



KAINUUN
hyvinvointialue

**Henkilöstökertomus
2023**



Sisällys

Henkilöstöjohtajan tervehdys	1
1. Rekrytointi osana strategiaa	2
2. Palkkausjärjestelmän kehittäminen	4
3. Osaamisen kehittäminen	5
4. Turvallinen ja terveellinen työ työterveyshuollon tuella	7
5. Tavoitteena laadukas työelämä	8
6. Työsuojelu ja turvallisuutta ihmiseltä ihmiselle	9
7. Henkilöstömittarit	11
7.1. Rekrytointi	12
7.2. Henkilötyövuosi (HTV2)	13
7.3. Ikärakenne	14
7.4. Vaihtuvuus	15
7.5. Sairauspoissaolot	16
7.6. Henkilömäärä	17
7.7. Työajan jakaantuminen	18
7.8. Eläköityminen - toteuma	19
7.9. Eläköityminen - ennuste	20
7.10. Työvoimakustannukset	21
7.11. Palkitseminen	22
7.12. Kehityskeskustelut	23
7.13. Täydennyskoulutus	24
7.14. Haitta- ja vaaratilanneilmoitukset	25
7.15. QWL	26



Henkilöstöjohtajan tervehdys

Vuosi 2023 oli henkilöstöhallinnon näkökulmasta mielenkiintoinen. Sote-uudistuksen myötä julkisten sote-palveluiden ja pelastustoimen tehtävät ja järjestämisvastuu siirtyivät hyvinvointialueille. Näin syntyi myös Kainuun hyvinvointialue. Vaikka Kainuun hyvinvointialueella tapahtuneet muutokset olivat maltillisia verrattuna muihin hyvinvointialueisiin, ei meilläkään haasteilta vältytty. Toiminnan kehittäminen ja tuloksellisuuden parantaminen vaativat toimintojen uudelleen järjestämistä. Näihin liittyy usein myös yhteistoimintalain mukaisia neuvotteluita. Kertomusvuonna Kainuun hyvinvointialueella onkin käyty sekä koko henkilöstöä koskevia että yksittäisiä palveluita koskevia muutosneuvotteluita.

Kainuun hyvinvointialueen aloittaessa toimintansa suurista muutoksista huolimatta saimme yhden tärkeän osa-alueen, palkanmaksun, onnistumaan oikein ja ajallaan. Palkkoihin liittyivät myös tarkasteluvuoden aikana jaettavaksi tulleet järjestelyerät, joiden jakoperusteet ja prosentuaaliset määrät poikkesivat edellisistä jaoista ja olivat poikkeuksellisen työllistäviä. Lääkäreille saimme luotua valtakunnallisen velvoitteen mukaisen uuden uraporraspalkkausjärjestelmän. Sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstön sekä hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimuksen alaisen henkilöstön palkkausjärjestelmä on myös uudistumassa. Uutta tasopalkkajärjestelmää aloimme jo suunnitella. Tasopalkan määräytymisen perusteena on ensisijaisesta tehtävässä vaadittu osaaminen ja vastuu (OSVA).

Henkilöstön saatavuus jatkui haastavana. Panostimme rekrytointeihin eri kanavissa ja vaikka julkisessa haussa oli vuonna 2023 vähemmän tehtäviä aiempaan vuoteen verrattuna, kasvoi kokonaishakijamäärämme. Toisaalta julkisessa haussa olleista paikoista saimme täytettyä saman verran tehtäviä kuin vuotta aiemmin (60 %). Rekrytoinneissa käänsimme katseita kohti kansainvälistä rekrytointia. Maailmalta oppipolun kautta työntekijäksi Kainuun hyvinvointialueelle –hankkeemme turvin kuvasimme kansainväliseen rekrytointiin rekrytointiprosessin, jonka toteutumista pääsemme arvioimaan vuoden 2024 aikana.

Työsuojelun väki on päässyt osaksi työyhteisöjen arkea työpaikkakäynneillä, AVI:n tarkastuksissa ja myös henkilöstön kanssa käytävissä keskusteluissa. Työsuojelussa pyrimme aina koko työyhteisön kannalta parhaaseen lopputulokseen huomioiden yksilölliset tarpeet. Työturvallisuuden kehittämiseksi olemme lisänneet koulutautumismahdollisuuksia mm. Kainuun ammattiopiston tarjoamilla kursseilla, joihin on ollut mukavasti innokkaita.

Vuoden 2023 aikana panostimme työhyvinvointijohtamisen mittariston kehittämiseen. Valmistelimme Esihenkilökompassia ja QWL hankintaa sekä tarkensimme korvaavan työn prosessia. Olemassa olevia työhyvinvoinnin edistämisen keinoja kuten työnohjausta, tyhy –rahaa sekä ePassia käytettiin aktiivisesti. Aloitimme esihenkilöiden HR-tuokiot, joissa kävimme keskustellen läpi yhteisiä henkilöstöpalveluiden asioita. Valmistelimme myös uusia henkilöstöetuja: työsuuhdepolkupyöräetua ja aktiiviloma-arvonnan.

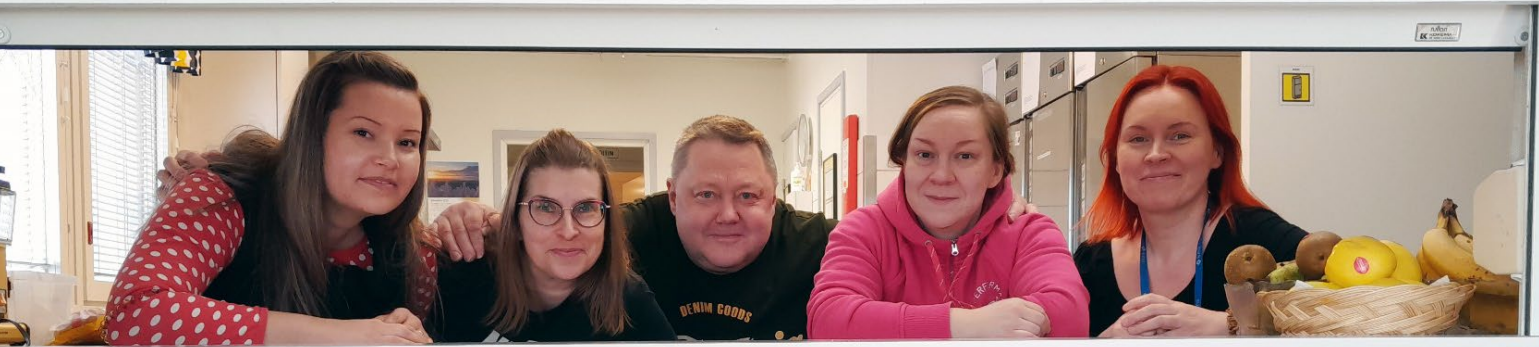
Tuttuun tapaan palkitsimme vuoden työntekijän, esihenkilön ja työyhteisön henkilöstön ehdotusten perusteella. Palkitsemisen tavoitteena on muistuttaa työntekijöiden arkisen työn tärkeydestä palvelujen toimivuuden kannalta.

Kainuun hyvinvointialueen henkilökunta ansaitsee lämpimät kiitokset motivoituneesta työstä ja loistavasta osaamisesta. Haasteista huolimatta olemme suoriutuneet vuodesta hienosti. Olemme voineet tuottaa erinomaisia palveluita kaikille niitä tarvitseville.

vt. henkilöstöjohtaja Eija Mattila



Kuvaaja Pia Suutari



Kuvaaja Tanja Kainulainen

1. Rekrytointi osana strategiaa

Kainuun hyvinvointialueen yhtenä strategian osa-alueena on henkilöstön saatavuuden turvaaminen. Vaikka elämme keskellä vaikeaa henkilöstön saatavuustilannetta, olemme rekrytoinneissa koko ajan keskittyneet panostamaan nykyisten toimintamallien kehittämiseen sekä samalla aktiivisesti toimineet tulevaisuuden osaajatarpeet huomioiden henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi

Sosiaali- ja terveydenhuollon alalla sekä pelastustoimen palveluissa henkilöstön saatavuudessa eletään haasteellisia aikoja. Kainuussa työvoimapula on näkynyt jo useamman vuoden ajan: lääkäreiden viroista olemme viime vuosina onnistuneet täyttämään noin neljänneksen (25 %) haussa olleista paikoista, sosiaalityöntekijöiden ja psykologien paikoista noin kaksi kolmasosaa ja hoitajien paikoista noin kolme neljäsosaa. Rekrytointivaikeutemme näkyivät eniten pelastustoimen palveluissa, jonka haussa olleista paikoista onnistuimme täyttämään 34 %.

Rekrytointivaikeutemme ovat näkyneet suoraan hakijamäärissä, sillä hakijamäärät haussa olleita työpaikkamme kohden ovat vuosi vuodelta vähentyneet; vuonna 2014 saimme hakijoita 7,3 hakijaa per haussa ollut työpaikkamme ja vuosina 2021-2022 enää 2,8 hakijaa haussa ollutta työpaikkamme kohden. Vuoden 2023 aikana emme suuria muutoksia aiempiin vuosiin verrattuna nähty. Kokonaisuudessaan hakijamäärämme hieman kasvoi, vaikka haussa oli edellisvuotta vähemmän tehtäviä.

Tämä näkyi myös hakijamäärissämme haussa ollutta työpaikkaa kohden, joka oli 3,7 hakijaa / haussa ollut työpaikka. Haussa olleiden tehtävien täyttöasteemme pysyi kuitenkin samana aiempaan vuoteen nähden. Haussa olleista paikoistamme saatiin täytettyä 60 % (vaihteluväli ammattiryhmittäin 34 – 83 %).

Laadimme yhteensä 10986 työsopimusta / virkamääräystä. Edelliseen vuoteen verrattuna määrä on hieman pienempi, mutta aiempiin vuosiin verrattuna trendi on ollut kasvava. Työsopimusten ja virkamääräysten määrän kasvaminen on seurausta haastavasta työvoimatilanteesta. Jouduimme täyttämään niin vakituisia tehtäviä kuin pitkiä määräaikaishuutoja lyhytaikaisilla sijaisilla (mm. opiskelijat ja eläkeläiset). Suurin syy määräaikaishuutojen tehtäville olivat sairauspoissaolot, joiden osuus kaikista määräaikaishuutoistamme perusteista on kolmasosa. Sijaisuuksista 75 % saimme täytettyä pätevillä, tutkinnon suorittaneilla sijaisilla. Kesäsijaisuuksissamme työskenteli yhteensä n. 350 henkilöä, joista vakituisien sijaisten (sisäiset sijaiset) osuus oli noin kolmannes. Kesälomasijaisuuksissamme pätevien sijaisten osuus oli 84 %.

