



Kuva: Kainuun sote



KAINUUN
hyvinvointialue

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon
kuntayhtymän
Henkilöstöraportti 2022

Sisällys

1.	Henkilöstöraportin tavoite.....	1
2.	Rekrytointi.....	3
2.1	Ulkoisen rekrytointi.....	6
2.2	Oppisopimuskoulutus.....	7
2.3	Työkyvyn tukiprosessi ja osatyökykyisten uudelleen sijoittaminen Kainuun sotessa	8
2.4	Varahenkilöstö, sisäiset sijaiset ja sisäinen keikkailu	8
2.5	Työvuorosunnittelu	9
3.	Osaamisen kehittäminen	10
3.1	Henkilöstön osaamisen kehittämisen lähtökohdat	10
3.2	Henkilöstön täydennyskoulutuksen toteuma	11
4.	Terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi sekä turvallisuus	14
4.1	Työhyvinvointi	14
4.2	Turvallisuus	16
4.3	Työterveyshuolto.....	17
5.	Poissaolot.....	18
5.1	Poissaolojen jakauma	18
5.2	Terveysperusteiset poissaolot.....	18
6.	Henkilöstökustannukset	21
6.1	Palkkakustannukset	21
6.2	Poissaolojen kustannukset	22
7.	Henkilöstöressurit	24
7.1	Henkilöstömäärä ja – rakenne.....	24
7.2	Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen	26
7.3	Henkilöstömitoitus	30
8.	Vuoden 2022 tavoitteiden toteutumisen arviointia	31
	Talousarvioon kirjatut tavoitteet v 2022.....	33
	Tunnuslukujen selitykset.....	34

Ammattiryhmäjaottelu.....35

1. Henkilöstöraportin tavoite

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän (Kainuun sote) vuosittain laadittava henkilöstöraportti täydentää vuosittaisen toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tietoja henkilöstötilanteesta. Henkilöstöraportissa kuvataan kuntayhtymän strategisten tavoitteiden toteutumista ja vertaillaan niitä edeltäviin vuosiin. Vuoden vaihteessa 2022-2023 Kainuun soten henkilöstö siirtyi Kainuun hyvinvointialueen palvelukseen. Kainuun soten siirtynyt henkilöstö muodostaa valtaosan Kainuun hyvinvointialueen henkilöstöstä ja Kainuun soten henkilöstöraportin tietoja voidaan hyödyntää hyvinvointialueen strategisen johtamisen, ohjauksen ja kehittämisen tukena. Vuosi 2022 jatkui osaltaan pandemian merkeissä, samalla valmistauduttiin hyvinvointialueen aloitukseen, mikä edellytti henkilöstöltä osallistumista suunnittelu- ja valmistelutehtäviin omien tehtäviensä ohella.

Strategian toteutuminen

Kainuun soten strategiset päämäärät ja kriittiset menestystekijät on määritelty kuntayhtymän talarusarvioon 2022 sitoviksi tavoitteiksi. Alla on kuvattu henkilöstötyön keskeisiä keinoja tavoitteiden toteuttamiseksi.

Johtajuus, esihenkilötyö ja työyhteisötoiminta

- Esihenkilötyötä tuettiin erilaisin koulutus- ja informaatiotilaisuuksin sekä yksilöohjauksella.
- Henkilöstökyselyjen (QWL) avulla saatiin tietoa esimiestyöstä ja työyhteisön toiminnasta.

Osaamisen kehittäminen

- Ammatillista täydennyskoulutusta oli keskimäärin 1,5 pv / hlö
- Kehityskeskustelujen toteuma oli HRM-järjestelmästä saatujen tietojen perusteella 67 %
- Kehityskeskusteluissa arvioitu osaaminen oli tasolla 3,7 (asteikko 1-5)
- Osaamisen hallintajärjestelmään on kirjattu 112 henkilön perehdytys

Rekrytointi

- Julkisesti haettavana oli 475 virkaa tai toimea, joihin hakijoita oli 1334 ja joihin valittiin 287 viranhaltijaa/työntekijää.

- Haussa olleista paikoista saatiin täytettyä 60 % (v. 2021 61 %), paikkoja oli haussa n. 7 % vähemmän kuin vuonna 2021. Hakijoita yhtä paikkaa kohden oli n. 2,8 henkilöä.
- Määräaikaisten työsopimusten määrä on kasvanut viimeiset kuusi vuotta. Yleisin peruste määräaikaaisuudelle on sairausloma.

Työturvallisuus ja työhyvinvointi

- HaiPro:n työturvallisuussovellukseen kirjataan kaikki työtapaturmat. Vuonna 2022 työturvallisuusosioon kirjattiin työtapaturmia yhteensä 1089 kappaletta, läheltä piti -tilanteita 773 kappaletta ja kehittämisehdotuksia/turvallisuushavainnoja yhteensä 519 kappaletta. Työtapaturmia oli kirjattuna 10,2 % enemmän kuin vuonna 2021 ja läheltä piti tapauksia kirjattuna 98,7 % enemmän kuin vuonna 2021.
- Työhyvinvointikysely toteutettiin vuonna 2022 kaksi kertaa osana Tiedosta työhyvinvointia -hanketta työelämän laadun (QWL) -kyselynä. Kysely toteutettiin keväällä 2022 koko henkilöstölle ja syksyllä esihenkilöille. Esihenkilöiden QWL-mittauksessa kyselyyn vastasi 97 esihenkilöä eli 46 % vastaajista. Esihenkilöiden QWL oli mittauksessa 62,1 %. Huhtikuun koko henkilöstön QWL-mittaus toteutettiin 4-24.4.2022. Kyselyyn vastasi 1844 työntekijää. Organisaation QWL oli mittauksessa 54,9 %.
- Kainuun sote toteutti Tiedosta työhyvinvointia ja tuottavuutta -hankkeen yhteistyössä Työterveyslaitoksen, Lapin yliopiston ja Kajaanin ammattikorkeakoulun kanssa. Hanke rahoitettiin Euroopan sosiaalirahastosta (ESR) ja hankkeen toiminta-aika oli 1.2.2020 - 31.1.2023. Tiedosta-hanke Kaimassa <https://bit.ly/2xtTYCp>.

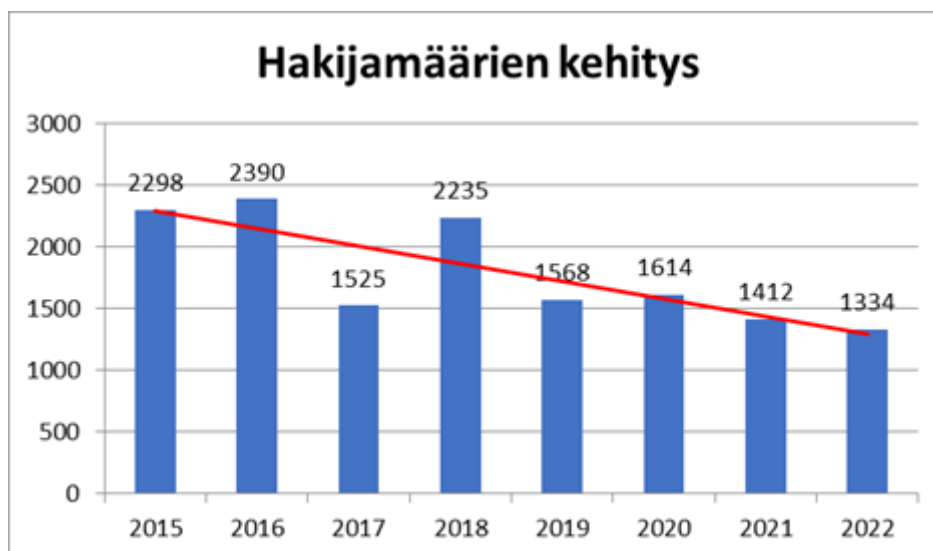
2. Rekrytointi

Kainuun sotessa rekrytoinnista vastaa keskitetysti rekrytointi ja tukipalvelut -yksikkö. Vuonna 2022 Kainuun sotella oli julkisesti haettavana yhteensä 475 virkaa tai toimea (Taulukko 1). Hakijoita avoimiin tehtäviin oli yhteensä 1334 henkilöä. Valintoja avoimiin virkoihin tai toimiin tehtiin yhteensä 287. Haussa olleista paikoista saatiin täytettyä noin 60 %. Tämä on noin yhden prosentin vähemmän kuin vuonna 2021.

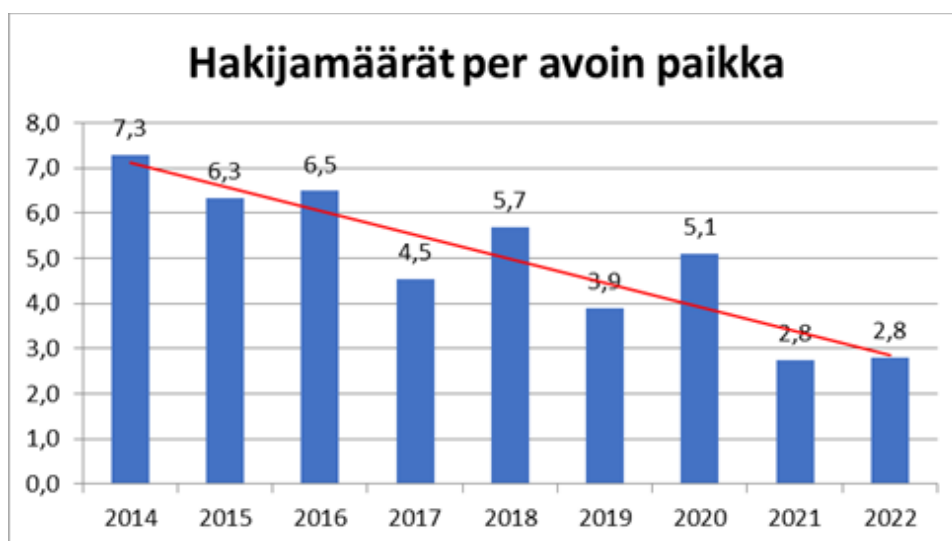
Taulukko 1. Rekrytoidut ammattiryhmittäin v. 2021 ja 2022.

