



KESKI-
SUOMEN
HYVINVOINTI-
ALUE

Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstökertomus 2024





Sisällys

JOHDANTO	3
1. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	6
1.1. Toiminta, toiminnan muutokset ja henkilöstötoimenpiteet.....	6
1.2. Palvelussuhteet.....	6
1.3. Henkilöstön rakenne	7
1.4. Työpanos.....	8
1.5. Työkyvyn alenema, työhyvinvointipalvelut ja työterveyshuolto	9
1.6. Eläköityminen	15
2. HENKILÖSTÖOHJELMAN TOTEUTUMINEN.....	17
3. YHTEISTOIMINTA	22
4. HENKILÖSTÖHANKINTA	25
4.1. Rekrytointi.....	25
4.2. Kansainvälinen rekrytointi ja kehittäminen	27
4.3. Varahenkilöstö	28
4.4. Perekätyty	30
5. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET.....	33
6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	36
6.1. Hyvinvoiva, osaava ja osallistuva henkilöstö.....	36
6.2. Johtamisosaamisen kehittäminen.....	37
6.3. Koulutustoiminta ja koulutuksiin osallistuminen	38
6.4. Opiskelijatoiminta	40
7. TYÖELÄMÄN LAATU	43
7.1. Työhyvinvointikysely.....	43
7.2. Työajan suunnittelupalvelut	45
7.3. Muutoksissa ja haasteellisissa tilanteissa tukeminen	47
7.4. Työsuojelu- ja työturvallisuustoiminta.....	49
7.4.1. Työsuojelun yhteistoiminta.....	49
7.4.2. Työ- ja henkilöturvallisuuden poikkeamailmoitukset.....	50
7.4.3. Työtapaturmat	54
7.4.4. Työturvallisuusriskien arviointi	55
7.4.5. Viranomaisyhteistyö ja sisäinen yhteistyö	55
7.5. Henkilöstöedut.....	56



JOHDANTO

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

Keski-Suomen hyvinvointialueella aluehallituksen alaisuudessa toimii henkilöstöjaosto, jonka tehtävänä on hallintosäännön mukaan seurata ja edistää hyvinvointialueen henkilöstöpolitiikkaa ja strategisten tavoitteiden toteutumista sekä henkilöstön saatavuutta, työhyvinvointia ja työterveyshuoltoa. Henkilöstöohjelman toteutumisen seuranta, työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan edistäminen sekä suuntaviivojen antaminen paikallisesti neuvoteltavien virka- ja työehtosopimusten hyväksymiselle ovat henkilöstöjaoston tehtäviä.

Henkilöstöjaoston puheenjohtajana vuonna 2024 on toiminut Lotta Ahola, varapuheenjohtajana Meri Lumela sekä varsinaisina jäseninä Jukka Haaparanta, Jukka Hämäläinen, Jouko Nykänen, Aila Paloniemi ja Tuula Peltonen. Henkilöstöjaoston esittelijänä on HR-johtaja Eija-Liisa Heikkilä. Henkilöstöjaosto kokoontui 10 kertaa.

”Hyvä työarki kaikille”- henkilöstöohjelman 2023–2025 kehittämiskohteiksi valittiin lähijohtamisen kehittäminen, työvoiman hankinnan kehittäminen, palkitsemisen kehittäminen, työhyvinvointia ja työolosuhteita tukevien käytäntöjen kehittäminen sekä resurssisuunnittelun kehittäminen.

Vuosi 2024 oli henkilöstöohjelman ensimmäinen kokonainen toteutusvuosi ja ohjelmaa toteutettiin useilla hankkeilla. Hyvaks-akatemian johtamisen koulutukset sekä valmennukset sekä esihenkilöperehdykset ja -tietoiskut kehittivät lähijohtamista ja esihenkilötyötä. Työvoiman hankinnan sekä resurssisuunnittelun tukena aloitti 1.3. keskitetty varahenkilöstö sekä keikkatyön hankinnan tuen palvelut.

Henkilöstön palkitsemista edistettiin palkkausjärjestelmien käyttöönotolla sekä henkilöstön tehtäväkohtaisen palkkojen harmonisointia toteutettiin järjestelyerien kohdentamisella. Työhyvinvointia ja työolosuhteista tukevia käytäntöjä kehitettiin omien toimien lisäksi useissa hankkeissa yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön (Hyvän työn ohjelma), Työterveyslaitoksen (Mitä kuuluu -tutkimus) sekä Kevan strategisen työhyvinvoinnin johtamisen hankkeissa. Henkilöstöohjelman vuoden 2024 hankkeista ja vuoden 2025 kehittämispainotuksista on kerrottu tarkemmin tämän kertomuksen 2. luvussa.

Hyvinvointialueella on nyt käytössä kahden kokonaisen toteutuneen toimintavuoden henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut ja mittarit. Henkilöstöohjelman toteutumisen



onnistumista eli hyvän työarjen toteutumista voidaan arvioida siitä, miten nuo tunnusluvut ovat kehittyneet.

Taulukko 1: Hyvinvointialueen henkilöstöä kuvaavia mittareita ja tunnuslukuja vuosilta 2023 ja 2024

Tunnuslukuja / mittareita	2023	2024	Muutos
HENKILÖSTÖRESURSSIT			
Palvelussuhteita vuoden lopussa, hlö	11 927	13 092	1 165
Työpanos henkilötyövuosina	10 478	11 438	960
Vakituisten osuus työpanoksesta	79,30 %	79,20 %	-0,1 % yks.
Osa-aikaisia palvelussuhteita	17,90 %	16,00 %	-1,9 % yks.
Henkilöstön keski-ikä	44 v.	44 v.	-
Suurin ikäryhmä	55–59 v.	55–59 v.	-
Vakituisen henkilöstön rekrytointeja	2 192	1 670	-522
Vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeiden ennuste viiden vuoden kuluessa hlöä	1 740	1 597	-143
TYÖHYVINVOINTI			
Työnantajan suositteluindeksi	65 %	66 %	1 % yks.
Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus	8,50 %	7,60 %	-0,9 % yks.
KuEL-eläkkeen keski-ikä	61,8 v	61,6 v	-0,2 v
Vanhuseläkkeen keski-ikä	64,7 v	65 v	-0,3 v
Sairauspoissaoloprosentti	4,85 %	4,48 %	-0,37 % yks.
Sairauspoissaolopäiviä per / htv	18,8 pv/htv	17,4 pv/htv	-1,4 pv/htv
Työterveyden kustannukset/palvelussuhde	495 €	511 €	16 €
Liikunta- ja kulttuurietu euroa, yhteensä	1 007 811	1 157 088	149 277
HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET			
Henkilöstömenot, milj. e	631,4	690,9	59,5
Henkilöstömenot palvelussuhde	52 937	52 774	-163,36
Työvoiman vuokraus, milj. e	16,3	17,7	1,4
Työvoiman vuokraus/henkilöstömenot	2,57 %	2,56 %	-0,01 % yks.
OSAAMINEN/TÄYDENNYSKOULUTUS			
Henkilöstön täydennyskoulutus, htpv	11 116	21 539	10 423
Oppisopimukset, opiskelijoita	445	610	165

Hyvinvointialueen palvelussuhteiden määrä on kasvanut 1165:llä eli meitä oli vuoden 2024 lopussa 13 092 henkilöä. Liikkeenluovutukset ovat lisänneet palvelussuhteita 543:lla ja oman toiminnan laajentuminen 622:lla. Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus pienentyi lähes yhden prosenttiyksikön 7,6 %:iin. Henkilöstömenojen määrä oli lähes 691 miljoonaa euroa, vuokratyötä ostettiin 17,7 miljoonalla eurolla.

Sairauspoissaolojen kehitys oli myönteistä; sairauspoissaoloprosentti pieneni lähes 0,4 %-prosenttiyksikköä 4,85 %:sta 4,49 %:iin. Sairauspoissaolojen määrä henkilötyövuosiin suhteutettuna väheni 1,4 pv/htv eli 18,8 pv/htv:sta 17,4 pv/htv:een. Tavoitteeksi asetettu 0,5 pv/htv:n tavoite toteutui kolminkertaisena.

Mitä kuuluu – työyhteisökyselyn tulos oli kauttaaltaan ensimmäistä kyselyä parempi. Työnantajan suositteluindeksi parani prosentilla 66 %:iin vuoden takaisesta kyselystä sekä lähiesihenkilön toiminta sai edellistä kyselyä paremmat tulokset. Kehitettävää löytyy edelleen useilla osa-alueilla, joista merkittävin on työntekijöiden kokemus työstä palautumisessa.

Vuotta 2024 voidaan pitää toiminnan vakiinnuttamisen vuotena. Mitä kuuluu – kysely toteutettiin toisten yhteistoimintaneuvottelujen loppuvaiheessa, joten tulosta pitää tulkita siitä lähtökohdasta.

Haluan vielä kiittää koko henkilöstöä, luottamushenkilöitä ja yhteistyökumppaneita hyvinvointialueen asukkaiden hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden eteen tehdystä tärkeästä ja merkityksellisestä työstä.

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 voimaantulosta annetun lain (616/2021, ”Voimaantulolaki”) 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.

Vuosi 2024 oli hyvinvointialueen toinen toimintavuosi. Hyvinvointialueella käytiin vuoden 2024 aikana kahdet yhteistoimintaneuvottelut ja joulukuussa 2024 käynnistettiin vuoden kolmannet yhteistoimintaneuvottelut. Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltiin henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa ja hyvinvointialueen palvelurakenteessa sekä palvelutuotantotapojen muutoksia ja taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavia osa-aikaistamisia ja irtisanomisia. Vuoden 2024 aikana keskiössä oli organisaatio- ja johtamisjärjestelmän muutokset, palveluverkkomuutokset sekä vuoden 2025 talousarvion tasapainotukseen liittyvät toiminnan muutokset.

Hyvinvointialueelle siirtyi tammikuussa 2024 liikkeenluovutuksella henkilöstä Sovatek-säätiö sr:ltä ja Etelä-Savon hyvinvointialueelta. Jämsän Terveys Oy:n vaihteittainen henkilöstönsiirto toteutui vuoden 2024 aikana tammi-, huhti- ja elokuussa. Lisäksi hyvinvointialueelle siirtyi henkilöstöä huhtikuussa Jyväskylän Yliopistosta, kesäkuussa Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksesta ja syyskuussa Istekki Oy:stä sekä Monetra Keski-Suomi Oy:stä. Henkilöstöä siirtyi hyvinvointialueelle liikkeenluovutuksilla vuonna 2024 yhteensä 543 henkeä, joista 84 henkeä sijoittui konsernipalveluihin ja 459 henkeä sosiaali- ja terveystieteisiin. Hyvinvointialueen toimintaa organisoitiin uudelleen toimialojen välillä kokoamalla noin 200 hoidon ja hoivan varahenkilöä sote-palveluista konsernipalveluiden toimialalle.

1.2. Palvelussuhteet

Keski-Suomen hyvinvointialueella oli vuoden 2024 lopussa 13 092 työntekijää, joista 2 718 oli määräaikaista ja 10 390 vakituista palvelussuhdetta. Vakituisten palvelussuhteiden osuus oli 79,4 prosenttia (vuonna 2023 79,8 %). Määräaikaisista 75,5 % oli sijaisuuksia. Lisäksi hyvinvointialueella oli pelastuslaitoksen toimialueella 406 vakituista sivuvirkaista sekä VPK:ssa 472 henkilöä. Alan naisvaltaisuus tuottaa perhevapaita, pitkät työurat vuosilomia sekä osa-aikaisuusjärjestelyt muita määräaikaisia sijaistarpeita.



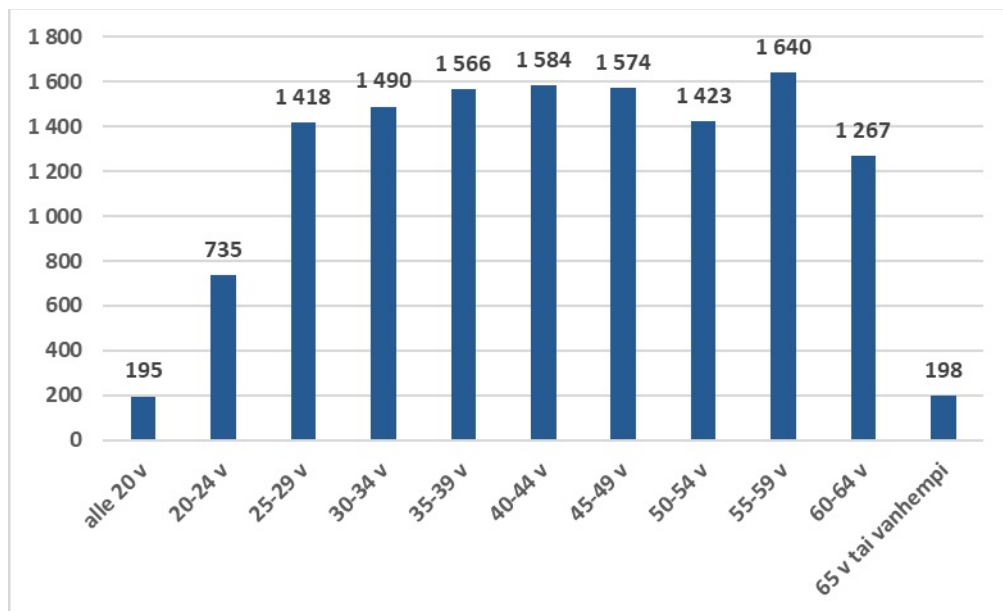
Taulukko 2: Palvelussuhteessa oleva henkilöstö 31.12.2023 ja 31.12.2024, MonetTieto

	2023				2024			
	Määrä- aikaiset	Vakituiset	Yhteensä	Prosentti- osuus	Määrä- aikaiset	Vakituiset	Yhteensä	Prosentti- osuus
Kaikki yhteensä	2 413	9 514	11 927		2 718	10 390	13 092	
Lääkärit	378	463	841	7,1 %	411	492	901	6,9 %
Terveystieteiden tutkimus	770	4 261	5 031	42,2 %	826	4 520	5 342	40,8 %
Sosiaalihuolto	899	2 901	3 800	31,9 %	1 110	3 409	4 512	34,5 %
Muu henkilöstö	262	1 503	1 765	14,8 %	284	1 549	1 833	14,0 %
Ensihoito ja pelastustoiminta	104	388	492	4,1 %	86	429	515	3,9 %

1.3. Henkilöstön rakenne

Suurin viisivuotiskäryhmä oli edelleen 55–59-vuotiaat. Henkilöstön keski-ikä oli 44 vuotta (vuonna 2023 44 vuotta).

Kokoaikaisia palvelussuhteita oli vuoden lopussa 84 %. Osa-aikaisuutta tuottavat eniten osa-aikaeläkkeet, osa-aikaiset sairauspoissaolot, osittaiset hoitovapaat ja osa-aikaisuudet työntekijän omasta pyynnöstä. 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.

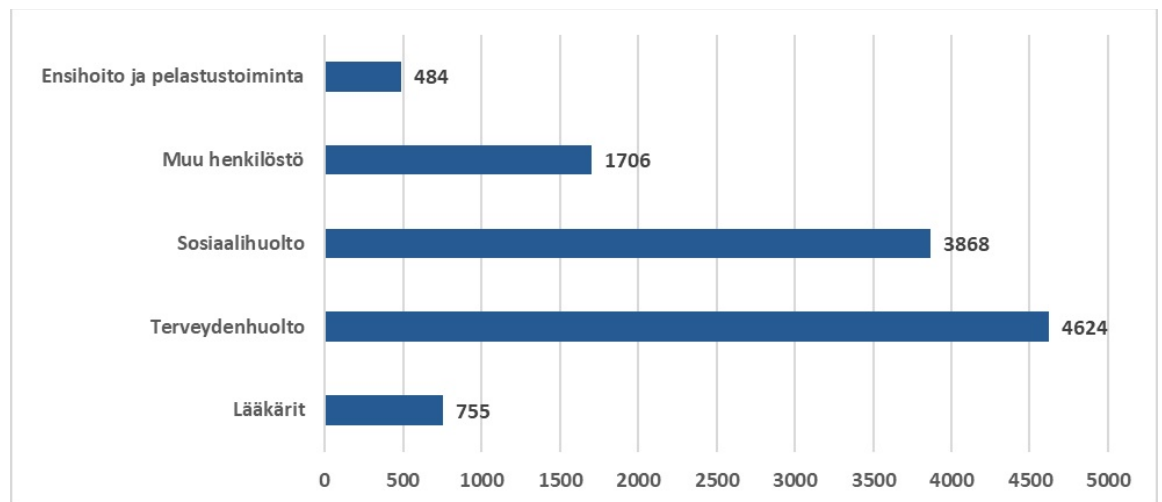


Kuva 1: Ikäjakauma 31.12.2024, MonetTieto



1.4. Työpanos

Keski-Suomen hyvinvointialueen työpanos oli 11 438 henkilötyövuotta (vuonna 2023 10 478 henkilötyövuotta) (*Henkilötyövuosi (htv) = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aikaprosentti/100)*)).



Kuva 2: Työpanos ammattiryhmittäin, MonetTieto

Työpanos kasvoi 8,5 % vuodesta 2023. Kasvuun vaikuttavat oman toiminnan laajennukset ja mm. liikkeenluovutukset.

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

	2023			2024			Muutos
	Määräaik.	Vakituiset	Yhteensä	Määräaik.	Vakituiset	Yhteensä	
Kaikki yhteensä	2 169	8 310	10 478	2 346	9 092	11 438	960
Konsernipalvelut	207	1 130	1 337	231	1 327	1 558	221
Lääkärit	1	8	9		6	6	-3
Terveystenhuolto	1	29	30	7	113	120	90
Sosiaalihuolto	1	32	33	3	90	93	60
Muu henkilöstö	199	1 041	1 240	216	1 096	1 312	72
Ensihoito ja pelastustoiminta	5	21	26	4	22	26	0
Pelastustoimi	89	345	434	101	355	456	22
Ensihoito ja pelastustoiminta	89	336	426	101	349	450	24
Muu henkilöstö		9	9		7	7	-2
Sosiaali- ja terveyspalvelut	1 872	6 835	8 707	1 991	7 402	9 355	648
Lääkärit	305	379	683	348	399	747	64
Terveystenhuolto	729	3 701	4 430	683	3 816	4 499	69
Sosiaalihuolto	776	2 387	3 163	914	2 837	3 751	588
Muu henkilöstö	62	359	421	47	341	388	-33
Ensihoito ja pelastustoiminta		9	9		9	9	0



Poissaolojen ja tehdyn työajan suhde oli 77,8 % (vuonna 2023 78,1 %) sisältäen kaikki poissaolot.

Taulukko 4: Poissaolot, työpanos ja työaika henkilötyövuosina. Työpanoksessa huomioitu kaikki poissaolot. Poissaolot ryhmiteltynä poissaololajin mukaan, MonetTieto

	2023	2024	Muutos
Keski-Suomen hyvinvointialue			
Poissaolot yhteensä	2 439,4	2 683,3	243,9
Työpanos	8 680,9	9 416,0	735,2
Kokonaistyyöaika	11 120,3	12 098,9	978,6
Konsernipalvelut			
Poissaolot yhteensä	276,0	327,8	51,8
Työvapaat palkalliset	150,5	190,2	39,7
Sairauslomat ja tapaturmat	82,3	77,5	-4,8
Perhevapaat	11,9	18,6	6,7
Muut poissaolot	31,3	41,5	10,2
Työpanos	1 108,3	1 288,7	180,4
Kokonaistyyöaika	1 384,3	1 616,3	232,0
Ensihoito- ja pelastustoiminta			
Poissaolot yhteensä	90,4	95,0	4,6
Työvapaat palkalliset	45,0	50,4	5,4
Sairauslomat ja tapaturmat	21,5	18,5	-3,0
Perhevapaat	10,1	11,1	1,0
Muut poissaolot	13,8	15,0	1,2
Työpanos	367,7	392,1	24,4
Kokonaistyyöaika	458,1	486,7	28,6
Sosiaali- ja terveystoiminta			
Poissaolot yhteensä	2 073,1	2 260,5	187,4
Työvapaat palkalliset	947,5	1 073,9	126,4
Sairauslomat ja tapaturmat	477,7	487,2	9,5
Perhevapaat	312,4	357,5	45,1
Muut poissaolot	335,5	341,9	6,4
Työpanos	7 204,9	7 735,2	530,3
Kokonaistyyöaika	9 278,0	9 995,9	717,9

1.5. Työkyvyn alenema, työhyvinvointipalvelut ja työterveyshuolto

Keski-Suomen hyvinvointialueella sairauspoissaolopäiviä oli 17,4 päivää/henkilötyövuosi (vuonna 2023 18,8 pv/htv) ja sairauspoissaoloprosentti oli 4,49 % (vuonna 2023 4,85 %). Ammattiryhmittäin vertailtaessa lääkäreillä sairauspoissaolopäiviä oli vähiten (7,7 pv/htv ja sairauspoissaoloprosentti 1,95 %). Vastuualueittain/henkilö sairauspoissaolopäiviä oli eniten koti- ja asumispalveluissa

(21,5 pv/htv). Työkyvyn alenemasta johtuvia sairastamisen ja kuntoutuksen poissaoloja kirjattiin yhteensä 214 137 päivää.

