

Henkilöstö- raportti 2020

Sisällys

1.	SOSTERI.....	4
1.1.	Perustehtävä.....	5
1.2.	Sosterin strategia.....	5
1.3	Muutokset ja uudistukset.....	6
1.4	Prosessijohtaminen	8
1.5	Laatu ja potilasturvallisuus	9
1.6	Työsuojelu.....	10
1.7	Viestintä.....	10
1.8	Yhteistyö ja verkostoituminen.....	12
2	ORGANISAATORAKENNE	13
	Tulosalueet	13
2.1	Henkilöstökulut tulosalueittain	15
3	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	16
3.1	Henkilöstön määrä - tiedot on otettu 3.2.2021	16
3.2	Ammattiryhmät	17
3.3	Osa-aikaiset työntekijät ja osa-aikalajit otettu 8.2.2021.....	18
3.4	Henkilöstön rakenne - tiedot on otettu 8.2.2021	20
3.4.1	Sukupuolijako ja keski-ikä.....	20
3.4.2	Ikäjakamaa koko henkilöstöstä	21
3.5	Omais- ja perhehoitajat otettu 8.2.2021.....	22
4	HENKILÖTYÖVUODET (HTV)	23
4.1	Vuosityöaika eli tehty työpanos	23
4.2	Henkilöstön vuosityöaika työpäivinä ja palkkakustannukset	23
	otanta 22.2.2021	23
5	HENKILÖSTÖN POISSAOLOT	33
5.1	Poissaolopäivät koko henkilöstön osalta - tiedot on otettu 10.2.2021.....	34
5.2	Palkalliset, osapalkalliset ja palkattomat poissaolot	35
5.3	Terveysperusteiset poissaolot koko henkilöstö	36
5.4	Sairaus, oma ilmoitus poissaolot 1-7 kalenteripäivää	38
5.5	Työterveyshuollon Acute - järjestelmän antamat sairauslomaan liittyvät tiedot ajalta tammi-elokuu 2020 40	
5.6	Suomen Terveystalo Oy:n Extranet - järjestelmän antamat sairauspoissaolojen diagnoosiryhmät ja tilastot - otanta 18.2.2021	41
5.7	Varhainen välittäminen ja tuki – toimintamalli	42

6	ELÄKÖITYMINEN	43
6.1	Eläkkeelle jääneet henkilöt.....	43
6.2	Vanhuuseläkepoistuma	44
7	HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	45
7.1	Ammatillinen täydennyskoulutus.....	45
7.2	Tavoitekeskustelut.....	48
7.3	Työkierto ja työvierailu	49
8	HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS, TARVE JA SAATAVUUS	49
8.1	Rekrytointi	49
8.2	Ostopalveluna hankittu työvoima	50
9	HENKILÖSTÖN TYÖTERVEYS JA HYVINVOINTI	51
9.1	Työterveyshuollonpalvelut	51
9.2	Työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet työterveyshuoltoon liittyvät kustannukset ja niitä vastaavat toiminnot.....	52
9.3	Työhyvinvointi	54
9.4	Muistaminen ja palkitseminen	55
9.5	Henkilökunnan KIVA® -kysely ja suositteluindeksi	56
9.5.1	HaiPron -työturvallisuus- ja veritapaturmailmoitukset	57
9.6	Vahinkotiedot työtapaturmista	58
9.7	Työyhteisösovittelu	58
9.8	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	59
10	YHTEISTOIMINTA JA EDUNVALVONTA	59
10.1	Yhteistoiminta	59
10.2	Yhteistyötoimikunnan kokoonpano	61
10.3	Edunvalvonta	61
11	PALKKAUS, KUSTANNUKSET JA INVESTOINNIT	62
11.1	Henkilöstölle maksetut palkat ja palkkiot	62
11.2	Palkkaus ja palkkarakenne.....	63
11.3	Palkkakulut ja muut investoinnit	64
11.4	Työvaatteista ja vaatehuollosta aiheutuneet kustannukset	65
12	TUNNUSLUKUJEN YHTEENVETO	66

1. SOSTERI

Tämä henkilöstöraportti on Itä-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymän eli Sosterin, neljästoista. Sosterin toiminta alkoi 1.1.2007. Tämän toimintakauden henkilöstöä koskevia tietoja verrataan vuoden 2019 tietoihin.

Tiedot on koottu pääosin Exreport -raportointijärjestelmästä, johon tiedot kerätään palkanlaskennasta sekä kirjanpidosta. Henkilöstöraportissa noudatetaan kunta-alan henkilöstöraporttisuosituksia niin laajasti kuin se on mahdollista.

Henkilöstöraportti on poikkileikkaus edellisen vuoden vastaaviin tietoihin. Tietoja vertailtaessa on huomioitava, että kaikkia tapahtumia ei välttämättä ole tilastoitunut järjestelmiin poikkileikkaus-ajankohtana, joka on siis 31.12.2020.

Palvelujen järjestämisen pohjana, johtamisjärjestelmänä ja toimintatapana on ollut tulosaluejako - prosessiohjattu johtaminen. Palvelujen käyttö ja järjestäminen yli kuntarajojen on ollut haasteellista sekä asiakkaille / potilaille että henkilökunnalle.

Työntekijöiden palkanmaksun lisäksi Sosteri hoitaa myös vanhuus- ja vammaisomaishoitopalkkioiden maksamisen, perhehoitajien palkkioiden maksamisen ja ikäihmisten hoitajien palkkioiden maksamisen. Sosteri hoitaa myös henkilökohtaisten avustajien maksut ja se palvelu ostetaan Oimalta (entinen Suoratyö oy).

Raportin seuraavissa osissa kerrotaan mm. henkilöstön määrästä ja rakenteesta, poissaoloista ja niihin liittyvästä tilastotiedosta, henkilötötyvuosista, työhyvinvointia ja henkilöstökustannuksia unohtamatta.

Henkilöstöraportin tarkoituksena on olla henkilöstöjohtamisen apuväline ja antaa hyvä pohja kuntayhtymän luottamushenkilöiden, johdon, esimiesten ja muun henkilöstön väliselle keskustelulle. Tärkeää on myös hyödyntää raportin tietoja henkilöstön työhyvinvoinnin, jaksamisen, osaamisen ja työn tuloksellisuuden edistämisessä sekä henkilöresurssien kohdentamisessa oikein.

Henkilöstöraportissa tiedot esitetään koko Sosteria koskien tulosalueittain sekä useimmiten myös ammattiryhmittäin. Tulosaluejaottelusta on tarkemmin kappaleessa 2 organisaatorakenne.



1.1. Perustehtävä

Perussopimuksen mukaan kuntayhtymän tehtävänä on järjestää sairaanhoitopiirissä jäsenkuntien puolesta laissa säädetty erikoissairaanhoito sekä huolehtia laissa kuntayhtymälle säädetyistä muista tehtävistä. Savonlinnan keskussairaala ja yhteispäivystyspalvelut ovat käytettävissä 24/7. Erikoissairaanhoidon lisäksi kuntayhtymä huolehtii myös perusterveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen tuottamisesta vammaispalvelut mukaan lukien.

Kuntayhtymä huolehtii perusterveydenhuollon ja vanhustenhuollon tehtävistä Enonkosken ja Savonlinnan osalta.

Jäsenkuntia ovat Enonkoski, Rantasalmi, Savonlinna ja Sulkava. Lisäksi ympäristöterveydenhuollon alue kattaa Juvan ja Puumalan kunnat.

1.2. Sosterin strategia

Sosterin strategia päivitettiin vuosille 2020 -2022. Missioksi asetettiin ”Alueen väestö on hyvinvoivaa ja toimintakykyistä” ja visioksi ”Hyvinvointia ja toimintakykyä edistävä hoito ja huolenpito viiveettömästi omalta alueelta”. Toimintaa ohjaavat arvot ovat: Asiakas ensin, Hyvinvointi, Vaikuttavuus ja Uudistuva osaaminen.

Strategisessa johtamisessa Sosterista ulospäin keskeistä on ollut aktiivinen vaikuttaminen valtakunnalliseen ja alueelliseen päätöksentekoon yliopistosairaalatasoisen hoidon ja väestön tarpeenmukaisten sote-palveluiden säilyttämiseksi Itä-Savon alueella.

Sosterin sisällä prosessien johtaminen ja kehittäminen ovat olleet edelleen strategisena painopiste-alueena kaikessa toiminnassa, sekä ydinprosesseissa että niitä tukevissa edellytyspalveluissa. Kun keskeisenä tavoitteena on toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen, väestön ikääntyessä sosiaalipalveluiden ja perusterveydenhuollon merkitys integroiduissa palveluissa vahvistuu. Sen vuoksi toimintakykyä ja hyvinvointia edistävät toimintatavat ja elintapaohjaus tulee saada juurrutettua kiinteäksi osaksi palvelu- ja hoitoketjuja ja asiakaskohtaamisia.

Sosteri vastaa Itä-Savon alueen kaiken ikäisen väestön sosiaali- ja terveystyöpalvelujen tarpeeseen. Sosterin ydinprosesseiksi on nimetty kiireellinen hoito, kiireetön hoito ja palvelu sekä asumis- ja hoivapalvelut. Tukipalveluilla (edellytyspalvelut) turvataan ydinprosessien toimivuus.

