallisuus oli henkilöstön käytettävissä myös tietokoneen lisäksi mobiilisti. Ohjelma sisältää pilateksen, ergonomian, verryttelyn, mindfulnessin sekä äänenhuollon osiot. Se muistuttaa tauoista ja ohjaa taukoliikuntaa parantaen aivo- ja työergonomiaa ja lisäten työhyvinvointia.

Merkkipäivien 50- ja 60-vuotta täyttäviä ja eläköityviä muistettiin kertapalkkiolla. Merkkipäivien johdosta henkilöstä muistettiin 120 eurolla ja eläkkeelle jäännin yhteydessä 300 euron kertapalkkiolla.

Yritysalennuksia kerättiin henkilöstölle ympäri maakuntaa, joka mahdollistaa alennuksia yritysiltä tuotteista ja palveluista.

Tyhy- ja virkistystoimintaan työyhteisöillä oli käytettävissä vuoden 2023 aikana 50 euroa työntekijää kohden.

Keski-Suomen hyvinvointialue on savuton työnantaja ja tupakointi on kiellettyä työajalla. Tupakoinnin lopettavia tuettiin korkeintaan 100 eurolla korvaushoidosta. Edellytyksenä on neljän kuukauden palvelussuhde.

Himos Trail -polkujuoksutapahtumaan osallistui 52 työntekijää. Tapahtumaan osallistuneita tuettiin maksamalla osa ilmoittautumismaksusta ja he saivat hyvinvointialueen t-paidan. Finlandia Marathoniin osallistui 21 työntekijää ja he saivat järjestäjän puolelta alennuksen ja hyvinvointialueen t-paidan.



Henkilöstölle tarjottiin joulukahvit ja joulutortut, joko työyhteisössä tilattavaksi tai vaihtoehtoisesti kuittia vastaan kulukorvauksien kautta.