Henkilöstön saatavuuden turvaaminen näyttäytyy erilaisina henkilöstöresurssoinnin turvaamisen keinoina. Toitimme rekrytointeja aktiivisesti erilaisia sosiaalisen median kanavia hyödyntäen. Varahenkilöstötoiminnalla sekä sisäisten sijaisten koordinoinnilla turvasimme työyksiköiden toimintavarmuutta. Jatkoimme toimintalähtöisen ja keskitetyn työvuorosuunnittelun kehittämistä ja keskittämistä, jolla pyrimme kohdentamaan henkilöstöresurssit oikea aikaisesti oikeaan paikkaan osaaminen huomioiden. Työkykymuutoksiin liittyvän tuen mallilla tuimme henkilöstön työssä jaksamista etsimällä uusia, työkykyä vastaavia tehtäviä organisaatiomme sisältä.

Olemme satsanneet oppisopimuskoulutukseen viime vuosina. Vuoden aikana koulutettavanamme oli yhteensä 21 lähihoitaja-opiskelijaa, joista 4 valmistui työllistyen meille eri yksiköihin. Uusia oppisopimusopiskelijoita meillä aloitti 6 henkilöä.

Otimme sisäisen keikkailun mallin toistaiseksi käyttöömme vuoden 2023 alkupuolella. Sisäinen keikkailu oli mahdollista aikana hoitotyön tehtävissä. Se mahdollistaa lisätöiden tekemisen niille, joilla siihen on halukkuutta. Tällä pyrimme vähentämään myös vuokrapalvelujen käyttöä. Sisäisen keikkailun eri mittaisia työvuoroja tehtiin yhteensä 1942 kpl (hieman yli 13 000 tuntia). Henkilötyövuosiksi (HTV) muutettuna tämä vastaa n. 7 hoitajan vuosittaista työpanosta.

Haastavan työvoimatilanteen vuoksi käänsimme katseet kansainväliseen rekrytointiin (kv-rekrytointi). Vuoden aikana kehitimme kv-rekrytointiprosessin mallin, jonka toteutumista pääsemme arvioimaan vuoden 2024 aikana. Kv-rekrytoinnilla pyrimme vastaamaan ennakoiden suureen työvoimatarpeeseen tulevina vuosina. Kv-rekrytointi ei poissulje muita kotimaisia rekrytointikeinoja, mutta on tukemassa osaltaan kokonaisrekrytointiprosessejamme. Tavoitteenamme on luoda geneerinen malli, jolloin kv-rekrytointi olisi osa normaalia rekrytointiprosessia.

Kehitettävää

Kansainvälisen rekrytoinnin prosessien toimivuuden testaaminen ja toiminnan kehittäminen.

Hakijakokemuksen kartoitus rekrytointien ja vetovoimaisuuden kehittämiseksi.

Somelähteläs toiminnan jalkauttaminen.



Kuva Kainuun pelastuslaitos

2. Palkkausjärjestelmän kehittäminen

Kesäkuussa meille tuli valtakunnallisen neuvottelutuloksen ratkaisuna jaettavaksi HYVTES:n ja SOTE-sopimuksen piiriin kuuluville työntekijöille yleiskorotus ja harvinaislaatuisten paljon muita eriä; paikallinen järjestelyerä, kehittämisohjelmaerä ja yhteensovittamiserä. Erilliset erät ja niiden jakoperusteet työllistivät henkilöstöpalveluita kuin myös palkkasihteereitä, mutta niillä saatiin kiitettävästi korjattua henkilöstön palkkausta ja paikallisen palkkausjärjestelmän epäkohtia muun muassa palkkaharmonisoinnin jäljiltä.

Jaoin yllä mainitut erät tiiviissä ja hyvässä yhteistyössä työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen kanssa. Kohdistimme summat tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Jaettavat erät olivat euromääräisesti työntekijöille erilaisia, joihin vaikuttivat työehtosopimus, palkkaliitteet, hinnoittelutunnukset, henkilömäärä ja jakoperusteet. Palkkausjärjestelmää on kehitetty yhdistämällä palkkatasoja ja luomalla uusia. Muutimme myös palkkatasojen numeroinnin, mikä helpottaa palkkausjärjestelmän kehittämistä ja raportointia.

Erien kohdentamiseen vaikuttivat valtakunnalliset tavoitteet, joita sovelsimme paikalliseen tilanteeseen. Sekä työnantaja että järjestöjen edustajat toivat esille kehittämiskohteita ja pyrimme huomioimaan muun muassa henkilöstön saatavuuden turvaamisen, palkkauseräkohtien korjaamisen, tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukemisen, palkkauksen ja palkkausjärjestelmien kehittämisen sekä esihenkilöiden palkkauksen parantamisen. Eriä kohdentaessa huomioimme myös vuoden vaihteessa liikkeenluovutuksella meille siirtyneiden kuntien työntekijöitä.

Järjestelyerillä aloitettiin palkkaharmonisointia ja palkankorotuksia kohdennettiin myös esihenkilöille ja kotihoidon lähihoitajille sekä pelastuslaitoksen henkilöstön palkkauseräkohtien korjaamiseen.

Kaikkiin suunniteltuihin tavoitteisiin eurot eivät valitettavasti riittäneet mutta kehitystyö jatkuu tulevilla erillä.

Kertapalkkio eli ns. koronakorvaus maksettiin valtakunnansovittelijan esityksen mukaan tietyissä yksiköissä ja toiminnoissa työskenneille työntekijöille.

SOPIMUS	JAETTAVAA
SOTE	320 189,62
HYVTES	41 078,39

ERÄ	%
Yleiskorotus	2,2
Järjestelyerä	0,7
Kehitysohjelma	1,2
Lisäpalkkaohjelma	1,5/1,0

Kehitettävää

Tulevilla erillä jatkamme palkkausjärjestelmän korjaamista ja kehittämistä. Tulevaisuuden tavoitteena on jakaa eriä myös tuloksellisuuteen ja palkitsemiseen perustuen, mikä edellyttää palkitsemisjärjestelmän luomista.

3. Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaaminen kehittäminen on keskeinen henkilöstöstrategiamme kulmakivi. Toimintamme perustuu osaavaan henkilöstöön

QWL –kyselyn mukaan henkilöstöllä on osaamista työtehtävien hoitamiseen. Heillä on mahdollisuus vaikuttaa ja heitä on kannustettu osaamisen kehittämiseen. Tämä luo hyvän perustan jatkuvalle oppimiselle ja osaamisen kehittymiselle. Innostava ilmapiiri auttaa oppimaan.

Hyvä perehdytys on välttämätön kaikille uusille henkilöille, mutta myös pitkää työstä poissaolleille. HRM osaamisen hallintajärjestelmään kirjattiin 150 henkilön perehdytysprosessia, joita yksiköissä toteutettiin nimettyjen perehdyttäjien toimesta. Uusille henkilöille järjestimme Tervetuloa töihin -päivän, jossa sisältöinä olivat organisaation toimintaan liittyvät asiat.

Kehityskeskustelut ovat luottamuksellinen ja tavoitteellinen vuorovaikutushetki työntekijän ja esihenkilön välillä. Kehityskeskustelujen avulla saadaan selville, mitä osaamista yksiköissä tarvitaan ja mitä tarpeita henkilöllä on omassa osaamisen kehittämisessä. Henkilökohtaiset osaamisen kehittämisen suunnitelmat kuuluvat osana kehityskeskusteluun.

Tiedosta työhyvinvointia ja tuottavuutta-hankkeessa uudistettu kehityskeskusteluosio on ollut käytössä vuoden. Uudistuksen tavoitteena oli yksinkertaistaa ja helpottaa prosessia. Kehityskeskustelujen toteuma oli HRM sähköisestä järjestelmästä saatujen tietojen mukaan 49 %, joka vaihteli toimialueittain 41 % - 64%. Toteuma heikkeni edelliseen vuoteen verrattuna.

Sote alalla osaamisen kehittyminen tarkoittaa elinikäistä oppimista. Täydennyskoulutus kuuluu kaikille, siksi organisaatioita veloitetaan järjestämään henkilöstölle suunnitelmallista täydennyskoulutusta. Koulutuksen tarve vaihtelee vuosittain työn vaativuuden, toimenkuvan ja siinä tapahtuvien muutosten mukaan. Koulutusta tulee myös seurata. Organisaatiossamme täydennyskoulutuksiin käytettiin yhteensä 6983 työpäivää ja

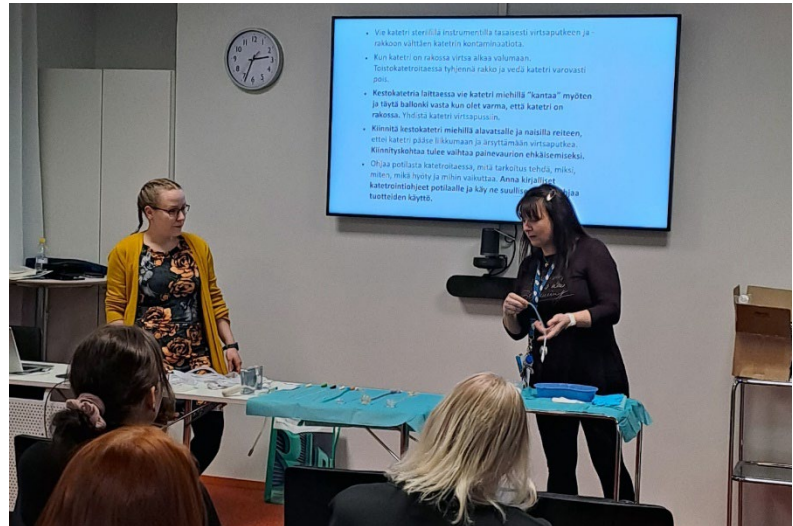
koulutukseen osallistui 93 % henkilöstöstä. Täydennyskoulutuksen toteuma vuonna 2023 oli 2,0 päivää/henkilö. Koulutuspäiviä lisäsi keväällä toteutetut Lifecare tietojärjestelmä –koulutukset, joihin käytettiin 790 henkilötyöpäivää.

Kuvaaja Merja Leinonen

Täydennyskoulutuksen muodot vaihtelivat. Eri toimi- ja palvelualueiden tarpeisiin toteutettiin monimuotoisia koulutuksia, joihin haluttiin pääosin osallistua teams -yhteyksien välityksellä. Koulutuksiin osallistuminen etäyhteydellä on tullut jäädäkseen. Livekoulutuksina toteutui mm. simulaatio- elvytys- ja ensiapukoulutuksia.

Strategian jalkauttamiseksi toteutimme kuusiosaisen Johtamisen akatemian, jossa johtoryhmän edustajat yhdessä esihenkilöiden kanssa käsittelivät keskeisiä strategian toimeenpanoon liittyviä teemoja. Palautteen mukaan tilaisuudet koettiin tärkeäksi ja vastaavia esihenkilökoulutuksia toivotaan myös tuleville vuosille.

Esihenkilökoulutuksilta odotetaan kaikkien tarpeellisten ja mielenkiintoisten johtamisen ilmiöiden tarkastelua sekä yhtenäistä työtettä sekä tavoitteellista toimintaa, kehittämistä ja eteenpäin katsovaa mieltä.



Kehitettävää

Hyvä perehdytys tulee varmistaa kaikille ja sen eri toteuttamismuotoja tulee kehittää.

Esihenkilötyö vaatii jatkuvan osaamisen kehittämisen tuen. Vuodelle 2024 toteutetaan esimiesvalmennus, joka käynnistyy alkuvuodesta.