Strategia vuosille 2020–2022

Olemme luotettava ja kilpailukykyinen vaihtoehto kaikille asiakkaillemme Sote – toimialalla. Strategiset tavoitteet:

1. väestön hyvinvointia ja asiakkaan arjessa pärjäämistä edistetään kokonaisvaltaisella huolenpidolla
2. vahvat yhteistyöverkostot turvaavat vaativan sairaanhoidon ja henkilöstön ammatillisen kehittymisen

3. vakiintuneella prosessien johtamisella taataan väestölle viiveettömät ja kustannustehokkaat palvelut
4. asiakkaiden ja henkilöstön käytössä ovat ajanmukaiset ja helppokäyttöiset digitaaliset välineet ja toimintatavat
5. työhyvinvointia edistetään kehittämällä vuorovaikutusta ja huomioimalla johtamisessa eri-ikäisten työntekijöiden tarpeet
6. ammattihenkilöstö kokee Sosterin veto- ja pitovoimaisena työnantajana

1.3 Muutokset ja uudistukset

Katsaus perusterveydenhuollon uudisrakennushankkeen etenemiseen

Tarjouskilpailu rakennusurakoista käytiin vuoden 2020 alussa ja pääurakoitsijaksi valittiin rakennusliike Tervo Oy. Tarkentavat sopimusneuvottelut käytiin pääurakoitsijan ja aliurakoitsijoiden kanssa maaliskuussa ja rakentaminen käynnistyi huhtikuussa 2020. Samanaikaisesti alkanut koronavirus-epidemia ja terveyskeskuksen infektiovastaanoton ja näytteenoton perustaminen sairaalan yhteispäivystyksen viereen toi merkittäviä haasteita potilasliikenteen järjestämiseen, koska rakennustyömaa sulki läpiajon Pihlajavedentielle päivistykseen ja infektiovastaanotolle. Tiedotteilla ja opasteilla sekä asiakaspysäköinnin uudelleenjärjestelyillä asiointiliikenne sairaala-alueella on sujunut alkuhämmingin jälkeen kohtuullisesti. Pysäköintipaikkojen väheneminen aiheuttaa kuitenkin harmia sekä asiakkaille että henkilökunnalle aina rakennuksen valmistumiseen asti.

Rakentaminen on edennyt aikataulussa ja suunnitelmiin ei ole tarvinnut tehdä merkittäviä muutoksia. Nyt rakentamisen painopiste on siirtynyt jo sisätoihin. Laite- ja järjestelmähankintojen kilpailutukset ovat käynnistyneet ja kalustehankintojen kilpailutuksen suunnittelu samoin. Mikäli yllättäviä viivästyksiä esimerkiksi koronaepidemian vuoksi ei tule, niin rakennus luovutetaan tilaajalle alkuperäisen suunnitelman mukaisesti 31.3.2022. Huhtikuun aikana nykyiset pääterveysaseman toiminnot siirretään uudisrakennukseen. Tarkempien muuttosuunnitelmien tekeminen aloitetaan ensi syksynä. Tarkoituksena on, että palveluihin tulevat häiriöt jäisivät mahdollisimman vähäisiksi.

Tietotekniikan muutoksia

Tammikuussa otettiin käyttöön OSS sovellus koulutuksiin ilmoittautumisissa ja anomisissa. Samalla luovuttiin HR-sovelluksesta koulutusten osalta. Uusi OSS sovellus helpottaa sisäisiin koulutuksiin hakeutumisissa, kun talon sisäiset koulutukset viedään keskitetysti OSS- koulutukset osioon ja ovat siitä työntekijän helposti anottavissa. Toukokuussa otettiin käyttöön myös OSS- keskustelu osio, jolla käydään tavoitekeskusteluja alaisen ja esimiehen välillä. OSS yhtenäistää ja helpottaa alaisen ja esimiehen tiedonsiirron prosesseissa ja tiedot löytyvät keskitetysti samasta paikasta.

Kesäkuussa käyttöön otettiin uusi asianhallintajärjestelmä Dynasty 10, mikä mahdollistaa lainmukaisen asianhallinnan ja sähköisten asiointipalveluiden toteuttamisen.

Talous- ja henkilöstöhallinto

Marraskuussa toteutettiin Effica -potilastietojärjestelmän päivitys Lifecare -versioon. Ohjelmiston käyttöönotto vaati laajan henkilöstön kouluttamisen syksyn aikana. Järjestelmä päivitettiin Effica -versio tuen päättymisen ja lainsäädäntöön liittyvien vaatimusten takia.

Uusien digitaalisten työkalujen käyttöönotto osoittaa johdon ja henkilökunnan sitoutumisen digitaalisten palvelujen asiakaslähtöiseen kehittämiseen. Ammattihenkilöstön työkalu (Lifecare) edistää väestön tietoisuutta ja omaa vastuuta hyvinvoinnista ja toimintakyvystä ja lisäksi on kehitetty esim. sähköinen elintapaohjauksen asiakaspolku ja pilotoitu etäkuntoutusta kotihoidon asiakkaille.

Kaikessa kehittämistoiminnassa pyritään laajentamaan ymmärrystä koskemaan koko asiakasprosessia sekä sisäisesti että muiden hoitoon ja palveluun osallistuvien tahojen kanssa.

Palveluiden ostaminen talous- ja henkilöstöpalveluiden osalta

Kuntayhtymähallitus teki päätöksen 17.12.2019 talous- ja henkilöstöpalveluiden ostamisesta Monetra Pohjois-Savo Oy:ltä 1.3.2020 alkaen.

Itä-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymälle hankitaan Monetra Oy:ltä mm. seuraavat palvelut:

Palkanlaskennan ja palkkasidonnaisten henkilöstöasioiden palvelut

Kirjanpito- ja raportointipalvelut

Ostolaskupalvelut

Yleislaskutus, kuntalaskutus, asiakas- ja potilaslaskutus

Maksuliikennepalvelut

Käyttöomaisuuskirjanpito- ja tilinpalvelut

Tilinpäätöspalvelut

Matkalasku- ja luottokorttipalvelut

Palvelujen ostamisella tavoitellaan talous- ja henkilöstöpalvelujen toimintavarmuutta sekä tuottavuuden parantamista ja pidemmällä tähtäimellä kustannustehokkuutta. Asiakkuuden yhteistyöryhmä arvioi säännöllisesti palvelun laatua ja kustannusvaikutusta.

Sopimuksella siirrettiin hankittavaksi sovittavat palvelut Monetra Oy:n tuotettavaksi As Is -periaatteella.

Palvelujen tarkka sisältö määriteltiin erillisillä vastuumatriiseilla. Sopimuksen alaisessa toiminnassa hyödynnetään sopimuksen voimaan astuessa Sosterin talous- ja henkilöstöhallintoon liittyviä ICT-sopimuksia. Palvelun ostoon liittyi yhteistoimintalain mukainen liikkeenluovutus.

Liikkeenluovutussopimuksella siirtyi 12 henkilötyövuotta Sosterin palveluksesta Monetra Pohjois-Savo Oy:n palvelukseen.

Palveluiden ostaminen työterveyspalveluiden osalta

Kuntayhtymähallitus teki päätöksen 13.3.2020 § 36 työterveyshuollon palveluiden ostamisesta 1.9.2020 alkaen Suomen Terveystalo Oy:ltä. Siirtymisessä otettiin käyttöön Terveystalon Sirius HR ohjelma, joka

Talous- ja henkilöstöhallinto

toimii esimiesten sähköisenä työkykyjohtamisen työkaluna. Tämän avulla esimiehet voivat seurata henkilöstön sairauspoissaoloja ja kustannuksia sekä tukea työhön paluuta.

Asiakkuuden yhteistyöryhmä arvioi säännöllisesti palvelun laatua ja kustannusvaikutusta.

Liikkeenluovutussopimuksella siirtyi 3 henkilötövuotta Sosterin palveluksesta Suomen Terveystalo Oy:lle.

1.4 Prosessijohtaminen

Alkuvuosi käynnistyi hyvin ja prosessityöskentely eteni aikaisempien vuosien tavoin määrätietoisesti prosessien sujuvuuden ja viiveettömyyden kehittämiseksi. Ennen koronarajoituksia pidettiin kahdeksan (8) työpajatapahtumaa, joista mm. kaksi toteutettiin kaupungin varhaiskasvatuksen ja koulutoimen kanssa yhteistyössä, aiheena lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistäminen. Mukana oli myös järjestötoimijoita tuomassa kolmannen sektorin ja asiakkaiden näkökulmaa ja kokemuksia kehittämiseen.

Koronarajoitukset keskeyttivät maaliskuun puolivälissä työpaja- ja prosessimessutoiminnan ja siirsi kehittämistoimet etäkokouksiksi ja -tapaamisiksi. LeanMaster -koulutusten tuloksena on Sosterissa yhteensä 47 lean- valmentajaa. Kaikilla koulutetuilla lean-valmentajilla on omaa työyhteisöä laajempi kehittämisen vastuualue. Syksyllä 2020 käynnistyi LeanMaster -koulutus, jossa aloitti myös neljä (4) yhteistyökumppaneiden edustajaa. LeanMaster -koulutus on edullinen ja hyväksi todettu koulutusmuoto, joka on toteutettu yhteistyössä Samiedun oppisopimustoimiston kanssa. Prosessien kehittämiseen liittyvää opinnäyte- ja tutkimusyhteistyötä on tehty vuonna 2020 Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (XAMK) sekä Lappeenrannan teknisen yliopiston (LUT) ja Itä-Suomen yliopiston kanssa.