Ammattiryhmä	2021			2022		
	paikkoja	hakijat	rekrytoidut	paikkoja	hakijat	rekrytoidut
Lääkärit	34	21	9	50	15	13
Osastonhoitajat, apulaisoh. ja vastaavat	97	43	30	27	76	17
Sairaanhoitajat ja vastaavat	126	448	87	93	319	75
Lähihoitajat ja ohjaajat	137	381	105	200	320	108
Sos.työntekijät/ohjaajat, psykologit ja vast.	72	235	48	52	119	33
Avustava henkilöstö	1	6	1	6	67	4
Ravintohuolto, tekniikka, materiaalihallinto	10	16	3	14	68	13
Hallinto, projektit ja vastaavat	35	262	28	33	350	24
Yhteensä	512	1412	311	475	1334	287

Hakijamäärien kehityssuunta on ollut viime vuosina laskeva (Kuvio 1). Vuonna 2022 paikkoja oli haussa n. 7 % vähemmän aiempaan vuoteen verrattuna, mikä selittää myös hakijamäärien pientymistä. Vuonna 2022 yhtä haussa ollutta paikkaa kohden hakijoita oli n. 2,8 henkilöä, mikä on saman verran kuin vuonna 2021 (Kuvio 1).



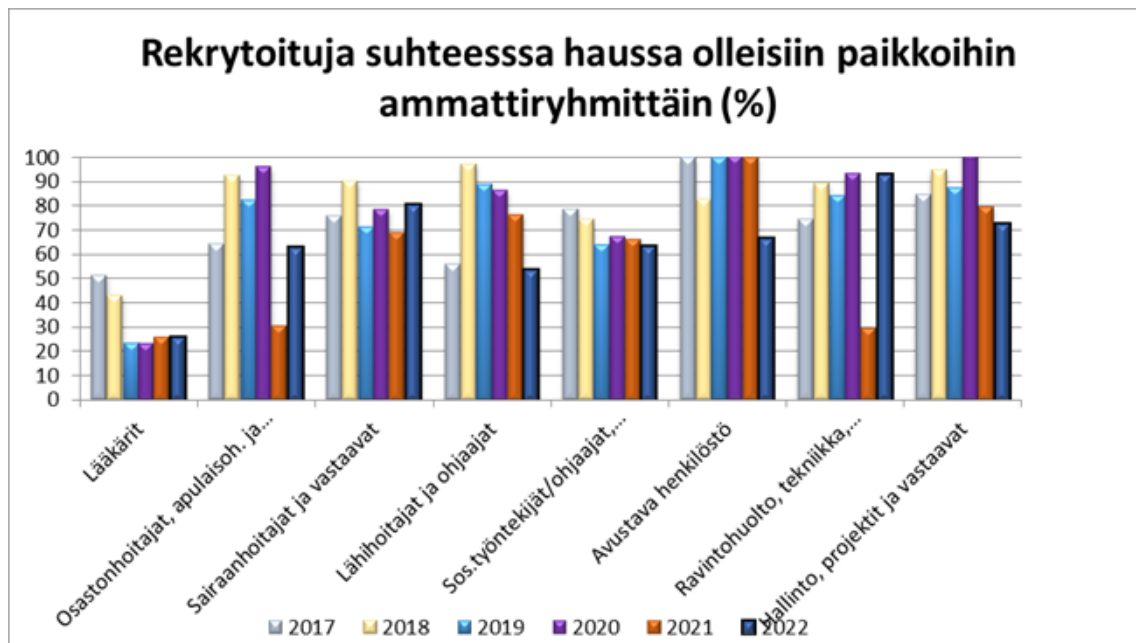
Kuvio 1. Hakijamäärien kehitys v. 2015 – 2022 julkisesti haussa olleisiin toimin ja virkoihin.



Kuvio 2. Hakijamäärien kehitys per avoin työpaikka.

Edellisvuosien tapaan haasteellisinta rekrytointi oli lääkäreiden osalta; haussa olleista paikoista saatiin täytettyä vain 26 % (Kuvio 3 **Virhe. Viitteen lähdettä ei löytynyt.**). Merkittäväksi haasteeksi muodostui myös lähihoitajien ja ohjaajien rekrytointi; paikkoja oli haussa n. 45 % enemmän kuin aiempina vuotena ja haussa olleista paikoista saatiin täytettyä vain 54 %. Lähihoitajien rekrytointi on vaikeutunut merkittävästi viimeisten neljän vuoden aikana (Kuvio 3). Myös sosiaalityöntekijöiden, sosiaaliohjaajien ja psykologien rekrytointi jatkui haasteellisena; haussa olleista paikoista saatiin vuonna 2022 täytettyä 63 %. Esihenkilötehtäviin (osastonhoitajat, apulaisosastonhoitajat ja vastaavat) saatiin rekrytoitua henkilöitä edellisvuotta paremmin samoin kuin sairaanhoitajien

(ja vastaavat ammattinimikkeet) tehtäviin, tosin tehtäviäkin oli haussa lähes 50 % vähemmän aiempaan vuoteen verrattuna.



Kuvio 3. Rekrytoidut suhteessa haussa olleisiin paikkoihin v. 2017 – 2022.

Määräaikaisten sijaisten rekrytointi ja koordinointi muodostavat ison osan rekrytointiyksikön toiminnasta. Vuonna 2022 määräaikaista työsopimuksia hyväksyttiin rekrytointiyksikössä 9470 kpl. Tämä on lähes 1500 kpl enemmän kuin vuonna 2021. Määräaikaisten työsopimusten määrä on ollut viime vuodet voimakkaassa kasvussa (Kuvio 4) johtuen pääosin rekrytointihaasteista sijaisuuksiin ja avoimiin tehtäviin. Tämän vuoksi pitempiäkin sijaisuuksia on jouduttu hoitamaan lyhytkestoisilla työsopimuksilla. Lyhytkestoisten työsopimusten (1-3 päivää) määrät ovat kasvaneet voimakkaimmin. Täytettyjen sijaistarpeiden keskipituus työpäivissä mitattuna oli 39 päivää. Keskipituus on lyhentynyt viimeisten neljän vuoden aikana yli 20 päivää. Yleisimmät sijaistarpeiden syyt olivat sairausloma (37 % sijaistarpeista) ja vuosilomat / arkipyhävapaat (12 %). Koronapandemia oli sijaisuuden perusteena vielä reilussa 3 %:ssa sijaistarpeista.



Kuvio 4. Määräaikaisten työsopimusten määrät rekryointiyksikössä v. 2015 – 2022.

Kaikista Kainuun sotien määräaikaisista sijaisista päteviä oli 74 % (76 % vuonna 2021). Pätevien osuus sijaisista on pysynyt viime vuodet samansuuntaisena. Epäpätevinä sijaisina työskenteli alansa opiskelijoita pääasiassa kesälomien sijaisuuksissa sekä muissa määräaikaisissa sijaisuuksissa.

Lääkäretyöryhmissä rekryointiyksikkö vastaa lääketieteen opiskelijoiden harjoittelupaikkojen ja amanuenssuurien koordinoinnista sekä toimii lääkäretyöryhmissä tukena. Harjoitteluissa oli vuonna 2022 yhteensä 157 lääketieteen opiskelijaa Oulun, Itä-Suomen ja Helsingin yliopistoista. Amanuenssuureja järjestettiin keväälle, kesälle ja joulun ajalle. Näinä aikoina amanuensseina oli yhteensä 41 lääketieteen opiskelijaa. Lisäksi opintojensa alkuvaiheessa olevia lääketieteen opiskelijoita toimi hoitoapulaisen tehtävissä perehtyäkseen terveydenhuoltoalan töihin ja toimintaympäristöön. Lääketieteen opiskelijoita toimi hoitoapulaisen tehtävissä vuoden 2022 aikana yhteensä kuusi henkilöä.

2.1 Ulkoinen rekryointi

Rekryointitapahtumiin osallistuttiin vuonna 2022 yhteensä 7 kertaa. Tapahtumien kohderyhmät olivat lähi- ja sairaanhoitajat sekä lääkärit. Oppilaitosyhteistyötä jatkettiin paikallisten oppilaitosten kanssa alkuvuodesta Teamsin sekä sähköpostin välityksellä. Teamsin kautta pidettiin infoja

eri vaiheessa oleville lähi- ja sairaanhoitajaopiskelijoille. Infojen tavoitteena oli organisaation tunnettavuuden lisääminen, työntekijöiden rekrytointi, opiskelijoiden sitouttaminen Kainuun soteen jo opintojen alkuvaiheessa sekä informointi rekrytointiyksikön toiminnasta ja sijaisuuksien tekemisestä jo opiskeluaikana. Etäyhteyksin järjestetyt infot loivat omat haasteensa mm. välittömän vuorovaikutuksen puuttumisen vuoksi. Oppilaitoksissa paikan päällä pidettyjä infoja järjestettiin loppuvuoden aikana säännöllisesti yhteensä 11 kertaa.

Rekrytointiyksikön sosiaalisten medioiden tilien käyttöä tehostettiin entisestään. Sosiaalisen median sisältösuunnitelman laatimista varten tiivistettiin yhteistyötä viestintäyksikön kanssa. Somekanavissa tuotiin esille mm. opiskelijoiden merkitystä yksiköille, kesätyöntekijäesittelyitä sekä jaettiin tietoa avoimista työpaikoista. Lisäksi viestittiin muista Kainuun soten yksiköiden ajankohtaisista asioista.

Näiden lisäksi tiivistä sidosryhmäyhteistyötä jatkettiin esimerkiksi eri alojen ja tiedekuntien (lääketieteellinen) ainejärjestöjen kanssa. Ainejärjestöjen toimintaa kannatettiin ostamalla mainostilaa heidän tuottamista materiaaleistaan. Lisäksi osallistuttiin Kainuun liiton koordinoimaan Kainuun mainetiimin työhön muiden työnantajien sekä julkisten toimijoiden kanssa.

2.2 Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutettavien määrää lisättiin vuoden 2022 aikana määrärahavaruksen lisäyksen myötä. Ensimmäistä kertaa opiskelijoita otettiin myös Kajaaniin, kun aikaisempina vuosina opiskelijat ovat sijoittuneet pääasiallisesti Kajaanin ympäryskuntiin. Oppisopimuskoulutuksen lisäämiseen on vaikuttanut koulutetun lähihoitajahenkilöstön työvoimapula. Oppisopimusopiskelijoiden valittavina olivat seuraavat suuntautumisen osaamisalat: ikääntyvien hoito ja kuntoutuminen, vammaistyö sekä sairaanhoito- ja huolenpito.

Oppisopimuskoulutuksen Kainuun sotella aloitti 14 uutta oppisopimusopiskelijaa vuoden 2022 aikana. Yhteensä koulutettavina oli vuoden 2022 aikana 17 opiskelijaa, joista 3 lähihoitajaa valmistui ja he työllistyivät lähihoitajan tehtäviin Kainuun soten eri yksiköihin. Yksi opiskelija keskittyi opinnot. Koulutuksessa olevat tulevat valmistumisen jälkeen työllistymään lähihoitajan tehtäviin Kainuun hyvinvointialueen eri työyksiköihin.