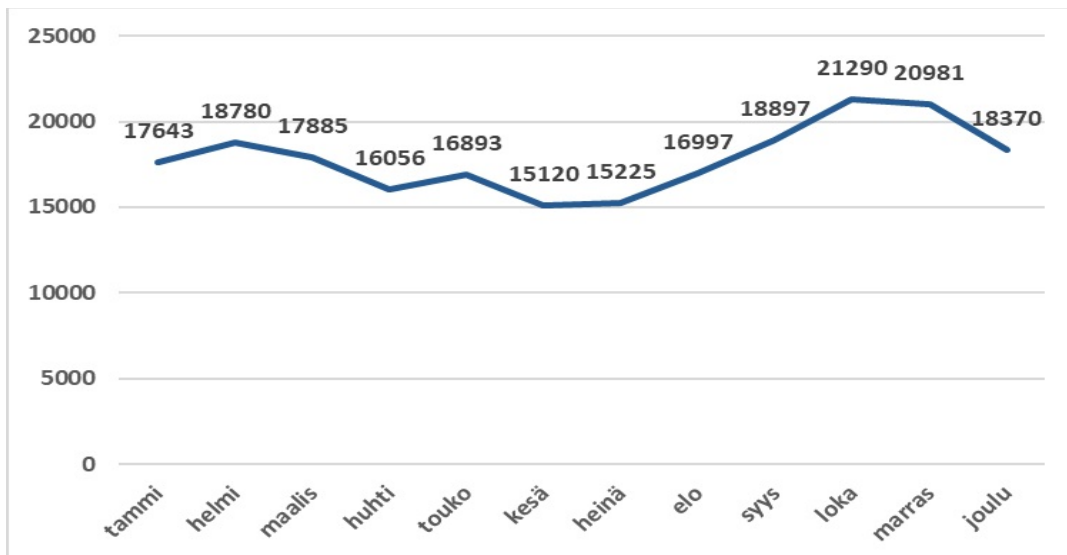
Taulukko 5: Sairastavuuden suhdeluku ja sairauspoissaoloprosentti ammattiryhmittäin, MonetTieto

	2023		2024		Muutos	
	Sairauspv/ htv	Sairaus poissaolo%	Sairauspv/ htv	Sairaus poissaolo%	Sairauspv/ htv	Sairaus poissaolo%
Keski-Suomen hyvinvointialue	18,8	4,85	17,4	4,49	-1,4	-0,36
Lääkärit	7,1	1,80	7,7	1,95	0,6	0,15
Terveystenhoito	19,8	5,06	18,4	4,69	-1,4	-0,37
Sosiaalihuolto	20,0	5,16	19,7	5,07	-0,3	-0,09
Muu henkilöstö	19,6	5,20	15,3	4,06	-4,3	-1,14
Ensihoito ja pelastustoiminta	15,3	4,00	13,5	3,51	-1,8	-0,49

Taulukko 6: Sairastavuuden suhdeluku ja sairauspoissaoloprosentti toimialoittain ja vastuualueittain, MonetTieto

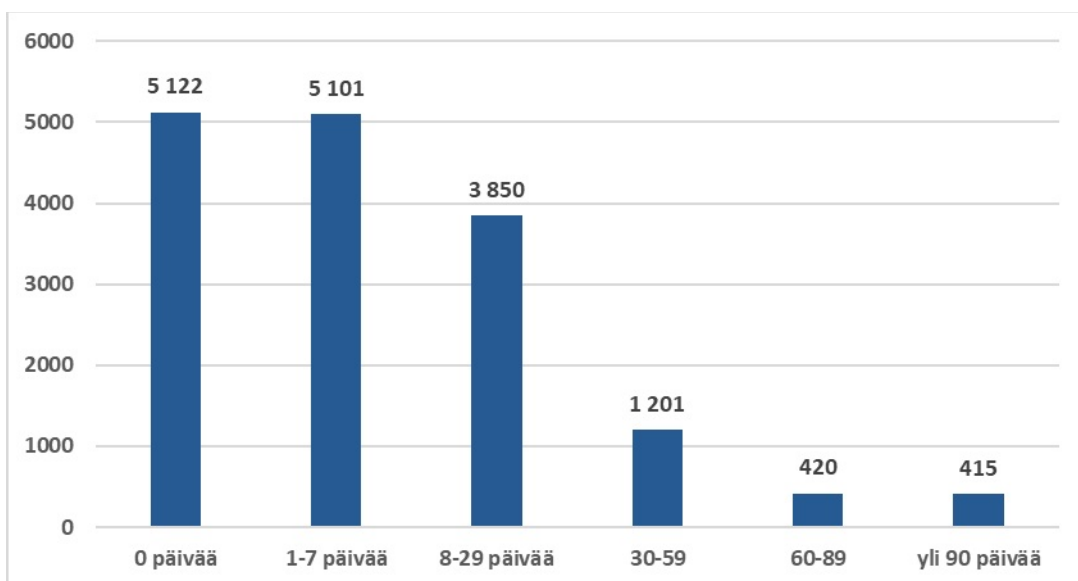
	2023		2024		Muutos	
	Sairauspv/ htv	Sairaus poissaolo%	Sairauspv/ htv	Sairaus poissaolo%	Sairauspv/ htv	Sairaus poissaolo%
Konsernipalvelut	20,8	5,51	16,6	4,38	-4,2	-1,13
Johtamisen tukipalvelut	14,1	3,80	14,2	3,70	0,1	-0,1
Palvelutuotannon tukipalvelut	23,8	6,25	18,9	4,99	-4,9	-1,26
Strateginen kehittäminen ja ja	12,0	3,22	3,6	0,97	-8,4	-2,25
Pelastustoimi	15,4	4,01	13,0	3,37	-2,4	-0,64
Sosiaali- ja terveyspalvelut	18,6	4,79	17,8	4,58	-0,8	-0,21
Koti- ja asumispalvelut	22,2	5,72	21,5	5,54	-0,7	-0,18
Laaja-alainen sosiaali- ja terve	16,8	4,34	16,0	4,12	-0,8	-0,22
Lasten, nuorten ja perheiden	14,0	3,60	14,6	3,76	0,6	0,16
Sairaalapalvelut	17,0	4,36	15,4	3,94	-1,6	-0,42

Sairauspoissaolojen huippu sijoittui lokakuulle 21 290 päivää, pienimpien sairauspoissaolojen kuukausi oli kesäkuu 15 120 päivää. Seuraavassa taulukossa kuukausittaiset sairauspoissaolojen määrät.



Kuva 3: Sairauspoissaolot kuukausittain, MonetTieto

Hyvinvointialueen työntekijöistä 31 %:lla (5 122 työntekijää) ei ollut sairauspoissaolopäiviä lainkaan vuonna 2024 (vuonna 2023 30 % 4 576 työntekijää). Jatkossa työkyvyn tukitoimenpiteitä tulee kohdistaa sairauspoissaolojen keston mukaan erityisesti 8–29 päivää sairastaneisiin ja näin pienentää työkyvyttömyysriskiä.



Kuva 4: Sairastaneiden osuudet keston mukaan, Kevan Avaintiedot

Työntekijöiden sairauspoissaolokustannukset nousivat edellisestä vuodesta (välittömät sairauspoissaolokustannukset ja osuus palkoista) ollen Keski-Suomen hyvinvointialueella 22 miljoonaa euroa (vuonna 2023 19,1 miljoonaa euroa) ja 4 % palkoista (vuonna 2023 3,9 %). Sairauspoissaolokustannuksista suurimman osuuden muodostavat 8–29 päivän poissaolot 7,9 miljoonalla eurolla (vuonna 2023 6,8 miljoonalla eurolla) ja 30–59 päivää kestäneet sairauspoissaolot 5,7 miljoonalla eurolla (vuonna 2023 4,8 miljoonalla eurolla). Ikäryhmittäin tarkasteltuna eniten välittömiä sairauspoissaolokustannuksia on alle 29-vuotiailla ja 50–59-vuotiailla. Nuorilla sairauspoissaolokustannukset ovat kasvaneet vuoteen 2023 verrattuna. Sairauspoissaolokustannukset ovat parhaimman kolmanneksen joukossa vertailtaessa kustannuksia muihin hyvinvointialueisiin. (Kevan avaintiedot)

Suurimmat sairauspoissaoloja aiheuttaneet diagnoosiryhmät olivat **mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt** (47 025 päivää ja 31,2 % sairauspoissaoloista) ja **tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet** (41 193 päivää ja 27,3 % sairauspoissaoloista). Työterveyshuoltoon kirjautuneissa sairauspoissaolojen diagnoositiedoissa ei ole mukana poissaolot esihenkilön luvalla. (Työterveyshuollon raportti)

Ammatillisena kuntoutuksen keinovalikoimaa käytettiin monipuolisesti, mutta kuitenkin vähemmän kuin vuonna 2023. Eniten käytettiin työkokeilua työhön paluun tukena tai toiseen tehtävään siirtyessä (27 kpl vuonna 2024 ja vuonna 2023 32 kpl). Ammatillisen koulutuksen määrä laski edelliseen vuoteen verrattuna (vuonna 2024 9 kpl ja vuonna 2023 26 kpl). Kuntoutus onnistui 81 %:lla (vuonna 2023 75 %). Tarkasteltaessa myönnettyjen täysien työkyvyttömyyseläkkeiden ja osatyökyvyttömyyseläkkeiden välistä suhdetta painotus on osatyökyvyttömyyseläkkeissä suosituksen mukaisesti.

Kelan työterveyshuoltolain mukaista työkokeilua käytettiin uuteen tehtävään/työhön siirtymisen tukena (19 työntekijää ja näistä kahdessa osa-aikaisena ratkaisuna). **Osa-aikainen sairauspoissaolo Kelan osasairauspäivärahalla** on vakiintunut keino työhön paluuta tukien.

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

Työterveyspalveluiden tavoitteet vuonna 2024 olivat:

- työkyvyn ylläpitäminen, kuormituksen tunnistaminen ja aktiivinen tuki varhaisessa vaiheessa koko henkilöstölle,
- edistää työympäristön terveellisyyttä, turvallisuutta ja työyhteisöjen toimivuutta yhdessä henkilöstöpalveluiden, työhyvinvointi- ja työsuojelutiimin kanssa yhteistoiminnassa ja

- työterveysyhteistyön 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 ja vertailuna vuoteen 2023 etäpalveluiden käyttö on edelleen lisääntynyt.

Henkilöstön influenssarokotukset toteutuivat pääsääntöisesti Työterveys Aallon koordinoimana ja keskitettynä toimintana ajanvarauksella sekä suurimmissa yksiköissä paikan päällä rokottaen ilman ajanvarausta. Työterveys Aallon kautta influenssarokotteen sai 3374 henkilöä joulukuun loppuun mennessä (vuonna 2023 3886). Influenssarokotusten yhteydessä työntekijöillä oli mahdollisuus saada myös muut työssä edellytettävät tehosterokotteet.

Henkilöstötietojen siirto automatisoitiin SAP HR -liittymän kautta työterveyshuollon järjestelmään alkuvuodesta 2024. Työterveyshuollon alihankinnan kilpailutus toteutettiin keväällä 2024 ja uusi palvelutuotantoverkosto käynnistyi 1.7.2024.

Vuoden 2024 tavoitteiden pohjalta toteutettiin työterveysyhteistyössä **hoitopolkuja liittyen tuki- ja liikuntaelinoireisiin sekä mielenterveyden ja jaksamisen tukeen liittyviin asioihin. Tuberkuloosiselvityksen toimintamalli** on päivitetty työterveysyhteistyössä ja sovittu tuberkuloositerveystarkastuskäytänteet. Työterveyshuollon rooli sisäilmastoprosesseissa on päivitetty toimintavuoden aikana.

Hyvinvointialueen omien ryhmämuotoisten **Kiila-kuntoutuskurssien suunnittelu** käynnistettiin kohdentaen tarvelähtöisesti ensimmäisessä vaiheessa lähihoitajiin ja esihenkilöihin. Lisäksi käynnistettiin **työkykyjohtamisen ohjelman hankinnan valmistelu** yhteistyössä työterveys Aallon kanssa.

Työterveyshuollon kustannukset nousivat 6,7 miljoonaan euroon ylittäen talousarvion 0,9 miljoonalla eurolla. Lakisääteisen, ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän työterveyshuollon Kela I kustannusten osuus oli 75,5 % (5 094 634 euroa), työterveyspainotteisen sairaanhoidon Kela II 23,9 % (1 459 579 euroa) ja Kela O 0,6 %. Kelan työnantajakorvauksen jälkeen hyvinvointialueen työterveyden nettokustannukseksi jäänee 3,1 miljoonaa euroa. Työterveyspalveluissa lakisääteisen ennaltaehkäisevän toiminnan kustannuksista 45 % muodostuu terveystarkastuksista ja työpaikkatoiminnasta (työpaikkaselvitykset ja yhteistyö). Vertailtaessa työterveyshuollon kustannuksia muihin hyvinvointialueisiin, työterveyshuollon kustannukset ovat maltilliset ja painottuvat verrokkeihin vertailtaessa enemmän Kela I kustannuksiin. Työterveyshuollon kustannusten nousua selittää osaltaan hyvinvointialueen henkilöstömäärän kasvu vuoden 2024 aikana.

Toimintaa kuvaa kertomusvuonna työkykyprosessien edelleen kehittäminen ennakoivaan ja kustannusvaikuttavaan toimintaan ja yhteistyöhön sekä



työkykyjohtamisen roolien ja tehtävien osalta. Työkyvyn hallintamallissa korostuivat ennakoiva ja varhainen tuki:

- esihenkilö myöntää 1–7 päivää sairauspoissaolot samalla pysähtyen keskustelemaan työntekijän kanssa (juurisyyt, korvaavan työn käyttö ja työyhteisön keinot)
- työhyvinvointikeskustelu viestikapulana työterveyshuoltoon ennen työterveysneuvottelua
- korvaavan työn käyttö
- työterveyshuoltolain mukainen työkokeilu - toimintaohjeet ja käyttö
- tuki ammatillisen kuntoutuksen vaiheessa

Työhyvinvointipalveluihin sisältyy työhyvinvointia ja työkykyä tukevia palveluita sekä työturvallisuutta ja terveellisiä työolosuhteita vahvistavia työsuojelupalveluita työntekijälle, esihenkilöille ja johdolle sekä työyhteisöille. Aktiivisen tuen toimintamalli työkykyjohtamisessa sisältää varhaisen ja tehostetun vaiheen sekä työhön paluun tuen. Aktiivisen tuen toimintamallin mukaisesti varhaisella tuella ennakoidaan 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.

Kevan kanssa yhteistyössä toteutettiin alkuvuodesta työkykyjohtamisen 360 palvelu, jossa arvioitiin eri arviointiperustein työkykyjohtamisen tilannekuvaa. Tilannekuvassa vahvuutena tunnistettiin toimiva tehostetun työkyvyn tuen prosessi ja monipuolinen keinovalikoiman käyttö, työkykyjohtamista ohjaavat dokumentit sekä työterveyshuollon toiminta. Kehitettävänä asioina nousivat strategisen työkykyjohtamisen ymmärryksen lisääminen, työkykyjohtamista tukevan tietojärjestelmän hankinta ja työterveyshuollon systemaattinen kehittäminen tavoitteellisempaan ja tunnistettujen työkyvyttömyysriskien suuntaan. Tilannekuvan perusteella on jatkettu työkykyjohtamisen kehittämistä konkretisoituen työkykyjohtamisen järjestelmän hankinnan valmisteluun ja työterveyshuollon toiminnan kehittämiseen.

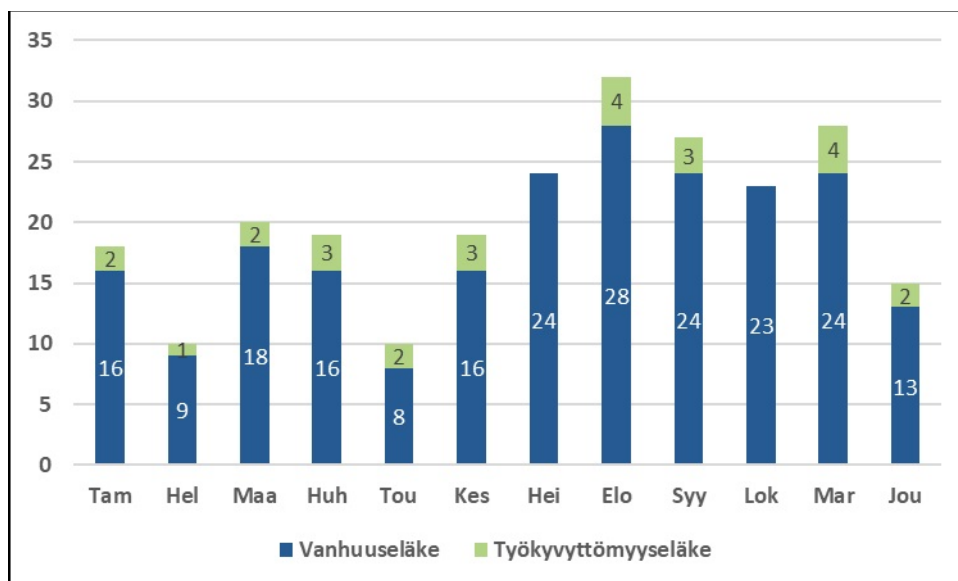
Työhyvinvointi- ja työkykyjohtamista kehitetään verkostoyhteistyössä ja kehittämishankkein mm. työterveyshuollon, Kevan ja Työterveyslaitoksen kanssa. **Kevan Kestävää työelämää hankkeessa** psykiatrian palvelualueella tuotettiin ja pilotoitiin **työyhteisölähtöistä kehittämisen toimintamallia** työntekijöiden jaksamisen,

työkyvyn että työn mielekkyyden lähtökohdista. Toimintamallia voidaan hyödyntää myös työhyvinvointikyselyn tulosten käsittelyssä ja kehittämisessä työyhteisölähtöisesti. Toisena osahankkeena kehitettiin **työkyvyttömyysriskin ennustaminen –työväline**, jonka tavoitteena on tuottaa organisaatiokohtaista tietoa työkyvyttömyysriskiin vaikuttavista tekijöistä (henkilöstön ikä- ja ammattirakenne sekä sairauspoissaolojen rakenne) ja näyttää ennustaen, miten ennaltaehkäisevällä toiminnalla (varhaisella puuttumisella ja sairauspoissaolojen vähentämisellä) voidaan pienentää työkyvyttömyysriskiä ja alentaa siitä aiheutuvia kustannuksia.

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

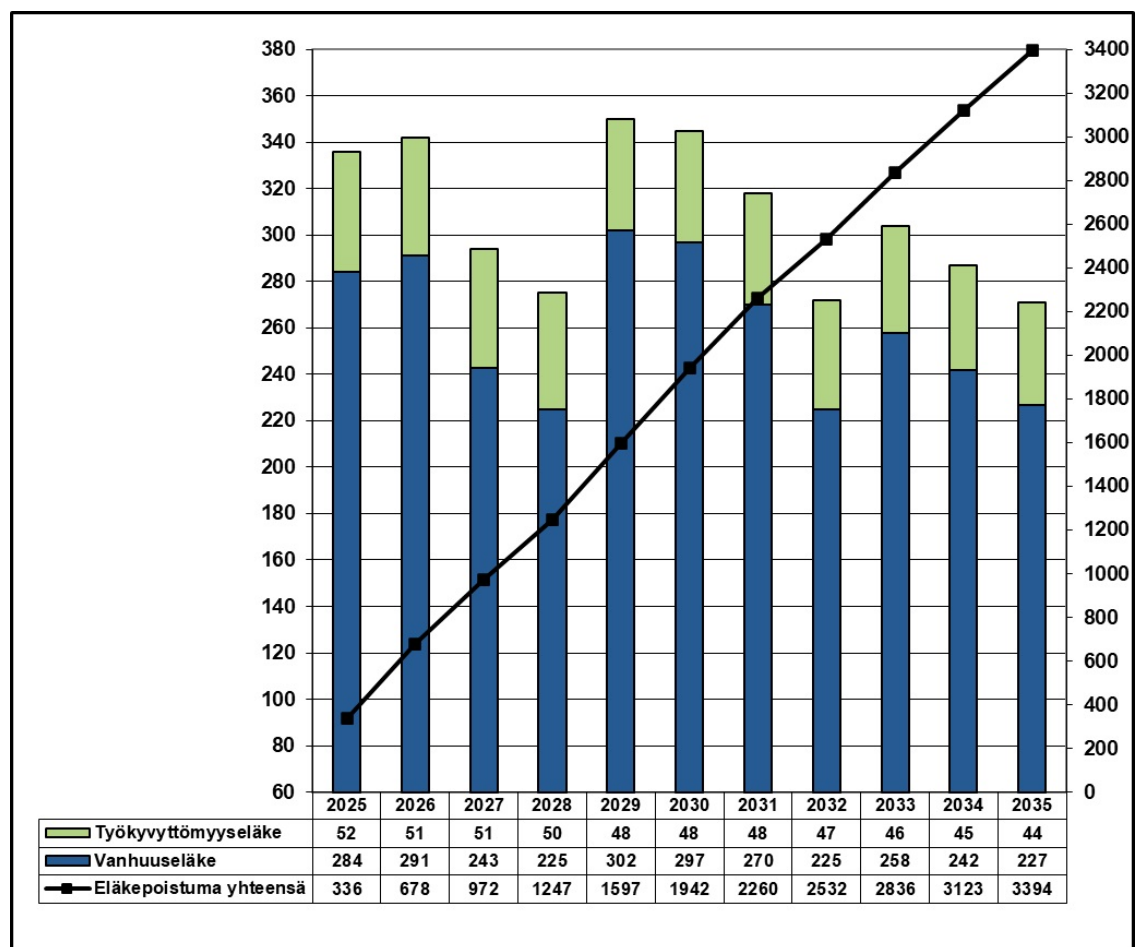
1.6. Eläköityminen

Vuonna 2024 toteutui 245 vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkettä, mikä oli 24 eläkettä vähemmän kuin vuonna 2023 .