Kehittämisehdotuksia tehtiin 35 kpl ja niistä palkittiin yhteensä kuusi (6). Prosessien kehittämistyötä on tehty yksiköiden sisällä ja työpajoissa pienellä kokoonpanolla.

Prosessien kehittämisen tuloksia on esitelty etäkoulutuksissa /-tapahtumissa, esim. isoissa esimieskokouksissa. Joulukuussa käynnistettiin ”Leanisti vuoteen / vuonna 2021” -koulutustapahtuma, jossa joka viikko on esillä yksi kehittämistyö ja lean-menetelmä.

Sosterin sisäiset prosessiauditoinnit jatkuivat koronarajoitteiden vuoksi pienimuotoisesti.

Vuonna 2020 Sosterissa tehty prosessien johtamis- ja kehittämistyö oli esillä seitsemässä (7) valtakunnallisessa tapahtumassa.

1.5 Laatu ja potilasturvallisuus

Sosterissa ehti olla noin 20 vuotta käytössä SHQS, sosiaali- ja terveystaloukselle kehitetty -laatuohjelma ja -menetelmä. Vuonna 2018 toteutettiin viimeinen ulkoinen ylläpitoauditointi ja sen jälkeen menetelmästä luovuttiin. Vuonna 2019 Sosteri osallistui Kuntaliiton, myöhemmin FCG:n ITE -laadunhallintamenetelmän sähköisen version kehittämiseen ja pilotoi menetelmää. ITE -menetelmä on edullisempi, kevyempi ja helppokäyttöisempi kuin SHQS -menetelmä. ITE-menetelmä mahdollistaa kaikkien työntekijöiden osallistumisen itsearviointiin. Vuonna 2020 ITE -menetelmän koulutus järjestettiin esimiestehtävissä oleville ja samalle ryhmälle tehtiin syksyllä 2020 ensimmäinen itsearviointi. Itsearvioinneista ohjelma tuottaa suoraan raportin onnistumisista ja kehittämistarpeista. Ensimmäisessä itsearvioinnissa (vastaajia 53) onnistuneiksi asioiksi nousivat: tietosuoja- ja tietoturvakäytänteet, riskien hallinta ja koulutus. Kehittämiskohteiksi nousivat vertailukehittäminen sekä tiedottaminen ja perehdytys. Ensimmäinen koko organisaatiota koskeva itsearviointi suoritetaan tammi-helmikuussa 2021.

Aikaisemmin Sosterissa on ollut erikseen laadunhallinta- ja potilasturvallisuussuunnitelmat, joissa molemmissa oli selkeä päivittämisen tarve. Vuonna 2020 päätettiin yhdistää suunnitelmat yhdeksi Laadunhallinta- ja potilasturvallisuussuunnitelmaksi, vuosille 2021-2022.

Sisäisistä prosessiauditointeista on eläköitynyt tai siirtynyt toisen työnantajan palvelukseen, jäljellä on 15 koulutettua prosessiauditointia. Osaamisen turvaamiseksi on jokaiseen auditointiryhmään nyt nimetty LeanMaster -valmentaja oppimaan rinnalla prosessiauditointiin.

Lääkehoidon annosjakeluprosessi ja vakuutusyhtiön potilasasiakirjapyyntöprosessi ovat esimerkkejä vuonna 2020 auditoiduista prosesseista.

Potilasturvallisuustyössä on vakiintunut käytäntöön turvallisuuskävelyt. Turvallisuuskävelyjen tarkoituksena on kartoittaa yksiköiden turvallisuuden tilaa laaja-alaisesti havainnoimalla ja haastatteleamalla moniammatillista henkilökuntaa ja esimiehiä. Tavoitteena on löytää kehitettävissä asioita, tukea ja opastaa turvallisuuden edistämiseen sekä antaa tunnustusta hyvin tehdystä turvallisuustyöstä. Turvallisuuskävelyt ovat osa omavalvontaa Sosterissa. Vuonna 2020 toteutettiin yhteensä neljä (4) turvallisuuskävelyä.



1.6 Työsuojelu

Yhteistyötoimikunta toimii lakisääteisenä ja kunnallisen alan työsuojelusopimuksen mukaisena työsuojelutoimikuntana. Työsuojeluasiat käsitellään ja valmistellaan yhteistyö-/työsuojelutoimikuntaan työsuojelujaoksessa. Työsuojelujaokseen ovat kuuluneet työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut ja varavaltuutetut sekä Sosterin työterveyshuollon edustaja elokuun 2020 loppuun saakka.

Työterveyshuollon palveluiden tuottaminen siirtyi alkaen 1.9.2020 Suomen Terveystalo Oy:lle.

Työsuojelujaoksen kokouksiin on osallistunut työterveyshuollon yhteistoimintaan liittyvissä asioissa Sosterista työterveyshuollon yhteyshenkilö ja Terveystalosta työterveyshoitaja.

Työsuojelujaosto kokoontui vuoden 2020 aikana 11 kertaa.

Työsuojelutoiminnan painopistealueita ovat työturvallisuusriskien tunnistaminen ja arviointi sekä työhyvinvoinnin tukeminen ja epäasialliseen kohteluun puuttuminen. Kotihoidonyksiköt, länsi ja keskusta, siirtyivät Humaniassa sijaitseviin kunnostettuihin työtiloihin pääterveysaseman sisäilmaan liittyvien ongelmien vuoksi.

Psykososiaalista kuormittumista työpaikoilla on tunnistettu ja työterveyshuollon työpsykologi on tehnyt kartoituksia eri yksiköihin. Työntekijöiden tukena useissa työkykyprosesseissa ovat työsuojeluvaltuutetut olleet mukana pohtimassa keinoja työkyvyn edistämiseksi yhdessä esimiesten, työntekijöiden sekä työterveyshuollon kanssa.

Työpaikkaselvityksiä ei viime vuonna toteutettu. Syynä tähän oli työterveyshuollon toimijan muutos ja koronatilanne (15 kpl v.2019).

Vuoden 2020 aikana Itä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelta tehtiin kolme tarkastuskäyntiä Sosteriin (1 kpl v.2019).

1.7 Viestintä

Vuosi 2020 oli Sosterin viestinnässä koronaviestintävuosi, joka näkyi viestinnän määrän kasvuna.

Johdon henkilöstöinfoja henkilöstölle pidettiin yhteensä viisi. Näissä pääaiheina olivat tulevan sote-uudistuksen suunta ja korona. Neljän infon vuositavoite ylitettiin, mutta sekä soten että koronan vuoksi erikoinen vuosi huomioiden, olisi infoja voinut olla enemmän.

Isoimpana viestinnän kehittämistyönä Sosterille valmistuivat kuntayhtymän strategiaa täydentävät viestinnän linjaukset tavoitteineen ja mittareineen. Valmiiksi saatiin myös mainostoimistokilpailutus, joka mahdollistaa Sosterin visuaalisen ilmeen ylläpidon ja mm. graafisten materiaalien valmistamisen.

Pandemian vuoksi mediatiedotteiden lukumäärä oli vuoden aikana suuri, yhteensä noin 200 kpl. Tässä on huomattava kasvu edelliseen vuoteen, jolloin tiedotteita lähetettiin 78 kpl. Vuoden 2020 tiedotteet ovat valtaosin koronapandemiaan liittyviä. Lähes kaikki lähetetyt tiedotteet on myös julkaistu mediassa.

Talous- ja henkilöstöhallinto

Koronapandemiasta jaettiin tietoa oikea-aikaisesti myös Sosterin ulkoisilla verkkosivuilla. Ulkoisille verkkosivuille perustettiin oma korona-kokonaisuutensa, jossa kerrotaan mm. alueen tautitilanteesta, testiin hakeutumisesta ja suosituksista ja rajoituksista. Henkilöstölle koronasta on viestitty intrassa, jonne perustettiin myös oma koronakokonaisuutensa.

Sosiaalisessa mediassa seuraajamäärät jatkoivat kasvuaan. Joulukuussa 2020 Sisterin Facebookissa meni rikki 5000 seuraajan raja. Kasvua viime vuoteen on 2000 seuraajaa. Alueen väestö on oppinut seuraamaan Sisterin tiedotteita myös Facebookista ja Twitteristä.

Instagramissa saavutettiin 1700 seuraajaa, kun vuosi sitten seuraajien määrä oli noin 1100. Twitterin seuraajamäärä oli noin 1100, kun se vuosi sitten oli 900.

Facebookin seuraajamäärän kasvua vuonna 2020 selittää koronapandemia ja siitä tiedottaminen Facebookin välityksellä. Yhtä lailla some-menestystä selittää Sosterin sometiimi. Vapaaehtoisista asiantuntijoista koostuva tiimi kertoo omasta ja yksikkönsä työstä kuvin, tarinoin ja uutisin Sosterin kanavissa. Tiimin tuottama sisältö on luonut kanaville perustukset, joiden päällä myös pandemiaviestintä on löytänyt yleisönsä.

Koronavuosi muutti myös palaverikäytäntöjä Sosterissa, kuten varmaan monessa muussakin yrityksessä. Kokouksia siirryttiin käymään etäyhteydellä - osa omalta työpisteeltä, osa kotoa käsin - ja samalla vähennettiin kaikkea mahdollista kanssakäymistä kasvokkain. Erilaisten sähköisten välineiden käyttö lisääntyi yhteydenotoissa talon sisällä ja talon ulkopuolelle, aina kun se oli mahdollista.



