

Henkilöstökertomus 2023 - joitakin nostoja

Henkilöstöjaosto 20.3.2023

Toimintaympäristö

- Hyvinvointialueiden ensimmäinen toimintavuosi
- Henkilöstön saatavuushaasteet
- Henkilöstön hyvinvointi: Arvosta ja vaikuta kehittämisen vuosi
- Keusoten palkkojen yhteensovittaminen nk. kärkipalkkaan (9,6 M€)
- Henkilöstöohjelman valmistelu osana hyvinvointialueohjelmaa

Henkilöstökertomus ei kuntayhtymäajoista poiketen sisällä kehittämissuunnitelmia
Kehittämissuunnitelmat kirjataan vuoden 2025 henkilöstösuunnitelmaan, joka tuodaan henkilöstöjaoston hyväksyttäväksi loppuvuodesta 2024

Henkilöstökatsaus vuosi 2023



4 293 työntekijää, joista 82 % oli vakinaisessa virka- tai työsuhteessa, osa-aikaisia 16 %



Vaihtuvuus on pienentynyt, 13 % (2022 -> 18 %)



Henkilöstövuokrauksen ja lääkäripalvelujen ostojen osuus henkilöstökustannuksista on 8,3 % (2022 -> 11 %)



Henkilöstöpalveluiden digitalisaatio

- kehityskeskustelut
- arvon tuoton arviointikeskustelut
- perehdyttäminen



KeuAkatemia on vahvistanut esihenkilötyön osaamista

- 60 erikoisammattitutkinnon suorittajaa
- Lean mentor -valmennukset



Työelämän laatuindeksi 10/2023 60 % (2022 -> 57 %)



Sairauspoissaoloprosentti 5,1% (2022 -> 6,3 %)

33 % henkilöstöstä ei yhtään sp päivää



Rekrytointi

- hakijamäärä kasvussa ka. 7-8 hakijaa/haku
- lyhytaikaisia sijaisia poolissa n. 1800
- sijaisrekrytoinnin täyttöaste 75-94 %

Henkilöstömäärät palvelualueittain

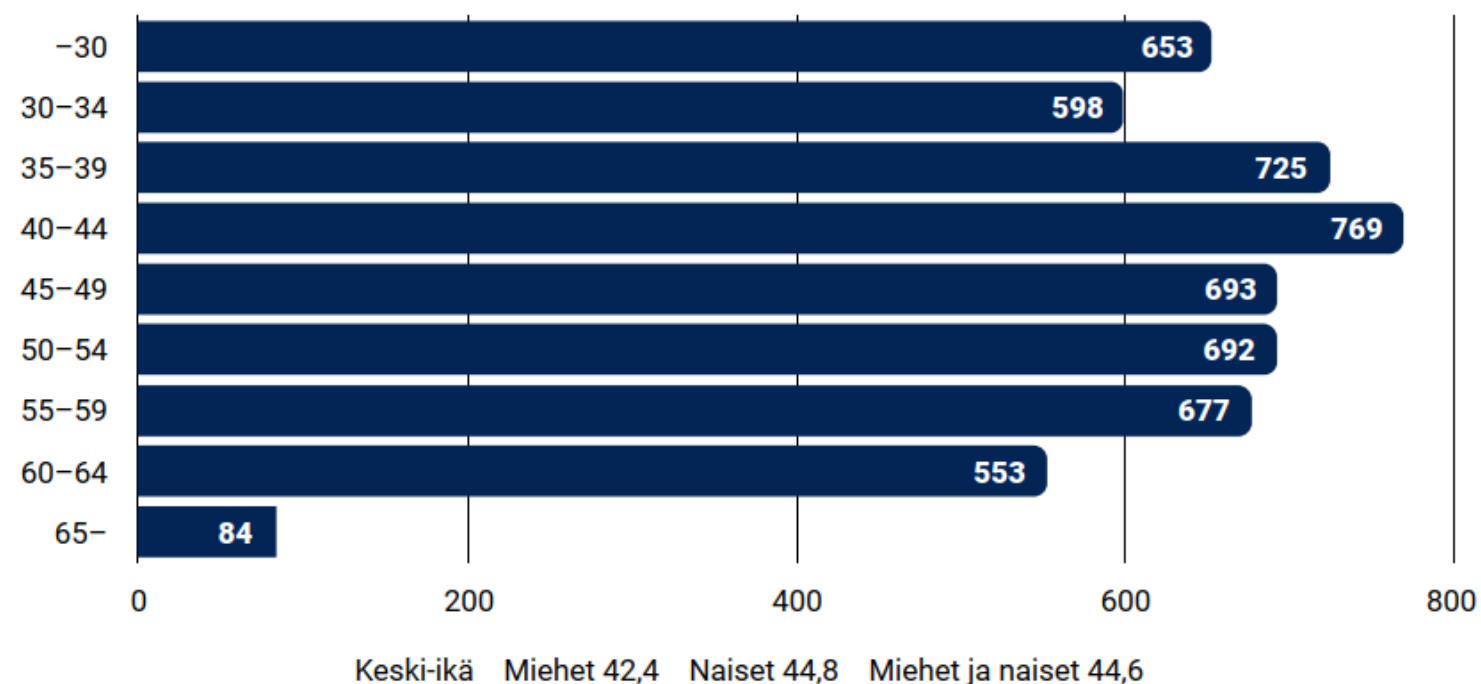
Taulukko 1. Henkilöstömäärä (31.12.2023)