2.3 Työkyvyn tukiprosessi ja osatyökykyisten uudelleen sijoittaminen Kainuun sotessa

Rekrytointi ja tukipalvelut -yksikkö koordinoi Kainuun soten työkyvyn tukiprosessin mukaisesti toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevien osatyökykyisten työntekijöiden uudelleensijoittumista toisiin tehtäviin. Uudelleensijoitukseen voidaan ryhtyä, mikäli työntekijä ei kykene työkyvyntuen keinoista huolimatta työskentelemään terveydellisistä syistä omassa yksikössään.

Rekrytointiyksikön henkilöstökoordinaattorin asiakkaana oli vuoden 2022 aikana 175 työntekijää. Asiakasmäärä kasvoi edellisestä vuodesta n. 7 %. Viimeisen kolmen vuoden aikana asiakasmäärä on yli kaksinkertaistunut. Näistä työntekijöistä 26 sijoittui uudelleen työkykyään vastaavaan työhön ja 16 työntekijää korvaavaan työhön. Työkyvyn varhaiseen tukemiseen tarkoitettua Kelan työterveyshuoltolain mukaista työkokeilua käytettiin näistä työntekijöistä viiden henkilön kohdalla.

Kevan tai muun eläkevakuutusyhtiön myöntämää ammatillista kuntoutusta (työkokeilu tai uudelleenkoulutus) hyödynsi 22 työntekijää. Työssä jatkamista mahdollistavia ratkaisuja selvitettiin niiden työntekijöiden kanssa, jotka olivat sairauslomalla, joille oli haettu ammatillista kuntoutusta tai jotka jatkoivat työskentelyä omassa yksikössään, mutta tarvitsivat työn muokkausta tai muita työkykyä tukevia toimenpiteitä työssä selviytyäkseen.

Myös määräaikaisella kuntoutustuella oleviin työntekijöihin pidettiin yhteyttä ja etsittiin työhön paluun mahdollistavia keinoja. Lisäksi kartoitettiin ja oltiin yhteydessä yli 90 päivää sairauspoissaoloilla olleisiin työntekijöihin, jotta saatiin kartoitettua tarvetta työkyvyn tuelle. Asiakkuuksien hoitamiseen kuului työkyvyn tukiprosessin koordinointi, joka tarkoitti yhteydenottoja työntekijöihin prosessin eri vaiheissa sekä aktiivista yhteistyötä työterveyshuollon, esimiesten, kuntoutusyksikön ja Kevan kanssa. Henkilöstökoordinaattori osallistui työterveysneuvotteluihin 97 kertaa.

2.4 Varahenkilöstö, sisäiset sijaiset ja sisäinen keikkailu

Varahenkilöstöllä pyrittiin varautumaan pääasiassa hoitotyössä tapahtuneisiin äkillisiin ja lyhytaikaisiin poissaoloihin. Varahenkilöstössä oli vuonna 2022 käytössä yhteensä 87 vakanssia.

Sisäiset sijaiset (sissit) hoitivat vuosilomia ja pitkiä poissaoloja eri yksiköissä. Sissejä oli yhteensä 188 eri työyksiköissä. Tällä toiminnalla vastataan yksiköissä ympäri vuoden kiertäviin vuosilomiin, jolloin toimintaa voidaan turvata pakollisten poissaolojen aikana.

Sisäinen keikkailu astui voimaan kesäkuussa 2022 työnantajan antaman ohjeen mukaisesti. Sisäistä keikkailua pilotoitiin vuoden 2022 loppuun asti. Sisäisellä keikkailulla tarkoitetaan työtä, jota Kainuun sote -kuntayhtymän virka- tai työsopimussuhteessa oleva henkilöstö tekee muussa kuin siinä yksikössä, johon on varsinaisesti palkattu. Sisäisiä keikkoja oli mahdollista tehdä joko ennen tai jälkeen oman työvuoron tai vapaapäivinä, mutta ei vuosilomalla ollessa. Sisäinen keikkailu perustui työntekijän / viranhaltijan vapaaehtoisuuteen. Sisäisiä keikkoja tehtiin noin puolen vuoden aikana yhteensä 661 kpl.

2.5 Työvuorosuunnittelu

Osana Kainuun soten uuden sairaalan toiminnallisia muutoksia työvuorosuunnittelua on pyritty kehittämään ja keskittämään. Toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoa laajennettiin vuonna 2022 toisen työvuorosuunnittelijan vakanssin myötä mm. kuvantamisen yksikköön ja osaan sihteeripalveluita. Lisäksi ikäihmisten palvelut ovat ottaneet käyttöön keskitetyn työvuorosuunnittelumallin.

3. Osaamisen kehittäminen

3.1 Henkilöstön osaamisen kehittämisen lähtökohdat

Täydenniskoulutus ja muu henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyvä toiminta on tärkeä osa organisaation strategiaa. Osaamista kehittämällä turvataan tuloksellinen ja laadukas hoito ja palvelu. Osaamisen kehittäminen tulee olla tavoitteellista ja perustua osaamisen arviointiin ja osaamistarpeiden systemaattiseen kartoitukseen, jota tehdään monin eri tavoin esimerkiksi kehityskeskustelujen yhteydessä. Kehityskeskustelut toteutetaan eTyöpöydällä sijaitsevalla sähköisellä HRM -järjestelmällä. Seurannan mukaan keskustelujen toteutuminen on vaihtelevaa. Kehityskeskustelujen toteuma oli järjestelmästä saatujen tietojen perusteella 67 %. (Taulukko 2). Kehityskeskustelutoteumaan on laskettu mukaan hyväksytyjen lisäksi myös kaikki aloitetut keskustelut (1045). Keskustelujen yhteydessä esimies ja työntekijä arvioivat työntekijän osaamistason arviointiasteikolla 1 – 5. Arviointitiedon mukaan osaaminen oli vahvistunut vuodesta 2021 sen ollessa nyt 3,7 tasolla, kun edellisen vuoden vastaava luku oli 3,6 (arviointiasteikko 1 – 5).

Taulukko 2. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän henkilöstön kehityskeskustelujen toteuman yhteismäärä tulosalueittain sekä käytyjen kehityskeskustelujen osuus henkilöstömäärästä vuonna 2022. (Tiedot HRM järjestelmästä)

	Käydyt kehityskeskustelut/ vuosi	Prosentuaalinen osuus %/ henkilö
Hallinto	35	60
Keskitettyt yhteiset palvelut	275	74
Hyvinvointipalvelut	169	44
Terveysten- ja sairaanhoidon palvelut	1176	70
Ikäihmisten palvelut	584	68
Ympäristöterveydenhuolto	21	66
Kaikki yhteensä	2260	67

Työntekijöiden perehdytyksellä varmistetaan toiminnan laatu, turvallisuus sekä työhön sitoutuminen. Vuoden 2022 aikana HRM osaamisen hallintajärjestelmään kirjattiin 112 henkilön perehdytys. Kirjauksia oli tehty organisaatioon tulevien henkilöiden lisäksi myös työyksiköstä toiseen siirtyvien henkilöiden kohdalla. (vuonna 2021 kirjauksia oli 176).

Henkilöstön osaamisen kehittämistä tuetaan monin eri tavoin muun muassa myöntämällä täydennyskoulutukseen koulutusvapaata sekä omaehtoiseen opiskeluun koulutusapurahaa. Koulutusten lisäksi osaamisen kehittymistä halutaan mahdollista monipuolisesti verkko-oppimisen, simulaatio-opetuksen, työkierron ja mentoroinnin avulla. Työkiertoa ja mentorointia osaamisen kehittämisen muotona ei ole dokumentoinnista saatujen tietojen perusteella käytetty vuoden 2022 aikana. Verkko-oppiminen on koettu myönteiseksi, sillä se mahdollistaa paremmin ajasta ja paikasta riippumattoman oppimisen. Simulaatio-opetusta on haluttu vahvistaa uusien, ajanmukaisten tilojen ja laitteiden myötä. Verkkokoulutusta ja muita osaamisen kehittämisen menetelmiä tulee jatkossa hyödyntää ja kehittää laaja-alaisempaan käyttöön.

3.2 Henkilöstön täydennyskoulutuksen toteuma

Sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioita veloitetaan järjestämään henkilöstölle suunnitelmallista täydennyskoulutusta. Koulutuksen tarve vaihtelee vuosittain. Tulosyksiköiden / vastuualueiden kehittämiskohteet ja strategiset painopistealueet toimivat osaamisen kehittämisen ja täydennyskoulutussuunnitelmien perustana. Pandemia-aika sekä työvoiman saatavuuden haasteet ovat vaikuttaneet edelleen koulutustoimintaan vuonna 2022. Keväällä koulutuksia jouduttiin jopa perumaan. Koulutukset on toteutettu pääsääntöisesti etäyhteyksillä, koska se on helpottanut koulutuksiin osallistumista.

Taulukko 3. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän henkilöstön täydennyskoulutuspäivien yhteismäärä tulosalueittain sekä täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin henkilöä kohden vuonna 2022

	Täydennyskoulutuspäivät/ vuosi	Täydennyskoulutuspäiviä keskimäärin/ henkilö
Hallinto	126	2,1
Keskitettyt yhteiset palvelut	255	0,7
Hyvinvointipalvelut	558	1,4
Terveyden- ja sairaanhoidon palvelut	3042	1,8
Ikäihmisten palvelut	865	1,0
Ympäristöterveydenhuolto	91	2,8
Kaikki yhteensä	4937	1,5

Organisaatiossamme täydennyskoulutuksiin käytettiin yhteensä 4937 työpäivää vuoden 2022 aikana (Taulukko 3). Tämä on 1988 työpäivää vähemmän kuin vuonna 2021. Koulutuksiin osallistui 70 % henkilöstöstä. (Vuonna 2021 osallistui 85 %.)

Sisäisen koulutuksen osuus on kaikesta henkilöstön täydennyskoulutuksesta 65 %. Täydennyskoulutuspäivät keskimäärin henkilöä kohden vaihteli tulosalueittain 0,7 – 2,8 päivään. (Vuonna 2021 vaihtelu oli 1,0 – 3,8). Keskimäärin täydennyskoulutuspäiviä vuoden 2022 aikana oli 1,5 päivää eli 0,5 päivää vähemmän kuin vuonna 2021.