1.8 Yhteistyö ja verkostoituminen

Organisaatiotasolla yhteistyökumppaneina olivat edelleen mm. sairaanhoitopiirit, Kruunupuisto ja muut kuntoutuslaitokset sekä yksityiset asumispalvelut, Itä-Suomen aluehallintovirasto, ISLAB, KEVA ja KELA. Koronapandemia on lisännyt huomattavasti säännöllistä, viikoittaista yhteistyötä mm. STM:n, THL:n ja KYS-ervan kanssa sekä koulutusyhteistyötä mm. Suomen Potilasturvallisuusyhdistyksen ja Potilasturvallisuuskeskuksen kanssa.

Kotihoidossa tärkeimpiä yhteistyökumppaneita olivat yksityiset hoito- ja hoivapalveluyritykset, jotka tuottivat palvelua asiakkaiden kotiin. Tämän lisäksi yhteistyökumppanina merkittävä on NHG, jonka vertaiskehittämisen verkostoon Sosterin kotihoito kuuluu.

Tietojärjestelmien osalta yhteistyökumppaneina olivat keskeiset järjestelmätoimittajat kuten esimerkiksi TietoEvy, Optomed, Telia, Istekki ja Visma. Lisäksi Sosterin henkilöstö saa järjestelmätuen 2M-IT:ltä ja käyttötuen Fujitsu Finland Oy:ltä, joiden kanssa myös tietohallinnon henkilöstö asioi päivittäin.

Psykiatrian yksiköiden yhteistyökumppaneina olivat Savonlinnan LinnaKlubi, joka toimii mielenterveyskuntoutujien ja henkilökunnan tasavertaisena, kuntouttavana yhteisönä sekä Kotilo ry, jonka päätarkoituksena on mielenterveyskuntoutuksen ja asumispalvelujen tuottaminen talousalueen mielenterveyskuntoutujille. Kotilo ry:llä on kahdessa toimipisteessään yhteensä 34 tehostetun valvonnan palveluasumis- ja kuntoutumispaikkaa mielenterveyskuntoutujille.

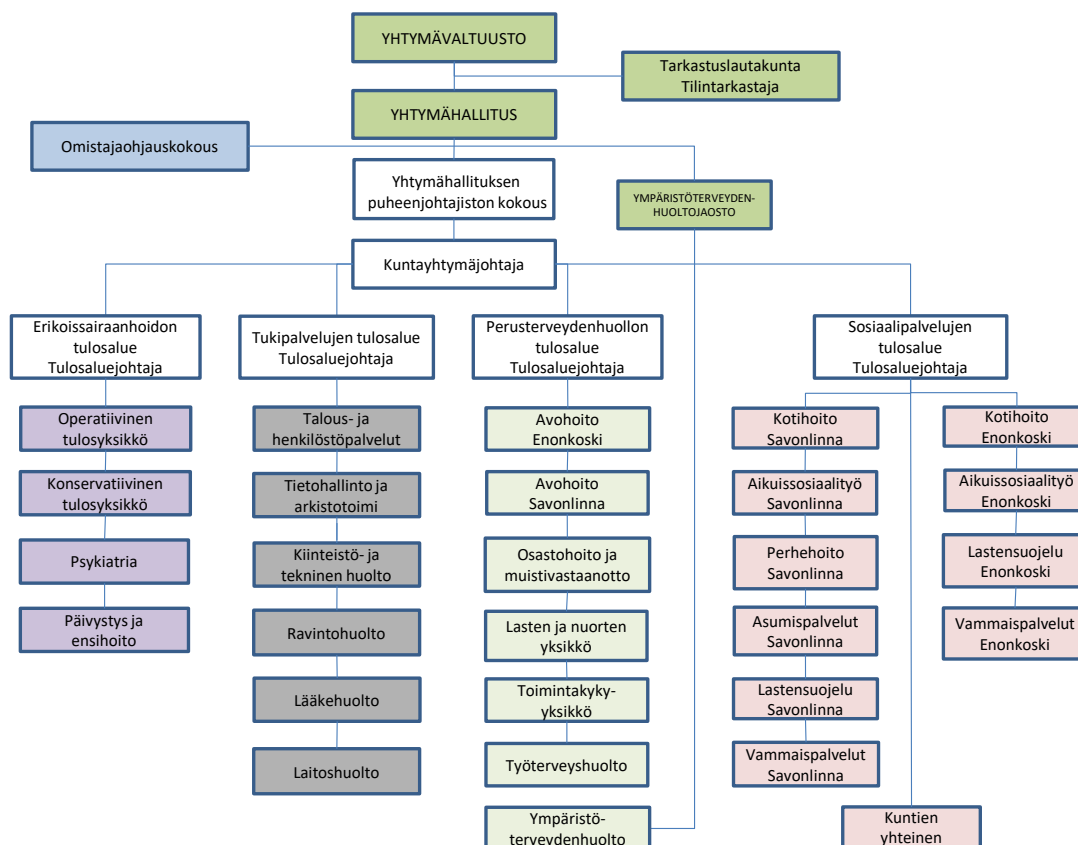
Koulutus- ja opiskelijayhteistyö painottui Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulun XAMK:iin, Savonlinnassa toimivan Ammattiopisto SAMledun sekä Itä-Suomen yliopiston UEF:n ja Lappeenrannan yliopiston kanssa tehtyyn yhteistyöhön. Koulutusyhteistyötä toteutettiin myös Savonlinnan Kesäyliopiston, Linnala-opiston sekä Savonia amk ja Saimaa amk, Karelia amk, Metropolia amk, Tampereen amk, Lahden amk, Arcada, Diakonia, Jyväskylä amk, Oulun amk ja Satakunnan amk sekä II-asteen oppilaitokset: Riveria, Savon ammattiopisto ja Esedu kanssa.

Yhteistyö kolmannen sektorin, erityisesti Savonlinnan seudun Kolomosen ja sen jäsenjärjestöjen kanssa käynnistyi alkuvuodesta 2020 vilkkaana, mutta koronapandemian aiheuttamista kokoontumisrajoituksista johtuen esim. työpajapäivät jouduttiin lopettamaan. Potilasyhdistysten toimijoiden tuoma asiakasnäkökulma on aivan keskeinen palvelujen asiakaslähtöisen kehittämisen kannalta. Lisäksi yhdistysten tarjoama resurssi, esim. tukihenkilötoiminta ja asiointipalvelu ovat kiinteä osa sote-palvelujen kokonaisuudessa.

Sähköisen Yssi.fi - yhdistysportaalin palvelualusta on laajentunut ja monipuolistunut ja on ollut nyt korona-aikaan hyödyllinen apuväline esimerkiksi luotettavien kotiin tuotavien palvelujen tietoaltaana.



2 ORGANISAATORAKENNE



Tulosalueet

Erikoissairaanhoidon tulosalue

Savonlinna, Enonkoski, Rantasalmi, Sulkava

Perusterveydenhuollon tulosalue

Savonlinna ja Enonkoski

Sosiaalipalveluiden tulosalue

Savonlinna, Enonkoski, Rantasalmi ja Sulkava

Tukipalveluiden tulosalue (Edellytyspalvelut)

Tukipalvelut tuottavat sisäistä palvelua koko organisaatiolle.

Talous- ja henkilöstöhallinto

Sosteri on koonnut palvelu- ja hoitoketjut samaan organisaatioon tuottaakseen saumattomat palvelut erikoissairaanhoidon, perusterveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen välillä.

Sosteri tuottaa palvelut jäsenkunnille ja kahdelle ulkokunnalle seuraavasti:

Sosiaalipalvelut

Savonlinnan sosiaalipalvelut

Enonkosken sosiaalipalvelut

Sulkavan sosiaalipalvelujen viranomaistehtävä

Rantasalmen sosiaalipalvelujen viranomaistehtävä

Perusterveydenhuolto (sisältäen ympäristöterveydenhuolto)

Enonkoski perusterveydenhuolto

Savonlinna perusterveydenhuolto

Sulkava, terveysvalvonta, eläinlääkintä ja terveysneuvontapiste

Rantasalmi, terveysvalvonta, eläinlääkintä ja terveysneuvontapiste

Puumala ja Juva hankkivat terveysvalvonnan ja eläinlääkinnän piirin ulkopuolisina kuntina.

Erikoissairaanhoido

Enonkoski, Rantasalmi, Savonlinna, Sulkava

Organisaatiomuutoksia

Erikoissairaanhoidon tulosalueelle perustettiin uusi kustannuspaikka; kipu- ja palliatiivinen poliklinikka.

Sosiaalipalvelujen tulosalueelle perustettiin kaksi uutta tehtäväaluetta; Rantasalmi ja Sulkava.

Rantasalmen tehtäväalueelle perustettiin kustannuspaikat aikuissosiaalityö Rantasalmi ja lastensuojelun sosiaalityö Rantasalmi ja

Sulkavan tehtäväalueelle perustettiin kustannuspaikat aikuissosiaalityö Sulkava ja lastensuojelun sosiaalityö Sulkava.