Kuva 5: Eläköityneet, Monet tieto

Viiden vuoden kuluessa vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle on nykyisistä tehtävistä jäämässä arviolta 1597 työntekijää, mikä on 15,4 % vakituisesta henkilöstöstä. Ammattiryhmän kokoon suhteutettuna eniten eläköityy seuraavan viiden vuoden aikana sairaala- ja laitospulaisia 24 %, lähihoitajia 17 %, sairaanhoitajia 13 %, sosiaalityöntekijöitä 12 %, fysioterapeutteja 12 % ja sosiaalialan ohjaajia 10 %.



Kuva 6: Vanhuuseläke- ja työkyvyttömyyseläkepoistuman ennuste 2025–2035, Kevan avaintiedot

Vanhuuseläkkeelle siirryttiin keskimäärin 64,8 (vuonna 2023 64,5) ja työkyvyttömyyseläkkeelle 60,4 (vuonna 2023 60,6) vuoden iässä. Osittaisella eläkkeellä oli vuoden lopussa 182 työntekijää, joista 39 sai osa-aikaeläkettä, 114 osatyökyvyttömyyseläkettä ja 29 osittain varhennettua vanhuuseläkettä. Osakuntoutustuella oli 45 henkilöä. Tarkasteltaessa täysiä työkyvyttömyyseläkkeiden ja osatyökyvyttömyyseläkkeiden suhdetta, painotus on osatyökyvyttömyyseläkkeissä eli suosituksen mukainen.

Työkyvyttömyyseläkemaksuja maksettiin 4,5 miljoonaa euroa (vuonna 2023 3,8 miljoonaa euroa) ollen 0,8 % palkoista (vuonna 2023 0,7 % palkoista).

2. HENKILÖSTÖOHJELMAN TOTEUTUMINEN

Hyvinvointialueen ensimmäinen henkilöstöohjelma vuosille 2023–2025 hyväksyttiin aluehallituksessa 2023. Henkilöstöohjelman tarkoituksena on varmistaa, että Keski-Suomen hyvinvointialueella on riittävä, osaava, hyvinvoiva, osallistuva ja sitoutunut henkilöstö oikeissa paikoissa oikeaan aikaan, jotta palvelut saadaan sujumaan tavoitellusti. Henkilöstöohjelman avulla linjataan Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstöä koskevaa päätöksentekoa ja johtamista. Ohjelma tukee hyvinvointialueen strategian toimeenpanoa ja strategiassa onnistumista.

Henkilöstöohjelma syntyi osallistavan, neljä kuukautta kestäneen yhteistyöprojektin tuloksena. Mukana oli 54 toimijaa ja heidän edustamiensa yhteisöjen jäseniä hyvinvointialueen johdosta ja eri organisaatioilta, luottamushenkilöjohtoa aluevaltuustosta ja -hallituksesta sekä henkilöstöjaostosta, työsuojeluvaltuutettuja ja pääluottamusmiehiä sekä asiantuntijatehtävissä toimivia henkilöitä. Lähtökohtana työskentelylle oli Keski-Suomen hyvinvointialueen strategia ja kysymys ”minkälaisen henkilöstöjohtamisen varassa se saadaan toteutumaan?”

Henkilöstöohjelman slogan on: **”Hyvä työarki kaikille”**. Visioksi on määritelty: **”Meillä henkilöstö elää hyvää työarkea. Hyvän työn tekemiseen on hyvät olosuhteet ja voimavarat sekä tukena hyvä johtaminen”**.

Vision elementit, joiden kautta sen saavuttamista mitataan:

- 1) Hyvän työarjen kokemus: työtyytyväisyys, osallisuus, pitovoima, työn koettu merkityksellisyys
- 2) Hyvät olosuhteet: turvallinen ja toimiva työympäristö, selkeät rakenteet, yhdenvertaisuus.
- 3) Hyvät voimavarat: työkyky, osaaminen, uudistuminen, motivaatio.
- 4) Hyvä johtaminen: esihenkilötyö, ylimmän johdon toiminta, osallistumismahdollisuudet.

Henkilöstöohjelma toimii henkilöstöjohtamisen työkaluna. Kehittämiskohteiksi strategiakaudelle valittiin: lähijohtamisen kehittäminen, työvoiman hankinnan kehittäminen, palkitsemisen kehittäminen, työhyvinvointia ja työolosuhteita tukevien käytäntöjen kehittäminen sekä resurssisuunnittelun kehittäminen.

Vuosi 2024 oli henkilöstöohjelman ensimmäinen kokonainen toteutusvuosi. Kehittämiskohteiden hankkeiden valinta vuodelle 2024 käsiteltiin henkilöstöjaostossa.

Kehittämishankkeet priorisoitiin ohjelman vuosille ja vuoden 2025 toiminnan kehittämishankkeiden suunnitelma hyväksyttiin vuoden 2025 alussa. Henkilöstöohjelman toimenpiteiden toteutumista on raportoitu säännöllisesti henkilöstöjaostolle sekä hyvinvointialueen muiden toimeenpano-ohjelmien raportoinnin yhteydessä aluehallitukselle.

Toimintaa aloittavan hyvinvointialueen ensimmäisen henkilöstöohjelman toimenpiteet ovat hyvin konkreettisia hyvinvointialueen henkilöstöjohtamisen ja yhteisen työnantajan rakenteiden muodostamisen ja vakiinnuttamisen asioissa.

Henkilöstöohjelma toteutuksen onnistuminen näkyy henkilöstöä kuvaavien tunnuslukujen kehittymisenä oikeaa suuntaan. Hyvinvointialueella on käytettävissä vasta kahden toteutuneen vuoden tunnusluvut, joiden perusteella voidaan arvioida toimenpiteiden tuottaneen oikeansuuntaista kehitystä.

Seuraavassa on esitelty kaikkien kehittämishankkeiden toimenpiteet vuonna 2024 ja suunnitelma seuraavalle toimintavuodelle 2025.

Taulukko 7 Lähijohtamisen kehittäminen

LÄHIJOHTAMISEN KEHITTÄMINEN	
UUODEN 2024 TOIMENPITEET	SUUNNITELMA UUODELLE 2025
• Kohdennetut esihenkilösparraukset ja palvelualueittaiset klinikat käynnistyneet sekä esihenkilöperehdytykset jatkuneet ja jatkuvat edelleen nimellä tietoisut esihenkilöille • Esihenkilöiden tuetut johtamiskoulutukset käynnistyneet. Ylimmän johdon valmennukset käynnistyneet ja valmis 6/24 (Hyvaks-akatemia) • Esihenkilöperehdyksen sisällöt ovat rakentuneet ja sisällöt ovat käytettävissä perehdytysohjelmisto Introssa. • Varahenkilöstöyksikön toiminta käynnistyi. Varahenkilöiden rekrytointi saatiin käyntiin, keikkalaisten hankinnan kehittämisen prosessi liikkeelle. Koti- ja asumispalveluita tuettiin vuokratyövoiman hankinnassa kesälle ja jouluksi 2024	• Esihenkilöiden johtamiskoulutukset jatkuvat yhteistyössä (Gradia, Poke, JYU, Jamk) • Etäjohtamisen ja digiajan johtamisen koulutukset ja tiimi- valmennus tiiminvetäjille (Jamk) sekä vuorovaikutuskoulutus (Gradia) ja Hyvaks:n oma talouskoulutussarja • Johtamisosaamisen kysely esihenkilöille -> 9.8.asti. Johtamiskoulutusten vaikuttavuuden arvioinnin mittaristo kehitetään yhteistyössä Jamk:n kanssa • Johtamiskulttuurin luominen ja johtamisen periaatteiden kehittäminen syksy -24 kesään -25 asti: Hyvaks:n työryhmä aloittanut ja esihenkilöiden pelillisyyystapahtumat 2025. • Esihenkilöperehdytysten sisällöt tulevat kehittymään keskitettyillä esihenkilöille suunnatuilla perehdytystilaisuuksilla. • Varahenkilöstöyksikön toimintaa kehitetään ns. tilausyksikön suuntaan. Toisin sanoen pyritään suuntaan, jossa palveluyksiköiden esihenkilöt voisivat tilata tekijän äkilliseen poissaoloon yhdestä luukusta • Mentorointiohjeet henkilöstölle - lanseeraus

Taulukko 8 Työvoiman hankinnan kehittäminen

TYÖVOIMAN HANKINNAN KEHITTÄMINEN	
VUODEN 2024 TOIMENPITEET	SUUNNITELMA VUODELLE 2025
• Työvoiman saatavuuden keinona painotus opiskelijoihin toteutunut suunnitelmallisesti ja oppilaitosyhteistyötä lisätty (terveys- ja sosiaalialojen sekä psykologian opiskelijat jne.) • Työnantajakuva, näkyvyys ja tavoitettavuus lisääntynyt rekrytointimarkkinoinnin keinoin, vetovoimaa lisätty, lisätty lähiesihenkilöiden rekrytointiosaamista koulutuksilla • Monikulttuuristen yksiköiden tilannekartoitus ja tukimuotojen rakentaminen (kieli- ja kulttuuritietoisuus) • KV-rekrytointi soten kanssa viivästyi hoitajamitoitusmuutoksen vuoksi • Varahenkilöstöyksikkö rekrytoi aloitettuaan 1.3 uusia varahenkilöitä. Varahenkilöiden kiertoalueita laajennettiin vuoden aikana. Keikkalaisten hankinnan tukea laajennettiin suunnitelmallisesti alue kerrallaan etenkin kotihoidossa ja asumispalveluissa • Hyvinvointialueen perehdytysprosessit on kuvattu. Intron käyttöönottoa on laajennettu ja organisaation yhteinen yleisperehdytys on käytössä • Perehdytyksen laadunarviointi toteutettu	• Työvoiman saatavuuden parantamisen keinona oppilaitosyhteistyötä jatketaan edelleen • Työnantajakuva ja rekrytointimarkkinoinnin työ jatkuu suunnitelmallisesti • Monimuotoisuustaitojen edistäminen (johtaminen ja työyhteisöt, S2-työntekijöiden kielentuen mallien kehittäminen) -> sis. myös työolosuhteiden kehittämiseen • Varahenkilöstöyksikköön keskitetään hoitajien äkillisten poissaolojen vuokratyövoiman koordinointi ikääntyvien ja vammaisten palveluiden osalta • Varahenkilöstöä laajennetaan ja kiertoalueita arvioidaan tavoitteena vähentää palveluysiköiden tupla- ja hälytyskorvattavien vuorojen tarvetta • Keikkalaisten perehdytykseen tullaan toteuttamaan erillinen keikkalaisille tarkoitettu perehdytyspeli, joka vahvistaa yhteisiä toimintatapoja ja selkeyttää keikkalaisten toimintaa.

Taulukko 9 Palkitsemisen kehittäminen

PALKITSEMISEN KEHITTÄMINEN	
VUODEN 2024 TOIMENPITEET	SUUNNITELMA VUODELLE 2025
• Palkkojen harmonisointisuunnitelma hyväksytty aluehallituksessa lokakuu 2024 • Lääkärisopimuksen (LS) uusi palkkausjärjestelmä otettu käyttöön • porraspalkat ja sijoittuminen • suoritepalkkiojärjestelmä sekä • LS tehtävälisien määrittelyä • LS ja SOTE-sopimuksen palkkauksen harmonisointia • SOTE-sopimuksen liite ja hinnoittelurakenne tuotantoon • HYVTES:n palkkojen harmonisointi saatiin loppuun	• LS tehtäväliset määrittely jatkuu • LS palkkojen harmonisointi valmiiksi • SOTE-sopimuksen uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto • SOTE-sopimuksen palkkojen harmonisointia jatketaan • HYVTES:n uusi palkkausjärjestelmän käyttöönotto • Palkitsemisen kokonaisuuden tarkastelu hyvinvointialueyhtymäntajalla (palkitsemisen muodot, monipuolisuus, kannustavuus)

Taulukko 10 Resurssisuunnittelun kehittäminen

RESURSSISUUNNITTELUN KEHITTÄMINEN	
UUODEN 2024 TOIMENPITEET	SUUNNITELMA UUODELLE 2025
• Varahenkilöstöyksikön ensimmäinen rekrytointikierros onnistui hyvin. Toinen hakukierros jouduttiin keskeyttämään budjetti syistä alkusyksyllä. Lisäksi loppusyksyn rekrytointikielto laski varahenkilöiden määrää. Keikkalaisuuden tukemisen kehittäminen käynnistyi ja eteni suunnitellusti • Vuokratyövoiman minikilpailutukset kesän työntekijöiden saamiseksi koti- ja asumispalveluihin sekä jouluksi tehtiin Hanselissa. • Lisättiin kaikilla tasoilla ymmärrystä ja tietoisuutta työn hinnasta mm. tupla- ja hälytysvuorokorvausten vaikutuksesta vuorojen hintaan	• Varahenkilöstön laajentaminen: ensin täytetään syksyllä täyttämättä jääneet toimet, jonka jälkeen budjettiin myönnetyn miljoonan euron lisärahoituksen hyödyntäminen. • Keikkalaisuuden kehittäminen ja vuokratyövoiman hyödyntäminen vastuualueiden valmiuksien mukaisesti • Työvuorosuunnittelun kehittäminen: Titanian sähköinen asiointi käytössä 90 %:lla käyttäjistä • Ennakoivan henkilöstösuunnittelun kehittäminen hyvinvointialueelle (tämän osaksi täyttölupamenettely, uudelleensijoittaminen, resurssisuunnittelu ja muutosten toteuttaminen) • Henkilökierron toimintamalli sisäisen liikkuvuuden tukemisessa

Taulukko 11 Työhyvinvointia ja työolosuhteita tukevien käytäntöjen kehittäminen

TYÖHYVINVOINTIA JA TYÖOLOSUHTEITA TUKEVIEN KÄYTÄNTÖJEN KEHITTÄMINEN	
UUODEN 2024 TOIMENPITEET	SUUNNITELMA UUODELLE 2025
• Mitä kuuluu -työhyvinvointikyselyyn liittyvä toimintamalli ja kehittämistoimenpiteiden/-hankkeiden kohdentaminen yhteistyössä Työterveyslaitoksen ja Kevan kanssa. • Hyvän työn ohjelman I valmennukset käynnistyivät toiminnallistaen työyksikkökohtaiset kehittämistoimenpiteet arkeen. • Heti –purku toimintamalli osana henkisen tuen palvelukokonaisuutta + esihenkilökoulutukset käynnistyivät sekä jälkipuhtiosaaajien verkosto • Kiila –kuntoutuksen toimintamalli ja hyvinvointialueen omien kohdennettujen ryhmäkuntoutusten valmistelu käynnistyi. • Työnohjauskäytännöt ja palvelupoolin laajentaminen lakisääteiseen työnohjaukseen kilpailutuksena. • Työterveyshuoltoyhteistyönä päivitettiin mielenterveyden häiriöiden ja tuki- ja	• Mitä kuuluu –työhyvinvointikyselyn syksyn 2024 toteutuksen ja kehittämishankkeiden suunnittelu, Työterveyslaitos kumppanina mm. Jakardi-hanke. • Työhyvinvointi- ja työkykyjohtamista kehitetään verkostoyhteistyönä ja kohdennettuun kehittämishankkeiin Työterveyslaitoksen, Kevan, STM:n ja oppilaitosten kanssa. Esimerkkinä Hyvän työn ohjelman valmennukset ja työnjakopilotit jatkuvat. • Työkykyjohtamisen 360 kyselyn tulokset ja toimenpiteet strategisen työkykyjohtamisen kehittämisen lähtökohtina • Työkykyjohtamisen tietojärjestelmän hankinta tukee työkykyjohtamista mahdollistaen varhaisen tunnistamisen ja reagoinnin sekä tukien työkykyprosessien hallintaa. • Työkykyperusteisen ura- ja uudelleensijoittumisen toimintamalli osana henkilöstösuunnittelua • Henkisen tuen palvelukokonaisuuteen Second victim –toimintamallin kehittäminen



liikuntaoireisen hoitopolkua varhaisen tuen vaiheessa

Koottuna onnistumisia vuodelta 2024:

- Hyvinvointialueen keskitetty varahenkilöstö ja keikkahankinnan tuen yksikkö käynnistyi 1.3.2024 ja yhteistyö vastuualueiden kanssa saatiin käyntiin.
- Henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma hyväksyttiin ja viestintä käynnistyi.
- Koulutussuunnitelma toteutui onnistuneesti v 2024. Henkilöstö osallistunut koulutuksiin merkittävästi enemmän kuin vuonna 2023.
- Yhdessä Hyvaks - laajennetun johtoryhmän valmennus toteutettiin ja edettiin johtamiskulttuurin luomiseen ja johtamisen periaatteisiin.
- Kestävää työelämää -hankkeessa kehitetty ennakoivan työttömyysriskin arviointityökalu työkykyjohtamiseen ja se käsiteltiin työpajassa 3/2024.
- Työkykyjohtamisen osaamisen kehittämisessä tuotettu mallinnus työhyvinvointikyselyn tulosten ja kehittämistoimenpiteiden saatiin käsittelyyn.
- Työnohjauspalveluntuottajat kilpailutettiin.
- Lääkärisopimuksen uraporrasjärjestelmän käyttöönotto tapahtui hyvinvointialueiden etujoukoissa.
- SOTE-sopimuksen liiteuudistus mukaan luettuna alarajakorotukset saatiin toteutettua.

- Tehtäväkohtaisten palkkojen harmonisointisuunnitelma valmistui, Harmonisointi saatiin loppuun HYVTES: ssä, LS päästiin hyvin pitkällä ja SOTE-sopimuksessa palkkaeroja saatiin kavennettu merkittävästi.

Ensimmäisen toimintavuoden toimintaympäristö haastoi ohjelmatyötä. **Erilaisia haasteita tunnistettiin** mm. seuraavissa kokonaisuuksissa:

- Johtamisjärjestelmä- ja organisaatiouudistuksen sekä palveluverkkouudistuksen vaikutus toimintaan
- Talouden haasteet sekä toistuvien yt-neuvottelujen vaikutus henkilöstöön ja toiminnan kehittämiseen
- Prosessien uudistaminen sekä toimintakulttuurin muuttaminen vie aikaa – muutoksen hitaus haastaa eri toimijoiden odotukset.
- Johtamisjärjestelmä/johtamiskulttuurin kuvaus, vastuuhenkilöt sekä eri johtamisroolien tehtäväkuvien rakentaminen ovat tärkeitä ensimmäisten toimintavuosien aikana
- Hyvinvointialueen organisaatiokulttuurin/ toimintakulttuurin määrätietoinen rakentaminen on pitkäkestoista työtä

3. YHTEISTOIMINTA

Keski-Suomen hyvinvointialueen yhteistoimintaelimessä on yhdistetty yhteistoimintalain ja työsuojelulain mukainen yhteistoiminta samaan rakenteeseen. Täten yhteistoimintaelimet muodostavat samalla myös Keski-Suomen hyvinvointialueen työsuojelutoimikunnan. **Yhteistoiminnan toimielinrakenne on kaksitasoinen**, jossa koko hyvinvointialueen yhteistyötoimikunnan lisäksi toimialueilla toimivat omat yhteistoimintaryhmät. Yhteistyötoimikunta on ylin yhteistoimintaelin, ja siinä käsitellään koko hyvinvointialuetta koskevia asioita. Toimialakohtaisissa yhteistoimintaryhmissä käsitellään kyseessä olevaa toimialaa koskevia asioita.