Verkko-oppimisen mahdollisuuksia lisätään ja sen dokumentointi varmistetaan.

4. Turvallinen ja terveellinen työ työterveyshuollon tuella

Työterveyshuollon toimijan vaihtuminen oli suuri ponnistus, vaikka se ei ehkä käyttäjälle siten kuvastunut. Toimijan vaihtuminen voisi olla haaste, mutta tällä kertaa saimme hyvän kumppanin, jonka tekijät ymmärsivät Kainuulaisten työntekijöiden työelämää. Digipalvelut toivat hyvän lisän toimintaan. Yhteistyön kehittäminen on jatkuvaa ja tarpeitamme kuunnellaan.

Hyvinvointialueen toiminnan alkukuukausina valmistelimme työterveyshuollon muuttumista Kainuunmeren työterveydestä Mehiläisen työterveyspalveluiksi. Valmisteluprosessissa ensisijaisina toimina oli erilaisten tietoteknisten tiedonsiirtojen onnistumisen varmistaminen, uudenlaisten toimintatapojen yhteinen opettelu, tarjolla olevien palveluiden ja meidän palvelutarpeiden kartoittamista ja yhteensovittamista, sekä viestintäsuunnitelmaa ja toteutusta. Kevät 2023 oli valmistelu-aikaa, jossa otimme yhteiseksi päämääräksemme sen, että meidän työntekijöillemme uuteen työterveyshuoltoon siirto sujuisi ilman hankaluksia.

Mehiläiseen siirtyminen toi meidän työterveyspalvelumme digiaikaan, sillä suurin osa ajanvaraamisesta ja omien asioiden hoitamisesta siirtyivät digitaalisiksi palveluiksi. Toki vastaanottotoimintaa on tarjolla myös live-palveluina, mutta hoidon tarpeen arviointi tehdään suurimmaksi osaksi digipalveluita käyttäen.

Ehkä hieman yllättäen juuri näiden digitaalisten tiedonsiirtojen onnistuminen vei kaikista eniten aikaa ja vaivaa.

Olemme alusta asti luoneet luottamuksellista ja avointa kehittämiskulttuuria onnistuneen työterveysyhteistyön pohjaksi. Osallistuimme KEVAN järjestämään työterveyshuollon kehittämishankkeeseen, jossa benchmarkattiin valtakunnan muiden hyvinvointialueiden työterveyshuollon kanssa. Valtakunnallisessa vertailussa Kainuun hyvinvointialueella työterveyshuollon yhteistyön onnistumiseen on hyvät edellytykset, sillä meillä on vain yksi työterveyshuollon toimija. Muilla alueilla haasteena saattoi olla monituottajamallit ja alihankkijaverkosto.

Työterveyshuollon kehittämishankkeen tärkein tavoite vuodelle 2023 oli jouheva työterveyshuollon toimijan vaihto, työkyvyn tuen toimintamallin vahvistuminen, sekä ohjausryhmätoiminnan aloittaminen ja vakiinnuttaminen.

Teimme sopimuksen työkyvyn tuen yhteiskehittämiseen, jossa tärkeänä asiana on meidän henkilöstön työkyvyn tilan oikea-aikainen arviointi, sekä täsmätyön tekemisen mahdollistaminen. Täsmätyöllä ajattelemme työntekijän työkyvyn mukaisen työn mahdollistamista. Tämä vaatii työterveyshuollolta olemassa olevan työkyvyn tarkkaa määrittämistä ja meidän organisaatiossamme täsmätyön mahdollistamista.

Aloitimme täsmätyön mahdollistamisen polun piirtämällä korvaavan työn prosessikuvan. Tämä prosessikuva tarkentaa meidän varhaisen tuen mallia siten, että työkyvyn poikkeamiin reagoitaisiin ensisijaisesti aina työkykyssä. Yhteistä, esihenkilön kanssa käytävää avointa keskustelua työkyvystä tarvitaan. Työterveyshuolto on tukena, kun työkyvystä tarvitaan arvio, tai työntekijän työkyvystä nousee huoli.

Vahvistimme työkyvyn tuen toimintamalliamme myös rakentamalla Mehiläisen Esihenkilökompassia tukemaan henkilöstöä ja esihenkilöä yhteisen työkykykeskusteluun silloin, kun huoli nousee, tai esimerkiksi sairauspoissaolot antavat siihen aiheita. Esihenkilökompassin käyttöönotto viivästyti teknisten haasteiden vuoksi ja siksi tilastotietoa varhaisen tuen tai työkykykeskustelujen määrästä tai onnistumisesta ei valitettavasti saatu vielä 2023.

Toimivat ohjausryhmätoiminnat ja säännölliset työterveyshuollon HR palaverit mahdollistavat jatkuvan kehittämisen ja yhteisen suunnan löytymisen. Työterveyshuollon kustannusarvioissa pysyttiin ja onnistunut yhteistyön aloitus näkyi myös siinä, että KEVAN tilastotietojen mukaan meidän sairauspoissaolokustannusten osuus palloista väheni vuodesta 2022 jopa hieman yli 800 000 euroa.



MEHILÄINEN

Jatkamme tavoitteellista työterveyshuollon yhteistyötä ja odotamme, mitä tuleva QWL mittaus ja toimialueiden työhyvinvointinäkyvät tarjoaa työterveyshuollon yhteiskehittämiseen.

5. Tavoitteena laadukas työelämä

Jokaisella on oikeus laadukkaaseen työelämään. Laadukas työelämä sisältää toimivia prosesseja, hyvää johtamista ja esihenkilötoimintaa, osaamista, sekä yhdessä rakennettua toimintakulttuuria. Hyvinvoiva henkilöstö on tuottava ja rakentaa vetovoimaista työympäristöä. Hyvällä mittarilla voimme tutkia sitä, miten työelämän laatu meillä oikeasti toteutuu. Hyvän mittarin avulla voimme yhdessä lähteä rakentamaan laadukasta työelämää.

Aloittaessamme uudessa organisaatiossa työhyvinvointiasioiden perusteet olivat kunnossa; meillä on työkyvyn tuen toimintamalli, kilpailutetut ulkoiset työnohjaajat, omat sisäiset työnohjaajat, työsuojelutoiminta, sekä työterveyshuollon palvelut käytössä. Henkilöstöedut on määritelty ja niiden käyttö vakiintunut.

Strategisena tavoitteenamme on hyvinvoiva ja osaava henkilöstö, toimivat prosessit ja vahvaa esihenkilötyökentelyä, sekä valmentavaa johtamista. Jotta näihin tavoitteisiin päästäisiin, täytyi meidän alkaa rakentaa tavoitteita ja mittareita, eli konkreettisia välineitä työhyvinvoinnin tiedolla johtamiseen ja kohdennetun tuen mahdollistamiseen.

Vuoden 2022 lopussa tehtiin päätös siitä, että jo aiemmin käytössä ollut työelämän laadun mittari, QWL ostetaan hyvinvointialueen käyttöön vuosiksi 2023 - 2025, Kestävän kasvun Kainuun –hankkeen toimesta. QWLla, eli työelämän laadun mittarilla, mitataan työntekijäkokemusta, josta määritellään työelämän laadun indeksi. QWL mittarin hyvänä etuna nähtiin se, että mittari on tieteellisesti tutkittu ja antaa luotettavaa tietoa työelämän laadusta. Toinen tärkeä seikka on se, että mittari ohjaa mihin toimenpiteisiin tulosten perusteella tulisi ryhtyä. Halusimme oppia ymmärtämään työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteyttä ja tätä kautta parantaa asiakaskokemusta ja prosessejamme. Myös henkilöstön osallistaminen ja oman työn kehittämisen mahdollistaminen koettiin tärkeänä. Valmentavan johtamistyylin onnistuminen edellyttää yhtenäistä ja laadukasta esihenkilötoimintaa, jota QWL:n avulla voimme tutkia ja tukea tarpeiden mukaisesti. Hyvä työelämän laatu on meille tärkeä siksikin, että haluamme kehittää Kainuun hyvinvointialuetta yhä vetovoimaisemmaksi ja pitovoimaisemmaksi työpaikaksi.

Hankintaprosessi oli kilpailutuksineen pitkä ja osittain tästä syystä ensimmäinen työelämänlaadun mittaus päästiin toteuttamaan joulukuussa 2023. Mittarin automaattista analytiikkaa ei saatu vielä 2023 valmiiksi, mutta ikään kuin käsityönä saatiin tulokset kuitenkin valmistettua.

Loppuvuodesta saimme hyvinvointialueen ensimmäiset työelämänlaadun mittaustulokset. Vastausprosentti oli valitettavan pieni (vastauksia 1307), mutta kyselyyn vastanneiden mukaan työelämän laatu koettiin hyväksi, tulos oli 61,8. Työelämän laadussa oli tapahtunut positiivista kehitystä, edellisen mittauksen tulos oli 54,9 (vastauksia 1844). Tosin vastaajaprocentti oli harmillisen pieni, joten tulosten luotettavuuteen pitää suhtautua varauksella.

Nyt meillä oli tulokset, joita lähdemme hyödyntämään työelämän laadun kehittämiseen.

Kestävän kehityksen Kainuu -hanke tukee kehittämistyötämme pilotoimalla muutoskyvykkyyden tukemista eri yksiköissä.

Pilottien tavoitteena on tutkia muutoskyvykkyyden tukemisen erilaisia malleja, jotka otetaan mahdollisesti jatkossa työelämän laadun kehittämisen tukitoimiksi.

Kehitettävää

QWL mittariston käyttöprosessi 2024 aikana

- Työelämän laadun mittaustulosten hyödyntäminen arkityössä
- Jatkuvan kehittämisen toimintamalli
- QWL analytiikan automatisoinnin turvaaminen, tietoteknisten haasteiden ratkominen
- Vuoden 2024 QWL mittaustulosten toimialakohtaiset tulokset ja niiden hyödyntäminen



6. Työsuojelu ja turvallisuutta ihmiseltä ihmiselle

Tiesitkö, että työsuojelun historia ulottuu aina 1850-luvulle asti, mutta vaatimus työsuojelun yhteistoiminnasta tuli työturvallisuuslakiin ensimmäisen kerran 1958. Pohja nykyisille työpaikkojen työsuojeluorganisaatioille luotiin kuitenkin lainsäädännön avulla vasta 1970-luvulla.

Työsuojelun painopistealueet ovat muuttuneet vuosikymmenten varrella teollisen työn osalta koskemaan kaikkea työtä. Tänä päivänä työsuojelun tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot ja tukea työntekijöiden työkykyä.

Miten me olemme tässä onnistuneet?

Nykyään työ on yhä enemmän irtaantunut ajasta ja paikasta, mikä tuo omat haasteensa yhteistoiminnalle ja esihenkilö-työntekijä suhteille varsinkin etätöiden lisääntyessä. Meillä hyvinvointialueella suuri osa työstä tapahtuu asiakas tai potilaskontakteissa mutta tämäkin työ on muutoksen myllerryksessä. Tämä muutostyö alkoi vuonna 2023.