Lisäksi sosiaalipalvelujen tulosalueelle perustettiin tulosityksiköitä Savonlinnan tehtäväalueelle;

- perhehoito Savonlinna - ikäihmisten perhehoito ja omaishoidontuen kustannuspaikat,
- asumispalvelut Savonlinna - kaikki asumispalvelukustannuspaikat ja
- aikuissosiaalityö Savonlinna - aikuissosiaalityöhön liittyvät kustannuspaikat.

Tehostettu sairaanhoito siirrettiin sosiaalipalveluilta perusterveydenhuollon puolelle ja perusterveydenhuoltoon perustettiin uusi kustannuspaikka Kotisairaala-Hengitystukiyksikkö.

Tukipalveluissa osastonsihteeri ja varahenkilöyksikön tulosalue siirrettiin talous- ja henkilöstöpalveluihin ja samalla ne saivat uudet kustannuspaikkatiedot.

Näiden muutosten lisäksi tehtiin muutamia kustannuspaikan nimenmuutoksia.

Keväällä Koronan takia perustettiin erikoissairaanhoidon uusi kustannuspaikka COVID-teho ja perusterveydenhuoltoon Infektioasema.

2.1 Henkilöstökulut tulosalueittain

Henkilöstökulut on otettu kirjanpidon järjestelmästä.

Henkilöstökulut 2020 / €					Henkilöstökulut 2019 / €				
TULOSALUEET	Palkat ja palkkiot	Eläkekulut	Muut henkilöstö-sivukulut	Yhteensä	Palkat ja palkkiot	Eläkekulut	Muut henkilöstö-sivukulut	Yhteensä	
Erikoissairaanhoito	21 350 622	4 080 070	712 296	26 142 988	19 591 467	3 730 727	586 502	23 908 695	
Perusterveydenhuolto	16 500 637	3 261 994	578 450	20 341 080	15 424 123	3 003 015	499 587	18 926 725	
Sosiaalipalvelut	19 677 848	4 117 059	686 098	24 481 005	19 825 127	4 060 903	641 797	24 527 826	
Yhteensä	57 529 107	11 459 123	1 976 843	70 965 074	54 840 716	10 794 644	1 727 886	67 363 246	
Tukipalvelut	9 214 281	1 756 866	330 945	11 302 092	11 759 882	2 239 272	271 848	14 271 002	
Yhteensä	9 214 281	1 756 866	330 945	11 302 092	11 759 882	2 239 272	271 848	14 271 002	
Kaikki yhteensä	66 743 388	13 215 989	2 307 788	82 267 166	66 600 599	13 033 916	1 999 734	81 634 249	

Palkoissa ja palkkioissa ei ole mukana luontoisetujen osuutta.

Henkilöstökulut ovat kasvaneet vuodesta 2019 yhteensä 0,6 miljoonaa €.

Syynä kasvamiseen oli kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen työaikamuutos (Kiky) elokuun lopussa.



3 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Sosterin henkilöstön työntekijämäärä yhteensä oli 1 705 henkilöä.

Henkilöstöstä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 1 401 henkilöä (1 397 v. 2019), määräaikaisessa palvelussuhteessa 297 henkilöä (327 v.2018), työllisyysvaroin palkattuna kuusi henkilöä ja ulkopuolisena työntekijänä yksi henkilöä.

Osastonsihteerit siirrettiin tukipalveluista omiin yksiköihin, siksi vakinaisen henkilöstön lukumäärä on pienentynyt tukipalveluissa ja kasvattanut muiden tulosalueiden vakinaisten lukumääriä.

Suurimpana määräaikaaisuuden syyn perusteena oli sijaisuus 228 hlöä, oppisopimuksella oli 20 hlöä sekä määrätehtävissä 18 hlöä.

3.1 Henkilöstön määrä - tiedot on otettu 3.2.2021

Henkilömäärät tulosalueittain palvelussuhteen luonteen mukaan

TULOSALUEET	31.12.2020										31.12.2019									
	Vakinainen		Määräaikainen		Työllistetty		Muut		Koko		Vakinainen		Määräaikainen		Työllistetty		Muut		Koko	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Erikoissairaanhoito	368	26,3	82	27,6	0	0,0	0	0,0	450	26,4	321	23,0	90	27,5	0	0,0	3	60,0	414	23,9
Perusterveydenhuolto	324	23,1	73	24,6	2	33,3	0	0,0	399	23,4	303	21,7	69	21,1	0	0,0	0	0,0	372	21,5
Sosiaalipalvelut	477	34,0	104	35,0	0	0,0	1	100,0	582	34,1	470	33,6	127	38,8	0	0,0	1	20,0	598	34,5
Yhteensä	1169	83,4	259	87,2	2	33,3	1	100,0	1431	83,9	1094	78,3	286	87,5	0	0,0	4	80,0	1384	79,8
Tukipalvelut	232	16,6	38	12,8	4	66,7	0	0,0	274	16,1	303	21,7	41	12,5	5	100,0	1	20,0	350	20,2
Kaikki yhteensä	1401	100,0	297	100,0	6	100,0	1	100,0	1705	100,0	1397	100,0	327	100,0	5	100,0	5	100,0	1734	100,0

Vaihtuvuus palvelussuhteiden mukaan

Henkilöstön %-osuus edellisestä vuodesta (31.12. tilanne)		2020
TULOSALUEET	Vakinaiset	Määräaikaiset
Erikoissairaanhoito	14,6	-8,9
Perusterveydenhuolto	6,9	5,8
Sosiaalipalvelut	1,5	-17,5
Tukipalvelut	-23,4	-9,5
Kaikki yhteensä	0,3	-9,2

Talousarvion 2020 yhteydessä perustettiin palveluohjaajan virka ja 8 eri toimea (5 henkilökohtaista avustajaa, kommunikaatio-ohjaaja, farmaseutti ja ympäristöterveydenhuollon erityissavustaja).

Kaksi virkaa lakkautettiin - kotihoidon päällikkö ja kehittämisspäällikkö.

Nimikemuutoksia: Kaksi sosiaalityöntekijän virkaa perhepalvelukeskuksen yksikössä muutettiin toimiksi, Savonlinnan kotihoidon yksikön 5 sairaanhoitajan nimikettä muutettiin vastaavaksi sairaanhoitajaksi ja viroiksi. Palveluasumisen päällikön virkanimike muutettiin ikäihmisten palvelujen johtajaksi. Perhetyön yksikön 7 ohjaaja, lastensuojelu muutettiin perhetyöntekijän nimikkeisiin. Tietohallinto ja arkistotoimen pääsuunnittelijan virkanimike muutettiin tietopalvelupäälliköksi ja arkistotyöntekijöistä tehtiin tietopalvelusihteereitä ja toimistosihteereistä asianhallintasihteereitä. Lisäksi yksi tulosalueen sihteerin nimike muutettiin sopimuskoordinaattoriksi.

31.12.2020 virkoja oli 300, joista avoimina 80 virkaa.

Talous- ja henkilöstöhallinto

Suurimmat palvelussuhteen päättymisen syyt olivat oma irtisanoutuminen (101 henkilöä) ja eläkkeelle jääminen (37 henkilöä). 54 henkilöä siirtyi Sosterin sisällä toiseen toimeen tai virkaan ja 15 henkilöä ulkoistettiin (12 Monetralle ja 3 Terveystalolle).

Sosterissa on etätyöohjeistus ja koronapandemian aikana etätyötä on voinut tehdä esimiehen kanssa sopien. Hr - järjestelmään on kirjautunut 140 työntekijää, jotka olivat tehneet ainakin yhden päivän töitä etänä.

3.2 Ammattiryhmät

Suurin ammattiryhmä koko henkilömäärästä on hoitohenkilökunta (1 331 henkilöä), jonka prosenttiosuus koko henkilökunnasta on 78,1 %.

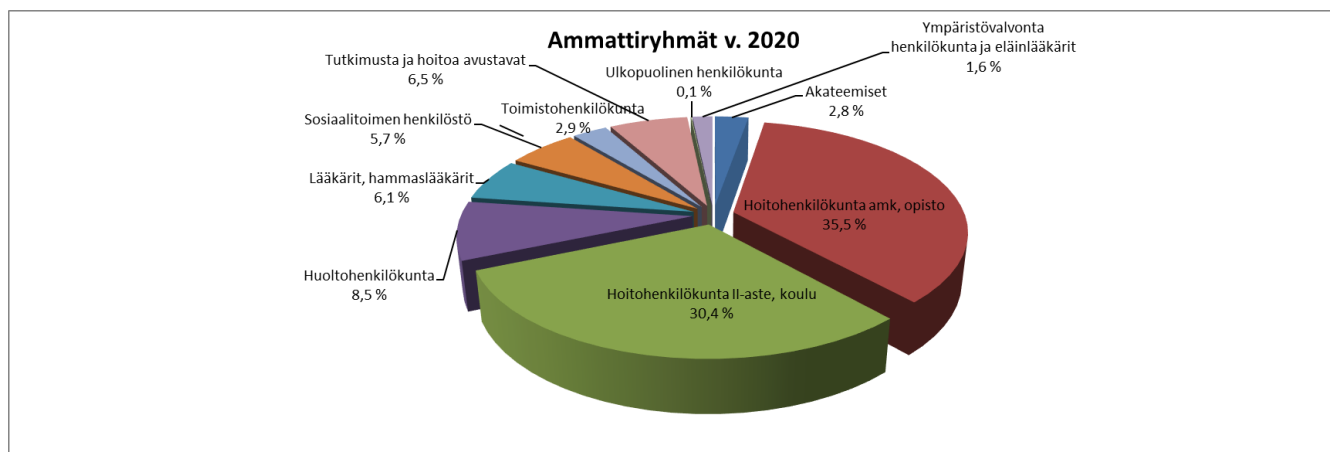
Ammattiryhminä tähän hoitohenkilökuntaan kuuluvat hoitohenkilökunta amk, opisto, hoitohenkilökunta II-aste, koulu, tutkimusta ja hoitoa avustavat sekä sosiaalitoimen henkilöstö.