Taulukko 4. Sosiaali- ja terveystoimialan henkilöstön täydennyskoulutuspäivien yhteismäärä sekä täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin koulutuksessa ollutta henkilöä kohden vuonna 2022

	Täydennyskoulutuspäivät/ vuosi	Täydennyskoulutuspäiviä keskimäärin/ koulutettu
Lääkärit	610	5,6
Sosiaali- ja terveysalan amk:n tai opistoasteen tutkinnon suorittaneet	2487	2,1
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon tai kouluasteen tutkinnon suorittaneet	824	1,2
Yliopistokoulutettu muu sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstö	444	2,7
Muu henkilöstö (mm. tuki-, toimisto ja tietopalveluhenkilöstö)	572	2,5
Kaikki yhteensä	4937	2,1

Vuoden 2022 täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin koulutuksessa ollutta henkilöä kohden vaihteli 1,2 – 5,6 päivään keskiarvon ollessa 2,1 päivää (Taulukko 4). Vuonna 2021 keskiarvo oli 2,4. Heikoimmin koulutuksiin pääsivät osallistumaan sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon ja kouluasteen tutkinnon suorittaneet henkilöt.

Sosiaali- ja terveystoimialan täydennyskoulutukseen budjetoitiin vuodelle 2022 yhteensä 1 075 937 euroa. Tämä oli 144 984 euroa vähemmän kuin vuodelle 2021 (1 220 921 euroa). Koulutuskustannukset olivat 570 043 euroa, joista ulkoisen koulutuksen osuus oli 503 928 euroa ja sisäisen koulutuksen osuus 66 115 euroa eli 12 % kokonaiskustannuksista. Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen osallistuneiden koulutusajan palkkoja. Täydennyskoulutuskustannuksen osuus on erittäin pieni, noin 0.29 % henkilöstömenoista. Vuodelle 2022 arvioitu työttö-

myysvakuutusrahaston maksama koulutuskorvaus on 64 215 euroa, joka on 22 238 euroa vähemmän kuin edellisenä vuonna. Korvauksella katetaan merkittävä osa sisäisen keskitetyn täydennyskoulutuksen kuluja.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen korostuu erityisesti muutostilanteissa. Uusien toimintatapojen, prosessien ja menetelmien vuoksi tarvitaan uudenlaista osaamista. Riittävän aikainen ennakointi on tärkeää, jotta pystymme vastamaan muutoksen tuomiin haasteisiin. Organisaation on huolehdittava siitä, että sillä on oppimis- ja kehittymiskykyinen henkilöstö myös tulevaisuudessa. Osaamisen kehittäminen on myös organisaation vetovoimatekijä. Siksi osaavaa henkilöstöä tulee arvostaa ja osaamisen kehittämiseen tulee panostaa jatkossakin eri oppimismenetelmiä monipuolisesti hyödyntäen.

4. Terveystieteellinen toimintakyky ja työhyvinvointi sekä turvallisuus

4.1 Työhyvinvointi

Työkykyä ylläpitävää ja tukevaa toimintaa on tuettu mahdollistamalla työajalla tapahtuva työhyvinvointi-iltapäiviä, joita on ollut mahdollista toteuttaa kaksi kertaa vuodessa 4 tuntia kerrallaan tai yksi (1) kokonainen työpäivä vuodessa. Tyhy -päivät ovat työaikaa, jolloin kehitetään työyhteisön ja omaa työhyvinvointia, esim. palautumista edistävää toimintaa, virkistystä, liikunnallista aktiiviteettia, yhteistä keskustelua tai ulkoilua. Työyhteisön tulee pyrkiä järjestämään muutamia vaihtoehtoisia ajankohtia tyhy -päiväksi, jotta mahdollisimman moni pääsee osallistumaan siihen. Tyhy-päivien toteutumisen kokonaisseurantaa ei olla tehty vuonna 2022.

Kainuun sotien henkilöstö käytti tyky-rahaa liikunta- ja kulttuuriedun muodossa 1.1.2022 - 31.12.2022 yhteensä 148 000 euroa. Liikunta- ja kulttuuriedun arvo oli enimmillään 60 euroa / vuosi vakituisilla työntekijöillä. Määräaikaisilla työntekijöillä edun arvo oli suhteutettu palvelussuhteen keston mukaan ja se oli voimassa palvelussuhteen ajan. Henkilöstön työhyvinvointiin haluttiin panostaa tulevalle hyvinvointialueelle lisäämällä hieman liikunta- ja kulttuurietua (+40e), sekä lisäämällä työhyvinvointirahaa tyky-päivien tukeen 15 eurolla / vakanssi. Tämä esitys hyväksyttiin hyvinvointialueen hallituksessa ja otetaan käyttöön 2023.

Kainuun sotien henkilöstölle järjestettiin Tiedosta työhyvinvointia -hankkeen toimesta hyvinvoinnin verkkovalmennus, johon osallistui noin 400 työntekijää. Esihenkilöiden jaksamisen tueksi on toteutettu vertaisryhmätyöskentelyä. Kainuun sotien työhyvinvointikysely toteutettiin osana Tiedosta työhyvinvointia-hanketta työelämän laadun (QWL) -kyselynä. Kyselyt toteutettiin vuonna 2022 kahdesti; huhtikuussa koko henkilöstölle ja syyskuussa vain esihenkilöille kohdistettuna. Huhtikuun 2022 QWL-mittaus toteutettiin 4-24.4.2022. Kyselyyn vastasi 1844 työntekijää. Organisaation QWL oli mittauksessa 54,9 %. Työelämän laadussa oli siis edelliseen mittaukseen nähden hienoista parannusta. Eri vastualueilla oli havaittavissa suuriakin eroja työelämän laadun tasossa, mutta myös vastausmäärissä. Keväällä 2022 välitettiin esihenkilöille pyyntö tehdä yksikkökohtaiset työhyvinvointisuunnitelmat yhdessä henkilöstön kanssa. Työhyvinvointisuunnitelmat pyydettiin kirjaamaan Haipro -järjestelmään, josta niiden toteutumista, seuranta ja kokonaiskuva voidaan jatkossa rakentaa ja kehittää työyhteisöjen työhyvinvointia aktiivisesti. Työsuojelu-

valtuutetut ovat käyneet matalan QWL- tuloksen omaavilla vastuualueilla keskustelemassa työhyvinvoinnista. Työhyvinvointisuunnitelmien tekemisen toteuttaminen 2022 ei ole toteutunut kaikissa yksiköissä pyynnön mukaisesti.

Esihenkilöiden QWL-mittaus toteutettiin 5.9.-26.9.2022. Kyselyyn vastasi 97 esihenkilöä eli 46 % vastaajista. Esihenkilöiden QWL oli mittauksessa 62,1 %. Lyhyen aikavälin tavoiteluku voisi olla 65 %. Tulosten mukaan tarvetta on esihenkilöiden tuen lisäämiseen, perehdytyksen parantamiseen ja johtamiskoulutukseen sekä käytännön asioiden sujuvoittamiseen. Vuoden 2022 aikana Tiedosta työhyvinvointia – hanke tuki vastuualueiden esihenkilöitä jatkaen esihenkilövalmennuksia, joissa syvennyttiin työelämän laadun johtamiseen.

Kainuun sotessa toteutettiin Tiedosta työhyvinvointia ja tuottavuutta –hanke, yhteistyössä Työterveyslaitoksen, Lapin yliopiston ja Kajaanin ammattikorkeakoulun kanssa hankesuunnitelman mukaisella aikataululla. Hankkeen aikana kokeiltiin uutta työelämän laadun mittaria (QWL) sekä kehitettiin esihenkilöiden työhyvinvointia ja osaamista erilaisin toimin. Hankeaikana aloitettu QWL -työhyvinvointikysely päätettiin ottaa Kainuun hyvinvointialueen työhyvinvointimittauksen välineeksi vielä vuodeksi 2023.

Kainuun sote palkitsee vuosittain työntekijöiden ehdotusten perusteella vuoden työntekijän, esihenkilön ja työyhteisön. Vuonna 2022 vuoden työntekijänä palkittiin toimintaterapeutti Virpi Saarela erityisterapiapalveluista Suomussalmelta, vuoden esihenkilönä palkittiin KAKS osasto 7 tulosyksikköpäällikkö Tuula Sarste ja vuoden työyhteisönä palkittiin sisä-, neuro- ja syöpätautien sekä geriatrian poliklinikka Kainuun keskussairaala. (Kuva 1.)

Palkitsemisen tavoitteena on muistuttaa, että Kainuun soten työntekijöiden arkinen työ on kainulaisten sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen toimivuuden kannalta ensiarvoisen tärkeä ja ratkaiseva asia.



Kuva 1. Vuoden 2022 työntekijä, esimies ja työyhteisö palkitsemistilaisuus (kuva: Kainuun sote)

4.2 Turvallisuus

Kainuun soten työyksiköt arvioivat työhön liittyvät riskit HaiPro:n sähköisellä sovelluksella kahden vuoden välein tai toimintaympäristön olennaisesti muuttuessa. Mikäli työn haittojen ja vaarojen arvioinnissa riski arvioidaan olevan tasolla 3-5, on työyksikön kirjattava ja tehtävä korjaavat toimenpiteet riskin poistamiseksi tai pienentämiseksi. Vaarojen selvittämisen ja riskien arvioinnin tarkoitus on parantaa työturvallisuutta ja työhyvinvointia.

Valmiustoimikunta kokoontui vuonna 2022 yhteensä kahdeksan kertaa. Valmiustoimikunnan kokouskäytännössä siirryttiin syksyllä läsnäolokokouksiin turvallisuuden vuoksi. Valmiustoimikunnan kokouksissa käsiteltiin Kainuun soten varautumiseen liittyviä asioita ja erityisesti huolenaiheeksi nousi sähkökatkoihin varautuminen sekä toimenpiteiden ohjeistus sähköpulan ajalle. Tärkeimpinä asioina olivat tiedottaminen, toiminnan jatkuvuuden hallinta ja toiminnan vakauttaminen sekä palauttaminen eri työyksiköissä. Keskeisenä asiana tietoturvallisuuden osalta painotettiin tiedon käsittelyä, hallinnointia ja jakamista. Uuden sairaalan turvallisuusasioita kehitetään yhdessä turvallisuuspalvelujen tuottajan, eri järjestelmien asiantuntijoiden ja henkilöstön kanssa.

Turvallisuusasioissa yhteistyötä tehtiin eri viranomaisten kuten Oulun poliisilaitoksen, suojelupoliisin, puolustusvoimien, pelastuslaitoksen ja keskusrikospoliisin kanssa. Kuntien terveyskeskus-

ten turvallisuustyöryhmien kokoukset pidettiin Teamsin välityksellä. Kokouksissa käsiteltiin yhteisiä turvallisuuteen ja sähkökatkoihin varautumiseen liittyviä asioita. Tarvittaessa kokouksiin pyydettiin mukaan eri alojen asiantuntijoita.