Kuva 7 Kaksitasoinen yhteistoimintaelin

Yhteistyötoimikunnan kokoonpanoon kuuluvat hyvinvointialuejohtaja, toimialajohtajat, profession vastaavat, HR-johtaja, työhyvinvointipäällikkö, viestintäjohtaja, henkilöstöjaoston puheenjohtaja, kaksi Työterveys Aallon asiantuntijaa, työntekijäjärjestöjen edustajia sekä kaikki päätoimiset työsuojeluvaltuutetut. Lisäksi aluehallituksen puheenjohtajalla on oikeus olla läsnä kokouksissa. Puheenjohtajana toimii hyvinvointialuejohtaja Jan Tollet. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2024 aikana neljä kertaa ja siellä käsiteltiin mm. henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, henkilöstökertomus, yhteistoimintaneuvotteluita, palveluverkkouudistusta, organisaatorakenteen ja johtamisjärjestelmän uudistusta, Mitä kuuluu – työhyvinvointikyselyä sekä erilaisia työturvallisuuteen ja työterveyshuoltoon liittyviä asioita (tarkemmin kohdassa 7.4.1 Työsuojelun yhteistoiminta).

Sosiaali- ja terveyspalveluiden yhteistoimintaryhmän kokoonpanoon kuuluvat toimialajohtaja ja vastuualuejohtajat, työsuojelupäällikkö, HR:n edustajat työhyvinvointi- ja palvelussuhdeasioissa, Työterveys Aallon asiantuntija, työntekijäjärjestöjen edustajia sekä alueen päätoimiset ja osa-aikaiset työsuojeluvaltuutetut. Yhteistoimintaryhmän puheenjohtajana toimii sote-palveluiden toimialajohtaja Kati Kallimo. Yhteistoimintaryhmä kokoontui kahdeksan kertaa ja käsitteli mm. palveluverkkouudistusta, omavalvontasuunnitelmaa, henkilöstökatsausta, erilaisia sote-palveluiden ajankohtaisia tilannekatsauksia, liikkeenluovutuksia, yhteistoimintaneuvotteluita ja Mitä kuuluu -työhyvinvointikyselyä sekä erilaisia työturvallisuuteen ja työterveyshuoltoon liittyviä asioita.

Konsernipalveluiden yhteistoimintaryhmän kokoonpanoon kuuluvat konsernipalveluiden toimiala- ja vastuualuejohtajat, HR-johtaja, työhyvinvointipäällikkö, työsuojelupäällikkö, työntekijäjärjestöjen edustajia, alueen päätoimiset ja osa-aikaiset työsuojeluvaltuutetut sekä Työterveys Aallon asiantuntija. Yhteistoimintaryhmän puheenjohtajana toimii konsernipalveluiden toimialajohtaja

Lasse Leppä. Yhteistoimintaryhmä kokoontui viisi kertaa ja käsitteli mm. johtamisjärjestelmän ja organisaatorakenteen uudistusta, liikkeenluovutuksia, konsernipalveluiden henkilöstökatsausta, vastuualueiden ajankohtaiskatsauksia ja Mitä kuuluu -työhyvinvointikyselyä sekä erilaisia työturvallisuuteen ja työterveyshuoltoon liittyviä asioita.

Pelastustoimen yhteistoimintaryhmän kokoonpanoon kuuluvat pelastusjohtaja, pelastuspäällikkö, riskienhallintapäällikkö, ensihoitopäällikkö, palopäälliköt, valmiuspäällikkö, johtava palotarkastaja, työhyvinvointisuunnittelija, HR:n edustaja palvelussuhdeasioissa, työsuojelupäällikkö, työntekijäjärjestöjen edustajia, alueen päätoiminen työsuojeluvaltuutettu, sopimushenkilöstön edustaja ja Työterveys Aallon asiantuntija. Yhteistoimintaryhmän puheenjohtajana toimii pelastusjohtaja Ville Mensala. Yhteistoimintaryhmä kokoontui viisi kertaa ja käsitteli mm. organisaatiomuutoksia, henkilöstökatsausta, yhteistoimintaneuvotteluja, palvelualueiden tilannekatsauksia ja Mitä kuuluu -työhyvinvointikyselyä sekä erilaisia työturvallisuuteen ja työterveyshuoltoon liittyviä asioita.

Myös muu neuvottelutoiminta sekä palkkaus- ja palvelussuhdeasioiden kehittäminen yhteistoiminnassa oli vilkasta koko vuoden. Pääluottamusmiesten kanssa kokoonnuttiin lähes viikoittain, välillä useamminkin. Keskustelua erilaisista ohjeista ja linjauksista käytiin aktiivisesti ympäri vuoden. Lisäksi neuvoteltiin mm. järjestelyerien jakamisesta, SOTE-sopimuksen palkkausuudistuksesta, palkkaharmonisointisuunnitelmasta sekä paikallisista sopimuksista. Työntekijäjärjestöjen edustajia oli myös laajasti mukana organisaation eri tasojen johtoryhmätyöskentelyssä. Lisäksi hyvinvointialuejohtaja, toimialajohtajat ja henkilöstöjaoston jäsenet tapasivat säännöllisesti työntekijäjärjestöjen edustajia.

Yhteistoiminnan tärkeä muoto on lisäksi 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.

Yhteistoimintaneuvotteluja oli vuoden aikana kahdet ja joulukuussa 2024 käynnistettiin vuoden kolmannet. Kevään yhteistoimintaneuvotteluissa 15.3.–20.5.2024 tarkasteltiin johtamisjärjestelmän ja organisaatorakenteen uudistamista sekä niiden henkilöstövaikutuksia sairaalapalveluiden, koti- ja asumispalveluiden sekä laaja-alaisen sosiaali- ja terveyskeskuksen vastuualueiden sekä pelastustoimen toimialan osalta. Taustalla oli loppuvuodesta 2023 aloitettu organisaatorakenteen ja johtamisjärjestelmän kokonaisarviointi. Lisäksi neuvotteluissa käsiteltiin sosiaali- ja terveyspalveluiden palveluverkkouudistusta.

Syksyn yhteistoimintaneuvottelut 21.8.–4.11.2024 liittyivät valmisteilla olleeseen vuoden 2025 talousarvioon, joka sisälsi henkilöstöön vaikuttavia toimenpiteitä, mm.

tehtävien päättymisiä ja palvelutuotantotapojen muuttumisen myötä mahdollisesti tapahtuvia henkilöstön siirtämisiä liikkeenluovutuksella palveluntuottajille. Henkilöstökustannusten hillitsemiseksi yhteistoimintaneuvotteluissa tarkasteltiin myös hallinnollisia ja kehittämisen tehtäviä sekä toimialojen johtamisjärjestelmää. Yhteistoimintaneuvotteluissa kokoonnuttiin yhdeksän kertaa ja neuvottelujen kohteena oli koko henkilöstö.

Lisäksi joulukuussa päätettiin käynnistää yhteistoimintaneuvottelut sosiaali- ja terveyspalvelujen toimialueen organisaatio- ja johtamisjärjestelmän uudistamisen jatkamiseksi sekä apuvälinepalvelujen ja hoitotarvikejakelun keskittämiseksi palvelutuotannon tukipalveluihin.

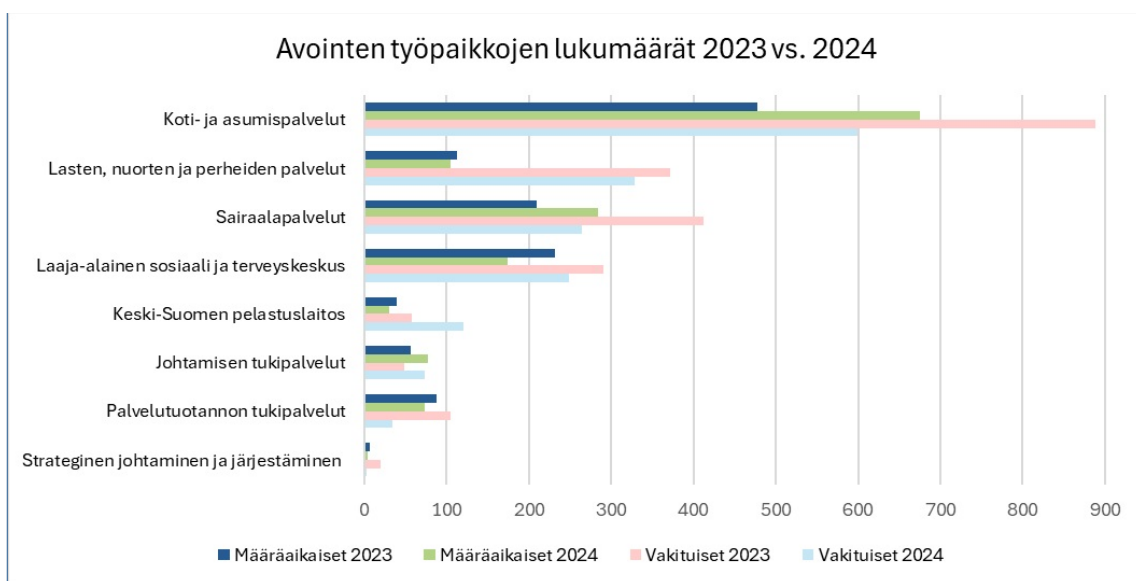


4. HENKILÖSTÖHANKINTA

4.1. Rekrytointi

Hyvinvointialueella oli vuoden aikana avoimena 1670 vakituista ja 1422 määräaikaista työpaikkaa (yht. 3092). Kuukausitasolla tämä tarkoittaa 260 avointa tehtävää. Avoimista työpaikoista 80 % oli työsuhteisia ja lähes kaikkiin haettiin tekijää ulkoisen haun kautta (sisäisiä hakuja 1 %).

Edellisvuoteen verrattuna vakituisten tehtävien haussa olevien määrään vaikutti Keski-Suomen hyvinvointialueen yhteistoimintaneuvottelut ja ikääntyneiden asumispalveluihin kohdistunut hoitajamitoitusmuutos. Tehtäviä pysäytettiin yt-neuvotteluiden ajaksi ja täytettiin määräaikaaisesti.



Kuva 8: Avointen työpaikkojen lukumäärät 2023 ja 2024 (vakituiset ja määräaikaiset)

Lääkärien rekrytointiin liittyvä kehittämistyö käynnistettiin, kun lääkärirekrytoinnin parissa aloitti rekrytointiasiantuntija alkuvuodesta 2024. Vuoden aikana aloitettiin yhteistyön tiivistäminen rekrytoivien esihenkilöiden kanssa sekä syvennettiin oppilaitosten kanssa tehtävää yhteistyötä, tavoitteena tehdä Keski-Suomen hyvinvointialue houkuttelevaksi työnantajaksi jo kandidaivaiheessa.

Esihenkilöiden rekrytointiosaamista vahvistettiin järjestämällä Kuntarekry-rekrytointijärjestelmän ja rekrytointikäytänteiden koulutuksia. Opiskelijoiden harjoittelijahaun prosessia kehitettiin mm. sosiaalityöntekijöiden ja psykologien osalta yhteistyössä palveluiden ja yliopistojen kanssa. Myös opettajien ja oppilaitosten kanssa tiivistettiin yhteistyötä Keski-Suomen alueella. Rekrytointijärjestelmän avulla



pyrittiin helpottamaan myös harjoittelijoiden hakeutumista hyvinvointialueelle toteuttamalla sosiaalityön ja psykologian opiskelijoiden harjoittelupaikkojen haku ensimmäistä kertaa Kuntarekry-järjestelmän kautta.

Kesäajan sijaisuuksiin saatiin 26 % enemmän hakijoita kuin edellisenä vuonna, 1 490 henkilöä (vuonna 2023 1 183 henkilöä). Hyvinvointialueella työskentelee kesäaikana kuukausitasolla noin 600–800 kesäsijaista 18:lla eri ammattinimikkeellä. Lisäksi 55 nuorelle tarjottiin kesätyöpaikka Tutustu työelämään ja tienaa -kampanjan kautta.

Keski-Suomen hyvinvointialueen rekrytointimarkkinoinnissa panostettiin digitaaliseen mainontaan sekä oppilaitosyhteistyön kehittämiseen. Rekrytointi-ilmoitukset saavuttivat yhteensä 387 380 kävijää ja keskiarvo yhden työpaikkailmoituksen osalta oli 234 kävijää.

Maksullisen markkinoinnin kanavina hyödynnettiin mm. Facebookia, Instagramia, LinkedIniä sekä Googlea ja mainoskampanjoita käynnistettiin 236 kappaletta. Keskiarvokävijämäärä maksullisesti markkinoiduilla työpaikkailmoituksilla oli 514 kävijää. Maksullisen mainonnan ja sosiaalisen median kautta tavoitettiin 41,5 % kaikista kävijöistä. Kävijämäärätiedot kerättiin Snoobi Analytics -järjestelmästä.

Oppilaitosyhteistyössä painotettiin opiskelijoiden kohtaamista. Vierailtiin yli 30:ssä opiskelijoille suunnatussa tapahtumassa esittelemässä hyvinvointialueen työmahdollisuuksia.

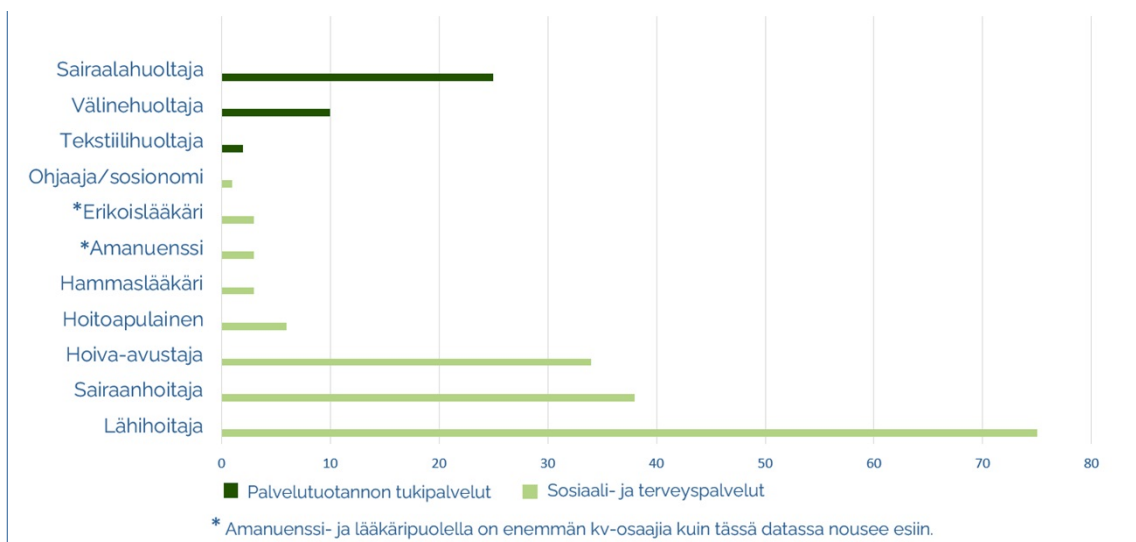
Pääroolissa-kampanja käynnisti hyvinvointialueen työnantajamielikuvakampanjoinnin syksyllä 2024. Kampanjalla tuotiin tutuksi hyvinvointialueen moninaisia ammatteja ja ammattilaisia sekä korostettiin työntekijöiden merkitystä. Kampanjaa varten kuvattiin Pääroolissa-esittelyvideo, kirjoitettiin 18 arjen sankaritarinaa ja julkaistiin 40 sosiaalisen median esittelyä. Kampanja sai hyvän vastaanoton ja julkaistuja materiaaleja katsottiin reilusti yli puoli miljoonaa kertaa. Kokonaisuudessaan kampanjaan osallistui 50 työntekijää/työyhteisöä eri puolilta hyvinvointialuetta. Materiaaleja päästään hyödyntämään työnantajamielikuvatyössä myös tulevaisuudessa.

Rekrytointimarkkinoinnin ja työnantajamielikuvatyön viestinnän kulmakivenä toimi työntekijöiden hyvä työarki. Hyvän työarjen esille tuontia mahdollistettiin mm. luomalla ohjeet sosiaalisen median sisällöntuotantoon, kouluttamalla hyvinvointialueen some-tiimiä, kirjoittamalla työntekijöistä arjen sankaritarinoita, kannustamalla henkilöstöä blogikirjoittamiseen, kuvaamalla rekrytointivideoita sekä edistämällä uudistettua Hyvaks-lähettilästoimintamallia.

Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti oli 7,6 %. (v 2023 8,5 %) Vakituista palvelussuhteista päättyi 30,7 % eläköitymiseen, 63,2 % irtisanoutumiseen ja 6,1 % muusta syystä.

4.2. Kansainvälinen rekrytointi ja kehittäminen

Kansainvälisen rekrytoinnin kehittäminen aloitettiin elokuussa 2024. Kehittämisen alussa tehtiin kartoitusta nykytilanteesta sekä ulkomaalaisen henkilöstön tämänhetkisestä määrästä. Suuntaa antavalla kartoituksella selvisi, että ulkomaalaistaustaisia on hyvinvointialueella noin 200. Kv-osaajat jakaantuvat organisaatiossa sosiaali- ja terveyspalveluihin 81 % (61 % määräaikaista ja 39 % vakituisia) ja palvelutuotannon tukipalveluihin 19 % (4 % määräaikaista ja 96 % vakituisia). Sote-puolella esiin nousi ammattiryhmistä selkeimmin lähi- ja sairaanhoitajat sekä hoiva-avustajat. Tukipalveluiden ammattiryhmistä määrällisesti eniten ulkomaalaistaustaisia oli sairaalahuoltajina sekä välinehuoltajina.



Kuva 9 Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden määrä Keski-Suomen hyvinvointialueella, vakituiset ja määräaikaist 12/2024 (kysely yksiköille)

Osana kartoitusta kerättiin myös kokemustietoa henkilöstön monikulttuuristen tiimien tarpeista. Kartoituksen pohjalta luotiin sisäistä tukimateriaalia Polku-intraan. Tukimateriaalia luotiin myös ulkomaalaistaustaisille työntekijöille kotoutumisen ja suomen kielen oppimisen tueksi.

Tavoitteena oli luoda hyvää pohjaa Keski-Suomen hyvinvointialueen kv-vastaanottovalmiuden rakentamiseen sekä kieli- ja kulttuuritietoisuuden edistämiseen niin työyhteisössä kuin potilastyössäkin.

Kv-kehittämisen eri tasoja edistettiin aloittamalla kehitysyhteistyön suunnittelua oppilaitosten kanssa suomen kielen tukimallien edistämiseksi kasvokkain sekä digitaalisuutta hyödyntäen. Suomen kielen opetusta tarjottiin kv-työntekijöille erillisrahoituksen avulla. Kv-tietoutta rakennettiin osaksi rekrytointi- ja perehdytysprosesseja ja muussakin kehitystyössä tavoiteltiin toiminnan

vakiinnuttamista luonnolliseksi osaksi jokaista palvelualueetta. Tätä vakiinnuttamistyötä jatketaan vuoden 2025 loppuun saakka. Haettiin myös ymmärrystä kv-rekrytoinnin strategisesta merkityksestä tulevaisuudessa. Viestinnällisesti panostettiin rekrytointiesitteisiin, kv-teemaiseen viestintään, monikulttuuristen kuvien tuottamiseen sekä tuotettiin ulkomaalaiselle työnhakijalle suunnattu nettisivu.

Itäisen YTA-alueen hyvinvointialueiden kanssa yhteisesti käynnistetyn kansainvälisen rekrytoinnin hankkeen myötä pohdittiin ensimmäisen filippiiniläisryhmän saapumista Keski-Suomeen, mutta hoitajamitoituksen muutoksen myötä tarve kv-rekrytoinnille kaventui hetkellisesti ja hankinta keskeytettiin. Keskustelua jatkettiin kuitenkin syksyllä sisäisesti, pohtien eläköitymisen vaikutuksia kv-rekrytointitarpeelle tulevaisuudessa. Hankkeen jatkumoa pohditaan erikseen vielä vuoden 2025 aikana.

Kansainvälisen rekrytoinnin ja työyhteisöjen tuen kehittäminen saatiin hyvin käyntiin ja palvelualueiden keskinäistä yhteistyötä vietiin tehokkaasti eteenpäin. Tärkeimpinä jatkotavoitteina kv-kehittämiseen ovat toiminnan vakiinnuttaminen, kieli- ja kulttuuritietoisien organisaation rakentaminen sekä kv-rekrytoinnin merkityksen määrittelemisen tulevaisuuden henkilöstöresurssin ylläpitämiseksi.

4.3. Varahenkilöstö

Tammi-helmikuussa valmisteltiin 1.3.2024 käynnistynyttä varahenkilöstöyksikköä. Henkilöstön rekrytointi käynnistyi helmikuussa valitusta palvelupäälliköstä. Maaliskuun aikana yksikössä aloitti seitsemän palveluvastaavaa ja kolme rekrytointiassistenttia. Varahenkilöstöön siirtyi noin 200 työntekijää. Huhtikuussa varahenkilöstö kasvoi liikkeenluovutuksen myötä myös Jämsän varahenkilöillä ja yhdellä palveluvastaavalla.