Hyvinvointialueelle siirryttäessä vaarat ja riskit täytyi päivittää uudestaan käytössämme olevaan Hai-pro-järjestelmään. Tehtävä aiheutti paljon ylimääräistä työtä työpaikoilla, osittain tämä työ on vielä kesken ja koska tämä on lakisääteinen tehtävä, luotamme että asia tulee kuntoon pian.

Tiesithän, että vastuu työn turvallisuudesta on meillä kaikilla?

Yhteistyö uuden työterveystoimijan kanssa on haastanut molempia osapuolia, lähinnä tietojärjestelmien muodossa. Määrävuosien välein tehtävien työpaikka selvityskäyntien lisäksi tehtiin useita aluehallintoviraston työpaikkatarkastuksia. Vuonna 2023 tarkastuskohteina oli asumisen ja sosiaalisen kuntoutuksen palvelut sekä ikäihmisten kotihoito. Työkyvyn haasteita voi olla monessa eri elämänvaiheessa, työsuojelu on ollut mukana tekemässä varhaisen tuen toimintamallia, tästä olemme erityisen innostuneita, jäljellä olevasta työkyvystä täytyy pitää huolta. Päihteet ja päihde kulttuuri on joskus ”tabu” työyhteisössä. Päivitetystä päihde-ohjelmasta löytyy ohjeet puheeksi ottamisessa tai jos ”tilanne on jo päällä”.

Iloksemme olemme huomanneet, että työntekijät, esihenkilöt ja organisaation johto ovat löytäneet työsuojelun tukemaan, neuvomaan, opastamaan ja kouluttamaan työsuojeluun liittyvissä asioissa esimerkiksi ristiriitapalaverit, mutta myös ennaltaehkäisevästi esimerkiksi työpaikan pelisääntöjen pohdintaa yhdessä. Alueellinen koulutusyhteistyö käynnistyi ja jatkuu Kainuun ammattiopiston (KAO) kanssa, uhka ja vaaratilanteiden hallitaan.

Erytisen ilahtuneita olemme siitä, että työsuojelu pääsi mukana Kuhmoon rakennettavan Sote-keskuksen suunnitteluun.

Missä työsuojelu asiassa voimme palvella sinua vuonna 2024?



– JONAKIN PÄIVÄNÄ SINÄ VIELÄ NÄÄNNYT TUON TYÖMÄÄRÄN ALLE.

Kuvan tekijä Timo Mikama
Lähde Työsuojelu.fi

7. Henkilöstömittarit

Uudessa organisaatiossa mittareiden tulkitsemiseksi on hyvin vähän taustatietoa, joten olemme peilanneet mittareita osin Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän (Kainuun Sote) mittaritietoihin vuodelta 2022.

Tavoitteena on kerryttää viiden vuoden seuranta, jota tukee kertomuksen vuosittaiset nostot. Viiden vuoden seurannasta pystyy myös tuottamaan trendianalyysiä tulevaisuudessa.

Nykyisen mittariston lähtökohta perustuu Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien (KT) vuonna 2021 julkaisemaan *Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan* -julkaisuun soveltaen. Tuota pohjaa on täydennetty meidän omilla mittareillamme. Mutta osin mittareiden määrittelytyö on vielä kesken.

Hyvinvointialueesta käytetään lyhennettä HVA ja toimialueista on käytetty seuraavia lyhenteitä

Hyvinvointialueen hallinto	HYHA
Järjestämisen tuki	JÄTU
Tuotannon hallinto- ja tukipalvelut	HATU
Terveyden ja sairaanhoidon palvelut	TESA
Akuuttihoidon ja pelastuksen palvelut	AKPE
Sosiaali- ja perhepalvelut	SOPE
Ikäihmistien palvelut	IPA

Henkilöstömäärä

3861

joista vakituisia

80,2 %

JÄTU	69
HATU	387
TESA	1560
AKPE	415
SOPE	498
IPA	932

Osa-aikaisia

17,4 %

Naisia

84,3 %

Miehiä

15,7 %

Henkilöstön keski-ikä

45,8

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä

61,7

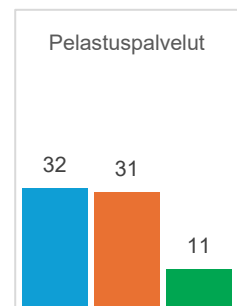
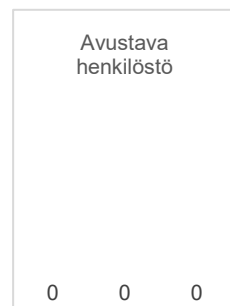
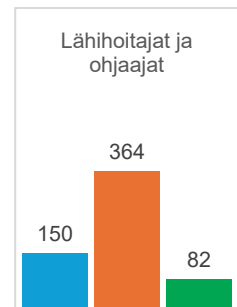
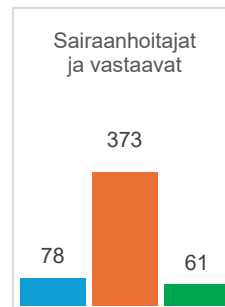
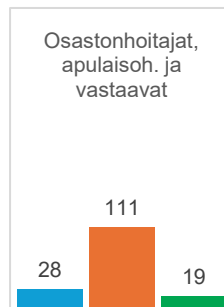
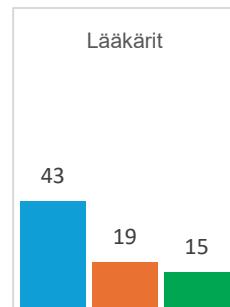
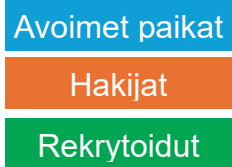
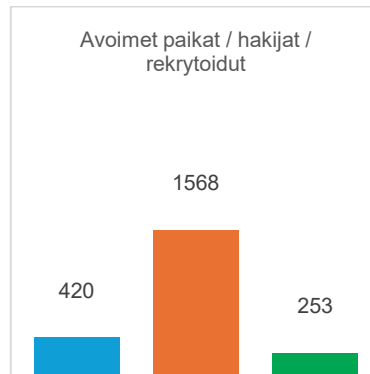
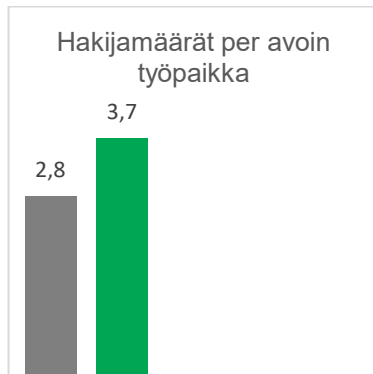
Avoin haku

252
rekrytoitua

1567
hakijaa

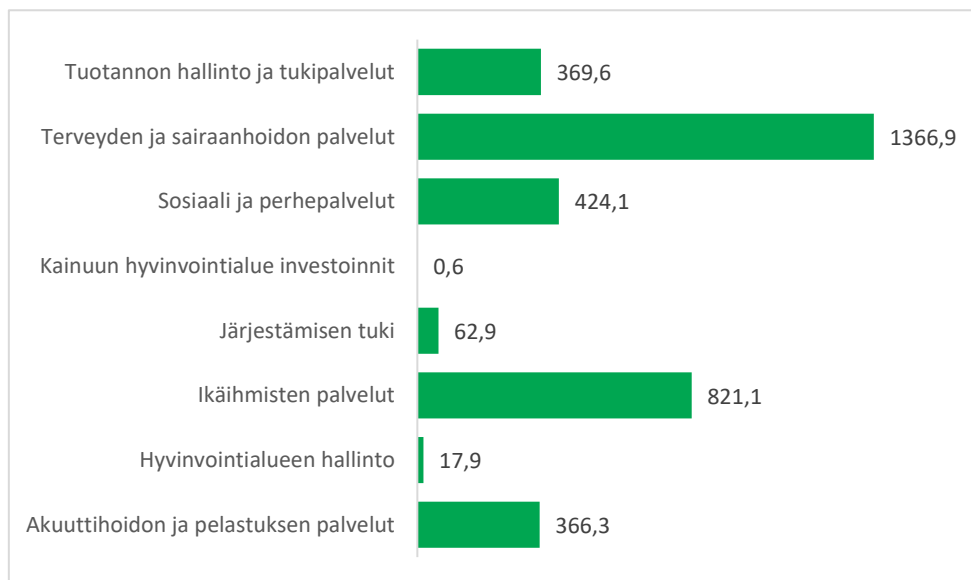
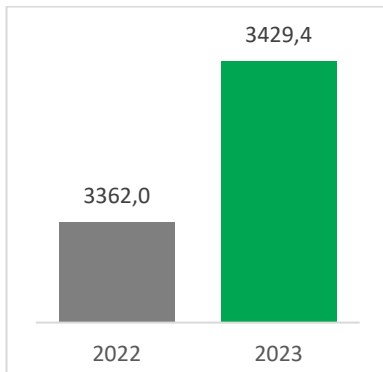
3,7
hakijaa per
tehtävä

7.1. Rekrytointi



Hakijamäärä per työpaikka on lievää kasvua.

7.2. Henkilötyövuosi (HTV2)

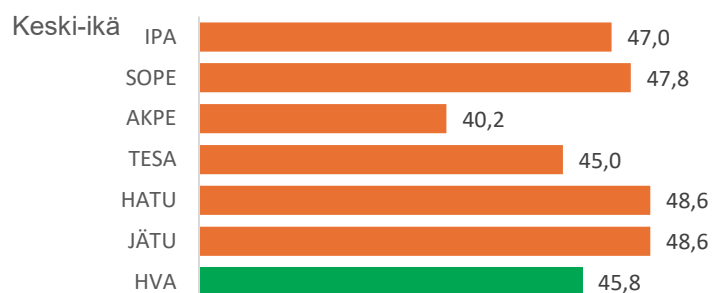
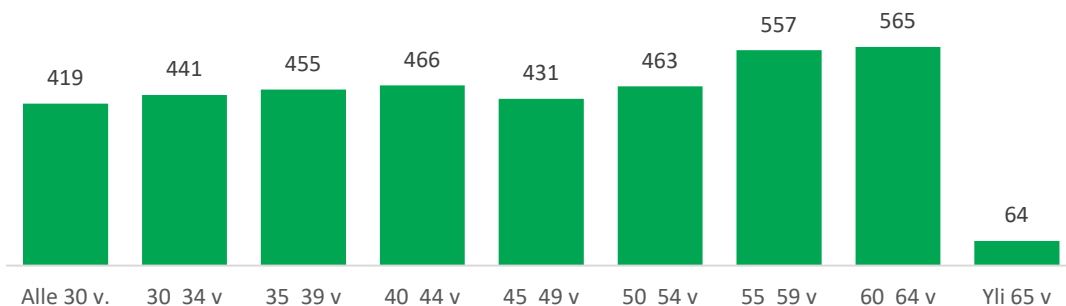


Henkilötyövuosien (HTV2) määrä kasvoi edellisvuoteen verrattuna.

Suunnitelmatietoja ei ole raportointivuonna.