Ammattikorkeakoulun tai opistotason koulutuksen suorittaneita on hoitohenkilökunnasta 45,5 %.

AMMATTIRYHMÄT	31.12.2020		31.12.2019	
	Koko henkilöstö lkm	%	Koko henkilöstö lkm	%
Akateemiset	47	2,8 %	50	2,9 %
Hoitohenkilökunta amk, opisto	605	35,5 %	617	35,6 %
Hoitohenkilökunta II-aste, koulu	519	30,4 %	530	30,6 %
Huoltohenkilökunta	145	8,5 %	146	8,4 %
Lääkärit, hammaslääkärit	104	6,1 %	111	6,4 %
Sosiaalitoimen henkilöstö	97	5,7 %	83	4,8 %
Toimistohenkilökunta	49	2,9 %	64	3,7 %
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	110	6,5 %	107	6,2 %
Ulkopuolinen henkilöstö	1	0,1 %	5	0,3 %
Ympäristövalvonta henkilökunta ja eläinlääkärit	28	1,6 %	21	1,2 %
Yhteensä	1705	100,0 %	1734	100,0 %

Talous- ja henkilöstöhallinto

31.12.2020									
AMMATTIRYHMÄ	Vakinainen palvelussuhde		Määräaikainen palvelussuhde		Työllistetty		Muut		Koko henkilöstö
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	
Akateemiset	41	2,9	6	2,0	0	0,0	0	0,0	47
Hoitohenkilökunta amk, opisto	513	36,6	92	31,0	0	0,0	0	0,0	605
Hoitohenkilökunta II-aste, koulu	415	29,6	102	34,3	2	33,3	0	0,0	519
Huoltohenkilökunta	121	8,6	23	7,7	1	16,7	0	0,0	145
Lääkärit, hammaslääkärit	73	5,2	31	10,4	0	0,0	0	0,0	104
Sosiaalitoimen henkilöstö	76	5,4	21	7,1	0	0,0	0	0,0	97
Toimistohenkilökunta	46	3,3	3	1,0	0	0,0	0	0,0	49
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	96	6,9	13	4,4	1	16,7	0	0,0	110
Ulkopuolinen henkilökunta	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1
Ympäristövalvonta henkilökunta ja eläinlääkärit	20	1,4	6	2,0	2	33,3	0	0,0	28
Kaikki yhteensä	1401	100,0	297	100,0	6	100,0	1	100,0	1705



3.3 Osa-aikaiset työntekijät ja osa-aikalajit otettu 8.2.2021

Koko henkilöstöstä oli kokoaikaisia 1 506 ja osa-aikaisia 199 henkilöä.
 Alla olevasta taulukosta käy tarkemmin ilmi käytetyimmät osa-aikalajit.

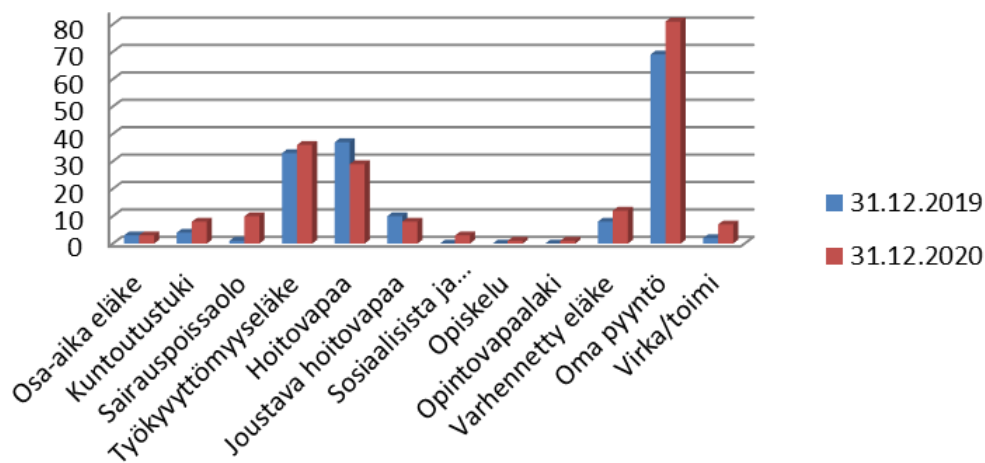
Koko vuoden aikana osa-aikaisia työntekijöitä ammattiryhmittäin

1.1. - 31.12.2020					Työntekijän pyynnöstä					Työnantajan vähentämänä					
Osa-aikaiset työntekijät ammattiryhmittäin					Vakinaiset	Määrä-aikaiset	Työllistetyt	yhteensä		Vakinaiset	Määrä-aikaiset	Työllistetyt	yhteensä	%	
Akateemiset	18	1		19							1		1	6,0	
Hoitohenkilöstö, amk/opisto	74	23		97						1	14		15	33,8	
Hoitohenkilöstö, II-aste/koulu	76	23	1	100							1		1	30,5	
Huoltohenkilökunta	12			12							4	1	5	5,1	
Lääkärit, hammaslääkärit	18	8		26						1	2		3	8,8	
Sosiaalitoimen henkilöstö	16	3		19							5		5	7,3	
Toimistohenkilökunta	0			0									0	0,0	
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	10	3		13									0	3,9	
Ympäristövalvonta henkilökunta ja eläinlääkintä	4	6	2	12							3		3	4,5	
Yhteensä	228	67	3	298						2	30	1	33	100,0	

Talous- ja henkilöstöhallinto

Osa-aikalajit	31.12.2020			31.12.2019		
	Määrä	Keski-ikä	% koko henkilöstön määrästä	Määrä	Keski-ikä	% koko henkilöstön määrästä
Osa-aikaeläke	3	60,7	0,29 %	3	63	0,17 %
Osa-aikainen kuntoutustuki	8	50,8	0,18 %	4	54,8	0,23 %
Osa-aikainen sairauspoissaolo	10	47,4	0,35 %	1	62	0,06 %
Osatyökyvyttömyyseläke	36	58,4	1,88 %	33	57,7	1,90 %
Yhteensä	57		2,70 %	41		2,36 %
Osittainen hoitovapaa	29	37,3	1,35 %	25	37	1,44 %
Joustava hoitovapaa	8	34,2	0,18 %	10	35,5	0,58 %
Lyhennetty työaika sosiaalisista ja terveydellisistä syistä	3	56,0	0,18 %			
Osittainen opiskelu	1	20,0	0,06 %	0	0,0	0,00 %
Osittainen opintovapaalaki	1	35,0	0,12 %	0	0,0	0,00 %
Osittainen varhennettu vanhuuseläke	12	62,3	0,18 %	8	61,9	0,46 %
Oma pyyntö	81	47,3	3,52 %	69	47	3,98 %
Yhteensä	135		5,57 %	112		6,46 %
Työntekijän pyynnöstä yhteensä	192	48,6	8,27 %	153		8,82 %
Osa-aikainen virka / toimi	7	37,3	0,23 %	2	30	0,12 %
Kaikki yhteensä	199		8,50 %	155		8,94 %

Osa-aikaisuuden lajit



3.4 Henkilöstön rakenne - tiedot on otettu 8.2.2021

Sosterissa oli miehiä 212 eli 12,4% ja naisia 1 493 eli 87,6% koko henkilömäärästä (1 705).

Koko henkilöstön keski-ikä oli 46,7 vuotta, joista miesten keski-ikä oli 44,7 vuotta ja naisten keski-ikä oli 47,0 vuotta.