4.2 Työterveyshuolto

Kainuunmeren Työterveys Oy tuotti työterveyshuollon palvelut Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymälle. Kainuunmeren Työterveys Oy:n toimipisteet sijaitsevat Hyrynsalmella, Kajaanissa, Kuhmossa, Paltamossa, Ristijärvellä, Sotkamossa ja Suomussalmella.

Terveystarkastuksia tehtiin viime vuonna 1573 sisältäen erityisen sairastumisen vaaran perusteella tehdyt tarkastukset. Sähköisiä työterveystarkastuksia tehtiin 336. Työterveysneuvotteluita pidettiin yhteensä 485 ja työterveyskeskusteluja 11. Työkyvyn arviointi -käyntejä oli yhteensä 607. Molemmilla edellä mainituissa arvioitiin työntekijän työssä jaksamista ja jatkamista, työssä selviytymistä ja työhön paluun mahdollisuuksia. Erilaisia tietojen antaminen ja ohjaus- sekä neuvontakäyntejä on tehty viime vuonna 2525. Rokotuksia on annettu 2 413 kertaa. Työpaikkaselvityskäyntejä on tehty 115. Ammattitautiselvityksiä oli 3. Kaikki edellä mainitut ovat ennalta ehkäisevää työtä eli Kelan korvausluokka I mukaista toimintaa ja työterveyshuollon ensisijaista työtä. Huumausainetestauksia tehtiin 42 kpl.

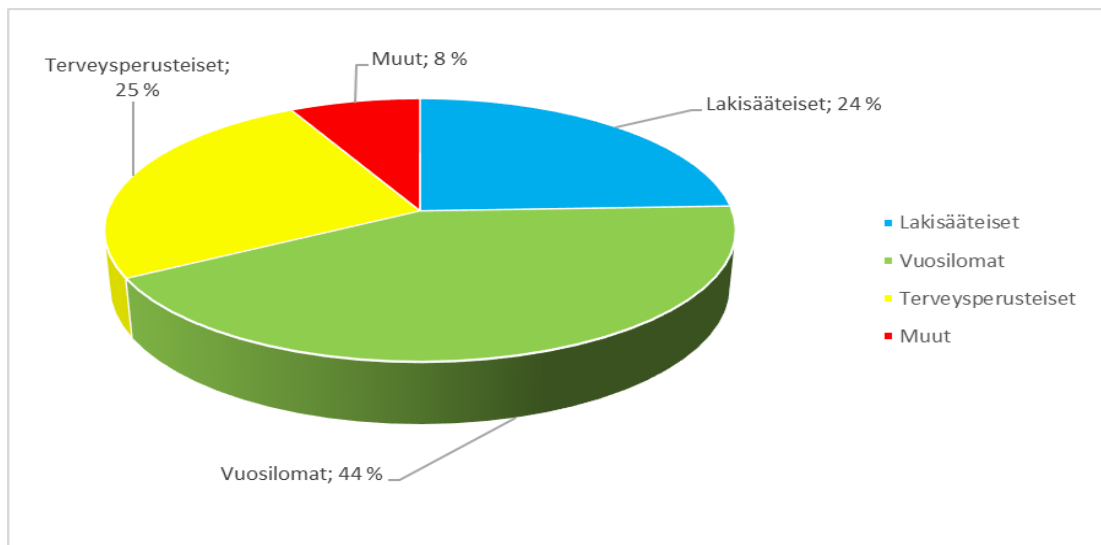
Sairaanhoidokäyntejä oli yhteensä 4 644. Etäpalveluja oli 2807 kpl. Sairaanhoido on Kelan korvausluokka II mukaista toimintaa ja työterveyshuollon tehtävänä on pyrkiä hoitamaan työstä aiheutuva sairastavuus.

Työterveyshuollon kulut jakautuivat vuonna 2022 siten, että Kelan korvausluokka I:een käytettiin 1 691 522,89 euroa ja korvausluokka II:een 1 430 314,24 euroa. Kelan korvausluokka 0:aan työterveyshuollon kuluista ohjautui 100 133,33 euroa. Edelleen tullaan panostamaan enemmän nk. ykkösluokkaan ja rajataan akuutti sairaanhoido työterveyshuoltopainotteiseen sairaanhoitoon valtakunnallisten suositusten mukaisesti.

5. Poissaolot

5.1 Poissaolojen jakauma

Teoreettisesta työajasta noin viidesosa muodostui erilaisista poissaoloista (Kuvio 5), joista vuosilomien osuus oli lähes puolet (44 %). Terveysperusteisten poissaolojen osuus oli 25 % ja lakisääteisten 24 %. Harkinnanvaraisia poissaoloja oli vajaa kymmenesosa kaikista poissaoloista.



Kuvio 5. Poissaolojen jakauma v. 2022.

5.2 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisten poissaolojen seurannan tavoitteena on tunnistaa tuen tarpeessa olevat henkilöt ja ryhmät mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, koska sairausperusteisten poissaolojen kasvu voi viitata työkyvyn heikkenemiseen. Seurannan tavoitteena on myös tunnistaa poissaolojen taustalla vaikuttavia tekijöitä, jotta mahdolliset toimenpiteet osataan kohdentaa oikein.

Sairauspoissaolot olivat kasvaneet edellisestä vuodesta ja olivat kertomusvuoden aikana 26,4 kalenteripäivää (2021: 22,1) ja 19,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden (2021 15,9 pv). Sairauspoissaoloista tai työtapaturmista aiheutuneet poissaolot kalenteripäivinä olivat 7,6 prosenttia teo-

reettisestä vuosityöajasta (sairauspoissaoloprosentti = sairauspoissaolopäivät / teoreettinen vuosityöaika). Vuonna 2021 luku oli 6,2. (Taulukot 5, 6 ja 7). Tämä on 5,5 % (vuonna 2021: 4,1) palkkakustannuksista.

Yleisimmin sairauspoissaolot ovat lyhyitä, 1-7 päivän poissaoloja. Kalenteripäivinäkin poissaoloja kertyy eniten 1-7 päivän poissaoloista. (Taulukko 5). Työterveyshuollon käynneistä suurin poissaoloja aiheuttava ryhmä oli tuki- ja liikuntaelin- ja sidekudossairaudet, joiden osuus poissaoloista oli 21,9 %. Seuraavaksi suurin poissaolojen syy olivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt, joiden osuus oli 21,4 %. Vuoteen 2021 verrattuna, sekä tuki- ja liikuntaelin- että mielenterveysystistä johtuneissa työterveyshuollon myöntämässä poissaoloissa, on poissaolojen pituudessa tapahtunut negatiivista kehitystä. Aikaisemmin poissaolot keskittyivät lyhyisiin 1-3 päivän poissaoloihin, kun 2022 vuonna ne poissaolot painottuivat 4-9 päivän mittaisiin poissaoloihin.

Taulukko 5. Terveysperusteiset poissaolot v. 2022 (sisältävät sairauspoissaolot ja työtapaturmat)

Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteri-päivät	Työ-päivät	% työajasta	1000 euroa	% palkka-kustannuksista
1-7 pv	40718	31390	3,7		
8-29 pv	29505	20582	2,4		
30-59 pv	10990	7591	0,9		
60-89 pv	3677	2547	0,3		
90-179 pv	3679	2558	0,3		
yli 180 päivää	184	128	0,0		
Yhteensä	88753	64796	7,6	8 586	5,5
Keskimäärin / htv 2	26,4	19,3			
Työtapaturmat (sis.edellisiin)	1508	1042	0,1		0,0
Tartuntatautipoissaolot (sis. edellisiin)	12069	8824	1,0		

Tulosalueittain terveysperusteiset poissaolot työpäivinä olivat vuonna kasvaneet lukuun ottamatta hyvinvointipalveluita ja ympäristöterveydenhuoltoa. Lakisäateisten poissaolojen osalta oli kasvua kaikilla muilla tulosalueilla paitsi kuntayhtymän hallinnossa (Taulukko 6).

Taulukko 6. Poissaolot tulosalueittain työpäivinä v. 2022 ja v. 2021

Tulosalue	Terveysperusteiset		Vuosiomat		Lakisääteiset		Muut	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Kuntayhtymän hallinto	390	69	1843	1467	175	501	512	152
Keskitetty tukipalvelut	5694	4526	11531	11901	5407	4728	3530	1183
Hyvinvointipalvelut	7475	7758	12710	12885	6606	4490	2536	1566
Terveyden ja sairaanhoidon palvelut	30954	24317	54942	55231	34057	33778	11293	8497
Ikäihmistien palvelut	19827	17285	26548	27033	14793	13909	1599	1864
Ympäristöterveydenhuolto	456	347	997	994	1100	1011	194	32
Yhteensä	64796	54302	108571	109511	62138	58417	19664	13294
Poissaolot htv:na	256	215	429	433	246	231	78	53
Poissaolot % htv:sta	7,6	6,2	12,8	12,6	7,3	6,7	2,3	1,5
Poissaolot työpäivää/htv2	19,3	15,8	32,3	31,9	18,5	17,0	5,8	3,9

Taulukossa 7 on esitetty vuoden 2021 ja 2022 HaiPro turvallisuusosion työtaturmat, läheltä piti-tilanteet ja kehittämisehdotukset ja turvallisuushavainnot. Työtaturmien ja läheltä piti – tilanteiden määrä on kasvanut edelliseltä vuodelta. Osin tämä voi kertoa myös, että tapahtumia kirjataan aktiivisemmin kuin aiemmin. Myönteistä on myöskin se, että HaiProhon kerättäviä kehittämisehdotuksia ja turvallisuushavaintoja on enemmän kuin ennen. Tämä kertoo meille, että turvallisuuteen kiinnitetään entistä enemmän huomiota ja että työturvallisuuden haasteisiin etsitään aktiivisesti ratkaisuja.

Vuonna 2022 niiden osuus vakinaisesta henkilökunnasta, joilla ei ollut lainkaan sairauslomaa, oli 16,3 % (v. 2021 se oli 27,9 %). Tämä niin sanottu terveysprosentti on laskenut huomattavasti edellisestä vuodesta.

Taulukko 7. HaiPro turvallisuusosiomerkinnot 2021 ja 2022

HaiPro työturvallisuusosio	Lukumäärä v 2022	Lukumäärä v 2021
Työtaturmat	1089	988
Läheltä piti-tilanteet	773	389
Kehittämisehdotuksia/turvallisuushavaintoja	519	479

6. Henkilöstökustannukset

6.1 Palkkakustannukset

Kokonaisuutena palkkakustannukset nousivat 3,8 %, joista suurin nousu on ollut hallinnon (pl. hankkeet) palkkakustannusten osalta (17,8 %). Nousua selittää mm. Kainuun hyvinvointialueen valmisteluhenkilöstön palkkakustannukset, jotka tähän on kirjattu. Ympäristöterveydenhuollon kasvu jää alle 10 % ja muiden toimintojen osalta kasvu on ollut maltillisempaa jääden 5 % tai sen alle. Hankkeiden palkkakustannukset vaihtelevat vuosittain riippuen hankkeiden sisällöstä ja lukumäärästä sekä hankkeisiin palkattujen henkilöiden lukumäärästä ja palkkauksesta.