7.3. Ikärakenne

Henkilöstön ikärakenne



Keski-ikä ammattiryhmittäin

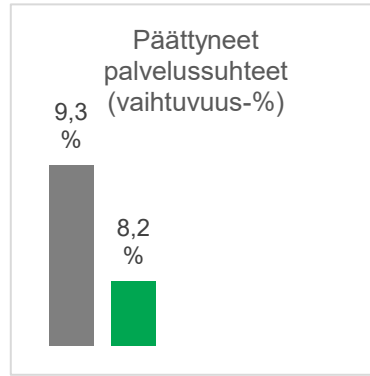
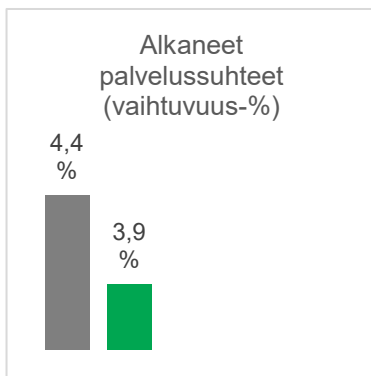
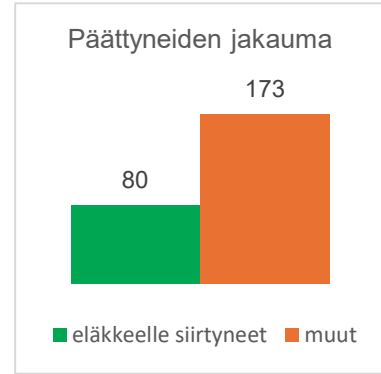
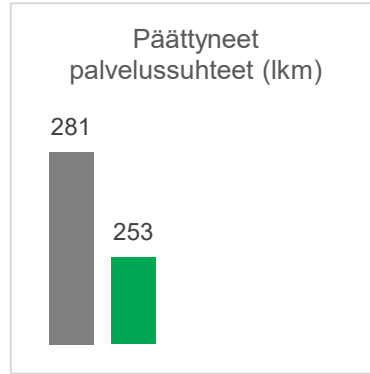
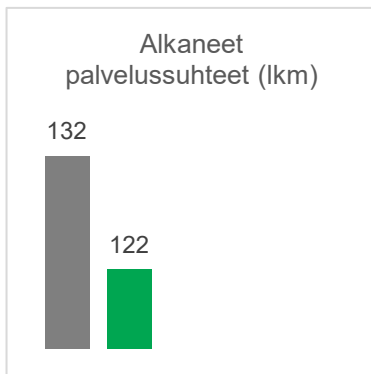


Henkilöstö on jakaantunut melko tasaisesti alle 55 vuoden iässä (vaihteluväli 10,9 % - 12,1 %). 55 vuodesta eteenpäin ryhmät kasvavat ja kokonaisuutena henkilöstöä näissä ryhmissä on 30,7 %.

Keski-ikä on 45,8 vuotta. Keski-ikänsä nuorimmat työskentelevät Akuuttihoitoon ja pelastuksen palveluissa, kun taas keski-ikänsä iäkkäimmät työskentelevät Järjestämisen tuessa sekä Tuotannon hallinnossa ja tukipalveluissa.

Ammattiryhmittäin tarkasteltaessa lääkärit ovat keski-ikänsä nuorimpia ja avustavissa hoitotoissa työskentelevät vanhimpia.

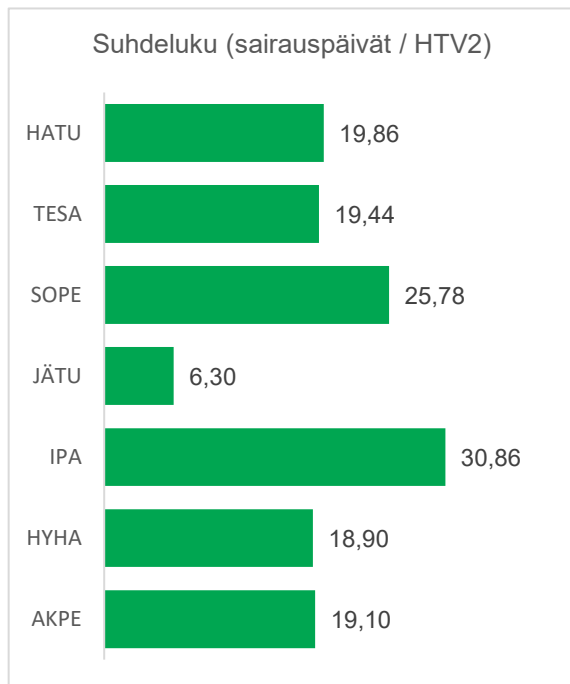
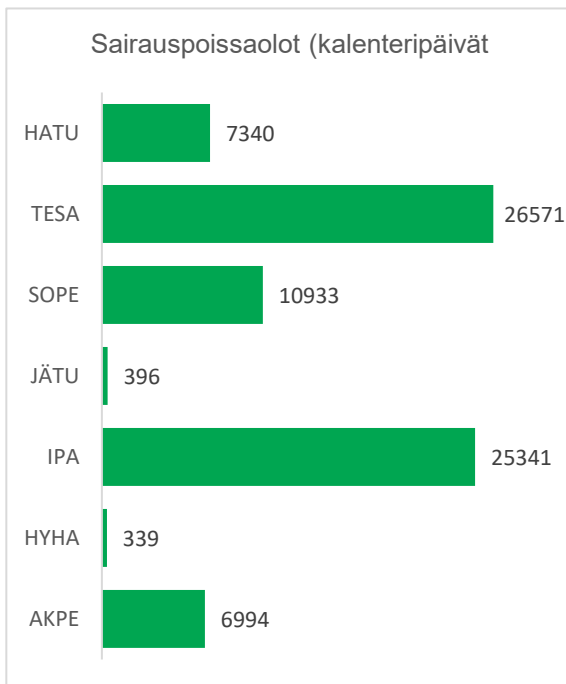
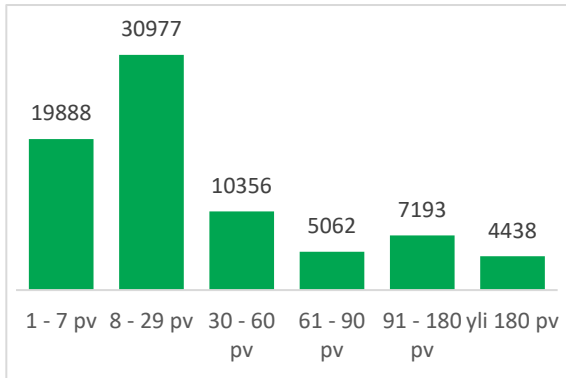
7.4. Vaihtuvuus



Vakituisessa palvelussuhteessa aloitti vuoden aikana 122 henkilöä, joka on hieman vähemmän kuin edellisellä vuonna. Myös päätyneiden palvelussuhteiden kokonaismäärä väheni.

Vaihtuvuusprosentissa lukumäärä suhteutetaan vuoden viimeisenä päivänä vakinaisessa palvelussuhteessa oleviin.

7.5. Sairauspoissaolot



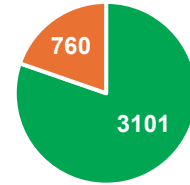
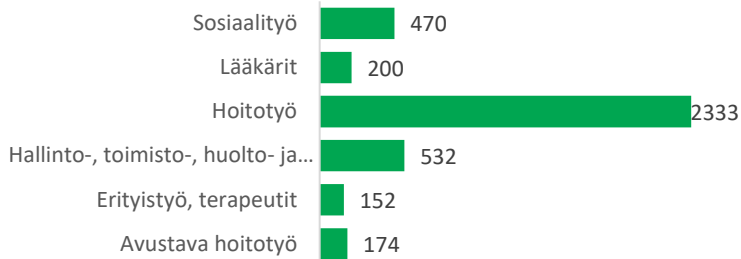
Sairauspoissaoloja kertyi yhteensä 77914 kalenteripäivää. Näistä valtaosa sijoittuu 8 - 29 päivän mittaisiksi. Toiseksi eniten oli lyhyitä 1 - 7 sairauspoissaoloja.

Toimialueilla eniten sairauspoissaoloja kertyi Terveyden ja sairaanhoidon palveluihin ja toiseksi eniten Ikäihmisten palveluihin. Suuri määrä selittyy henkilöstömäärästä. Jos tarkastelee suhteutettuna HTV2-lukuun, suurin sairastavuus on Ikäihmisten palveluissa ja Sosiaali- ja perhepalveluissa.

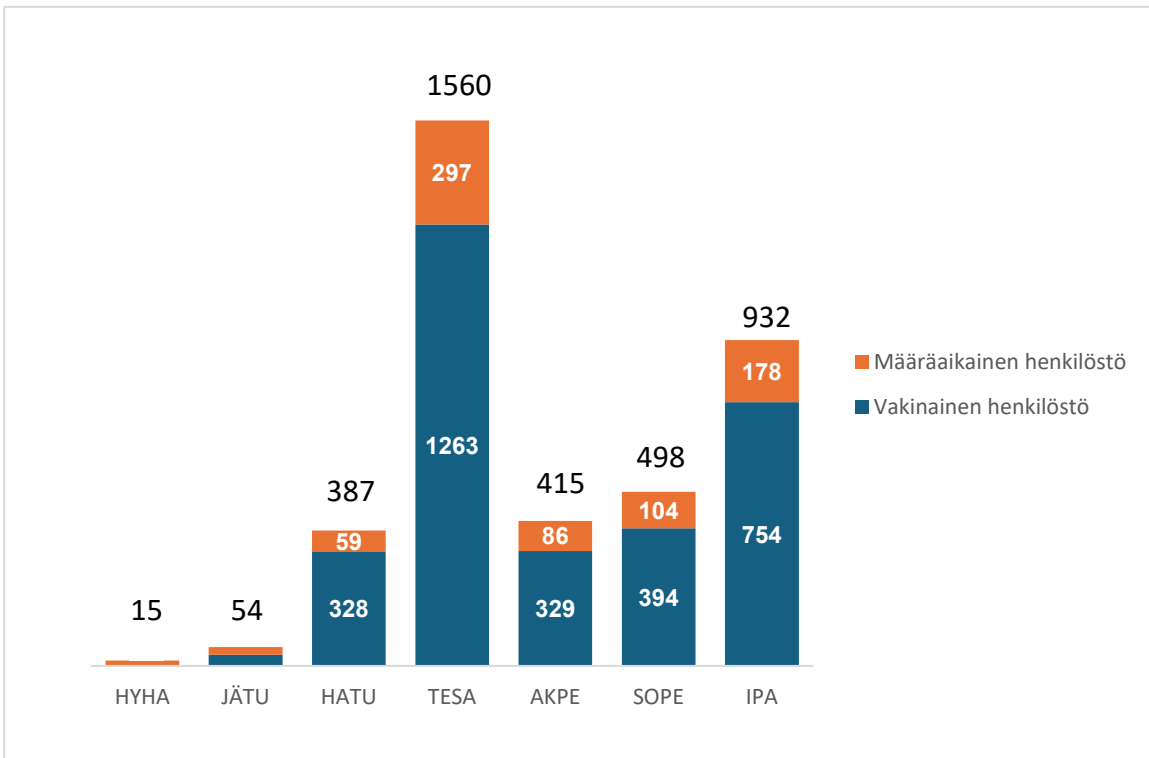
Sairauspoissaolojen kustannukset olivat yhteensä 7 233 593 euroa.