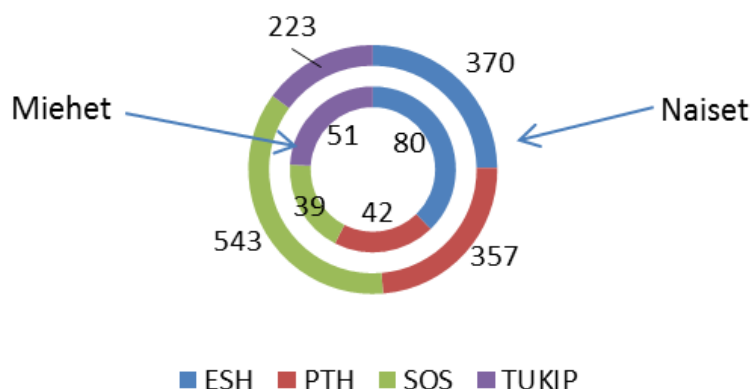
3.4.1 Sukupuolijako ja keski-ikä

Tulosalueittain

31.12.2020	Henkilöstömäärä				Henkilöstön keski-ikä			
	Miehet		Naiset		Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
	lkm	%	lkm	%		Keski-ikä	Keski-ikä	
TULOSALUEET	lkm	%	lkm	%	lkm	Keski-ikä	Keski-ikä	Keski-ikä
Erikoissairaanhoito	80	18 %	370	82 %	450	44,3	48,8	48,0
Perusterveydenhuolto	42	11 %	357	89 %	399	41,2	46,3	45,7
Sosiaalipalvelut	39	7 %	543	93 %	582	46,1	46,5	46,5
Tukipalvelut	51	19 %	223	81 %	274	47,3	46,7	46,8
Kaikki yhteensä	212	12 %	1493	88 %	1705	44,7	47,0	46,7

31.12.2019	Henkilöstömäärä				Henkilöstön keski-ikä			
	Miehet		Naiset		Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
	lkm	%	lkm	%		Keski-ikä	Keski-ikä	
TULOSALUEET	lkm	%	lkm	%	lkm	Keski-ikä	Keski-ikä	Keski-ikä
Erikoissairaanhoito	87	21 %	327	79 %	414	43,8	47,3	47,8
Perusterveydenhuolto	42	11 %	330	89 %	372	42,0	47,1	46,1
Sosiaalipalvelut	38	6 %	560	94 %	598	44,8	46,4	45,4
Tukipalvelut	52	15 %	298	85 %	350	47,3	49,5	49,6
Kaikki yhteensä	219	13 %	1515	87 %	1734	44,5	47,4	47,0

Henkilöstön sukupuoli v. 2020; miehet ja naiset



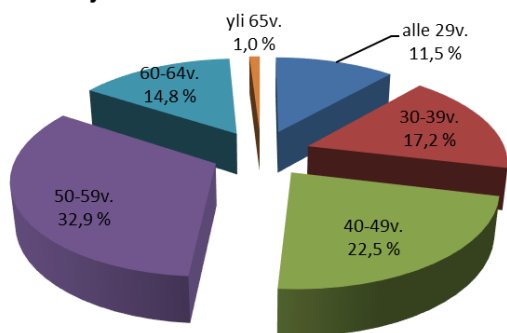
3.4.2 Ikäjakama koko henkilöstöstä

Tulosalueittain

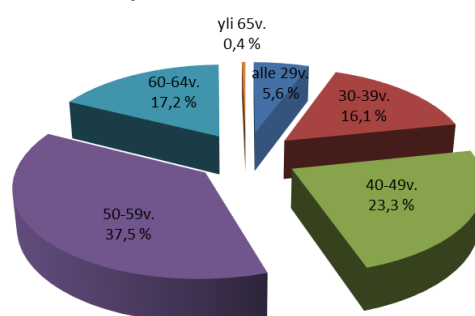
Ikäjakama 2020													
TULOSALUEET	alle 29v.	%	30-39v.	%	40-49v.	%	50-59v.	%	60-64v.	%	yli 65v.	%	Yhteensä
Erikoissairaanhoito	44		67		101		157		79		2		450
Perusterveydenhuolto	50		83		87		120		56		3		399
Sosiaalipalvelut	66		95		144		195		73		9		582
Tukipalvelut	36		49		52		89		45		3		274
Kaikki yhteensä	196	11,5 %	294	17,2 %	384	22,5 %	561	32,9 %	253	14,8 %	17	1,0 %	1 705

Ikäjakama 2019													
TULOSALUEET	alle 29v.	%	30-39v.	%	40-49v.	%	50-59v.	%	60-64v.	%	yli 65v.	%	Yhteensä
Erikoissairaanhoito	55		73		90		134		59		3		414
Perusterveydenhuolto	42		67		86		118		56		3		372
Sosiaalipalvelut	73		104		146		191		67		17		598
Tukipalvelut	27		49		66		154		52		2		350
Kaikki yhteensä	197	11,4 %	293	16,9 %	388	22,4 %	597	34,4 %	234	13,5 %	25	1,4 %	1 734

Ikäjakama koko henkilöstö v. 2020



Ikäjakama vakinaiset v. 2020



Ammattiryhmittäin

Ikäjakama 2020													
AMMATTIRYHMÄT	alle 29v.	%	30-39v.	%	40-49v.	%	50-59v.	%	60-64v.	%	yli 65v.	%	Yhteensä
Akateemiset	7		10		8		17		4		1		47
Hoitohenkilökunta amk, opisto	63		115		153		183		90		1		605
Hoitohenkilökunta II-aste, koulu	79		91		95		176		70		8		519
Huoltohenkilökunta	13		22		30		54		25		1		145
Lääkärit, hammaslääkärit	16		21		23		30		12		2		104
Sosiaalitoimen henkilöstö	7		14		35		28		11		2		97
Toimistohenkilökunta	1		7		10		16		15				49
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	3		7		22		53		23		2		110
Ulkopuolinen henkilökunta									1				1
Ympäristövalvonta henkilökunta ja eläinlääkärit	7		7		8		4		2				28
Kaikki yhteensä	196	11,5 %	294	17,2 %	384	22,5 %	561	32,9 %	253	14,8 %	17	1,0 %	1 705

3.5 Omais- ja perhehoitajat otettu 8.2.2021

Sosteri hoitaa omaishoitopalkkioiden maksut. Vakinaisia omaishoitajia oli 412, joista vanhuspalveluiden puolella oli Savonlinnassa 273 ja Enonkoskella 22 ja vammaispuolella Savonlinnassa 117.

Perhehoitajia oli 25 vakinaista ja 5 määräaikaista.

Kasvua on tapahtunut 57 henkilön verran edellisestä vuodesta.

	31.12.2020				31.12.2019				Muutos
	Vakinainen	Määräaikainen	Yhteensä		Vakinainen	Määräaikainen	Yhteensä		
Omais- ja perhehoitajat	lkm	lkm	lkm	%	lkm	lkm	lkm	%	lkm
Omaishoito vanhuspalvelut Savonlinna	273		273	92,5	214		214	93,0	59
Omaishoito vanhuspalvelut Enonkoski	22		22	7,5	16		16	7,0	6
Omaishoito vanhuspalvelut yhteensä	295		295	100,0	230		230	100,0	65
Vammaispalvelut Savonlinna	117		117	100,0	121		121	100,0	-4
Omaishoitajat yhteensä	412		412	100,0	351		351	100,0	61
Perhehoitajat									
Ikäihmisten perhehoito S:linna		4	4	13,3		2	2	5,9	2
Lastensuojelu Savonlinna	24	1	25	83,3	30		30	88,2	-5
Vammaispalvelu Savonlinna	1	0	1	3,3	2		2	5,9	-1
Perhehoitajat yhteensä	25	5	30	100,0	32	2	34	100,0	-4
Kaikki yhteensä	437		442	100,0	383		385	100,0	57

Sosteri hoitaa myös henkilökohtaisten avustajien maksut. Avustajakeskuksen palvelussa oli 196 avustajaa / palkansaajaa (n.260 v.2019).



4 HENKILÖTYÖVUODET (HTV)

4.1 Vuosityöaika eli tehty työpanos

Tehty vuosityöaika työpäivinä saadaan seuraavalla kaavalla:

Kalenterivuoden päivät (365 tai 366) – vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät
 = teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)

Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika

- vuosilomapäivät ja muut lomat työpäivinä
- palkalliset poissaolot työpäivinä (mm. terveysperusteiset, perhevapaat, koulutukset)
- palkattomat poissaolot työpäivinä
- + rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit, jotka on muutettu työpäiviksi
- = tehty vuosityöaika työpäivinä



4.2 Henkilöstön vuosityöaika työpäivinä ja palkkakustannukset

otanta 22.2.2021

2020	%teoreett. säänn.		% palkkakustan-	
Henkilötyövuosi koko henkilöstö	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	416 892,5	100,0%	69 176	100,0%
– Vuosilomat ja muut lomat	48 432,2	11,6%	6 246	9,0%
– Terveysperusteiset poissaolot	21 632,7	5,2%	2 341	3,4%
– Perhevapaat	8 147,4	2,0%	239	0,3%
– Koulutus	114,0	0,0%	6	0,0%
– Muut palkalliset poissaolot	2 254,3	0,5%	363	0,5%
– Muut palkattomat poissaolot	13 680,9	3,3%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	6 592,0	1,6%	2 493	3,6%
= Tehty vuosityöaika	329 223,0	79,0 %	62 473	90,3 %