Varahenkilöstö oli ensimmäinen yksikkö, joka koottiin hyvinvointialueen sisällä useilta eri vastuu- ja palvelualueilta. Asia konkretisoitui kevään aikana moninaisissa haasteissa ICT- ja hallinnon järjestelmissä, missä niin tunnuksot, laskut, työntekijät ja esihenkilöt hakivat paikkaansa.

Yksikössä käynnistettiin huhtikuussa rekrytointeja kaikille alueille. Osa uudesta henkilöstöstä aloitti vasta kesän jälkeen, mutta kevättä ja alkukesää leimasi usealla alueella käynnissä olleet henkilöstön perehdytykset. Rekrytointien myötä saatiin monelta osin paikattua aiempia yksikön henkilöstön vajeita. Syksyllä suunnitellut lisähenkilöstön rekrytoinnit jouduttiin vuoden 2025 budjetin suunnittelun myötä pysäyttämään ja loppuvuodesta jäi vapautuneita sijaisuuksia ja toimia täyttämättä rekrytointirajoitusten vuoksi. Rajoitukset johtuivat vuoden 2025 ikääntyneiden ympärivuorokautisen hoivan henkilöstömitoituksen alentamisesta ja siihen liittyneestä henkilöstön uudelleen sijoittamiseen varautumisesta.

Varahenkilöstöyksikön kustannukset laskutettiin vuoden aikana kolmessa erässä palveluiden yksiköiltä. Kustannukset jaettiin yksikön kustannuspaikkojen kesken käytön

mukaisesti. Aiemmat hyvinvointialueen erilliset varahenkilöstöt olivat toimineet omina yksiköinä eikä niiden kustannuksia oltu jyvitetty yksiköille, joten muutos ns. sisäiseen laskuttamiseen oli uusi toimintatapa.

Varahenkilöstön vuorot varataan Respa-järjestelmästä. Yksikön perustamisen myötä siirryttiin kahden erillisen respan sijaista yhteen huhtikuussa 2024. Järjestelmää kehitettiin vuoden mittaan laskutuksen ja hyvinvointialueen laajuisen varahenkilöstötoiminnan tarpeita paremmin palvelevaksi. Alla olevissa kustannuspaikoittaisissa vuorojen määrissä on siten pieniä epävarmuustekijöitä, mutta mahdolliset heitot ovat kustannuspaikoittain samoja.

Taulukko 12 Varahenkilöstön vuorot kustannuspaikoittain 1.3-31.12.2024, Respa

Kustannuspaikka	Vuorot
11070 Pohjoinen	3 926
11071 Itäinen ja keskinen kotihoito	3 708
11072 Läntinen ja eteläinen alue	1 294
11073 Erityisryhmät ja keskinen asuminen	3 154
11074 Vastaanottotoiminta ja psykiatria	3 817
11075 Akuuttitoiminta ja perhehoitotyö	3 741
11076 Osastotoiminta	5 411
11077 Jämsä	2 081

Varahenkilöstötoiminnan ohella kehitettiin keikkalaisten hankinnan tukea. Tukea on laajennettu maantieteellinen alue kerrallaan lähtien liikkeelle kotihoidosta ja asumispalveluista, joka vastuualueena on selkeästi suurin keikkalaisten käyttäjä. Esihenkilöiden työtä helpottavia toimintamalleja haettiin erityisesti syksystä alkaen, kun yhteistyö vastuualueen kanssa saatiin tiiviimmäksi. Vuoden aikana kävi selväksi, että keikkalaisten haku kulkee edelleen kahta polkua. Varahenkilöstöyksikön tarjoaman tuen lisäksi yksiköiden esihenkilöillä on myös omaa keikkalaishankintaa.

Keikkailusta kiinnostuneiden hakijoiden määrä Kuntarekryssä on vaihdellut kuukausittain, mutta alla olevan luvuista huomaa hyvin syyspuolella parantuneen tiedottamisen (mm. Some ja säännölliset 1 krt/kk pidettävät avoimet tiedotustilaisuudet) vaikutuksen. Keikkalaisiksi hakevat ovat hyvin usein kiinnostuneet esim. ikääntyvien asumisen yksiköissä työskentelystä. Kotihoidoissa työskentelystä kiinnostuneita on sen sijaan vähemmän. Keikkalaiseksi hakeutuneet myös keskittyvät Jyväskylään. Maakunnan muissa osissa heitä on lähtökohtaisesti vähemmän. Tarjonta ja tarve eivät näin ollen täysin kohtaa.

Taulukko 13 Kuntarekryn kautta keikkalaisiksi hakeneet

HAKIJAT	Hakijoiden määrä			Haastateltu	Kävijätilastot	
	sairaanhoidaja	lähihoitaja	yhteensä		Käynnit keikka-kalenterissa	Käynnit käytettävyyden kalenterissa
Maaliskuu	42	29	71		514	5 167
Huhtikuu*	7	15	22	21	694	5 728
Toukokuu	11	20	31	31	672	5 570
Kesäkuu	2	7	12	11	418	4 978
Heinäkuu	7	30	37	30	814	6 400
Elokuu	13	29	47	44	939	5 722
Syyskuu	10	40	60	51	1 214	9 119
Lokakuu	23	42	87	83	1 613	8 268
Marraskuu	14	40	72	66	1 426	7 824
Joulukuu	20	32	58	44	1 147	8 566

*Huhtikuun osalta käytettävissä vain 15.–30.4. tiedot

Vuokratyövoiman hankinnassa Varahenkilöstöyksikkö osallistui keväällä Hanselin sote-alan henkilöstövuokraus 2021–2025 yhteishankinnan kautta tehtäviin minikilpailutuksiin ja niiden suunnitteluun. Hyvinvointialue liittyi hankintaan mukaan huhtikuussa tehdyllä päätöksellä. Yksikön palveluvastaava pitkälti avasi kilpailutukset koti- ja asumispalveluiden toiveiden mukaisesti. Hoitajia haettiin tuolloin kesän 2024 ajaksi. Kilpailutuksen lopputulos ei ollut onnistunut, sillä pääosa vuokratyöyrityksistä jätti tarjouksessa ilmoittamansa henkilöstön toimittamatta. Syksyllä 2024 yksikkö tuki koti- ja asumispalveluita vastaavassa kilpailutuksessa työntekijöiden saamiseksi joululistalle. Tämä kilpailutus onnistui paremmin, mutta hoitajien tuntihinta oli korkeampi.

Hanselin yhteishankinta ei sovellu äkillisten poissaolojen paikkaamiseen. Sen rinnalle valmisteltiin syksyllä hoitajien äkillisten poissaolojen vuokratyövoiman kilpailutusta. Tässäkin kilpailutuksessa oli mukana koti- ja asumispalvelut. Varahenkilöstöyksikkö alkaa vuoden 2025 aikana koordinoita vuokratyövoiman hakemista hoitajien osalta lopputuloksen mukaisesti. Koordinoinnin malli suunnitellaan yhdessä ikääntyvien ja vammaisten palveluiden vastualueen kanssa.

4.4. Perehdytys

Perehdytyksen prosessi tuotettiin alkuvuodesta 2024. Perehdytyksen prosessi linjaa ja kuvaa käytössä olevan perehdytyksen toimintamallin yhteisesti koko Keski-Suomen hyvinvointialueelle. Prosessi käytiin läpi perehdytysvastaavien ja esihenkilöiden kanssa niin perehdytysverkostossa kuin esihenkilöiden perehdytys -tilaisuudessa (nyk. esihenkilöiden tietoiskut). Prosessi julkaistiin lopullisessa muodossaan Polku-intraan huhtikuussa 2024.



Hyvaks yleisperehdytys (kaikki ammattiryhmät) tuotettiin yhdessä Keski-Suomen hyvinvointialueen eri asiantuntijayksiköiden kanssa perehdytysprosessin mukaisesti kevään ja kesän 2024 aikana. Sisältö julkaistiin ja käyttöön otettiin elokuussa 2024. Sisällössä vahvistettiin henkilöstöohjelman mukaisia kärkiteemoja mm. työhyvinvoinnista.

Yleisperehdytyspäivät käynnistyivät säännöllisinä tilaisuuksina lokakuussa 2024. Tilaisuuksia järjestettiin vuonna 2024 kaksi kappaletta; lokakuussa ja joulukuussa. Yleisperehdytyspäivä täydentää Hyvaks yleisperehdytystä sekä kokoaa yhteen organisaation yhteisiä perehdytyksen sisältöjä. Tilaisuuksista toteutettiin tallenteet, jotka ovat saatavilla sisäisissä koulutusvideoissa englanniksi tekstitettyinä.

Johtamisen yleisperehdytysten kehitys käynnistyi tammikuussa 2024. Toimintaa varten perehtymisen ja perehdyttämisen palvelut kutsui koolle erillisen ohjausryhmän, joka koostui jokaisen vastuualueen määrittämistä avainhenkilöistä. Ohjausryhmän arvioinnin alaisena rakentui Hyvaks johtaminen, yleisperehdytys esihenkilöille, jonka käyttöönotto aloitettiin syyskuussa 2024.

Opiskelijoille tuotettiin Hyvaks harjoitteluun –perehdytysalusta (Thinglink) marraskuussa 2024. Tavoitteena on vahvistaa opiskelijoiden perehdytys sisältöjä organisaation yhteisissä asioissa sekä mahdollistaa sujuva siirtyminen opiskelijasta työntekijäksi tunnistamaa jo aiemmin harjoittelussa kertynyt osaaminen.

Perehdytysten ensimmäinen laadunarviointi toteutettiin syyskuussa 2024. Laadunarviointi kutsuttiin osalliseksi kaikki Keski-Suomen hyvinvointialueella vuoden 2024 aikana perehtyneet henkilöt. Vastaajien määrä jäi toivottua vähäisemmäksi (n=102), mutta vastaukset antoivat kuitenkin riittävän kuvan tämänhetkisestä tilanteesta ja jatkokehityksen toiminnoista. Vastaukset käsiteltiin nimettöminä perehdytysverkostossa sekä eri vastuualueiden johtoryhmissä.

Perehdytysohjelmisto Intron käyttöönotto jatkui ja laajentui. Intron käyttöönottoa edisti organisaation yhteisten osuukien rakentaminen ja käyttöönotto (Hyvaks yleisperehdytys ja Hyvaks johtaminen) yksiköiden perehdytysvastaavien ja eri alueiden Intron vastuualuekoordinaattorien toiminnan vahvistaminen.



Taulukko 14 Intron käyttäjätiedon kehittyminen vuonna 2024.

	Tiimit	Käyttäjät	Perehdytykset	Organisaation perehdytykset (sis. arkistoidut)
Tammikuu	381	3856	2007	1758
Kesäkuu	405	4426	2695	2852
Heinäkuu	406	4557	2859	3144
Syyskuu	416	4894	3148	3534
Joulukuu	417	5588	4010	4581

Perehdytysohjelmisto Intron käyttöönottoprosessi uudistettiin syyskyksi 2024 keskitetyillä käyttöönottokoulutuksilla, joihin ilmoitauduttiin koulutuskalenteri Juuren kautta. Käyttöönottokoulutuksia järjestettiin yhteensä koko vuoden aikana yhteensä 19 kertaa. Perehdytysohjelmisto Intron käyttäjätueksi järjestettiin kuukausittaiset tukitapaamiset, Introklinikat yhteensä 11 kertaa vuoden 2024 aikana.

Perehdytysohjelmisto Intron vastuualuekoordinaattoreiden toimintaa vahvistettiin ja kasvatettiin. Vastuualuekoordinaattoreita nimettiin vuoden 2024 aikana lisää ja loppuvuodesta vastuualuekoordinaattoreita kyettiin nimeämään 16 henkilöä. Vastuualuekoordinaattoreille järjestettiin yhteisiä tapaamisia yhteensä 5 kertaa, jonka lisäksi heidän kanssaan tavattiin myös keskitetysti heidän oman alueensa perehdytysten kehitystyön parissa.

Perehdytysvastaavan roolia vahvistettiin ylläpitämällä perehdytysverkostoa, joka tapasi vuoden 2024 aikana yhteensä 5 kertaa. Perehdytysverkoston jäsenmäärä kasvoi 700 jäseneseen. Perehdytysvastaavien verkkokurssi sekä koulutukseen kuuluva lähipäivä päivitettiin kesäkuuksi 2024. Koulutukseen osallistuminen vietiin keskitetysti koulutuskalenteri Juureen.

Taulukko 15 Perehdytysvastaavan koulutuskokonaisuuden osallistujamäärät.

Verkkokurssi syksy 2023 + kevät 2024	Verkkokurssi syksy 2024	Lähipäivät syksy 2023 + kevät 2024	Lähipäivä syksy 2024
241	81	75	64

5. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Sopimuskorotuksia toteutettiin vuonna 2024 virka- ja työehtosopimuksien mukaisesti.

Taulukko 16 Virka- ja työehtosopimuksien mukaisesti toteutetut sopimuskorotukset.

		SOTE-sopimus	Lääkärit	HYVTES
1.2.2024	Kehittämiserä (keskitetty erä)	0,40 %	0,40 %	
1.6.2024	Yleiskorotus	2,27 %	1,50 %	2,27 %
1.6.2024	Paikallinen järjestelyerä (paikallinen erä)	0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %
1.6.2024	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	0,60 %	0,60 %	1,00 %
1.10.2024	Yhteensovittamiserä (paikallinen erä)		2,50 %	

SOTE-sopimuksen palkkausjärjestelmäuudistuksen toteutus aloitettiin hinnoittelu-uudistuksen toteuttamisella 1.2.2024 järjestelyvaraerillä. SOTE-sopimuksen osalta laskennallinen järjestelyvaraerän suuruus oli 0,4 %, joka oli tarkoitus käyttää keskitetysti hinnoittelu-uudistukseen ja mahdollisiin alarajakorotuksiin. Keski-Suomen hyvinvointialueella kustannusvaikutus oli 1,01 %, johtuen palkkojen alarajatarkistuksista. Eritoten lähihoitajien palkat nousivat tarkistuksen vuoksi.

HYVTES:n palkkauksen kehittäminen oli alkuvuonna vielä keskeneräinen, joten aiemmin sovittu keskitetty järjestelyvaraerä siirtyi 1.6.2024 maksettavaksi ja keskustasolla sovittiin, että tämä keskitetty erä 0,4 % yhdistetään kehittämishjelman 1.6.2024 paikalliseen erään. Tämä merkitsi, että kehittämishjelman paikallisen järjestelyerän suuruus 1.6.2024 lukien muuttui. Se oli muutoksen jälkeen 1,0 % (0,6 % + 0,4 %).

1.10.2024 sovittu kehittämiserä, sekä SOTE-sopimuksessa että HYVTES:ssä korvattiin kahdella kertaerällä, siten että loka-marraskuun maksetuista palkoista SOTE-sopimuksen piirissä oleville maksettiin 2,5 % ja HYVTES:n piirissä oleville 2,0 %. Maksu maksettiin joulukuussa. Seuraava erä maksetaan helmikuussa joulutammikuun maksetuista palkoista. Helmikuussa 2025 maksettavasta erästä joulukuun osa jaksotettiin vuoden 2024 kuluksi.

Lääkärisopimuksen osalta järjestelyvaraerät suuntautuivat palkkaharmonisaation toteuttamiseen sekä pienessä mittakaavassa tehtävälisien käyttöönottoon.

Henkilöstöresurssihaasteisiin liittyen käytössä oli erilaisia palkkauselementtejä toiminnan turvaamiseksi. Näitä olivat mm. paikallisesti sovitut hälytys- ja

tuplavuorokorvaukset, vuoronvaihtokorvaukset sekä rekrytointilisä ja lääkäreiden sitouttamisissä.

Henkilöstömenot ylittivät sosiaali- ja terveyspalveluissa muutetun talousarvion 13,9 miljoonalla eurolla eli 2,55 %. Suurin ylitys oli sotessa sairaalapalveluiden vastuualueella 6,7 miljoonaa euroa (3,4 %) ja laaja-alaisen sosiaali- ja terveyskeskuksen vastuualueella 3,4 miljoonaa euroa (3,4 %). Suurin suhteellinen ylitys palvelua tuottavista vastuualueista 4,83 % oli pelastustoimen lähes 1,5 miljoonan euron ylitys. Konsernipalvelujen henkilöstömenot jäivät 0,38 % eli lähes 0,4 miljoonaa euroa alle muutetun talousarvion.

Taulukko 17 Toteutuneet henkilöstömenot vertailtuna muutettuun talousarvioon, MonetTieto

1000 euroa	TA/M	TOT	Muutetun TA ylitys/alitus	Ylitys/alitus %
Konsernipalvelut	-100 071	-99 686	385	0,38 %
Strateginen kehittäminen ja järjestäminen	-5 181	-4 535	645	12,47 %
Johtamisen tukipalvelut	-52 630	-52 855	-224	-0,43 %
Palvelutuotannon tukipalvelut	-42 259	-42 296	-36	-0,09 %
Pelastustoimi	-30 236	-31 697	-1 460	-4,83 %
Sosiaali- ja terveyspalvelut	-545 602	-559 532	-13 930	-2,55 %
Lasten, nuorten ja perheiden palvelut	-55 898	-57 132	-1 234	-2,21 %
Koti- ja asumispalvelut	-189 825	-192 300	-2 475	-1,30 %
Laaja-alainen sosiaali- ja terveyskeskus	-99 610	-103 008	-3 398	-3,41 %
Sairaalapalvelut	-199 061	-205 820	-6 759	-3,40 %
Sosiaali- ja terveyspalvelut yhteiset	-1 208	-1 271	-63	-5,25 %
Yhteensä	-675 909	-690 914	-15 005	-2,22 %

Hyvinvointialueen henkilöstömenot vuonna 2024 olivat yhteensä 690,9 miljoonaa euroa. Kasvua vuoteen 2023 verrattuna oli 59,5 miljoonaa euroa eli 9,4 %. Henkilöstömenojen kasvuun vaikuttivat valtakunnalliset hyvinvointialan palkkaratkaisut ja oman tuotannon laajentuminen mm. useat liikkeen luovutukset.

Työvoiman vuokrauksen kustannukset vuonna 2024 olivat 17,7 miljoonaa euroa. Kustannukset kasvoivat viime vuoteen verrattuna 9,0 %. Lääkäriä vuokrattiin 13,2 miljoonalla eurolla (vuonna 2023 12,1 miljoonaa euroa) ja hoidon ja hoivan sekä muuta työtä 4,5 miljoonalla eurolla (vuonna 2023 4,1 miljoonaa euroa). Eniten ostettiin perusterveydenhuollon lääkäriä laaja-alaisen sote-keskuksen vastuualueella. Työvoiman vuokraus suhteutettuna henkilöstökustannuksiin vuonna 2024 oli 2,56 % (vuonna 2023 2,57 %).

Taulukko 18 Henkilöstömenot, MonetTieto

1000 euroa	2023	2024	Muutos	Muutos %
Palkat ja palkkiot	507 981	562 543	54 562	10,7 %
Henkilösivukulut	123 400	128 371	4 971	4,0 %
Muut eläkekulut	105 053	112 935	7 882	7,5 %
Muut henkilösivukulut	18 346	15 436	-2 910	-15,9 %
Henkilöstömenot yhteensä	631 381	690 914	59 533	9,4 %
Henkilöstömenot yhteensä - ilman lomapalkkavaraa	624 008	679 629	55 621	8,9 %

Taulukko 19 Henkilöstömenot vastuualueittain vertailu edelliseen vuoteen, MonetTieto

1000 euroa	2023	2024	Muutos	Muutos %
Strateginen kehittäminen ja järjestäminen	5 354	4 535	-819	-15,3 %
Johtamisen tukipalvelut	41 403	52 855	11 452	27,7 %
Palvelutuotannon tukipalvelut	39 361	42 296	2 935	7,5 %
Pelastustoimi	28 177	31 697	3 520	12,5 %
Sosiaali- ja terveyspalvelut yhteiset	959	1 271	312	32,6 %
Lasten, nuorten ja perheiden palvelut	48 966	57 132	8 166	16,7 %
Koti- ja asumispalvelut	170 384	192 300	21 916	12,9 %
Laaja-alainen sosiaali- ja terveyskeskus	95 619	103 008	7 389	7,7 %
Sairaalapalvelut	200 708	205 821	5 113	2,5 %
Henkilöstömenot yhteensä (sis.sivukulut)	631 381	690 914	59 533	9,4 %
Henkilöstömenot yhteensä - ilman lomapalkkavaraa	624 008	679 629	55 621	8,9 %

Taulukkoa luettaessa on huomioitava liikkeenluovutukset sekä henkilöstön organisoituminen uudelleen vastuualueilla mm. varahenkilöstön (200 henkilöä) keskittäminen sote-palveluista konsernipalvelujen johtamisen tukipalveluihin.