7.6. Henkilömäärä

Ammattiryhmittäin



■ Vakinainen henkilöstö
■ Määräaikainen henkilöstö



31.12.2023 henkilöstömäärä oli 3861 palvelussuhteessa olevaa, joista noin 80 % on vakinaisia.

Toimialueista eniten työntekijöitä oli Terveysten ja sairaanhoidon palveluissa.

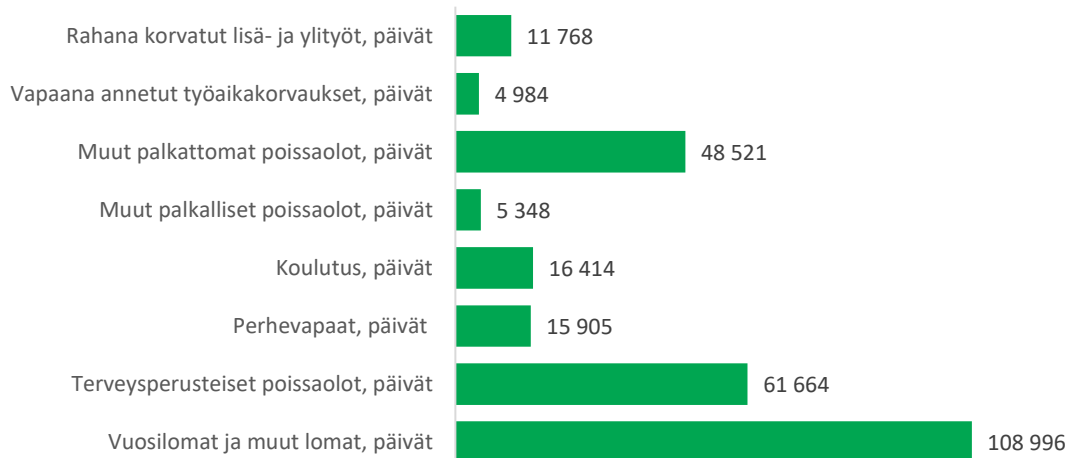
Edellisvuoden vertailu lisätään seuraavassa kertomuksessa.

7.7. Työajan jakaantuminen

Työajan
jakaantuminen



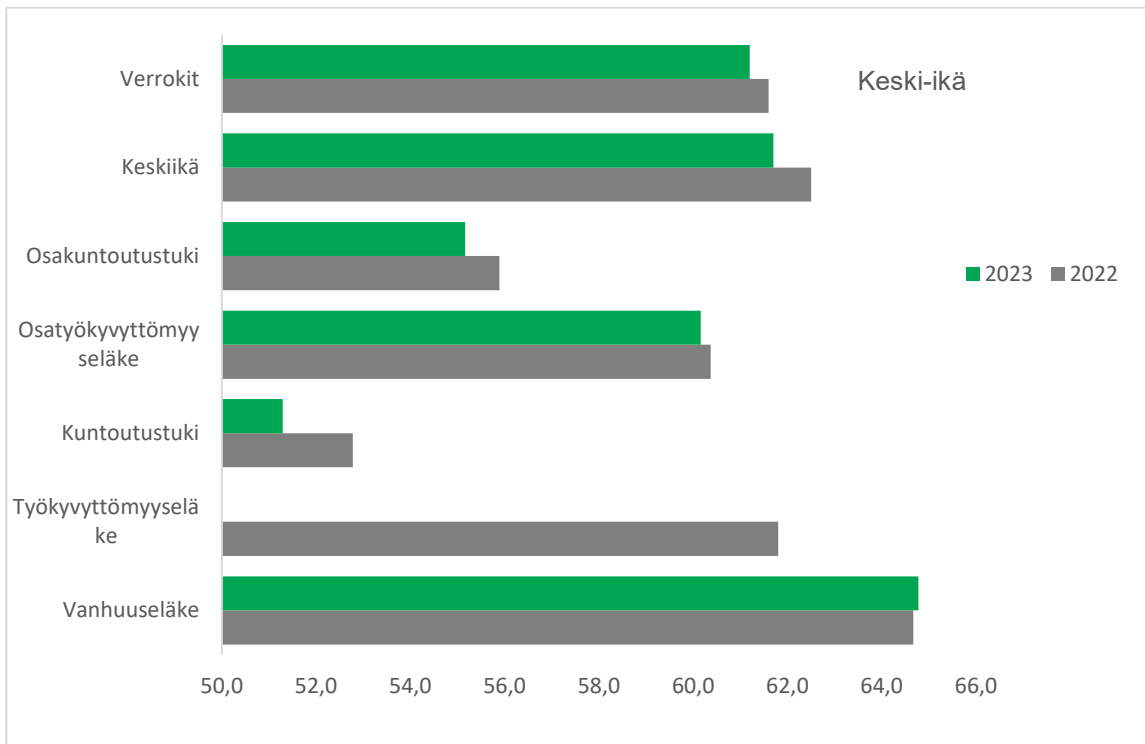
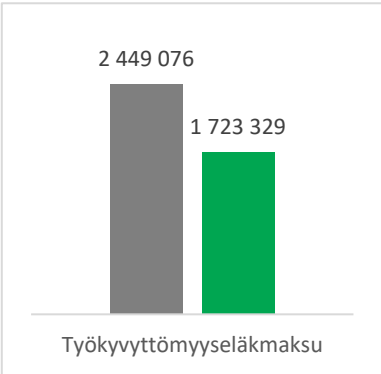
Poissaolopäivät lajeittain



Tehty työaika oli 726 687 ja teoreettinen työaika 976 751.

Erilaisia poissaoloja oli 273 600 päivää, joista suurin osa oli vuosilomia ja muita lomia (108 996). Toiseksi eniten kertyi terveysperusteisia poissaoloja (61 664).

7.8. Eläköityminen - toteuma

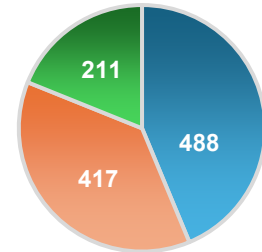
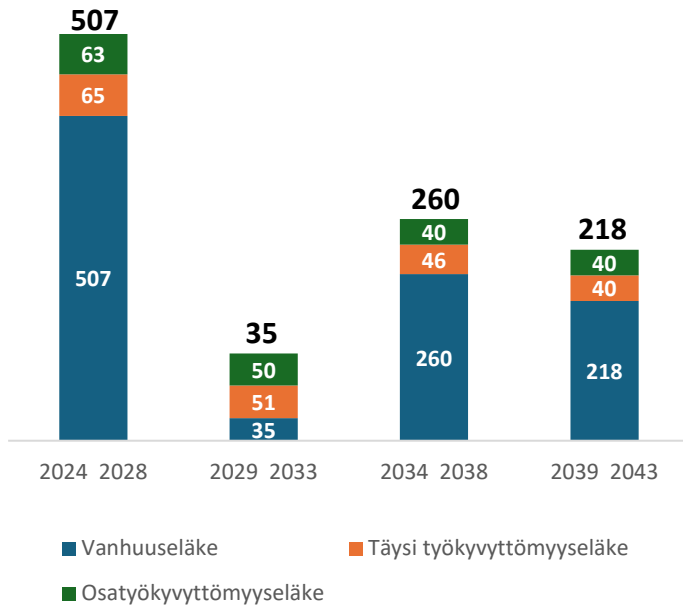


Eläkkeelle siirtyi 93 henkilöä, joista noin kolmasosa siirtyi vanhuuseläkkeelle. Kaikkien eläkkeelle jäävien määrä väheni edellisvuoteen verrattuna. Syynä voitaneekin pitää vuoden 2022 kertaluontoista eläkkeen määrän hyödyntämismahdollisuutta.

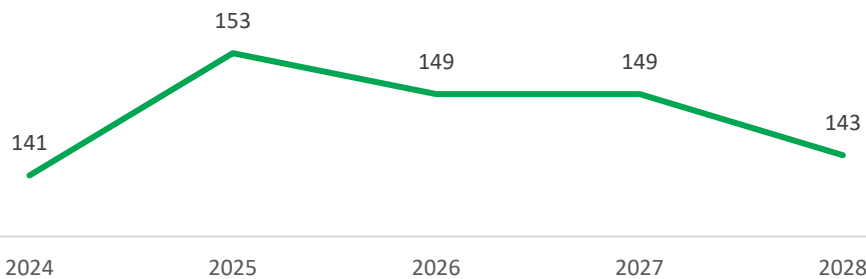
Eläkkeelle siirtyvien keski-ikä laski hieman, mutta on edelleen korkeampi kuin verrokeilla on. Kuntoutustukea ja osakuntoutustukea tarvitaan noin viidenkymmenen vuoden iässä. Työkyvyttömyyseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäädään noin kuudenkymmenen vuoden iässä.

Työkyvyttömyyseläkemaksujen määrä väheni.

7.9. Eläköityminen - ennuste

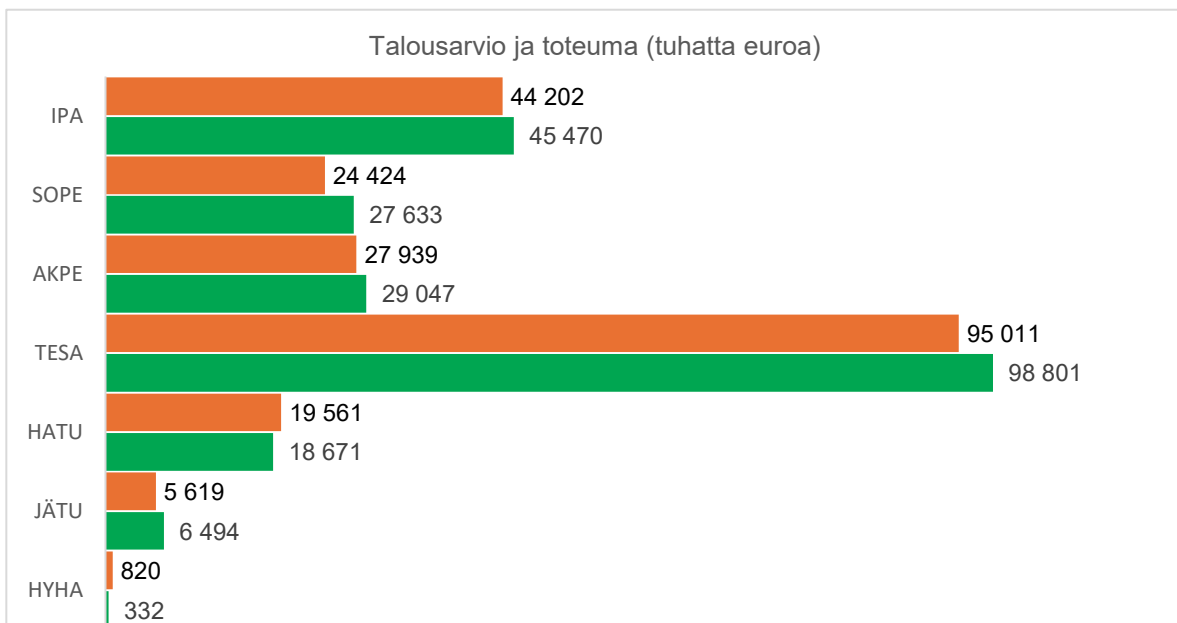
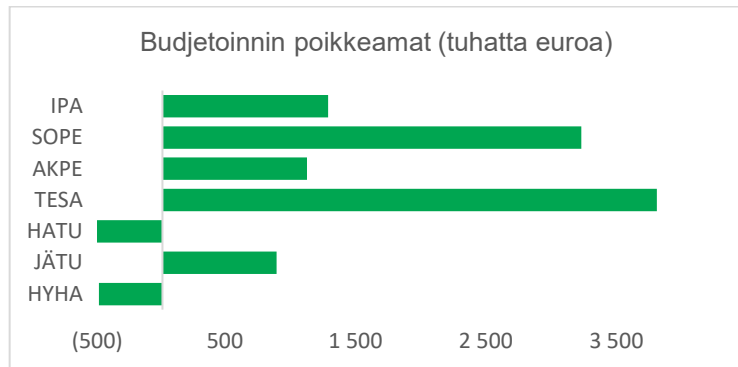
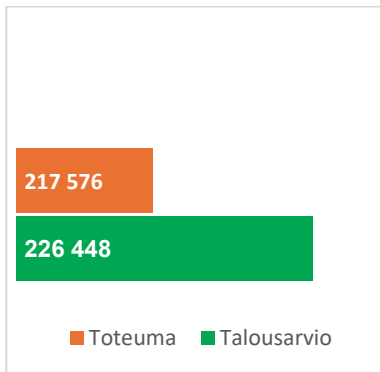