Palvelualue	Henkilöstömäärä 2023
Ikäihmisten ja vammaisten palvelut (IKVA)	1694
Aikuisten mielenterveys-, päihde- ja sosiaalipalvelut sekä Lasten, nuorten ja perheiden palvelut (MIELA)	983
Terveys- ja sairaanhoitopalvelut (TEPASA)	1246
Strateginen kehittäminen ja tukipalvelut (sisältää asiakasohjauksen)	370
Yhteensä **	4293

***Henkilöstön määrä on vuoden viimeisenä päivänä palvelussuhteessa olevien lukumäärä. Lukumäärässä on mukana kaikki palvelussuhteessa olevat, myös ns. passiiviset työntekijät (henkilöt, jotka ovat palkattomilla virka-, perhe- tai opintovapailta tai pitkällä sairauslomilla).*

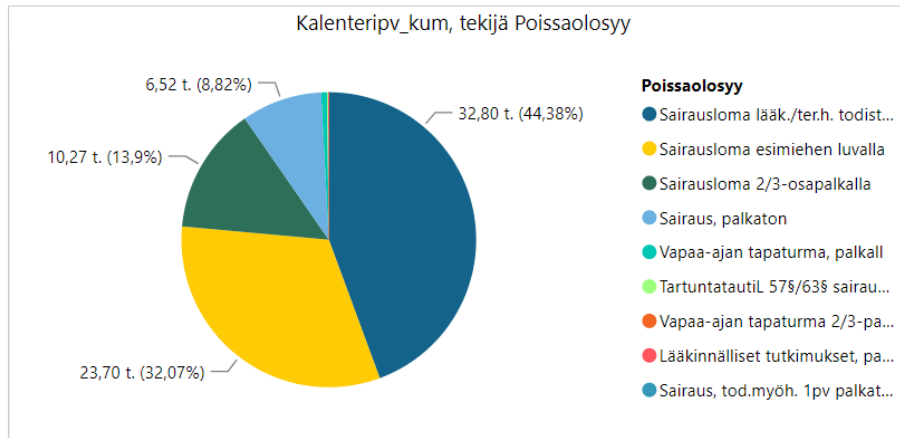
Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä

Kuva 2. Henkilöstön määrä ikäryhmittäin



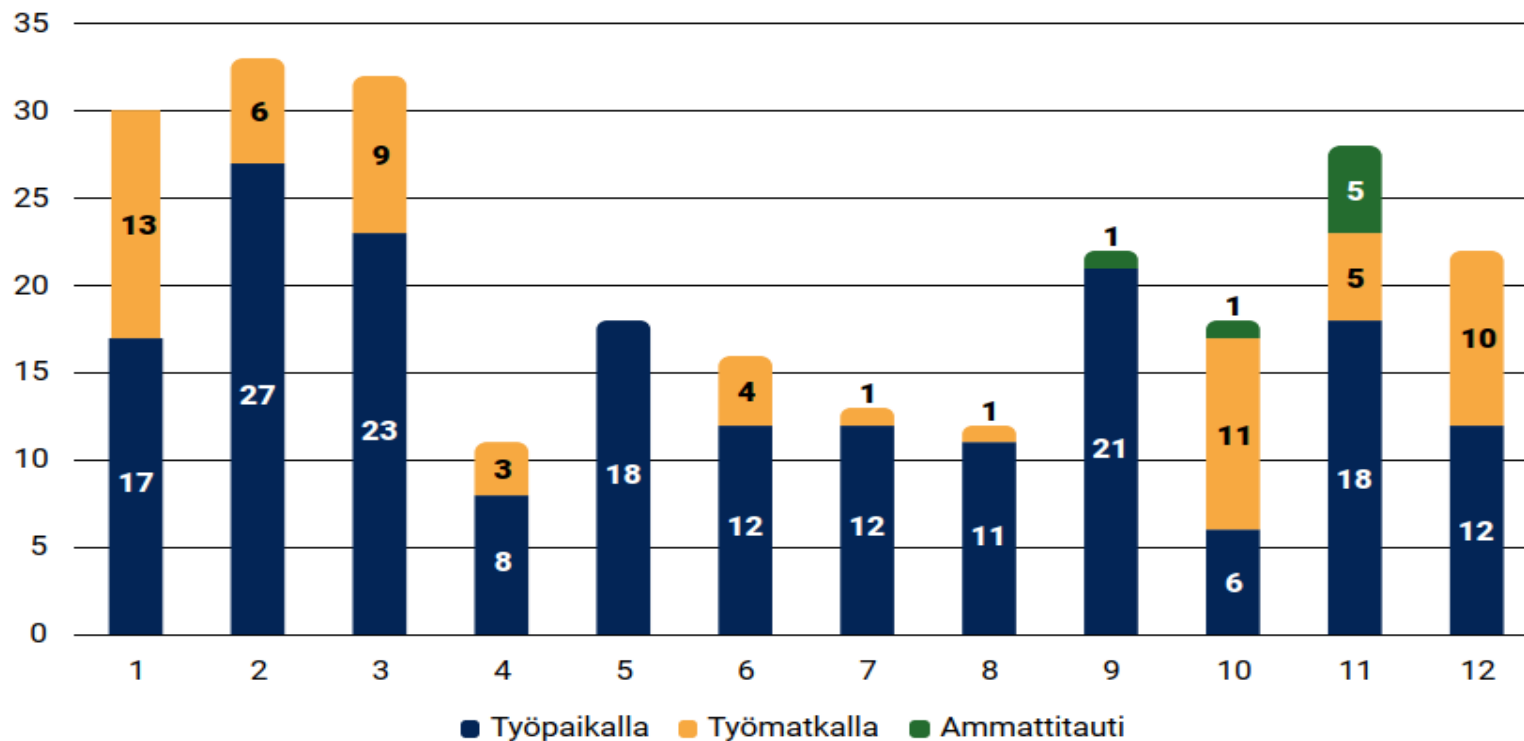
Sairauspoissaolot

- Sairauspoissaolo% vuonna 2023
5.02 (73 913 kalenteripäivää)