Taulukko 8. Välittömät henkilöstökulut ilman sivukuluja v. 2020 ja 2021

	2021	2021	2022	2022	muutos	%
	talousarvio	toteuma	talousarvio	toteuma	2022/2021	
Kuntayhtymän hallinto pl. hankkeet	1 190	1 447	1 522	1 659	212	17,8
Hankkeet	1 419	1 170	1 509	1 659	489	34,5
Keskitetyt tukipalvelut	13 506	13 357	14 853	14 146	789	5,8
Hyvinvointipalvelut	15 600	15 710	16 353	16 095	385	2,5
Sairaanhoidon palvelut	0	0	0	0	0	0,0
Terveysten ja sair.hoitopalvelut	86 545	87 195	90 812	89 121	1 926	2,2
Ikäihmisten palvelut	35 432	34 689	36 890	36 588	1 899	5,4
Ympäristöterveydenhuolto	1 401	1 463	1 420	1 585	122	8,7
Sote yhteensä	155 093	155 032	163 358	160 854	5 822	3,8

KVTES (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus) ja SOTE (Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö työ- ja virkaehtosopimus) -henkilöstöryhmien osalta palkkaharmonisointityö valmistui pääosin vuonna 2021. Tämän henkilöstöryhmän tehtäväkohtaisten palkkojen korjaaminen takautuvasti aiheutti noin 10,8 milj. euron suuruisen kulukirjauksen v. 2020 tilinpäätökseen. Korjoja on kertynyt noin 1,3 milj. euroa. Takautuvien palkkojen toteutuneet korjauskustannukset olivat 10,1 milj. ja korot niille 1,6 miljoonaa. 10,8 milj. euroa kirjattiin arviona vuodelle 2020 tilinpäätöksen yhteydessä. Takautuvia palkkasaatavia maksettiin heinäkuuta lukuun ottamatta helmikuusta 2021 alkaen vuoden 2021 loppuun. Tehtäväkohtaisten palkkojen korjaaminen ja

hinnoittelutaulukon eheyttäminen lisää vuotuisia henkilöstökuluja yhteensä noin 4,6 milj. euroa.

TS (Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus) sekä LS (Kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus) -henkilöstöryhmien osalta palkkojen harmonisointi on saatettu loppuun vuonna 2022. Näiden henkilöstöryhmän tehtäväkohtaisten palkkojen korjaaminen sisältäen hie-
man KVTES-henkilöstöryhmien täydennystä takautuvasti aiheutti noin 0,9 milj. euron suuruisen kulukirjauksen v. 2022 tilinpäätökseen.

Vuoden 2022 tilinpäätökseen sisältyy ensihoitajien takautuva palkkaharmonisointikulu korkoi-
neen, yhteensä 5,9 milj. euroa, ajalta 1.5.2017-31.12.2022.

6.2 Poissaolojen kustannukset

Poissaolojen palkkakustannukset on kuvattu

Taulukko . Sairauksista ja tapaturmista aiheutuneet palkkakustannukset olivat yli 8,5 miljoonaa euroa. Palkkakustannuksista 5,5 % menee terveysperusteisiin poissaoloihin. Kustannus riippuu muun muassa sairauspoissaolon pituudesta, palkataanko sairastuneen henkilön tilalle sijainen ja otetaanko huomioon työnantajalle aiheutuneiden työvoimakustannusten lisäksi myös tuottavuuden menetykset. Sairauspoissaolopäivien määrä prosentteina HTV:stä oli 7,1.

Taulukko 9. Poissaolot työpäivinä ja vastaavat palkkakustannukset v. 2022 ja 2021

Poissaolot	työpv 2022	työpv 2021	työpv/ hen- kilö 2022	työpv/ hen- kilö 2021	% työ- ajast a 2022	% työ- ajasta 2021	1000 euroa 2022	1000 euroa 2021	% palk- kakus- tan- nuk- sista 2022	% palk- kakus- tan- nuk- sista 2021
Vuosilomat ja säästövapaat	108 571	109 511	30,1	30,0	11,9	11,9	16 187	15 268	10,1	9,8
Terveysperusteiset	64 796	54 302	17,9	14,9	7,1	5,9	8 576	6 314	5,3	4,1
Perhevapaat	34 510	33 269	9,6	9,1	3,8	3,6	1 034	1 112	0,6	0,7
Koulutus	1 906	1 412	0,5	0,4	0,2	0,2	163	117	0,1	0,1
Muut palkalliset	2 073	1 565	0,6	0,4	0,2	0,2	266	93	0,2	0,1
Muut palkattomat	38 565	31 199	10,7	8,5	4,2	3,4			0,0	0,0
Työaikavapaat	4 748	4 266	1,3	1,2	0,5	0,5	526	423	0,3	0,3
Yhteensä	255 169	235 524	70,6	65,0	27,9	25,5	26 752	23 327	16,6	15,8

7. Henkilöstöresurssit

7.1 Henkilöstömäärä ja – rakenne

Palvelussuhteet

Kuntayhtymän palveluksessa vuoden 2022 viimeisenä päivänä oli 3715 henkilöä (10). Vakituiseen henkilöstöön kuuluu 189 sisäistä sijaista. Naisten osuus henkilöstöstä on pysynyt ennallaan ollen 86 % (2021: 86 %). Määräaikaisten työsuhteitten osuus oli viidesosa. Määräaikaisten työsuhteitten yleisimmät perusteet olivat sairauspoissaolo ja vuosilomat.

Taulukko 10. Palvelussuhteet 31.12.2022 ja 31.12.2021

	Palvelussuhde 31.12.2022			Palvelussuhde 31.12.2021		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Vakituinen henkilöstö	405	2602	3007	395	2631	3026
Määräaikainen henkilöstö	106	602	708	125	656	781
Yhteensä	511	3204	3715	520	3287	3807

Henkilötyövuosi ja työpanos

Henkilötyövuosi kuvaa henkilöstömäärää paremmin kuin edellä mainittu poikkileikkaustieto, koska henkilötyövuosi on nimenomaan palkkasuhteessa ja kokoaikatyössä olevien määrä kalenterivuonna. Se saadaan muuttamalla osan vuotta kestäneet palvelussuhteet vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi. Yksi henkilötyövuosi (HTV 2) tarkoittaa yhden kokoaikaisen työntekijän koko vuoden kestävää palkallista palvelussuhdetta. Henkilötyövuosiksi muutettuna vuosityöntekijöitä oli n. 3362 (Taulukko 11). Henkilötyövuotta voidaan nimittää myös bruttotyöpanokseksi, koska siinä ei ole otettu huomioon palkallisia poissaoloja eikä lisä- tai ylitöitä. Määräaikaisten osuus bruttotyöpanoksesta oli 24,4 prosenttia.

Taulukko 11. Henkilöstö henkilötyövuosina (htv) 2022 ja 2021

	Vakituiset 2022	Määräaikaiset 2022	Yhteensä 2022	Vakituiset 2021	Määräaikaiset 2021	Yhteensä 2021
Kainuun sote	2543	819	3362	2610	828	3438
Yhteensä	2543	819	3362	2610	828	3438

Vuoden 2022 talousarviossa arvioidun ja toteutuneen bruttotyöpanoksen vertailu osoittaa, että arviot ovat olleet kuntayhtymän tasolla realistisia (Taulukko 12), joskin tulosalueittain on hieman vaihtelua.

Taulukko 12. Henkilöstö henkilötyövuosina tulosalueittain (HTV2) 2022 ja 2021

Tulosalue	Htv 2022	Htv 2022 tavoite	Htv 2021
Kuntayhtymän hallinto	16	16	14
Hankkeet	43	42	32
Keskitetyt tukipalvelut	356	374	362
Hyvinvointipalvelut	386	400	401
Sairaanhoidon palvelut	0	0	0
Terveyden ja sairaanhoidon palvelut	1670	1721	1711
Ikäihmisten palvelut	859	932	887
Ympäristöterveydenhuolto	32	31	31
Yhteensä	3362	3516	3438

Vuonna 2022 nettotyöpanos oli n. 2738. (Taulukko 13). Teoreettisesta työajasta varsinaisen työajan osuus oli noin 81 prosenttia.

Taulukko 13. Henkilöstön nettotyöpanos 2022 ja 2021

	Vakituiset 2022	Vakituiset 2021	Määräaikaiset 2022	Määräaikaiset 2021	Yhteensä 2022	Yhteensä 2021	Osuus teoreettisesta työajasta 2022	Osuus teoreettisesta työajasta 2021
Kainuun sote	2020	2085	718	733	2738	2818	81	82

Taulukossa 14 on kuvattu Kainuun soten ikäjakauma poikkileikkaustietona joulukuun viimeisen päivän tilanteen mukaan. Henkilöstöstä reilu kolmannes oli alle 40-vuotiaita. 50 vuotta täyttäneitä oli 42,6 %. Keski-ikä Kainuun sotessa oli 45,6 vuotta (2021: 45,7 v).

Taulukko 14. Henkilöstön ikäjakauma 2022 ja 2021

Ikä vuosina	Lukumäärä 2022	%-osuus 2022	Lukumäärä 2021	%-osuus 2021
alle 30	500	13,5	516	13,6
30-39	777	20,9	809	21,3
40-49	853	23,0	836	22,0
50-59	1034	27,8	1091	28,7
60-64	512	13,8	502	13,2
65 +	39	1,0	53	1,4
	3715	100	3807	100

Henkilöstön keski-ikä tulosalueittain on kuvattu taulukossa 15. Keski-ikänsä iäkkäintä henkilöstö oli kuntayhtymän hallinnossa ja nuorinta ympäristöterveydenhuollossa.

Taulukko 15. Henkilöstön keski-ikä tulosalueittain v. 2022.

Tulosalue	Keski-ikä
Kuntayhtymän hallinto	49,6
Keskitetetyt tukipalvelut	48,4
Hyvinvointipalvelut	48,1
Terveyden- ja sairaanhoidon palvelut	44,0
Ikäihmisten palvelut	46,3
Ympäristöterveydenhuolto	41,6

7.2 Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

Henkilökunnasta teki hoitotyötä 62% (Taulukko 16). Sosiaalityötä tekeviä oli 12 %. Ammattiryhmien osuudet henkilöstöstä ovat pysyneet lähes ennallaan suhteessa toisiinsa.