Eläkkeelle jäävien lukumäärä vuosien 2024 - 2028 aikana



Seuraavan viiden vuoden tarkasteluajanjaksona eläkkeelle jäävien määrä on poikkeuksellisen suuri. Ennusteen mukaan tulevina eläkkeelle tulee jäämään eniten lähinhoitajia, sairaanhoitajia ja sosiaalialan ohjaajia.

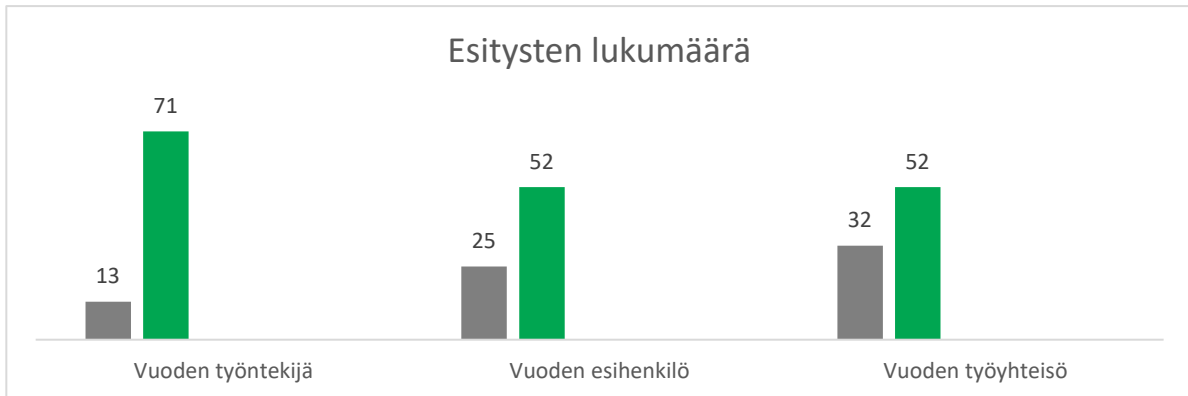
7.10. Työvoimakustannukset



Henkilöstökulujen suunnittelua vaikeutti uuden organisaation suunnitelmien keskeneräisyys. Tästä johtuen on voinut olla päällekkäistä budjetointia. Useilla toimialueilla poikkeamat ovat merkittäviä. Budjetoinnin ja toteuman välisen seurannan työvälineitä tulisi uudistaa seurannan helpottamiseksi.

Edellisvuotteen vertailu lisätään seuraavaan kertomukseen.

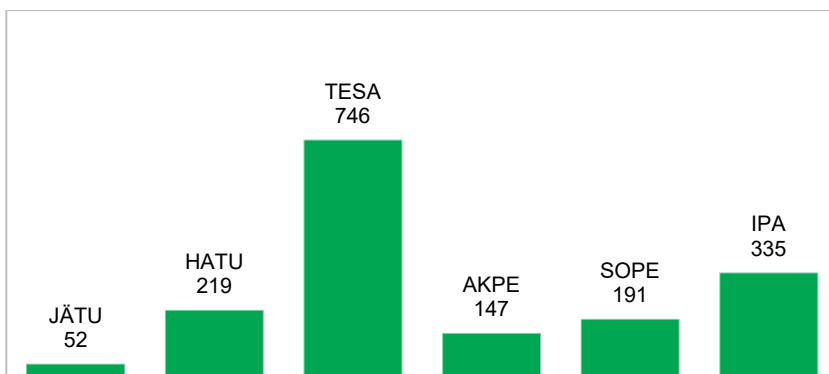
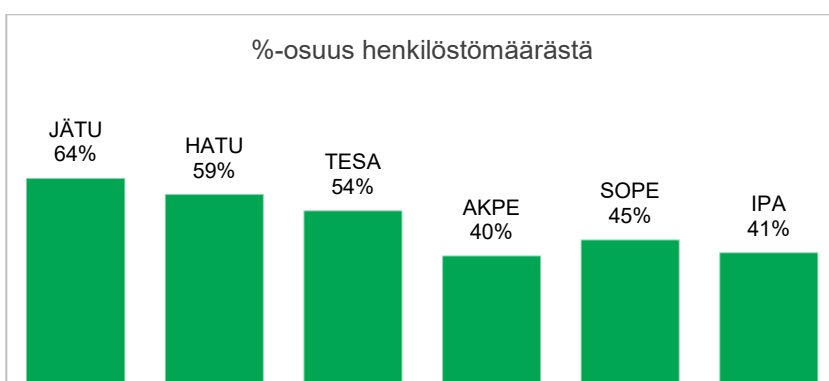
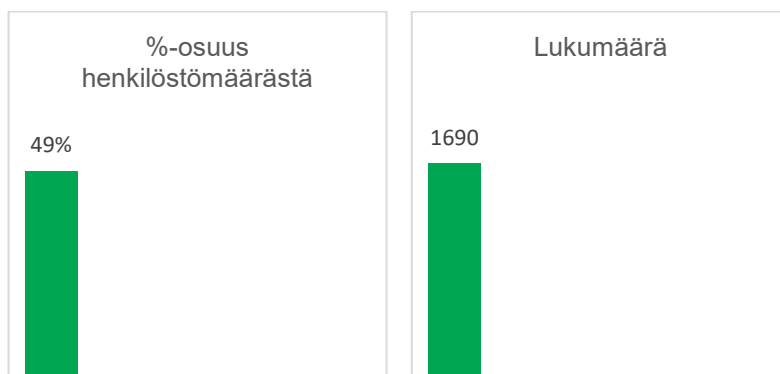
7.11. Palkitseminen



Palkitsemme vuosittain työntekijöiden ehdotusten perusteella vuoden työntekijä, esihenkilö ja työyhteisö. Valinnan tekee hyvinvointialueen johtaja. Ehdotukset voivat olla usean henkilön yhteisesti esittämiä tai yksittäisen henkilön esityksiä.

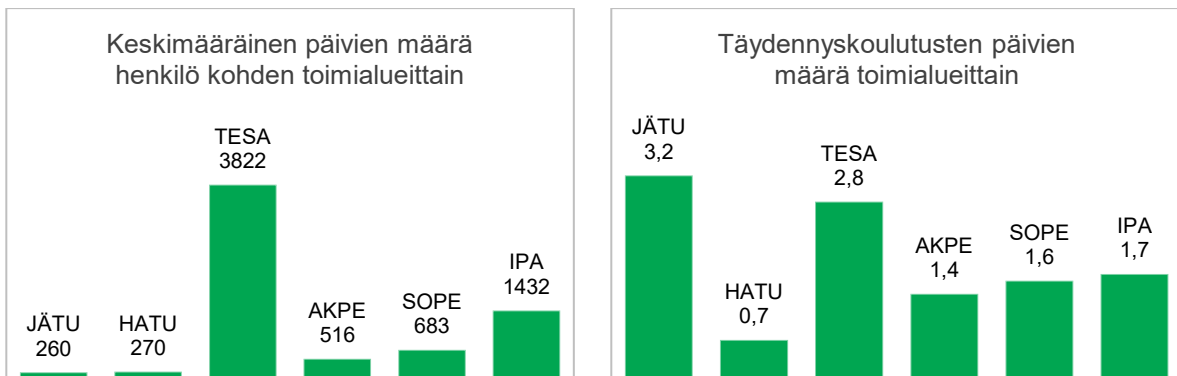
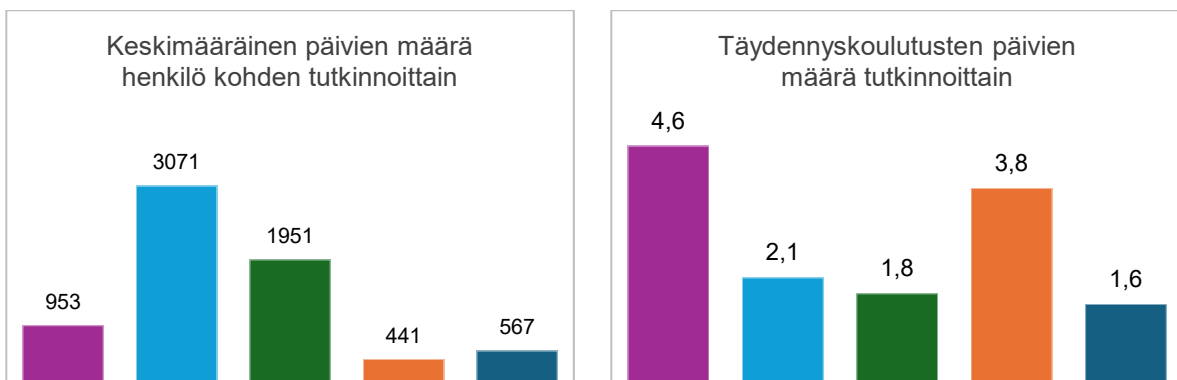
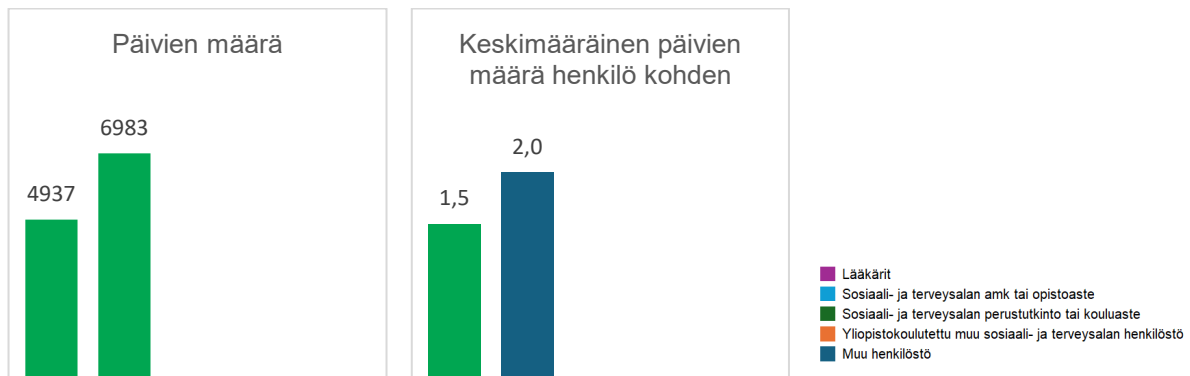
Palkitut ovat Tapio Ohtonen, huoltoinsinööri (vuoden työntekijä), Marjatta Pyykönen, henkilöstövas-taava (vuoden esihenkilö) ja Kotihoito Kajaani Pohjoinen (vuoden työyhteisö).