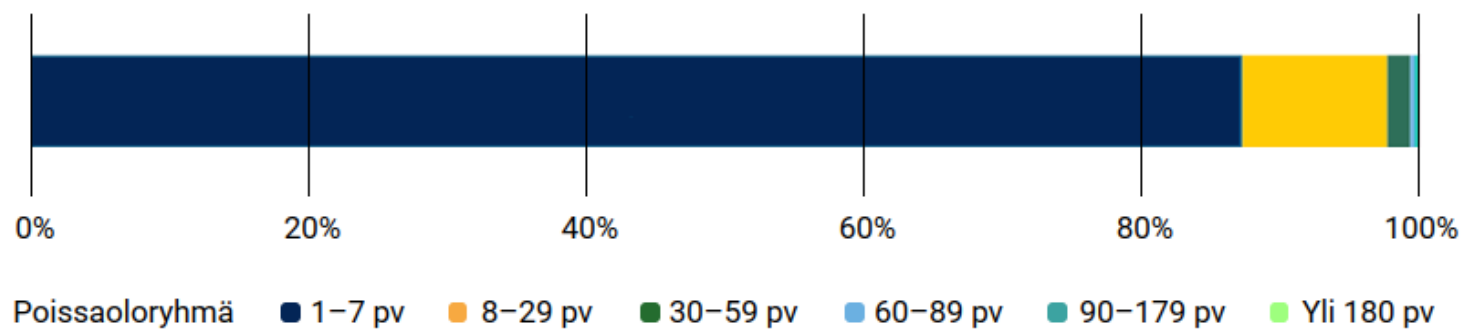


Työtaturmat

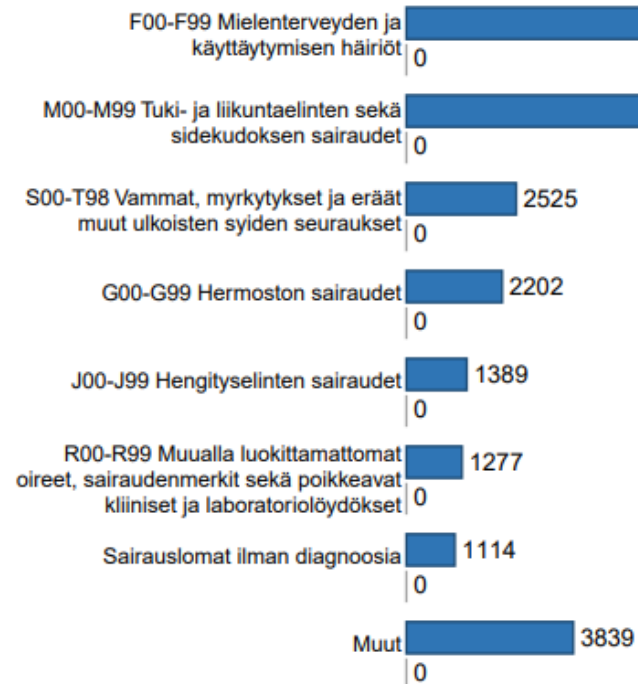
Kuva 14. Tapaturmat kuukausittain



Kuva 10. Eri pituisten sairauspoissaolojen suhteelliset osuudet



SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIPÄÄRYHMITÄIN - TOP 8



- Raportilla on työterveydestä kirjoitetut SL-poissaolopäivät sekä esihenkilöiden työterveyteen ilmoittamat muualla kirjoitetut sairauspoissaolot.
- F-dg:t merkittävästi suurin ja kasvava sairauspoissaolon syy.

- **Vuonna 2023 kaikista poissaoloista:**
F-dg:n vuoksi poissaoloja oli 43.7% (393 hlö), 16 799 pv
M-dg:n vuoksi poissaoloja oli 24.2% (343 hlö), 9289 pv
- **Vuonna 2022 kaikista poissaoloista:**
F-dg:n vuoksi poissaoloja oli 39.7% (368 hlö), 13 509 pv
M-dg:n vuoksi poissaoloja oli 24.2% (340 hlö), 8 229 pv

Työkyvyttömyyden tunnuslukuja: työkyvyttömyyseläkemaksu

2024 työkyvyttömyyseläkemaksu
0,65 % palkkasummasta
Työnantajilla keskimäärin 0,80 %