Taulukko 20 Henkilöstömenot henkilöstöryhmittäin ilman henkilöstökorvauksia, MonetTieto

1000 euroa	2023	2024	Muutos	Muutos %
Lääkärit	71 959	77 790	5 831	8,1 %
Hoitohenkilöstö	189 190	198 880	9 690	5,1 %
Sosiaalitoimen henkilöstö	178 361	211 642	33 281	18,7 %
Pelastushenkilöstö	18 099	16 136	-1 963	-10,8 %
Muut henkilöstökulut	51 235	55 683	4 448	8,7 %
Jaksotetut palkat	7 373	9 312	1 939	26,3 %
Palkat ja palkkiot yhteensä (Ei sis.sivukulut)	516 217	569 444	53 227	10,3 %

6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

6.1. Hyvinvoiva, osaava ja osallistuva henkilöstö

Henkilöstön osaamisen kehittämisessä ja koulutuksissa saavutettiin vuonna 2024 merkittävä koulutustuotannon lisäys ensimmäiseen hyvinvointialueen toimintavuoteen verrattuna. Osaamisen ja kehittämisen palvelujen kautta koulutustapahtumia oli vuonna 2024 yhteensä 1017 (vuonna 2023 yhteensä 689). Tämän lisäksi yksiköt järjestivät itse koulutuksia omalle henkilöstölleen sekä osallistuivat ulkopuolisten toimijoiden järjestämiin koulutuksiin. Hyvinvointialueen järjestämistä koulutuksista kerätään palautetta ja kehitetään toiminnan tarpeiden ja palautteiden pohjalta. Koulutuksia kehitetään myös tutkimusperusteisesti selvittämällä niiden tehokkuutta ja vaikutuksia.

Hyvaks-akatemia koottiin ohjaamaan henkilöstön osaamisen polkuja ja malli tukee strategisten tavoitteiden saavuttamista. Koulutussuunnitelma ja koulutusohjeet laadittiin toiminnan tueksi. Vuonna 2024 jatkettiin edellisenä vuonna laadittua keskitettyä toimintamallia toteuttaa säännöllisesti koulutuksia ja jatkuvana toimintana. Valitettavasti jo ennen hyvinvointialuetta kertynyt koulutusvelka ja nykyinen iso henkilöstömäärä aiheuttivat sen, että varsinkin turvallisuuskoulutukset ovat olleet täynnä. Osa koulutuksiin ilmoittautuneista on jäänyt varasijoille ja odottavat tulevia koulutuksia. Syksyllä 2024 on lähdetty toteuttamaan Itäisen yhteistyöalueen kanssa yhteiskoulutuksia (mm. lainsäädäntökoulutukset). Yhteistyö tuo kustannustehokkuutta ja vähentää hyvinvointialueen päällekkäistä työtä koulutustoiminnassa.

Koulutustarjontaa työntekijöillemme



Kuva 10 esimerkkejä Hyvaks-akatemian sisällöistä

Koulutuksen ja osaamisen hallinnan järjestelmä Juuri kokoaa hyvinvointialueen henkilöstön koulutus- ja osaamistiedot. Kehitystyönä toteutettiin liittymätyö, jonka seurauksena Hyvaks Moodlen koulutusmerkinnät siirtyvät automaattisesti Juureen 1.8.2024 alkaen. Osaamisen ja kehittämisen palvelut järjestävät yhteistyössä vastuu- ja palvelualueiden kanssa 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 pätevyyksien hallinta. Esihenkilöt ja kirjaajat voivat tallentaa työntekijöiden tietoihin pätevyyksiä ja niiden voimassaoloaikoja. Osa pätevyyksistä muodostuu suoraan joidenkin keskitettyjen koulutusten kautta, osallistumalla koulutukseen. Esihenkilöt pääsevät katsomaan omien yksiköiden työntekijöiden koulutusraportteja Juuresta. Ulkopuolisiin koulutuksiin, myös maksuttomiin koulutuksiin, osallistumisesta työntekijä tekee M2 koulutushakemuksen ja ne tiedot siirtyvät 2 kertaa vuodessa Juuren koulutustietoihin.

Taulukko 21 Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstön koulutuksiin osallistuminen toimialueittain v 2024, Juuren raportti

Osallistuneiden lukumäärä	henkilölukumäärä	henkilötyöpäiviä
Konsernipalvelut	1 047	1 255
Sosiaali- ja terveyspalvelut	9 292	18 846
Pelastustoimi	423	1 435
Yhteensä	10 762	21 539

6.2. Johtamisosaamisen kehittäminen

Henkilöstöohjelman (2023–2025) yksi kehittämiskohde on lähijohtamisen kehittäminen. Hyvaks-akatemia mahdollistaa hyvinvointialueen esihenkilöille johtamisosaamisen kehittämisen. Lähijohdon kehittäminen jatkui vuonna 2024 henkilöstöohjelman mukaisesti. hyvinvointialueen esihenkilöille on järjestetty tuettuja johtamisen opintoja ja tutkintoon johtavia opintoja yhteistyössä oppilaitosten kanssa. Tuettuja opintoja on aloittanut Jyväskylän yliopiston avoimen yliopiston Henkilöstötyö ja johtaminen sotealalla kokonaisuudessa yhteensä 93 esihenkilöä (koko opintopaketti 35 esihenkilöä, osa opintopakettia 27 esihenkilöä, opinnot kesken 14 esihenkilöllä ja keskeyttäneitä 17 esihenkilöä).

Lähiesihenkilötyön ammattitutkintoa suorittaa 51 esihenkilöä (Gradia ammattiopistolla 39 esihenkilöä ja Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopistolla 12 esihenkilöä). Omiin hyvinvointialueen johtaminen ja esihenkilötyö- aiheisiin koulutuksiin oli vuoden 2024 aikana osallistumiskertoja 595. Tämän lisäksi eri aihealueissa, esimerkiksi ICT-osaamisen, työkyky ja työhyvinvointi sekä vuorovaikutus, viestintä ja asiakaspalvelu aiheisiin on osallistunut esihenkilöitä. Joka toinen viikko on järjestetty esihenkilöperehdytystilaisuus, jonka tarkoituksena on tukea esihenkilöitä tarjoamalla tietoa hyvinvointialueen ohjeistuksista, toimintatavoista, organisaatiosta ja muista

ajankohtaisista teemoista. Paikalla tunnin Teamisissa on vaihtelevasti noin 200–350 esihenkilöä ja tallenne jää tilaisuudesta Polku-intraan myöhemmin katsottavaksi.

Syksyllä 2024 saatiin tulokset esihenkilöiden johtamistarpeista ja –osaamisesta vuosittain toteutetun kyselyn avulla. Kyselyyn vastasi n 42 % esihenkilöistä (301/717) vastausta). Vastaajista 5 % oli aivan uusia esihenkilöitä ja alle 5 vuotta esihenkilötyötä tehneitä oli vastaajista 40 %. Noin 10 %:lla vastaajista ei ollut minkäänlaista johtamiskoulutusta taustalla. Nykyisessä esihenkilötyössä vastaajat haluavat kehittää erityisesti talousosaamista (56 % vastaajista), osaamista henkilöstön työhyvinvoinnin huomioimiseen (49 % vastaajista), sekä muutosjohtamisen taitoja (45 %) ja henkilöstöjohtamista (41 %). Tulokset ovat samansuuntaisia kuin vuonna 2023, mutta ensikertalaisia esihenkilöitä oli 13 % vuonna 2023, kun heitä vuonna 2024 oli 5 %. Tulosten pohjalta on uusittu talouskoulutus-sarja, joka tuotettiin sisäisesti hyvinvointialueen talouspalvelujen yhteistyönä. Lisäksi työhyvinvoinnin ja vuorovaikutuksen koulutuksia lisättiin esihenkilöiden koulutusvalikoimaan.

Ylimmän johdon Yhdessä Hyvaks valmennukset toteutuivat kevään 2024 aikana yhteistyössä Jyväskylän kauppakorkeakoulu Avancen kanssa. Hyvinvointialueen laajennettu johtoryhmä (20 johtajaa) osallistui kymmeneen valmennuspäivään. Syksyn 2024 aikana johtamisen kulmakiviä on lähdetty työstämään yhdessä Muutostaito Oy:n fasilitoimana.

6.3. Koulutustoiminta ja koulutuksiin osallistuminen

Hyvinvointialueella määriteltiin ja listattiin kaikille tai tietyille kohderyhmille pakollisia koulutuksia (yhteensä 21 kokonaisuutta). **Vuonna 2024 järjestettiin koulutusta keskitetysti koulutussuunnitelmiin perustuen.** Koulutuksia järjestettiin vastuu- ja palvelualueita ylittävissä toteutuksissa ja palvelualueille tai tiettyihin ammattiryhmiin kohdentuvissa toteutuksissa.

Alkusammutuskoulutuksia järjestettiin vuonna 2024 yhteistyösopimuksella Pelastustoimen kanssa 219 koulutusta, joissa osallistujia 4059 (vuonna 2023 yhteensä 131 koulutusta ja osallistujia 1556). Henkilöturvallisuuden koulutuksia järjestettiin vuonna 2024 yhteensä 84 ja niistä oli osallistujia 1082. Näistä suurin osa, 76 koulutusta, oli Avekki toimintamallin mukaisia väkivallan uhan ja hallinnan koulutuksia ja osallistujia 761 (Avekki vuonna 2023 yhteensä 58 koulutusta ja osallistujia 500).

Taito- ja simulaatiokoulutuksia järjestettiin vuonna 2024 yhteensä 35 koulutusohjelmassa. Osallistujia oli 907. Tämän lisäksi ensiapukoulutuksia lähikoulutuksina järjestettiin 92 ja niissä osallistujia oli 1182 (vuonna 2023 koulutuksia 36 ja osallistujia 540, koska toiminta aloitettiin syksyllä 2023). Elvytyskoulutuksia järjestettiin lähikoulutuksena 176 ja sen lisäksi elvytysvastaavien koulutuksia järjestettiin viisi. Syksyn 2024 aikana on aloitettu kaikkien sote-ammattilaisten



taitokoulutuskokonaisuuden suunnittelu, johon liittyy palvelumuotoilun opinnäytetyö ja satelliittikoulutusmalli.

Keski-Suomen hyvinvointialueen Tietotaitokeskus on saanut eurooppalaiselta taito- ja simulaatiokoulutusverkostolta kansainvälisen NASCE-laatusertifikaatin. Sertifikaatti on voimassa neljä vuotta kerrallaan ja sen uusinta oli vuonna 2024. Sertifikaatin edellyttämää koulutuksen tutkimusta edistettiin yhdessä Jyväskylän ja Oulun yliopistojen kanssa Digi & Agency- kokonaisuudessa. Jyväskylän yliopiston edustus on mukana NASCE:n ohjausryhmässä. Myös kouluttajien neuvottelukunnan kokoonpano nimettiin alueelle. Kansainvälisiä kontakteja käynnistettiin muihin taito- ja simulaatiokeskuksiin. Osaamisen ja kehittämisen palveluissa toimii taitokoulutustiimi, joka tulee tätä koulutustoimintaa kaikissa sen vaiheissa.

Oppimisympäristöjen ja oppimisalustojen käyttö oli vilkasta vuonna 2024. Hyvaks Koulutusvideot kanavilla oli yhteensä katsontakertoja 29 709 (videoita yhteensä 658). Hyvaks Moodle verkkokursseilla uusia suorituksia oli 14 039 (kurseja auki 109). LOVE - oppimisympäristössä (käyttäjiä noin 6 000–8 000) tenttisuorituksia oli vuonna 2024 yhteensä 39 614. Seppo-pelillistämisalustalla hyvinvointialueen omassa oppimispelitarjonnassa oli 14 peliä ja pelaajia yhteensä 722. Lisäksi pelillisyyttä kehitettiin edelleen uusien pelien avulla, esimerkiksi simulaatioiden yhteyteen. Tutkimustyötä on tehty myös hyvinvointialueella pelien käytettävyydestä ja hyödyllisyydestä.

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.

Taulukko 22 Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstön koulutuksiin osallistuminen ammattiryhmittäin vuonna 2024, Juuren raportti



Koulutukseen osallistuneet ammattiryhmittäin	henkilöluku- määrä	henkilötyö- päiviä
Lääkärit	805	2273
Terveystenhuolto lähihoitajat, perushoitajat, vastaavat	1025	1513
Sosiaalihuolto lähihoitajat, perushoitajat, vastaavat	1935	2616
Terveystenhuolto sairaanhoitajat, terveydenhoitajat, vastaavat	3204	7591
Sosiaalihuolto sosiaaliohjaajat, vastaavat	843	1566
Sosiaalihuolto, sosiaalityöntekijät	301	595
Terveystenhuolto, ylihoitajat, osastonhoitajat	180	380
Terveystenhuolto, muut	354	1071
Sosiaalihuolto, muut	364	800
Muu henkilöstö, puhtaus- ja ruokapalvelut, tekniikka	445	204
Muu henkilöstö, hallinto	659	1012
Pelastustoiminta	279	1309
Pelastustoiminta, sivutoimiset	123	102
Ensihoito	240	502
Yhteensä	10757	21533

Taulukko 23 Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstön koulutukseen osallistumiskerrat aihealueittain, Juuren raportti

Aihealue	2023		2024		Muutos %	
	osallistu- miskerrat	htpv	osallistu- miskerrat	htpv	osallistu- miskerrat	htpv
Ammatillinen osaaminen	6 753	5 523	13 565	8 904	201 %	161 %
Kliininen osaaminen	3 038	956	6 261	1 729	206 %	181 %
Lääkehoito-osaaminen	307	79	435	146	142 %	184 %
Ohjausosaaminen	99	100	419	444	423 %	442 %
Pelastustoiminta	928	677	1 598	1 048	172 %	155 %
RAI-koulutus	1 048	235	2 295	829	219 %	353 %
Säteilysuojelu	277	162	702	216	253 %	133 %
Tekniikka			34	14		
Työkyky ja työhyvinvointi	222	122	429	298	193 %	243 %
Vuorovaikutus, viestintä ja asiakaspalvelu	354	151	534	159	151 %	106 %
ICT-osaaminen	2 525	429	2 412	526	96 %	123 %
ICT-osaaminen Lifecare			4 031	1 630		
Johtaminen ja esihenkilötyö	613	534	591	505	96 %	95 %
Turvallisuus- ja riskienhallintaosaaminen	256	81	740	221	289 %	272 %
Ensiapu	552	284	2 232	841	404 %	296 %
Henkilöturvallisuus	602	821	1 101	1 274	183 %	155 %
Hätätilaprotillaan tunnistaminen ja elvytys, taso 1	272	44	316	55	116 %	125 %
Hätätilaprotillaan tunnistaminen ja elvytys, taso 2	299	53	353	54	118 %	102 %
Hätätilaprotillaan tunnistaminen ja elvytys, taso 3	207	44	387	85	187 %	192 %
Laiteturvallisuus	510	104	627	106	123 %	101 %
Paloturvallisuus	1 945	404	4 313	718	222 %	178 %
Potilas- ja asiakasturvallisuus	520	210	1 419	627	273 %	299 %
Tietoturvallisuus, tietosuojaja, kyberturvallisuus	977	102	2 595	385	266 %	378 %
Valmiuskoulutus (kriisi- ja poikkeustilanteet)	13	2	76	23	585 %	1297 %
Yhteensä	22 318	11 116	48 250	21 473	216 %	193 %

Polku-intrassa on saatavilla keskeiset toimintamallit, ohjeet ja lomakkeet osaamisen kehittämisen ja koulutusten osalta. Hyvaks-akatemian kokonaisuus on muodostettu Polkuun. Koulutuksia on Juuren käyttöön eri rooleille. Myös oppimisympäristöt ja -alustat ovat yhdessä paikassa saatavilla. Viestintää on monikanavaisesti yhteissähköpostien välityksellä, vastuuhenkilöiden kautta, Polku-intran tiedotteissa sekä uutiskirjeissä on oma koulutukset osio. Viestintäsuunnitelman kehittäminen on käynnistynyt Osaamisen ja kehittämisen palveluissa.

6.4. Opiskelijatoiminta

Opiskelijatoimintaa on hyvinvointialueella eniten sote amk-harjoitteluissa, joissa harjoitteluviikkoja oli vuonna 2024 yhteensä 8 355. Harjoittelupaikkoja mahdollisti opiskelijoille yli 400 yksikköä. Tämän lisäksi opiskelijoita hyvinvointialueella on ammatilliselta toiselta asteelta (eniten lähihoitajaopiskelijoita) ja yliopistoista eri tiedekunnista (eniten lääketieteen, sosiaalityön ja psykologian opiskelijoita). Opiskelijatoiminnan rakenteellisen uudistamisen prosessi on edennyt opiskelijatoiminnan koordinaattoreiden nimeämisellä. Vastuu- ja palvelualueet ovat osittain aloitelleet uuden rakenteen mukaista toimintaa hyvinvointialueella.

Osa opiskelijoista suorittaa opintoja opinnollistamisen prosessilla tai oppisopimuksella. Opinnollistamisen polulla opiskelija on työsuhteessa hyvinvointialueelle ja samalla loppuvaiheen opintoja. Näitä opiskelijoita on vuosittain useita kymmeniä. Oppisopimustoimintaan on laadittua prosessi rekrytoivien oppisopimusten ja hyvinvointialueella työssä olevien oppisopimusten tueksi. Uusia oppisopimuksia laadittiin vuonna 2024 yhteensä 392, kaikkiaan oppisopimusopiskelijoita oli 610 vuonna 2024 (2023 yhteensä 445). He ovat myös työsuhteessa hyvinvointialueelle ja tekevät opintoja oppisopimuksen kautta.

Puitesopimukset on laadittu Itä-Suomen yliopiston ja Jyväskylän yliopiston kanssa. Myös kaikkien ammattikorkeakoulujen kanssa on harjoittelusopimukset niiden osalta, joiden harjoitteluja hyvinvointialueella on. EduJyväskylä-yhteistyötä vahvistettiin yhteisten kehittämisaihioiden osalta (Ikääntyneiden hyvän arjen opetus- ja tutkimuskeskustoiminta). Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopiston ja Gradia ammattiopiston kanssa on matalan kynnyksen vuoropuhelua lisätty (opetuksen, koulutuksen, myyntikoulutuksen ja rekrytoinnin osalta).

Lääketieteen perusopetuksen tuottamisesta hyvinvointialueella on sopimukset Itä-Suomen ja Helsingin yliopistojen kanssa. Opiskelijoita on myös Turun ja Oulun yliopistoista. Yleislääketieteen erityiskoulutus (YEK)- ja erikoistumiskoulutusta tuotetaan kaikille lääketieteellisille yliopistoille. Tutkimuksen, koulutuksen, kehittämisen ja innovaatioiden (TKKI) neuvottelukunnan ohjauksen kautta toivotaan esimerkiksi alueelliseen oppilaitosyhteistyöhön tulevana vuosina rakenteita. Itäisen



yhteistyöalueen kanssa lähdettiin toteuttamaan hyvinvointialueiden (Pohjois-Savo, Keski-Suomi, Pohjois-Karjala, Etelä-Savo) yhteisiä henkilöstön koulutuksia syksyllä 2024. Yhteistä rakennetta ja kehittämistä mm. perehdytykseen, osaamisen osa-alueisiin, koulutukseen ja mentorointiin suunniteltiin loppuvuonna 2024 Itäisen yhteistyöalueen voimin ja toteutus käynnistyy vuonna 2025.

Lääkärikoulutustiimi toimii Osaamisen ja kehittämisen palveluissa koordinoiden lääkärikoulutustoimintaa. Perusterveydenhuollon lääkärikoulutustoiminnasta vastataan sote-keskuksista käsin. Lääkärikoulutustiimin tehtäviin kuuluu EVO-korvausten hakua varten tarvittavien tietojen kerääminen ja korvauksen anominen koko hyvinvointialueelta kahdesti vuodessa, hajautusjaksojen kouluttajien opetuskorvausten laskuttaminen yliopistoilta ja yhteydenpito Monetra Keski-Suomeen niiden maksamiseksi, majoitusten kilpailutus, järjestäminen ja laskutus hajautetussa opetuksessa olevilla ja YLE-erikoistuvien ja YEK:n tekijöiden sairaalapalvelujaksojen järjestäminen. YLE-erikoistuvia tuetaan myös sairaalapalvelujaksojen aikana ohjaustunneilla kerran kuukaudessa.

Hyvinvointialueen amanuenssien haut ja valinnat ympärivuotisesti kansainväliset opiskelijat ja valmiit lääkärit huomioiden kuuluu myös tiimin tehtäviin ja tunnusten haku, työsopimusten laatiminen ja alkuperehdytys. Työluvut haetaan tarvittaessa EU:n ulkopuolelta tuleville. Edellä mainittujen ryhmien palkat kulkevat lääkärikoulutuksen toimipisteen kautta sekä klinisten opettajien, jotka opettajat perusopiskelijoita ja erikoistuvia osan työajastaan.