7.12. Kehityskeskustelut



Henkilöstöjärjestelmästä poimitun tiedon mukaan käytyjen kehityskeskustelujen määrä jäi 49 %:iin. Toimialueiden vaihteluväli on 41 % - 64 %. Edelliseen vuoteen verrattuna kirjattujen keskustelujen määrä väheni merkittävästi, sillä edellisvuonna toteuma oli 67 %.

7.13. Täydennyskoulutus



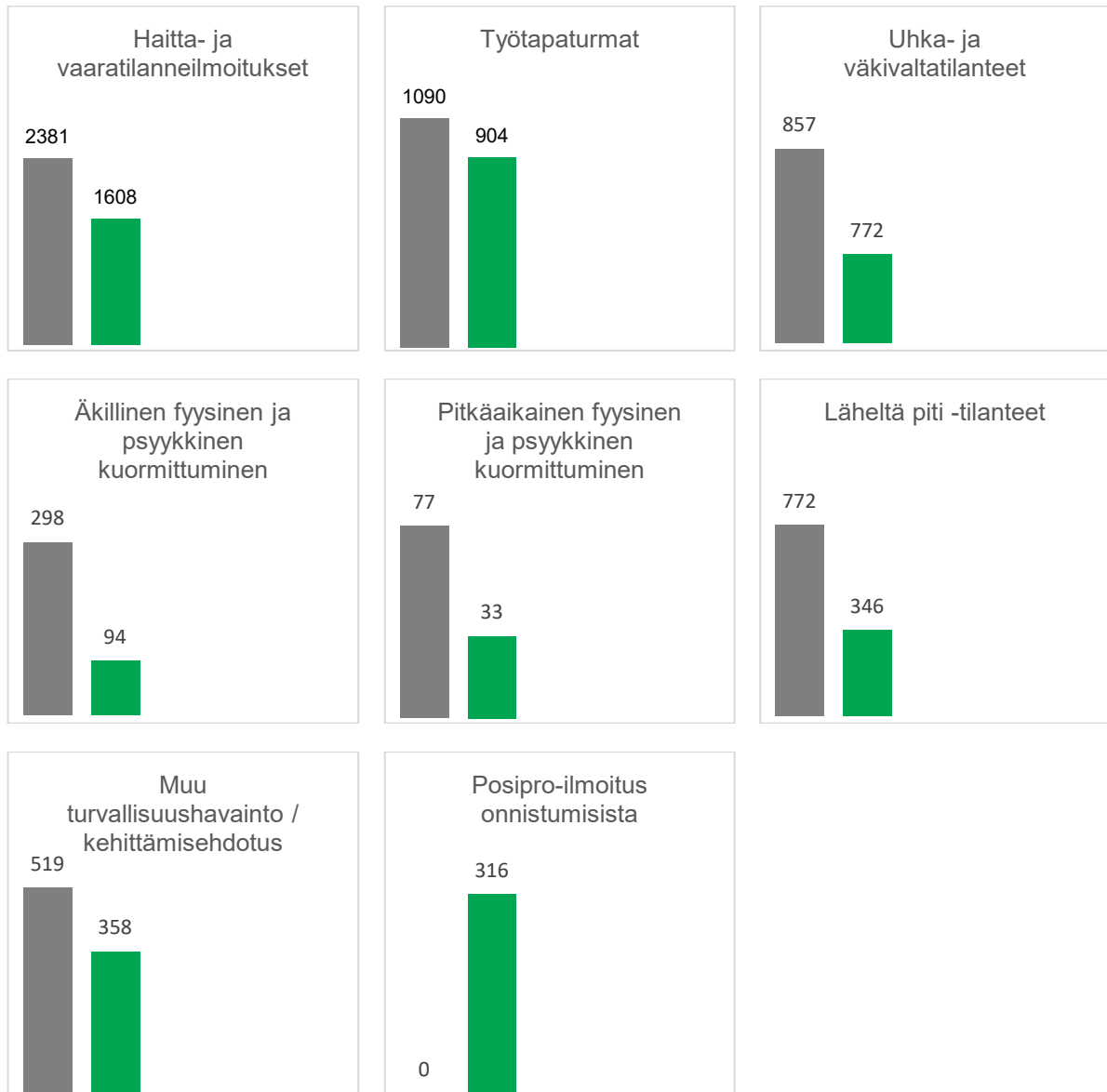
Osallistumisaste nousi 70 %:sta 93 %:iin ja käytettyjen työpäivien määrä kasvoi 2046 päivällä.

Suurin osa koulutuksesta on sisäisesti järjestettyä koulutusta (70%).

Toimialueittain tarkasteltuna koulutuspäivien vaihteluväli on 0,7 - 3,2 päivän välillä ja keskimäärin koulutuspäiviä henkilöä kohden on 2 päivää. Kasvua edellisvuoteen on 0,5 päivää.

Tutkinnoittain tarkasteltuina koulutukseen osallistuvien henkilöiden koulutuspäivien vaihteluväli oli 1,6 - 4,6 päivää keskiarvon ollessa 2,2 päivää, joka on samaa tasoa edellisvuoden kanssa (2,1 päivää). Merkittävin muutos on Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon ja kouluasteen tutkinnon suorittaneiden henkilöiden osalta.

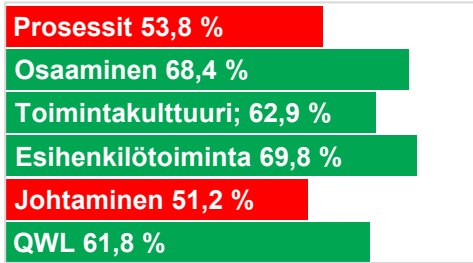
7.14. Haitta- ja vaaratilanneilmoitukset



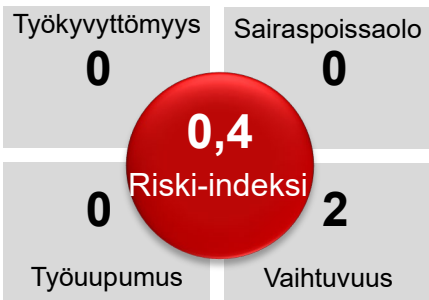
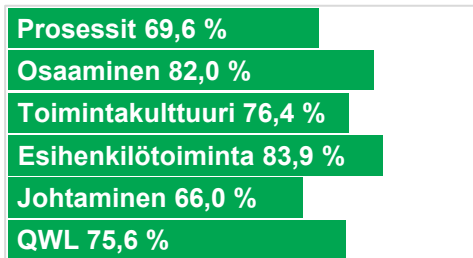
Edelliseen vuoteen verrattuna laskua, osin jopa huomattavastikin.

7.15. QWL

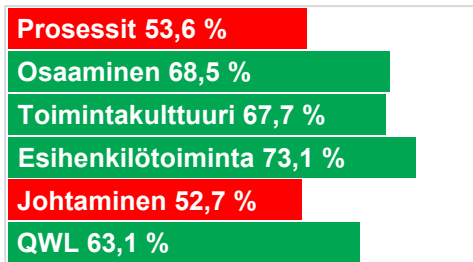
Kainuun hyvinvointi-
alue



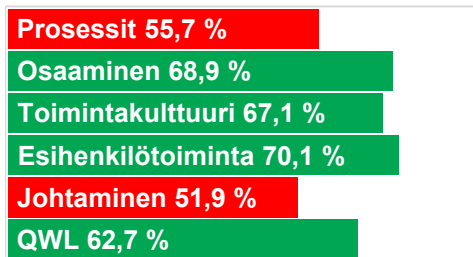
Järjestämisen tuki



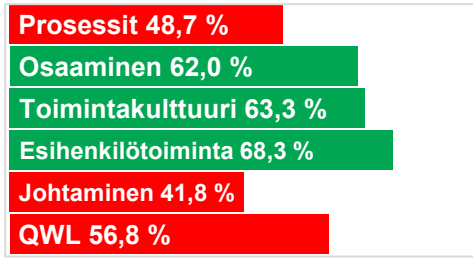
Tuotannon hallinto-
ja tukipalvelut



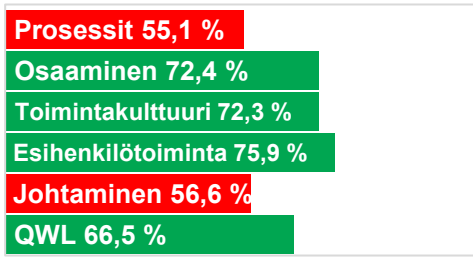
Terveysten ja sairauksien
hoito- ja tukipalvelut



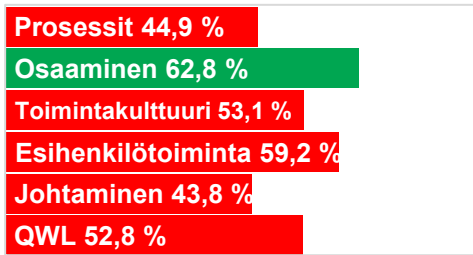
Akuuttihoidon ja perhe- lastuksen palvelut



Sosiaali- ja perhe- palvelut



Ikäihmisten palvelut



Edelliseen vuoteen verrattuna laskua, osin jopa huomattavastikin.

QWL hankinta tehtiin Kestävän kasvun Kainuun -hankkeen toimesta ja varsinainen mittaus toteutettiin joulukuussa. Vastausprosentti jäi alhaiseksi, joten tuloksiin on suhtauduttava kriittisesti. Tuloksemme ylittää hyvälle tasolle ja mittarin käytännön hyötykäyttö ja analyysin suunnittelu sekä toteutus on vuonna 2024.

QWL on tieteellisesti tutkittu mittari, joka tuottaa luotettavaa tietoa työelämän laadusta.



KAINUUN
hyvinvointialue

PL 400. 87070 Kainuu

kirjaamo.hyvinvointialue@kainuu.fi



hyvinvointialue.kainuu.fi/



[Kainuun hyvinvointialue | Facebook](#)