Maksun taustalla täydet työkyvyttömyyseläke- ja kuntoutustukitapaukset vuosilta 2021-2022

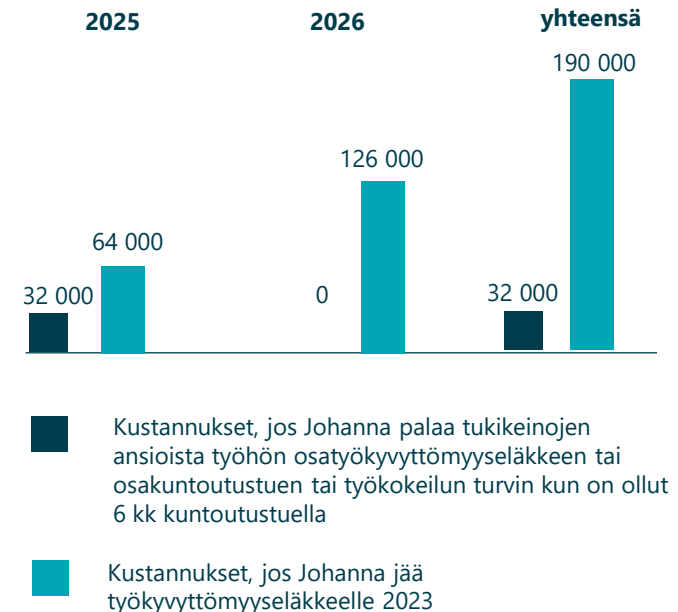
2023 työkyvyttömyyseläkemaksu
0,9 % palkkasummasta 1 818 590 €
Työnantajilla keskimäärin 0,90 %

Maksun taustalla täydet työkyvyttömyyseläke- ja kuntoutustukitapaukset vuosilta 2020-2021

Lähde: Keva

Miksi kannattaa etsiä keinoja työkyvyn tukemiseen?

Esimerkkinä 50-vuotias lähihoitaja Johanna, jolla työuraa jäljellä vielä n. 15 vuotta.



Sairauspoissaolojen vertailua hyvinvointialueilla

Hyvinvointialue	Sairauspoissaolopäivät/ henkilötyövuosi	Sairauspoissaoloprosentti
Satakunta	15,40	5,12
HUS	15,74	4,50
Pohjois-Savo	18,73	4,86
Pohjois-Savo	18,73	4,86
Keski-Uusimaa	18,85	5,16
Pohjanmaa	19,50	4,65
Kanta-Häme	19,70	4,80
Päijät-Häme	20,50	8,30
Eteläpohjanmaa	20,90	5,00
Varhais-Suomi	21,00	5,17
Pohjois-Karjala	21,27	
Etelä-Savo	24,55	4,90
Keski-Suomi	14,4 **	5,20
Pirkanmaa	18,24 *	5,04
Keski-Uudenmaa	18,37 *	5,00
Pohjois-Pohjanmaa		5,20