Suuret ikäluokat ovat poistumassa työelämästä ja eläköityminen hoitotyöstä, sosiaalityöstä sekä lääkärin ammatista on yleisesti voimakasta. Näissä ammattiryhmissä eläköitymistä oli vuonna 2022 hieman enemmän vuoteen 2021 verrattuna.

Taulukko 16. Henkilöstön lukumäärä ja eläköityminen eri ammattiryhmissä 31.12.2021 ja 31.12.2020 (3 Ammattiryhmien yksityiskohtainen erittely liitteenä.)

Ammattiryhmä	Määrä 2022	Eläköityneet 2022	Määrä 2021	Eläköityneet 2021
Hoitotyö	2292	61	2363	41
Sosiaalityö	460	11	464	12
Eriytyistyö, terapeutit	163	6	175	3
Lääkärit	215	7	222	5
Avustava hoitotyö	177	3	168	5
Hallinto-, toimisto-, huolto- ja projektityö	408	12	415	24
Kaikki	3715	100	3807	90

Vakinaisen henkilökunnan lähtö- ja tulovaihtuvuus vuoden 2022 aikana on esitetty palveluksesta eronneiden ja palvelukseen tulleiden lukumääränä. Lisäksi on laskettu lähtö- ja tulovaihtuvuusprosentit suhteuttamalla em. lukumäärät vuoden lopun vakinaisen henkilökunnan lukumäärään. Tulovaihtuvuus ja lähtövaihtuvuus on noussut vuodesta 2021 vuoteen 2022 (Taulukko 17).

Taulukko 17. Vakinaisen henkilöstön vahvuus ja vaihtuvuus v. 2022 – 2021.

Vakinaiset	Lukumäärä 2022	Vaihtuvuus% 2022	Lukumäärä 2021	Vaihtuvuus% 2021
Alkaneet palvelussuhteet	132	4,4	95	3,1
Päätyneet palvelussuhteet	281	9,3	223	7,3
eronnut, erotettu	177		133	
eläkkeelle	100		90	
kuollut	4		0	
	Vakinainen henkilöstö 3007		Vakinainen henkilöstö 3072	

Vuonna 2022 kuntayhtymästä jäi erilaisille eläkkeille 137 henkilöä, näistä 96 vanhuuseläkkeelle. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli suhteellisen korkea, 64,7 vuotta. Kuntoutustuelle (määräaikainen työkyvyttömyyseläke) jäätiin keskimäärin 52,1 vuoden iässä (vrt. 49,9 v. 2021). Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi kuusi henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on lisääntynyt edeltävään vuoteen verrattuna. Vuoden 2021 lopussa osatyökyvyttömyyseläkkeellä työskenteli 25 henkilöä, joiden keski-ikä oli 61 (Taulukko 18 ja Taulukko 19).

Ennenaikaisen eläköitymiseen (täydet työkyvyttömyyseläkkeet) liittyvää työkyvyttömyyseläkemaksua maksettiin Kevan vahvistaman maksuprosentin (1,48 %) mukaan vuonna 2022 yhteensä 2 416 034,90 euroa. Vuoden 2021 maksu oli: 2 178 591,45 €.

Taulukko 18. JuEL-eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain vuosina 2015-2022

Vuosi	Vanhuus- eläke	Työkyvyttö- myyseläke	Kuntoutus- tuki	Osatyökyvyt- tömyyseläke	Yhteensä	Valtakunn. keski-ikä
2015	63,9	55,4	49,4	57,3	61,0	60,8
2016	63,9	59,9	52,4	56,1	61,5	60,9
2017	64	59,1	45,9	56,5	60,0	60,7
2018	64	55,4	52,1	57,9	60,6	60,6
2019	64,1	56,4	48	56,3	60,0	60,6
2020	64,4	61,6	49,3	58,4	60,0	61,1
2021	64,6	*	49,9	57,8	61,1	61,2
2022	64,7	61,8	52,8	60,4	62,5	

Eri eläkkeille vuonna 2022 jäi 137, mikä on 37 enemmän kuin vuonna 2021. Valtaosa alkaneista eläkkeistä oli vanhuuseläkkeitä (Taulukko 19).

Taulukko 19. Eläkkeelle siirtyneiden määrä, keski-ikä ja osuus eläkelajeittain

Eläkelaji	Määrä, henk.	Määrä edel- lisenä vuonna, henk.	Muutos, henk.	Muutos- % %	Keski- ikä, v.	Keski- iän muutos, v.	Osuus kaikista eläke- keille siirty- neistä,%
Vanhuuseläkkeet	96	60	36	60,0	64,7	0,1	70,0
Täysi työkyvyttömyyseläke	6	3	3	100,0	61,8		4,0
Täysi kuntoutustuki	11	12	-1	-8,3	52,8	2,9	8,0
Osatyökyvyttömyyseläkkeet yhteensä	24	25	-1	-4,0	60,4	1,0	18,0
Yhteensä	137	100	37	37,0			100,0

Taulukossa 20 on esitetty eri JuEL-eläkkeiden lukumäärät 2014-2022. Taulukosta voi nähdä, että vuonna 2022 vanhuuseläkkeelle on jäänyt huomattavasti isompi määrä työntekijöitä (96) kuin viitenä aiempina vuonna. Sen sijaan työkyvyttömyyseläkkeelle tai osatyöeläkkeelle jääneiden määrä on pysynyt tasaisena.

Taulukko 20. JuEL-eläkkeelle siirtyneiden lukumäärä eläkelajeittain vuosina 2014–2022 (tilastossa mukana kaikki, joilla on ollut palvelussuhde Kainuun sote kuntayhtymään, myös omais- ja perhehoitajat)

Vuosi	Vanhuuseläke	Työkyvyttömyyseläke	Kuntoutus-tuki	Osatyökyvyttömyyseläke	Osakuntoutus-tuki	Yhteensä
2014	67	7	14	20	9	117
2015	73	4	10	11	7	105
2016	90	8	10	18	3	129
2017	68	4	12	17	11	112
2018	72	4	18	17	7	118
2019	73	8	14	13	15	123
2020	76	5	15	16	12	124
2021	60	3	12	16	10	101
2022	96	6	11	15	9	137

Kuntayhtymän ikärakenteen perusteella eläkkeelle siirtymisen voidaan ennustaa kiihtyvän vuoteen 2025 saakka. Eläköitymisen tahti on meillä hieman kiivaampaa kuin yleensä työnantajilla, sillä eläköitymisprosenttimme on vuoteen 2034 saakka suurempi kuin muilla työnantajilla (Taulukko 21).

Taulukko 21. Eläköitymisennuste v. 2022 - 2041

Vuosi	Vanhuuseläke	Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläke	Eläkkeet yht.	Eläkkeet, % vuoden 2022 tilanteesta	Eläkkeet yhteensä %, verrokki-työnantajat
2023	95	23	23	141	3,8	3,5
2024	95	22	22	139	3,7	3,5
2025	105	21	21	147	3,9	3,4
2026	99	20	20	139	3,7	3,4
2027	105	19	19	143	3,8	3,3
2028	105	19	19	143	3,8	3,2
2029	84	18	18	120	3,2	2,9
2030	87	17	17	121	3,2	2,9
2031	83	16	16	115	3,1	2,8
2032	73	15	16	104	2,8	2,6
2033	71	15	15	101	2,7	2,5
2034	61	14	15	90	2,4	2,3
2035	59	14	14	87	2,3	2,3
2036	48	13	14	75	2	2

2037	51	13	14	78	2	2,1
2038	56	13	13	82	2,2	2,2
2039	51	12	13	76	2	2
2040	47	12	13	72	1,9	2
2041	44	11	12	67	1,8	1,9
Yhteensä	1419	307	314	2040	54,3	50,8

7.3 Henkilöstömitoitus

Sote-palveluiden kustannustehokas tuottaminen on kiinteässä yhteydessä henkilöstöresurssiin. Henkilöstömitoituksessa otetaan huomioon mm. uuden sairaalan konseptisuunnitelma, toimintojen ja prosessien kehittäminen, potilas- ja asiakasvirrat sekä niiden ajoittuminen. Resurssien joustavampi käyttö on yksi keskeinen ratkaisu resurssipulaan. Lisäksi oikea määrä henkilöstöä oikeaan aikaan oikeassa paikassa lisää asiakas- ja potilasturvallisuutta sekä parantaa hoidon ja palvelun laatua.

Vuoden 2022 aikana henkilöstömitoituslaskelmat toteutuivat erikoissairaanhoidon poliklinikkojen, leikkaus-anestesian ja terveysasemien vastaanottojen osalta (mukaan lukien fysioterapia ja hammashoito) sekä uusintalaskelmana erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon ympärivuorokautisessa osastohoidossa. Lisäksi mitoituslaskelmat käynnistyivät vammaispalveluissa, aikuisten mielenterveys- ja riippuvuuksien hoidon asumisyksiköissä ja lastensuojelussa (tulokset valmistuvat vuoden 2023 puolella).

8. Vuoden 2022 tavoitteiden toteutumisen arviointia

Vuoden 2022 aikana jatkettiin Kainuun hyvinvointialueen valmistelua sosiaali-, terveys- ja pelastuspalvelujen järjestämiseksi ja tuottamiseksi. Muutosjohtaja johti valmistelua apunaan Kainuun soten ja sen jäsenkuntien sekä Pelastuslaitoksen viranhaltijat. Valmistelu eteni VM:n tiekartan suuntaviivojen mukaisesti uuden hyvinvointialueen perustamiseksi 1.1.2023 alkaen. Valmistelutyö organisoitiin eri alatyöryhmien kautta, kuten hallinto- talous-, ja tukipalvelut (sisältäen henkilöstöasiat), johtaminen ja osaaminen sekä palveluiden järjestäminen. Valmistelun aikana toimi väliaikainen yhteistoimintaelin ja asioiden valmisteluun osallistui myös henkilöstötyöryhmä. Syksyllä käytiin henkilöstön siirtoa koskevat yt-menettelyt kaikissa organisaatioissa, joista henkilöstöä oli siirtymässä hyvinvointialueen palvelukseen.

Vuodelle 2022 rekrytointiyksikön tavoitteiksi asetettiin oppisopimuskoulutuksen laajentaminen, sähköisen allekirjoituksen käyttöönotto työsopimuksiin, keskitetyn työvuorosuunnittelun toiminnan kehittäminen ja rekrytointimenetelmien laajentaminen. Kaikkiin asetuttuihin tavoitteisiin päästiin joko täysin tai osittain. Rekrytointimenetelmien laajentaminen mm. kansainvälisen rekrytoinnin osalta eteni suunnitelmien osalta, mutta ulkomaisia työntekijöitä ei vielä vuoden 2022 aikana Kainuun sotelle saapunut.