Hajautetussa perusopetuksessa oli vuonna 2024 yhteensä (erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuolto) 402 opiskelijaa. Terveyskeskusopetusjaksoilla sote-keskuksissa oli opiskelijoita 80 ja amanuensseja 109 pääosin 1 kk jaksoissa. Kansainvälisillä amanuensseilla jaksot olivat Valviran vaatimusten mukaan pidempiä. Yleislääketieteen erityiskoulutuksen (YEK) tekijöitä oli yhteensä 84, joista perusterveydenhuollossa 46, erikoissairaanhoidossa 38 ja YLE-erikoistuvia erilaisilla jaksoilla sairaalapalveluissa (14 konsernipalveluiden korvamerkityissä viroissa, osa klinikoiden suoraan palkkaamina). Erikoistuvia lääkäreitä oli vuoden 2024 aikana erikoissairaanhoidossa yhteensä 157 eri henkilöä ja perusterveydenhuollossa 51 henkilöä. Erikoissairaanhoidossa lääkäriytyössä on noin 70 erikoistumisvirkaa. Osa heistä tekee jaksoja erikoislääkäreiden sijaisuuksissa myös. Terveyskeskuksissa ei ole erikseen erikoistumisvirkoja. Vaihtuvuus tehtävien hoidossa on kasvanut työllistäen esihenkilöitä ja HR-palveluita runsaasti.

Kansainvälisten hakijoiden määrä amanuensseiksi ja osalaillistetuiksi on lisääntynyt. Lääketiedettä ulkomailla opiskelevia suomalaisia on n. 1 200, joista osa EU-maissa, eniten Baltiassa ja osa EU:n ulkopuolella. Viimeksi mainittujen tulee suorittaa Suomessa laillistuskoulutus, joka kestää keskimäärin 3 vuotta ensin amanuenssina, sitten osalaillistettuna. Myös maahanmuuttajalääkäreitä on rekrytoitu ja saatu

lääkärivajaukseen henkilöstöä perusterveydenhuoltoon ja myös joillekin erikoissairaanhoidon aloille.

Työllisyysrahaston koulutuskorvauksia keskitettyjen koulutusten suunnitteluun ja toteuttamiseen vuodelta 2024 saadaan hakemuksen perusteella noin 350 000 euroa. **Sote amk-harjoittelujen korvauksia** tulee vuonna 2024 arviolta noin 250 000 euroa, joka haetaan Aluehallintovirastolta jälkikäteen kaksi kertaa vuodessa. **Oppisopimuskorvauksia** yksiköille jaettavaksi kertyi 306 560 euroa.

EVO-korvauksia (lääkäri- ja hammaslääkärikoulutuksesta aiheutuvien kustannusten korvaamiseen) haettiin vuodelle 2024 noin 1,95 miljoonaa euroa sairaalapalveluiden alueelle ja noin 565 400 euroa sote-keskuksiin korvaamaan lääkärikoulutuksesta aiheutuneita kuluja. Nämä korvaukset maksetaan myös Aluehallintovirastolta jälkikäteen hyväksytyjen hakemusten perusteella. Rahoitus jaetaan yksiköihin, jotka ovat osallistuneet kouluttamiseen sisältäen myös suun terveydenhuollon, jonka osuus oli 71 330 euroa. Lääkärikoulutustiimille pidätettiin Sairaalapalvelujen EVO:sta 30 % hallinnointikuluihin, kouluttajien ja koulutettavien koulutuskuluihin, palkkoihin sekä lääkärikoulutuksen yhteisiin materiaalihankintoihin. Perusterveydenhuollon 20 % osuus tilitettiin Pohjois-Savon hyvinvointialueelle korvaamaan yleislääkäreiden ohjauskoulutuksien kuluja.

7. TYÖELÄMÄN LAATU

7.1. Työhyvinvointikysely

Työterveyslaitoksen työhyvinvointikysely antaa tilannekuvan työntekijöiden hyvinvoinnista. Sen avulla:

- saadaan tietoa henkilöstön kokemasta työhyvinvoinnista
- seurataan henkilöstön kokemusta organisaatiomuutoksesta
- voidaan tunnistaa tukea tarvitsevat työyksiköt organisaatiossa
- saadaan vertailutietoa edellisvuoden työhyvinvoinnin tilannekuvasta ja suhteessa muihin, hyvinvointialueen kokonaistuloksiin, sotealaan ja muihin hyvinvointialueisiin
- voidaan kohdentaa kyselyn ja tutkimukseen osallistumalla työhyvinvoinnin kehittämistoimet meille tärkeisiin asioihin

Vuoden 2023 syksyllä toteutetun Mitä kuuluu -työhyvinvointikyselyn tulosten käsittely ja kehittämistoimenpiteiden/voimavarojen tunnistaminen ja laadinta jatkuu työyksiköissä alkuvuodesta 2024. Tulokset ja kehittämistoimenpiteet käsiteltiin organisaation eri tasoilla ja yhteistoiminnassa vuoden 2024 kevään aikana. Yksikkökohtaiset konkreettiset toimenpiteet ja hyvät käytännöt ovat koottuna ja



nähtävissä Mitä kuuluu -tulospöytäkirjoissa ja niitä kirjattiin yhteensä 404 kappaletta. Teemoittain ne kohdentuivat työyhteisön toimivuuteen, asenteeseen ”toimimme yhdessä”, työpaineiden kokemaan, tietoa todella pyritään jakamaan työyhteisön sisällä ja saa työstä vastinetta tunnustuksena ja arvostuksena. Työterveyslaitos palkitsi Pihtiputaan suun terveydenhuollossa kehitetyn Porinatuokio-käytäntöön Kipinä-kunniamaininnalla.

Mitä kuuluu -työhyvinvointikyselyn toteutettiin toistamiseen 21.10.-17.11.2024.

Kyselyyn vastasi 55 % henkilöstöstä. Kysely on osa Työterveyslaitoksen Mitä kuuluu - tutkimusta. Kyselyyn osallistui 5 hyvinvointialuetta.

Mitä kuuluu -työhyvinvointikysely (fokuskyselynä) selvittää henkilöstön työhön, yhteistyöhön, johtamiseen ja työkykyyn liittyviä asioita. Vuoden 2024 kyselyssä oli lisäksi elämäntapaan liittyviä kysymyksiä, jotka liittyivät JACARDI-hankkeeseen, jossa Keski-Suomen hyvinvointialue on mukana. Hyvinvointialueen omia kysymyksiä oli viisi, joilla kartoitettiin muutos tilanteeseen reagoimista ja vaikuttamismahdollisuuksia työaikoihin. Lisäksi oli avoin kysymys liittyen uuden työntekijän vastaanottoon yksikössä.

Vuoden 2024 tulosten käsittely käynnistyi työyksiköissä. Tulokset käsitellään työyksiköissä esihenkilön johdolla yhdessä henkilöstön kanssa ja tuloksista johdetaan 1–3 kehittämistoimenpidettä ja voimavaraa maaliskuun loppuun 2025 mennessä. Lisäksi tuloksia käsitellään ja hyödynnetään organisaation eri johtamistasoilla ja hyvinvointialuetasoisesti, yhteistoiminnassa ym. linkittäen tulokset ja kehittämistoimenpiteet toiminnan kehittämiseen.

Tuloksissa positiivisina ja vahvistettavina voimavaroina nousivat edelleen:

- **työnantajan suosittelu:** Työnantajaa suositteli 66 % vastaajista (vuonna 2023 65 % vastaajista)
- **kokemus työyhteisön toimivuudesta:** Vastaajista 72 % koki työyhteisön toimivana (vuonna 2023 69 %). Myös muut työyhteisöön liittyvät asiat koettiin voimavaroina (työasioista ajan tasalla pitäminen, ”toimimme yhdessä” asenne ja tietoa jaetaan työyhteisön sisällä sekä jokainen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja hyväksytyksi).
- **kokemus lähiesihenkilön toiminnan oikeudenmukaisuudesta:** Vastaajista 78 % (vuonna 2023 77 %) koki lähiesihenkilötyön toiminnan oikeudenmukaiseksi. Sen sijaan kokemus päätöksenteosta organisaatiotasolla sai heikommat tulokset, mutta siinäkin oli tapahtunut muutosta parempaan suuntaan.

Edellä mainitut osakokonaisuudet ovat vuodesta 2023 parantuneet edelleen eli suunta on oikea. Vertailuna muihin olemme näissä osakokonaisuuksissa onnistuneet.

Tuloksissa kehitettävänä asioina nousevat edelleen:

- **työkyky:** Työkykynsä koki alentuneeksi 36 % vastaajista (vuonna 2023 43 %). Alentunut työkyky on yleistä kaikissa ikäryhmissä. Verrattuna edelliseen vuoteen kokemus alentuneesta työkyvystä on pienentynyt kaikilla toimialueilla. Alentuneeksi työkykynsä kokevien osuus on pienentynyt etenkin alle 30-vuotiailla ja yli 60-vuotiailla.
- **työstä palautuminen:** Työstä koki palautuvansa hyvin 34 % vastaajista (vuonna 33 %).
- Työntekijäroolissa toimivilla kokemus työn kuormittavuudesta oli suurempi kuin lähiesihenkilöillä tai ylimmällä johdolla.

Edellä mainituista osakokonaisuuksissa työkyky ja työstä palautuminen kehityksen suunta on oikea, mutta edelleen erityistä huomiota ja kehittämistä vaativaa. Näissä myös olemme hieman muita tutkimuksen hyvinvointialueita jäljessä.

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

Avokysymykseen ”Mieti tilannetta, jossa yksikköösi tulee uusi työntekijä. Miten sinä voit tukea uutta työntekijää perehdytyksen lisäksi, jotta hän pääsee osaksi työyhteisöänne?” saatiin 3159 vastausta. Yleisimmät teemat liittyivät mm. huomioimiseen ja tervetulleeksi toivottamiseen, yksilölliseen tukeen ja mentorointiin, vuorovaikutukseen ja tuen antamiseen.

Kyselyn toteuttamisessa hyödynnettiin Työterveyslaitoksen asiantuntijoita esihenkilöitä sparraten tulosportaalin käytössä, tulosten käsittelyssä ja kehittämistoimenpiteiden laadinnassa sekä työhyvinvoinnin kehittämisessä verkostoyhteistyössä/kehittämishankkeina.

Toimenpiteiden ja niiden toteutumista käsitellään ja raportoidaan seuraten yhteistoiminnassa ja sovituilla foorumeilla. Toiminnan kehittämisessä hyödynnetään Kevan ja Työterveyslaitoksen jo olemassa olevia toimintamalleja ja materiaaleja.

Mitä kuuluu -tutkimukseen liittyen, olemme mukana **Työterveyslaitoksen Jacardi-hankkeessa 2024–2026, joka tutkii ja kehittää keinoja, jotka vaikuttavat työstä palautumiseen ja työkykyyn.** Hankkeen tavoitteena on tukea esihenkilöiden omaa jaksamista ja vahvempaa työkyvyn lukutaitoa. Työntekijöille vastaavasti keinoja työkyvyn, työstä palautumisen ja terveyden edistämiseen yksilöt ja työyhteisö huomioiden nimettyjen yksikkökohtaisten työkykysparraajien johdolla. Ensimmäiseen marraskuussa alkaneeseen valmennusryhmään lähti mukaan yhteensä 22 työyksikköä.

Olimme mukana kehittämässä Työterveyslaitoksen kanssa **Johda palautumista sotien muutosmyllerryksessä -opasta**.

Kevan kestäväää työelämää -hankkeessa (osa-alueena esihenkilöiden työkykyosaamisen kehittäminen) psykiatrian palvelualueella kehitettiin työyhteisölähtöistä kehittämisen toimintamallia. Osana kehittämishanketta **kehitettiin työhyvinvointikyselyn tulosten ja kehittämisen työyhteisölähtöinen toimintamalli**.

Hyvän työn ohjelman Vetoa ja Pitoa -valmennuksiin lähti mukaan neljä työyksikköä sosiaali- ja terveystalvelujen sekä konsernitalvelujen toimialalta. Laukaan kotihoidon, Kyllön osasto 4:n sekä Novan puhtauspalveluiden sekä osastoruokapalveluiden työyhteisöissä tavoitteena oli vahvistaa lähiesihenkilöiden työkykyjohtamisen taitoja, työn turvallisuutta, työterveyden työpaikkaselvitysten toimenpide-ehtotusten seurantaä sekä lisätä työyhteisötaitoja vuorovaikutukseen ja työyhteisökäyttäytymiseen muutoksessa.

7.2. Työajan suunnittelupalvelut

Työajan suunnittelupalvelut ovat työvuorosuunnittelun piirissä olevien työntekijöiden esihenkilöille ja työvuorosuunnittelijoille tarkoitettu asiantuntijapalvelu, jossa toimii Titania-tuen pääkäyttäjät. Sen tehtäviä ovat:

- Titania Suunnittelu ja laskenta sekä Titania Sähköinen asiointiohjelmaa käyttävien esihenkilöiden ja työvuorosuunnittelijoiden tuki, ohjaukset ja koulutukset työaikasuunnittelussa voimassa olevat lait, määräykset, työehtosopimukset ja hyvinvointialueen linjaukset huomioon ottaen.
- Työvuorokorvausten ja –lisien sekä tuntien maksuun laitto Titania Massalaskenta –ohjelman ajoilla.
- Titania Lääkäripäivystys -ohjelman käytön tuki ja ohjeistus ja lääkäreiden päivystyskorvausten maksuun laitto Titania Lääkäripäivystys -ohjelman ajoilla.
- Raportointi HR-johdolle ja sovituille palvelualueille.
- 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, työvuorotaulukoiden hallinnointi.
- Työvuorosuunnittelun kehittäminen

Työajan suunnittelupalveluiden Titania-tuessa saavutettiin vuonna 2024 merkittävä muutos tukipostin vastausviiveiden ja massalaskennan ajoaikojen lyhenemiseen verrattuna hyvinvointialueen ensimmäiseen toimintavuoteen. Pääkäyttäjien erilainen

ja laaja-alainen osaaminen tuki hyvin palveluiden moninaisten ongelmaratkaisujen selvittämisessä.

Titania-tuki:

- auttoi esihenkilöitä ja työvuorosuunnittelijoita toteuttamaan työvuorosuunnittelua lakien ja työehtosopimusten mukaisesti työvuorosuunnitteluprosessin kaikissa vaiheissa.
- teki yhteistyötä esihenkilöiden (palveluvastaavien ja palvelupäälliköiden) ja työvuorosuunnittelijoiden, HR palvelussuhde -tiimin, Monetran sekä muiden HR-palveluiden kanssa.
- osallistui liikkeenluovutuksiin toteuttamalla yksityisen sosiaalipalvelualan ja -terveyspalvelualan sopimusten mukaiset työvuorotaulukot yhteistyössä ohjelmistotoimittajan kanssa.
- tuotti ohjeita uusista toiminnallisuuksista sekä järjestelmän käytöstä esihenkilöiden ja työvuorosuunnittelijoiden työn tueksi. Ohjeet ja koulutusmateriaalit vietiin käyttäjille Titania Suunnittelu ja laskennan Titania Infoon. Nämä auttoivat käyttäjiä hyödyntämään Titania-järjestelmiä tehokkaasti ja virheettömästi.
- toteutti Titania-tukitunnit kerran kolmen viikon jakson aikana.
- järjesti kaksi kertaa peruskoulutuskokonaisuuksia. Uudet työvuorosuunnittelijat saivat tarvittavat tunnukset, ohjeet ja peruskoulutuksen.

Työvuorosuunnittelua kehitettiin kohti yhtenäistä hyvinvointialueen toimintalahtöistä työvuorosuunnittelun toimintamallia. Jatkettiin yhtenäisten työvuorokoodien käyttöönottoja ja tuettiin yhtenäisten työvuorosuunnittelun pelisääntöjen käyttöönottoja. Toteutettiin Titania Sähköisen asioinninlaajentamisen ja Titania Optimoinnin pilotointi -projektit.

Titania Sähköisen asiointi mahdollistaa työntekijöille osallistumisen työvuorosuunnitteluun ja esihenkilöille työvuorojen käsittelyyn. Titania Sähköinen asiointi saatiin käyttöön yli 4 000 uudelle käyttäjälle. Lisäksi uutena toiminnallisuuksena otettiin käyttöön työvuorototeumalistojen sähköinen vahvistaminen ja hyväksyminen, joka korvaa paperiset työvuorolistat ja arkistoi ne sähköisesti. Titania Sähköinen on nyt käytössä koko Keski-Suomen hyvinvointialueella, mikä luo yhtenäisyyttä sekä mahdollistaa järjestelmän täysimääräisen hyödyntämisen ja etenemisen kohti toimintalahtöistä suunnittelutapaa ja optimoivaa työvuorosuunnittelua. Tämä on merkittävää, sillä prosessien kehittäminen ja automatisointi ovat yksi henkilöstöohjelman strategisia painopisteitä.

Titania Sähköisen asioinnin käyttöönoton laajentamisen ohessa toteutettiin **Titania Optimoinnin pilotointi**, jonka tavoitteena oli todentaa työhyvinvoinnin huomioiminen,

työvuorosuunnitteluprosessin tehostuminen ja kustannusten väheneminen optimointityökalua hyödyntämällä. Ohjelmisto auttoi työvuorosuunnittelijaa ehdottamalla työvuorolistaa annettujen lähtötietojen ja asetusten perusteella, joita ovat esimerkiksi osaamiset, toiveet, työaikalain ja työehtosopimuksen rajoitteet sekä työvuorojen tasapaino ja työhyvinvointi. Työvuorosuunnittelija huomioi optimoinnin ehdotukset ja teki tarvittavat muutokset lopulliseen työvuorosuunnitelmaan. Optimoinnin pilotti toteutettiin Sairaala Novan päivystyspoliklinikalla sekä Multian, Keuruun ja Petäjäveden Kotihoidossa. Pilotin tulokset osoittivat optimoinnin tuomat hyödyt selkeästi: Titania Optimoinnin käyttö sekä mahdollistaa työhyvinvointia että tuo taloudellisia hyötyjä.

7.3. Muutoksissa ja haasteellisissa tilanteissa tukeminen

Työhyvinvointipalvelut tukevat työntekijää, esihenkilöä ja työyhteisöä työsuojelu-, työkyky- ja työhyvinvointiasioissa, joita kehitetään nykyaikaisin ratkaisuin ennakoivasti, tarvelähtöisesti ja ratkaisukeskeisesti. Vaikutetaan siihen, että työtä tehdään yhdessä turvallisesti ja hyvää työarkea rakentaen. Toimitaan yhdessä asiakkaiden 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 lisätään henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä vahvistamalla työarjen perustaa sekä tukemalla tarvelähtöisesti ja tilannesidonnaisesti sitä tarvittaessa vaikuttavin tukikeinoin.

Toimivan työyhteisön tukipalveluja ovat mm. erilaiset ohjaus- ja valmennusprosessit, henkilöstön henkisen tuen palvelut sekä työnohjauspalvelujen koordinointi. **Vuoden 2024 toteutui hankintalain mukainen työnohjauspalveluiden** tarkennettu ja edelliseen **kilpailutukseen täydentyvä hankinta**, jonka myötä vuoden 2025 on julkaistu hyväksytyt palveluntuottajat yksilö, ryhmä- ja työyhteisö sekä esihenkilö- ja johtamisen työohjauksen ja myös tilannetyönohjauksen osalta. Organisaation henkilöstöön kuuluvista työnohjaajaosajista vain 8 henkilöä on pystynyt tarjoamaan työnohjausta työajallaan ja perustyönsä ohessa. Tiedossa on noin kymmenkunta toteutunutta työnohjausprosessia sisäisten työnohjaajien toimesta. **Ulkopuolisilta työnohjausta tuottavilta palveluntuottajilta** on ostettu työnohjauspalveluita 112:lta eri palveluntuottajalta ja ne ovat kohdentuneet 118:aan eri työyksikköön. Työnohjauskustannukset olivat yhteensä 728 512 euroa.

Työyhteisöille suunnattuja prosesseja toteutui vuoden 2024 aikana yleisen tuen osalta noin 30 tilastoitua kohdennettua prosessia **työhyvinvointiin ja muutosjohtamiseen liittyvistä aiheista**. Tehostetun tuen osalta toteutui noin 40 erilaista prosessia, joissa teemoina oli usein **työyhteisön toimintatapojen ja vuorovaikutuskulttuurin**

vahvistaminen. Vuoden aikana nousi esiin tarve **palveluverkkouudistuksiin ja YT-prosesseihin liittyviä tuen tarpeita**, johon vastastattiin tehostetuin keinoin. Palveluverkkouudistukseen liittyvän tuen tarpeeseen vastattiin myös kahdella muutostukisparrauksella, jotka järjestettiin esihenkilöille ja henkilöstölle. Erityisen tuen osalta toteutui noin 14 prosessia, joissa käytettiin Akku-menetelmää, työyhteisösovittelua tai muita laajempia kokonaisuuksia **työyhteisöjen haastavien tilanteiden** ratkaisemiseksi.

Keski-Suomen hyvinvointialueen **Akku – aktiivisen kuuntelun menetelmä työyhteisön erilaisiin häiriötilanteisiin** palkittiin työhyvinvoinnin ja työsuojelun kehittämistekona. Tekojen torille kerätään kuntaorganisaatioiden ja hyvinvointialueiden kehittämistekoja. Tekojen torilla voi kertoa oman työpaikan kehittämistyöstä eli siitä, miten toimintatapoja tai palveluja on uudistettu, kehitetty ja parannettu.