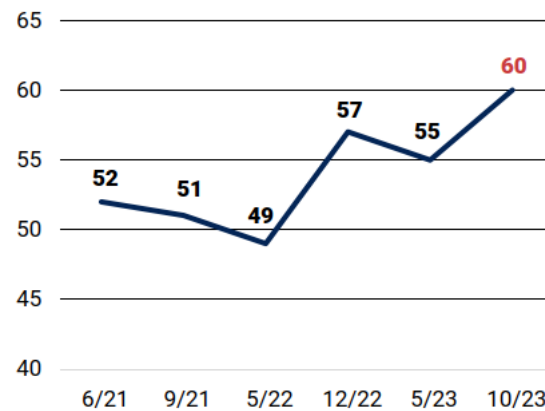
Työhyvinvoinnin tuki

- Hyvinvointialueen työterveyspalvelut pitävät sisällään lakisääteisen työterveyshuollon sekä vapaaehtoisen työterveyspainotteisen sairaan hoidon
 - Kela 1. 72 % ja Kela 2.
 - työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 2,5 M€
 - työterveysneuvotteluja 294 (työkykykoordinaattori mukana 109 neuvottelussa)
 - onnistuneiden työterveysneuvottelujen seurauksena 18 työntekijää löysi uuden tehtävän 100 % työajalla
 - omaan työhönsä muokatulla tehtävänkuvalla tai työajalla jäi 26 työntekijää
 - vuosittain noin 40 täsmätyökykyistä on työkykykoordinaattorin asiakkaana
- Kelan työnantajan järjestämiä KIIILAkuntoutuksia käynnistyi neljä ryhmää: suun terveydenhuollossa työskenteleville, kotihoidossa työskenteleville, vastaanottotyötä tekeville sekä koulu- ja opiskeluterveydenhuollossa työskenteleville
- Aktiivisen tuen toimintamallin mukaisia keskusteluja käytiin 1415 kertaa esihenkilön ja työntekijän välillä
- Korvaavan työn toimintamalli hyödynnettiin väin vähän, 524 päivää
- Esihenkilöistä kolmannes hyödyntänyt Auntien itsensä johtamisen tukipalveluita haastaviin henkilöstötilanteisiin