Palkkojen harmonisointi ja takautuvien maksaminen toteutettiin pitkälti loppuun vuoden 2021 aikana KVTES-sopimusalan kohdalta. LS- ja Teknisen sopimusalan palkkojen harmonisoinnin neuvottelut aloitettiin syksyllä 2021 ja saatettiin loppuun vuonna 2022. Uusi palkanmaksujärjestelmä otettiin käyttöön vuoden 2021 alusta ja samalla se toi muutoksia myös olemassa oleviin HR-järjestelmiin. Järjestelmämuutosprojekti on ollut käynnissä koko vuoden 2021 ja jatkuu vielä vuodelle 2022. Neuvottelutoiminnan osalta tehtävässään aloitti neuvottelupäällikkö.

Henkilöstöpalveluiden vuonna 2021 perustetun työhyvinvointipäällikön viran viranhaltija vaihtui vuonna 2022. Työhyvinvointipäällikön tehtävän hoitaminen keskeytyi vuosilomien ja hakuprosessin vuoksi muutamiksi kuukausiksi 2022. Työhyvinvointikysely (QWL) toteutettiin Tiedosta työhyvinvointia – hankkeen toimesta kaksi kertaa vuonna 2022. Työhyvinvointikyselyiden tulokset toimitettiin esimiehille ja johdon käyttöön tulosten valmistuttua. Tulosten käsittelyn yhteydessä pyydettiin esihenkilöitä tekemään työhyvinvointisuunnitelmat yhdessä henkilöstön kanssa. Kaikilla toimialueilla ei työhyvinvointisuunnitelmia kuitenkaan tehty. Työhyvinvointikyselyiden tulosten hyödyntäminen ja työhyvinvointisuunnitelmien valmistaminen, sekä toteutumisen seuranta

vaatii jatkossa tukea. Henkilöstöpalvelut operoivat työnohjauspalveluita koordinoimalla sisäisiä ja ulkoisia työnohjaustarpeita. Ulkoiset työnohjauspalvelut kilpailutettiin 2022 ja uudesta sopimuskaudesta vuosista 2023-2024 saatiin päätökseen vuoden 2022 lopussa. Työnohjauspalveluiden käyttöön oli selkeää tarvetta 2022 aikana. Henkilöstöpalveluissa tehtiin päätös aloittaa KE-VAn ja työterveyshuollon kanssa yhteisprojektin vuonna 2023-2024, jonka tavoitteena on vahvistaa työterveysyhteistyötä, asiakasta hyödyntäen, taloudellisuutta tavoitellen. Työkyvyn tuen malli päivitettiin Tiedosta –hankkeen turvin 2022 ja mallin jalkauttaminen jatkuu 2023. Korvaavan työn mahdollistamisen täsmätarkastelu aloitetaan 2023. Organisaatioon rekrytoitiin myös uusi turvallisuuspäällikkö, joka aloitti työnsä syksyllä 2022. Yhteistyö alkoi tiivistyä työturvallisuus-, työhyvinvointi- ja työterveyshuoltoyhteistyössä. Myös yleisiin turvallisuuteen ja valmiuteen liittyvät asiat olivat painopisteenä hyvinvointialuevalmistelun osana.

Kehityskeskustelujen toteumaprosentti (67 %) oli vuonna 2022 yhden prosentin pienempi kuin edellisenä vuonna. Toteumaan on laskettu mukaan hyväksytyjen lisäksi myös kaikki aloitetut keskustelut. Täydennyskoulutukseen käytettiin yhteensä 4937 työpäivää eli 1,5 päivää henkilöä kohden vuoden 2022 aikana. Tämä on 1988 työpäivää vähemmän kuin vuonna 2021. Koulutukseen osallistui 70 % henkilöstöstä. Vuonna 2021 osallistui 85 %. Pandemia-aika sekä työvoiman saataavuuden haasteet vaikuttivat edelleen koulutustoimintaan vuonna 2022 ja keväällä koulutuksia jouduttiin jopa perumaan. Koulutukset on toteutettu pääsääntöisesti etäyhteyksillä, koska se on helpottanut koulutukseen osallistumista.

Talousarvioon kirjatut tavoitteet v 2022

Kriittiset menestystekijät	Mittarit/ arviointikriteerit	Nykytila (TP20)	Tavoite 2022	Toimenpiteet
Henkilöstö ja uudistuminen: Houkutteleva työpaikka				
Turvaamme osaavan ja työhönsä sitoutuneen henkilöstön	HTV-seuranta Täydennyskoulutus	Ks. mittarit/Tunnusluvut - taulukko Rekryointivaikeuksia tiettyihin tehtäviin Ks. mittarit/Tunnusluvut - taulukko	Oikein mitoitettu tavoite saavutetaan Henkilöstön osaaminen on korkeatasoista	Asialliset työolot ja asianmukainen palkkaus sekä kohtuullinen työmäärä Kannustetaan ja mahdollistetaan koulutus ja kehitetään erilaisia koulutusmuotoja koulutautumistasaa-arvon lisäämiseksi Panostetaan uusien työntekijöiden perehdytykseen. Täydennyskoulutusten suunnittelu kehityskeskustelujen pohjalta, huomioiden yhteiskunnan/lainsäädännön yms. muutokset ja uudistukset
Johdamme henkilöstön työhyvinvointia	Sairauspoissaolot pvä/HTV Työhyvinvointikyselyn tulos % (QWL- indeksi)	Ks. mittarit/Tunnusluvut - taulukko Osallistuttiin työhyvinvointikyselyihin soten yhteisten aikataulujen mukaisesti	Vähenevät Työelämän laadun indeksitavoite 56 %	Työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen toimintamallien uudistaminen. Esim. Varhaisen tuen mallin aktiivinen käyttö Turvallisuuskulttuurin kehittäminen tukemaan henkilöstön työhyvinvointia Turvallisuuskulttuurikysely ja tulosten pohjalta nostettavat kehittämistoimenpiteet Osallistutaan työhyvinvointikyselyihin soten yhteisten aikataulujen mukaisesti QWL-työhyvinvointikyselyn tulosten aktiivinen hyödyntäminen Työyhteisöjen hyvinvoinnin kehittäminen tiedolla johtamisen keinoin. Työhyvinvointihankkeen mukainen toiminta.

Tunnuslukujen selitykset

Henkilötyövuosi (HTV2)

Palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100).

Vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön tulovaihtuvuus ja lähtövaihtuvuus: vuoden aikana palvelukseen tulleiden ja palveluksesta eronneiden henkilöiden lukumäärinä.

Tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentteina, jotka lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön lukumäärään.

Työpanos

Kalenterivuoden päivät vähennettynä lauantailta, sunnuntailla ja työaikaa lyhentävillä arkipyhillä = teoreettinen säännöllinen vuosityöaika, josta vähennetään vuosilomapäivät, palkalliset ja palkattomat poissaolot = tehty säännöllinen vuosityöaika.

Bruttotyöpanos = henkilötyövuosi

Nettotyöpanos = bruttotyöpanoksesta vähennetään kaikki poissaolot

Sairauspoissaoloprosentti

Sairauspoissaolopäivät/teoreettinen vuosityöaika x henkilöstömäärä

Terveysprosentti

Niiden henkilöiden osuus henkilöstöstä, joilla ei ole lainkaan terveysperusteisia poissaoloja.

Ammattiryhmäjaottelu

- 1) Hoitotyö
- 2) Sosiaalityö
- 3) Erityistyö, terapeutit
- 4) Lääkärit
- 5) Avustava hoitotyö
- 6) Hallinto-, toimisto-, huolto- ja projektityö

nimike	ammatti-ryhmänro	nimike	ammatti-ryhmänro
Sairaanhoitajat ym.	1	Sihteerit	6
Ylihoitajat ja osastonhoitajat	1	Tietotekniikan suunnittelijat ja oh	6
Kätilöt	1	Tietotekniikan tukihenkilöt, opera	6
Lastenhoitotyöntekijät	1	Tekstinkäsittelijät	6
Perushoitajat, lähihoitajat ym.	1	Varastonhoitajat ym.	6
		Arkistonhoitajat ja museoalan erit	6
Sosiaalialan ohjaajat ym.	2	Harjoittelijat	6
Sosiaalialan erityisasiantuntijat	2	Henkilöstöjohtajat	6
Sosiaaliturvatoimihenkilöt	2	Henkilöstösuunnittelijat ym.	6
		Johdon sihteerit, osastosihteerit y	6
Terveystarkastajat ja ympäristönsuo	3	Julkisen alan erityisasiantuntijat	6
Apteekkien lääketyöntekijät	3	Kiinteistöhuoltomiehet	6
Farmaseutit	3	Kirjanpitäjät ym.	6
Fysioterapeutit, toimintaterapeutit	3	Konetekniikan asiantuntijat	6
Kemistit	3	Lähetit ja valvojat	6
Laborantit ym.	3	Moottoriajoneuvojen kuljettajat	6
Lastentarhanopettajat	3	Muiden yritysten ja toimintayksikk	6
Muut opettajat ja koulutussuunnitte	3	Muut asiakaspalvelutyöntekijät	6
Proviisorit	3	Muut asiantuntijajohtajat	6
Psykologit, psykoterapeutit ja puhe	3	Muut liike-elämän ja järjestöalan	6
Ravintola-, suurtalous- ym. esimieh	3	Muut rakennustyöntekijät ja -korj	6
Ravitsemusalan asiantuntijat	3	Muut tekniikan erityisasiantuntijat	6
		Muut teknisten alojen asiantuntija	6
Eläinlääkärit	4	Muut tietotekniikan erityisasiantur	6
Hammaslääkärit	4	Muut toimistotyöntekijät	6
Lääkärit	4	Palkka- ja taloushall.laskentateht	6
		Postinkäsittelijät ka toimistovahti	6
Sairaala-, hoito- ja keittiöapulais	5	Putkiasentajat	6
Eläintenhoitajat	5	Rahdinkäsittelijät, varastotyöntek	6
Hammashuoltajat	5	Rakennusalan ja yhdynkuntarak.	6
Kodinhoitajat, henkilökoht.avustaja	5	Teollisuuskoneasentajat ja korjaa	6
Kokit, keittäjät ja kylmäköt	5	Talous- ja hallintojohtajat	6
Muut henkilökohtaisen palvelun työn	5	Sähkötekniikan asiantuntijat	6
		Tietotekniikkajohtajat	6
		Turvallisuuden ja laadun tarkasta	6
		Tutkimus- ja kehitysjohtajat	6
		Urheilijat, urheiluvalmentajat, lii	6