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 vastaamaan. Toteutettuja ohjauksia verkoston toteuttamana oli yhteensä 84 vuonna 2024, näistä 26 oli **Hetipurkuja ja jälkipuinteja** toteutui 58 (vuonna 2023 43) kertaa. Näiden lisäksi kahteen tilanteeseen vuonna 2024 pyydettiin työterveyshuollolta asiantuntijaa toteuttamaan jälkipuintia.

Syksyllä 2024 toteutui **jälkipuintiohjaajien koulutus**, jonne haettiin halukkaita hyvinvointialueelta ja heidät kaikki haasteltiin työhyvinvointipalveluiden toimesta. Koulutuksen jälkeen saatiin 14 uutta ohjaajaa verkostoon. Koulutettuja henkilöstön henkisen tuen ohjaajien verkostossa on yli 50 henkilöä, mutta kiinnittyminen pyyntöihin perustyn lisäksi on monelle haaste.

Hetipurku -toimintamallin mukaista osaamista vahvistettiin vuoden 2024 aikana työyksiköihin suunnatuilla **koulutuksilla**. Kouluttajina toimivat työhyvinvointipalveluiden asiantuntija ja työsuojeluvaltuutettu työparina. Koulutukset toteutuivat 6 työyksikössä ja osallistujia oli yhteensä 55 henkilöä. Vuoden 2024 aikana kartoitettiin riskien ja vaarojen arvioinnin perusteella yksiköitä, joille hetipurku-toimintamallin mukainen osaamisen vahvistaminen on erityisen perusteltua. Näihin yksiköihin kohdennetaan jatkossa toimintamallin mukaista koulutusta.

Pelastuslaitoksella henkisen tuen toimintaa on toteutettu vakiintuneen toimintamallin mukaisesti. Toteutuneita jälkipurkuja oli 18 vuonna 2024. Palautteita purkujen jälkeen annettiin 33 kappaletta.

Työhyvinvointipalveluista on osallistuttu hyvinvointialueen kansalaisten psykososiaalisen tuen valmiussuunnitelman valmisteluun ja kehittämiseen.

7.4. 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. Työturvallisuuslain muutoksilla on kiinnitetty huomiota työntekijöiden ikään sekä muihin henkilökohtaisiin edellytyksiin, työn kuormittavuuteen sekä työn vaarojen selvittämiseen ja arviointiin.

Työsuojelun toimintaohjelman tavoitteet vuodelle 2024 olivat:

- henkilöstön työturvallisuuden vahvistuminen työsuojelun toimintaohjein
- työterveyden ja työsuojelun yhteistyön vahvistaminen erityisesti työpaikkaselvityksiä kehittämällä
- työyhteisöjen väkivalta- ja uhkatilanteiden ennaltaehkäisyn paraneminen
- poikkeamailmoitusten käsittelyprosessin sujuvoittaminen

Keski-Suomen hyvinvointialueella toimi vuoden 2024 aikana 12 päätoimista ja 6 osa-aikaista työsuojeluvaltuutettua ja lisäksi 3 toimihenkilövaltuutettua. Työsuojelun täydennysvaaleissa loppuvuodesta 2023 valittiin kaksi osa-aikaista työsuojeluvaltuutettua kaudelle 2024–2025 Viitasaaren ja Muuramen alueelle sekä kaksi varavaltuutettua.

7.4.1. Työsuojelun yhteistoiminta

Keski-Suomen hyvinvointialueen yhteistoiminnan rakenne, yhteistyötoimikunta ja toimialojen yhteistoimintaryhmät, muodostavat samalla työsuojelutoimikunnan.

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

Vuoden 2024 painopisteinä yhteistoiminnassa olivat työn altisteet biologiset ja kemialliset sekä väkivallan uhka ja ennakointi ja riskien hallinta sekä varautuminen. Lisäksi työturvallisuusriskien arviointiin vuodelle 2024–2025 lisättiin tavoite esihenkilöiden psykososiaalisen kuormituksen arviointiin palvelualueittain. Työturvallisuuden johtamiseen selkiinnytettiin työnantajan työsuojeluvastuuta ja -tehtäviä. Työnantajan edustajina toimivat esihenkilöt ovat juridisesti päävastuussa

työturvallisuudesta. Työsuojelun yhteistoimintahenkilöt - työsuojelupäällikkö, työsuojelualtuutetut, varavaltuutetut, työsuojeluyhdyshenkilöt ja yhteistoimintaryhmien jäsenet - osallistuvat asiantuntijoina työpaikkansa työturvallisuusasioiden käsittelyyn. Yksittäisen työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat työhön liittyvät asiat käsitellään välittömässä yhteistoiminnassa asianomaisen esihenkilön ja työntekijän kesken (välitön yhteistoiminta). Työpaikkaa laajasti ja yleisesti koskevat yhteistoiminta-asiat käsitellään työsuojelutoimikunnassa (välillinen yhteistoiminta).

Henkilöstön yhteydenotot työsuojelualtuutettuihin lisääntyivät vuoden 2024 aikana. Työsuojelualtuutetun tehtävät jaetaan organisaation sisäiseen yhteistyöhön mm. työpaikkakäynnit, kehittäviin ja korjaaviin toimenpiteisiin mm. infot, sovittelut, työntekijöiden ja esihenkilöiden tukeen, viranomaisyhteistyöhön mm. aluehallinnon työsuojelutarkastukset ja työterveysyhteistyöhön mm. työpaikkaselvitykset. Työsuojelualtuutetuilla on laaja koulutusoikeus ja velvollisuus ylläpitää osaamistaan.

Uusia ohjeita laadittiin mm. lisääntymisterveyteen, erityisesti raskaussuojeluun sekä somehäirintään ja maalittamiseen.

7.4.2. Työ- ja henkilöturvan poikkeamailmoitukset

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

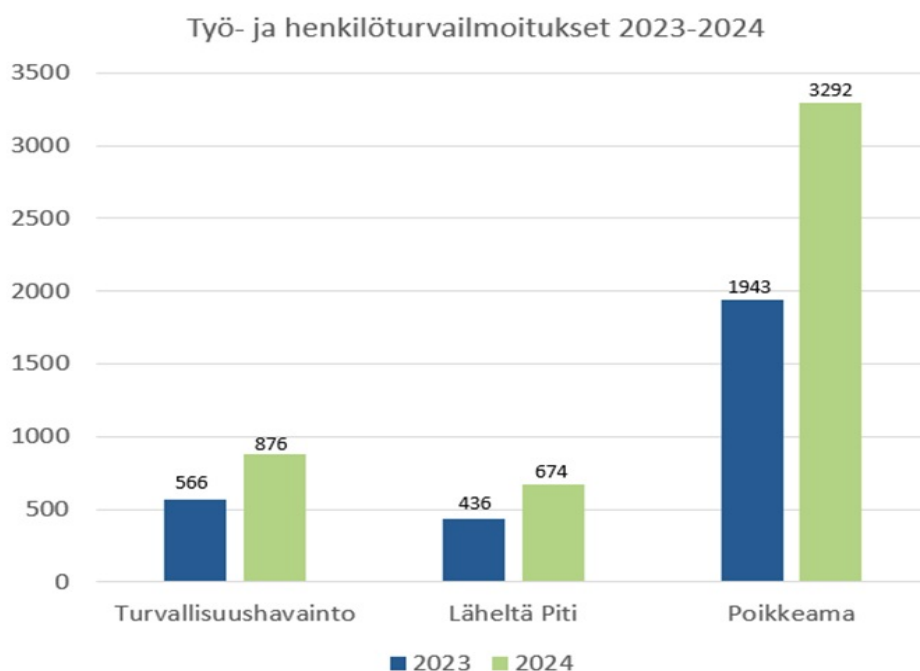
Työyhteisöjä opastettiin käyttämään Laatuportti -laadunhallintajärjestelmään työn vaara- ja haittilanteiden (poikkeamailmoitusten) tekemiseen sekä työturvallisuusriskien arviointiin esihenkilöperehdytysten, infojen sekä työsuojelualtuutettujen opastuksella.

Laatuporttijärjestelmään koko hyvinvointialueella työ- ja henkilöturvaan kirjattiin vuonna 2024 yhteensä 4842 vaara- ja haittilannetta, joka jakaantui toimialoitain seuraavasti: sosiaali- ja terveystalvet 4428 (91 %), konsernitalvet 304 (6 %) ja pelastustoimi 62 (3 %), joista läheltä piti -tilanteita oli 14 %, turvallisuuspoikkeamia 68 % ja turvallisuushavaintoja 18 %.

Vertailu edelliseen vuoteen osoittaa, että poikkeamailmoituksia on opittu tekemään järjestelmäkoulutusten, infojen ja työsuojelualtuutettujen työpaikkakäyntien ja neuvonnan avulla.

Vuonna 2023 työ- ja henkilöturvan poikkeamailmoituksia tehtiin yhteensä 2945 kpl, lisäystä vuoteen 2024 oli 40 %.

Työturvallisuuden raportointia vaara- ja haittatilanteista käsiteltiin yhteistoiminnassa kolmannesvuosittain.

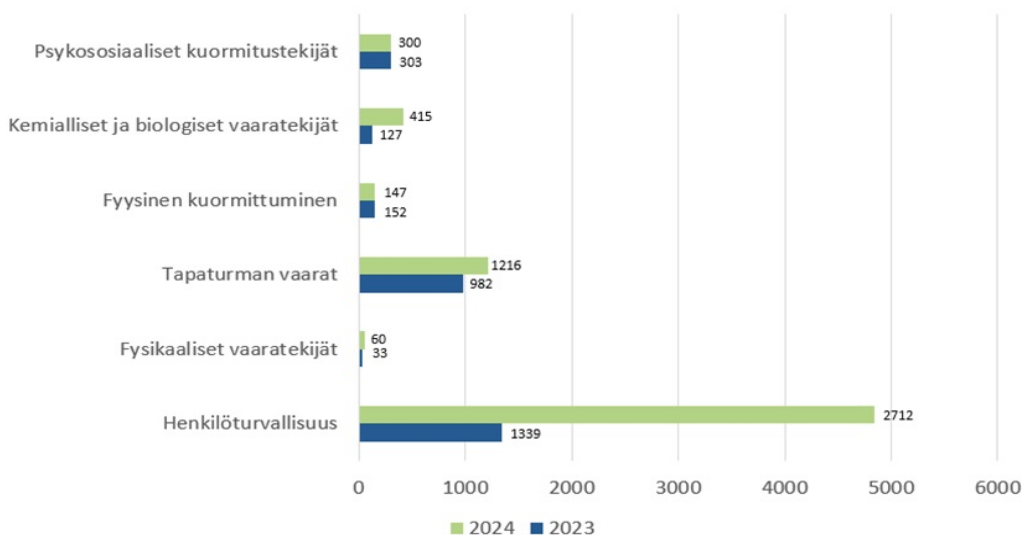


Kuva 11 Työ- ja henkilöturvailmoitukset 2023–2024, Laatuportti



Kuva 12 Työ- ja henkilöturvailmoitukset 2023–2024 toimialoittain, Laatuportti

Työ- ja henkilöturva, tapahtumatyyppit 2023-2024



Kuva 13 Työ- ja henkilöturvan poikkeamailmoitukset 2023–2024 tapahtumatyyppit, Laatuportti

Sosiaali- ja terveyspalveluissa vaara- ja uhkatilanteista 2024 tapahtui suurin osa ikääntyneiden ja vammaisten palveluiden vastuualueella, joissa vaaran aiheutti potilaan tai asiakkaan henkilöstöön kohdentama uhka- tai väkivaltatilanne. Näiltä palvelualueilta tehdään toistuvia ilmoituksia työ- ja henkilöturvaan. Terveystenhuollon palveluissa korostuivat psykiatrian, päihde- ja mielenterveyspalveluiden sekä päivystyksen tilanteet. Sosiaali- ja terveyspalveluiden henkilöstö muodostaa 91 % koko hyvinvointialueen henkilöstöstä. Ilmoituksia tehtiin vuonna 2024 yhteensä 4428.

Sosiaali- ja terveyspalvelut

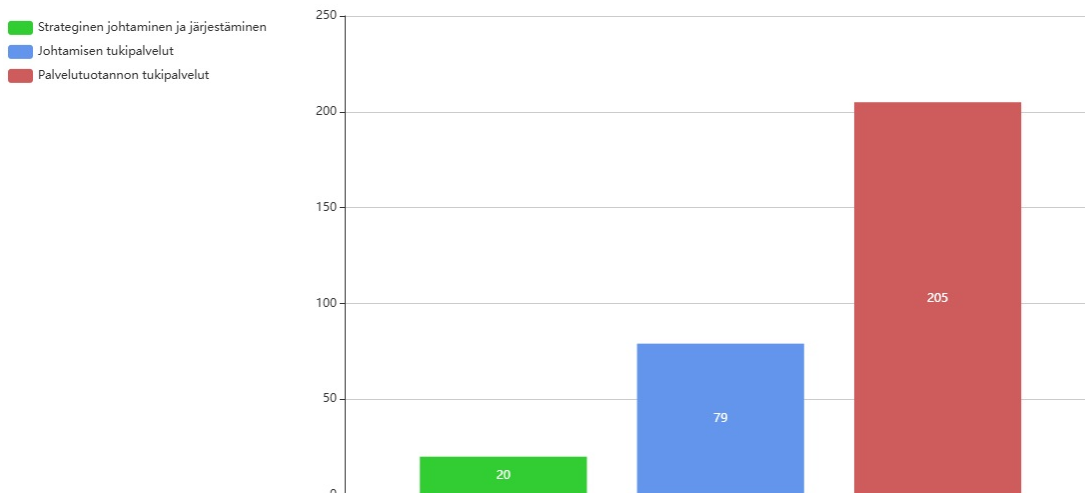


Kuva 14 Työ- ja henkilöturvan poikkeamailmoitukset sosiaali- ja terveyspalveluiden vastuualueet, Laatuportti

Keski-Suomen pelastuslaitoksella tehtiin 2024 yhteensä 62 vaara- ja haittatilanneilmoitusta työ- ja henkilöturvaan. Suurin työturvallisuusriski henkilöstölle muodostuu tapaturman vaaroista, väkivalta- ja uhkatilanteista, liikennevälineistä ja – laitteista sekä biologisista riskeistä.

Konsernipalvelujen poikkeamailmoituksia vuonna 2024 tehtiin yhteensä 304, jotka painottuivat palvelutuotannon tukipalveluihin, joissa tuotetaan hyvinvointialueen ruoka-, puhtaus-, välinehuollon- ja logistiikkapalveluita. Johtamisen tukipalveluiden alle kirjataan varahenkilöstön työ- ja henkilöturvan ilmoitukset, joista suurin osa asiakas- ja potilasturvaan liittyviä vaara- ja uhkatilanteita.

Konsernipalvelut



Kuva 15 Työ- ja henkilöturvan poikkeamailmoitukset konsernipalveluissa vastuualueittain, Laatuportti

7.4.3. Työtapaturmat

Keski-Suomen työtapaturmayhtiön Lähi-Tapiolan tilaston mukaan hyvinvointialueella kirjattiin yhteensä 877 työtapaturmaa, joista korvattavia oli 502. Näistä aiheutui keskimäärin 3 työkyvyttömyyspäivää, korvauksia maksettiin 497 769 euroa, korvaukset olivat keskimäärin 568 euroa/tapaturma. Kirjatuista vahinkotapahtumista ammattitauteja oli kuusi, kolme ammattitautiepäilyä, työliikekipeytymisiä 61 ja työhön liittyviä pahoinpitelyitä 24 ja yhteensä 783 työ- ja työmatkatapaturmaa.

Työtapaturmista vuonna 2024 työpaikalla sattui 75,5 % ja työmatkalla 24,5 %.

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 työmatkatapaturmat olivat pääosin lieviä ja 76 % tapaturmista aiheutti 0–3 päivän mittaisen lyhyen sairauspoissaolon ja seurauksiltaan vakavat 90–180 sairauspoissaolon aiheuttavat ovat liukastumisen tai kaatumisen seurauksena syntyneitä, joissa raajat tai muu ruumiinosaa on murtunut. Asiakkaan tai potilaan tarttuminen hoitajaan on myös aiheuttanut pidempiä poissaoloja. Vakavien työtapaturmien osalta tehdään ilmoitus aluehallintoviranomaiselle. Työtapaturmien ehkäisyssä keinoja ovat turvallisuuskulttuurin ja työntäjän ohjeiden noudattaminen sekä poikkeamailmoitusten käsittely ennakoinnin näkökulmasta.

7.4.4. Työturvallisuusriskien arviointi

Työnturvallisuusriskien arviointi tai sen päivitys tehtiin vuoden 2024 aikana 412 työyksikköön. Työturvallisuusriskien arvioinnissa kiinnitettiin huomiota erityisesti työn psykososiaaliseen kuormitukseen ja työn altisteiden kuten kemiallisten ja biologisten riskien huomioimiseen. Työturvallisuusriskien arviointi tehdään kaksi viikkoa ennen työterveyden työpaikkaselvitystä.

Työterveysyhteistyössä arvioitiin työn vaarojen ja riskienarvioinnissa nostettujen asioiden merkitystä työn terveellisyydelle ja työkyvylle riskin merkittävyyden perusteella. Työterveyden työpaikkaselvitykset toteutuivat suunnitellusti. Työpaikkaselvitysten toteuttamistapaa kehitettiin monipaikkaisesti sijaitsevien työyksiköiden työpaikkaselvityksiä yhdistämällä mahdollisuuksien mukaisesti. Työntekijöiden työkyvyn ja työn terveellisyyden perustana ovat työyhteisön toimintatavat, varhainen tuki, turvalliset työtavat ja -olosuhteet, joista työpaikkakäynneillä annetaan konkreettiset toimintaohjeet esihenkilöille ja vastaaville.

7.4.5. Viranomaisyhteistyö ja sisäinen yhteistyö

Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto teki työsuojelun valvonta- tai seurantatarkastuksia yhteensä 44 tarkastusta ikääntyneiden kotihoidon alueille, palveluasumisen yksiköihin, sairaalapalveluiden psykiatrian, päivystyksen, tehohoidon ja päivystyksen työyksiköihin sekä palvelutuotannon tukipalveluiden välinehuollon ja puhtauspalveluiden alueille. Lisäksi valvottiin työturvallisuuden johtamisesta sekä esihenkilötyön psykososiaalista kuormitusta.

Henkilökunnan osaamista ja valmiuksia toimia työyksiköiden vaara- ja uhkatilanteissa, erityisesti väkivaltatilanteissa, ylläpidetään turvallisuuskoulutuksilla, perehdyttämällä turvalliseen työskentelyyn sekä huomioimalla henkilökunnan erilaiset valmiudet ja henkilökohtaiset ominaisuudet.

Tilaturvallisuuteen liittyen yhteistyötä tehdään tilapalveluiden kanssa erityisesti sisäilmastoasioissa. Sisäilmaston projektiryhmiä toimi vuonna 2024 yhteensä 18 kpl. Sisäilmastotyöryhmä sekä tilapalveluiden sekä työsuojelun yhteistyöryhmä kokoontui neljä kertaa. Ryhmässä laadittiin sisäilmaston menettelytapaohjeet sisäilmaston haittatilanteisiin esihenkilöille sekä työntekijöille. Sisäilmastoasiat olivat myös aluehallinnon työsuojeluvalvonnan teemana 2024.

Turvallisuuden koordinaatioryhmä käsittelee turvallisuuden osa-alueisiin liittyen kokonaisturvallisuuteen liittyviä linjauksia, ohjeita sekä toimintatapoja. Ryhmä kokoontui vuoden 2024 aikana neljä kertaa.

7.5. Henkilöstöedut

Liikunta- ja kulttuurietuna henkilöstö sai 100 euron liikunta- ja kulttuuri- sekä hierontaedun, jos työaikaprosentti oli yli 20 %. Alle 20 % työajalla olevat saivat 20 euron edun. Edellytyksenä edulle oli viiden kuukauden palvelussuhde. Etua tarjottiin vuoden 2024 aikana 12 214 työntekijälle, joista 11 029 aktivoi edun. Vuonna 2024 tarjotun edun käyttöaste oli 90 %. Henkilöstöstä 51 % käytti etua liikuntaan, hierontaan 26 % ja kulttuuriin 23 %. Pelastuslaitoksen sivutoimisille ja VPK:lle tarjottiin 20 euron etu. Liikunta- ja kulttuurietua käytettiin yhteensä 1 157 088 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. Merkkipäivinä henkilöstä muistettiin 120 eurolla ja eläkkeelle jäännin yhteydessä 300 euron kertapalkkiolla.

Yritysalennuksia kerättiin ja päivitettiin henkilöstölle ympäri maakuntaa, mikä mahdollistaa alennuksia yrityksiltä tuotteista ja palveluista.

Tyhy- ja virkistystoimintaan työyhteisöillä oli käytettävissä vuoden 2024 aikana 50 euroa työntekijää kohden.

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

Henkilöstölle tarjottiin joulukahvit ja joulutortut henkilöstöravintoloissa joulukuussa.