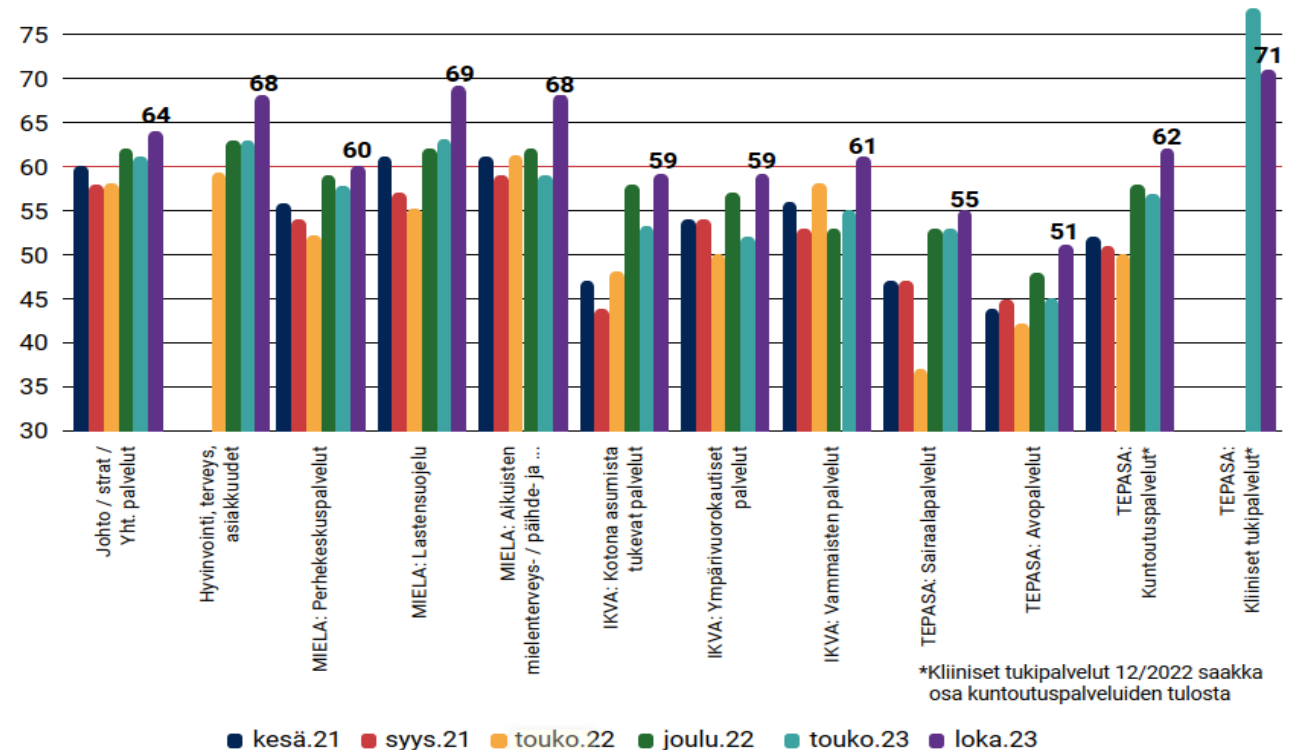
Keusoten Syke

- Keusoten toimintaa ja henkilöstön hyvinvointia sekä osallistumismahdollisuuksia on kehitetty aktiivisesti eri keinoin. Tämän vuoksi on tarkoituksenmukaista ottaa käyttöön seurantamittari, jonka avulla voidaan arvioida kehittämistyön onnistumista

Kuva 15. Työelämän laatuindeksit Keusoten tasolla



Kuva 16. Työelämän laadun kehittyminen tulosalueittain



Vuonna 2023 on jatkettu KeuAkatemian kehittämistyötä:

- Esihenkilöiden johtamistyön tueksi on otettu käyttöön säännöllisesti kaksi kertaa vuodessa järjestettävä Survival Kit -aamujen sarja, jossa yhteiset palvelut ja palvelualueet perehdyttävät uusia esihenkilöitä ja asiantuntijoita Keusoten yhtenäisiin toimintatapoihin sekä ohjaavat löytämään oikeita tahoja ja väyliä toimia sisäisissä palveluissa. Tilaisuudet ovat avoimia myös Keusotessa pidempään työskennelleille mahdollistaen asioiden kertaamisen ja toki myös uuden oppimisen. Tilaisuuksissa käsiteltyihin teemoihin on mahdollista paneutua tarpeen mukaan itsenäisesti tilaisuuksista tehtävien tallenteiden ja aineistojen avulla.
- Kerran kuukaudessa järjestettyjen Esihenkilöaamujen kohderyhmää on laajennettu koskemaan myös asiantuntijatyötä tekevät. Näin vuonna 2023 tilaisuudet saivat nimekseen Esihenkilö- ja asiantuntija -aamut. Näiden tilaisuuksien tarkoituksena on toimia yhteisinä tiedottamisen ja tiedon jakamisen paikkoina.
- Akatemia-aamuissa on syvennetty esihenkilöiden johtamisosaamista koulutuksellisin keinoin. Teemoina ovat olleet osaamisen johtaminen perehdytyksen näkökulmasta, työelämän laatu ja sen kehittäminen, esihenkilön tietosuoja- ja -turvaosaaminen, esihenkilö strategian inhimillistäjänä, mielenterveyttä edistävä työkykyjohtaminen, tutkittua tietoa henkilöstön pitovoimasta sekä sovitteleva työote.
- Esihenkilöille on järjestetty vuoden 2023 aikana Kehittymisklinikoita, joissa on ollut mahdollisuus ohjattuun ryhmäcoachingiin ja vertaissparraukseen. Näissä tilaisuuksissa on käsitelty erilaisia esihenkilötyön haasteita, onnistumisia ja epäonnistumisia sekä tuettu esihenkilöiden verkostoitumista yli tulos- ja palvelualue-rajojen. Osana kehittymisklinikoita käynnistettiin myös esihenkilöille suunnatut Hyvinvointialuejohtajan kehittymisklinikat.
- Tutkintotavoitteisten koulutusten valikoimaan lisättiin erityisesti asiantuntija- ja kehittämistyötä tekeville suunnattu lean-orientoitunut Tuotekehittäjän erikoisammattitutkinto jo aiemmin valikoimassa olleiden Lähiesimiehen ammattitutkinnon sekä Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon rinnalle. Tutkintoon johtavissa koulutuksissa opiskeli vuoden 2023 aikana yhteensä 64 opiskelijaa.

Edellinen sivu (CTRL+"VASEN NUOLI")