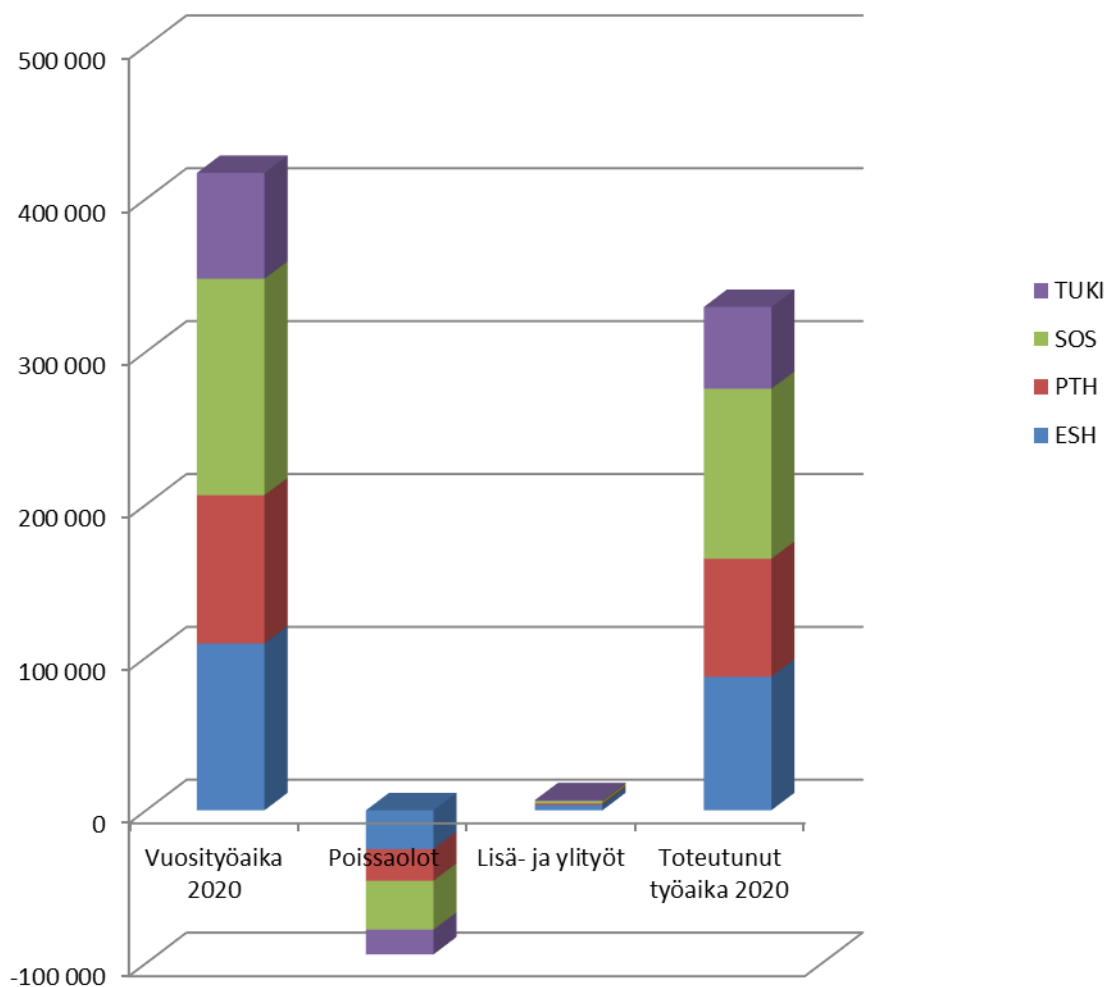
2019	%teoreett. säänn.		% palkkakustan-	
Henkilötyövuosi koko henkilöstö	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	416 678,8	100,0%	65 428	100,0%
– Vuosilomat ja muut lomat	50 370,3	12,1%	6 543	10,0%
– Terveysperusteiset poissaolot	20 756,5	5,0%	2 251	3,4%
– Perhevapaat	9 799,6	2,4%	241	0,4%
– Koulutus	1 344,6	0,3%	174	0,3%
– Muut palkalliset poissaolot	2 596,3	0,6%	440	0,7%
– Muut palkattomat poissaolot	12 370,5	3,0%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	6 488,7	1,6%	2 518	3,8%
= Tehty vuosityöaika	325 929,5	78,2 %	58 298	89,1 %

Tehty vuosityöaika kasvoi 3 294 työpäivää viime vuodesta.

Koko henkilökunnan vuosityöaika työpäivinä tulosalueittain

	ESH	PTH	SOS	TUKI	Kaikki yhteensä
Vuosityöaika 2019	97 943	89 321	141 930	87 485	416 679
Poissaolot	-23 854	-21 062	-33 198	-19 124	-97 238
Lisä- ja ylityöt	3 076	963	1 919	531	6 489
Toteutunut työaika 2019	77 165	69 222	110 651	68 892	325 930
Vuosityöaika 2020	109 129	96 977	141 584	69 203	416 893
Poissaolot	-25 276	-20 772	-31 956	-16 258	-94 262
Lisä- ja ylityöt	3 509	917	1 616	551	6 592
Toteutunut työaika 2020	87 362	77 122	111 244	53 496	329 223

Koko henkilökunnan vuosityöaika työpäivinä tulosalueittain



Talous- ja henkilöstöhallinto

Tulosalueittain

	ESH		PTH		SOS		TUKIP	
2020	%teoreett. säänn.		%teoreett. säänn.		%teoreett. säänn.		%teoreett. säänn.	
Henkilötyövuosi koko henkilöstö	Työpäivät	vuosityöajasta	Työpäivät	vuosityöajasta	Työpäivät	vuosityöajasta	Työpäivät	vuosityöajasta
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	109 129,1	100,0%	96 976,8	100,0%	141 583,6	100,0%	69 203,0	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	13 549,5	12,4%	11 459,1	11,8%	15 435,3	10,9%	7 988,3	11,5%
- Terveysperusteiset poissaolot	4 424,9	4,1%	4 576,7	4,7%	9 465,3	6,7%	3 165,9	4,6%
- Perhevapaat	2 062,3	1,9%	1 660,6	1,7%	2 904,3	2,1%	1 520,2	2,2%
- Koulutus	8,0	0,0%	12,0	0,0%	86,0	0,1%	8,0	0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	917,2	0,8%	583,6	0,6%	369,2	0,3%	384,3	0,6%
- Muut palkattomat poissaolot	4 314,0	4,0%	2 480,2	2,6%	3 695,7	2,6%	3 191,0	4,6%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	3 508,6	3,2%	916,9	0,9%	1 615,8	1,1%	550,7	0,8%
= Tehty vuosityöaika	87 361,8	80,1 %	77 121,7	79,5 %	111 243,5	78,6 %	53 496,0	77,3 %

	ESH		PTH		SOS		TUKIP	
2020	%palkkakus- tannuksista		%palkkakus- tannuksista		%palkkakus- tannuksista		%palkkakus- tannuksista	
Henkilötyövuosi koko henkilöstö	1000 €		1000 €		1000 €		1000 €	
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	21 058	100,0%	17 343	100,0%	18 817	100,0%	9 911	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	1 855	8,8%	1 659	9,6%	1 775	8,4%	978	9,9%
- Terveysperusteiset poissaolot	503	2,4%	546	3,1%	829	4,6%	329	3,3%
- Perhevapaat	59	0,3%	39	0,2%	105	0,4%	49	0,5%
- Koulutus	1	0,0%	2	0,0%	26	0,0%	1	0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	161	0,8%	108	0,6%	41	0,2%	51	0,5%
- Muut palkattomat poissaolot		0,0%		0,0%		0,0%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	1 842	8,7%		1,7%	276	1,2%	92	0,9%
= Tehty vuosityöaika	20 322	96,5 %	15 290	88,2 %	16 317	87,5 %	8 595	86,7 %

Palvelussuhteittain

2020	%teoreett. säänn.		% palkkakustan- nuksista	
Henkilötyövuosi vakinaiset	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	341 264,1	100,0%	56 664	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	44 823,3	13,1%	5 797	9,0%
- Terveysperusteiset poissaolot	18 090,4	5,3%	2 007	3,4%
- Perhevapaat	6 694,6	2,0%	188	0,3%
- Koulutus	49,0	0,0%	6	0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	1 806,7	0,5%	300	0,5%
- Muut palkattomat poissaolot	12 975,2	3,8%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	4 481,9	1,3%	1 798	3,6%
= Tehty vuosityöaika	261 306,8	76,6 %	50 165	90,3 %

2019	%teoreett. säänn.		% palkkakustan- nuksista	
Henkilötyövuosi vakinaiset	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	338 140,93	100,0%	53 294	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	46 601,88	13,8%	6 057	11,5%
- Terveysperusteiset poissaolot	17 650,84	5,2%	1 943	3,7%
- Perhevapaat	8 737,15	2,6%	189	0,4%
- Koulutus	1 165,97	0,3%	153	0,3%
- Muut palkalliset poissaolot	2 059,35	0,6%	356	0,7%
- Muut palkattomat poissaolot	11 525,52	3,4%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	4 136,33	1,2%	1 718	3,3%
= Tehty vuosityöaika	254 536,5	75,3 %	45 552	86,7 %

Talous- ja henkilöstöhallinto

2020		%teoreett. säänn.		%
Henkilötyövuosi määräaikaiset	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	palkkakustan- nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	74 663,6	100,0%	12 412	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	3 579,8	4,8%	447	3,6%
- Terveysperusteiset poissaolot	3 375,1	4,5%	324	2,6%
- Perhevapaat	1 441,1	1,9%	50	0,4%
- Koulutus	65,0	0,1%	63	0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	444,8	0,6%		0,5%
- Muut palkattomat poissaolot	704,0	0,9%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	2 107,5	2,8%	694	5,6%
= Tehty vuosityöaika	67 161,4	90,0 %	12 222	98,5 %

2019		%teoreett. säänn.		%
Henkilötyövuosi määräaikaiset	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	palkkakustan- nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	77 808,29	100,0%	12816	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	3 730,35	4,8%	482	3,8%
- Terveysperusteiset poissaolot	3 079,66	4,0%	306	2,4%
- Perhevapaat	1 048,50	1,3%	51	0,4%
- Koulutus	178,67	0,2%	20	0,2%
- Muut palkalliset poissaolot	536,98	0,7%	84	0,7%
- Muut palkattomat poissaolot	834,02	1,1%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	2 349,37	3,0%	800	6,2%
= Tehty vuosityöaika	70 749,5	90,9 %	12 673	98,9 %

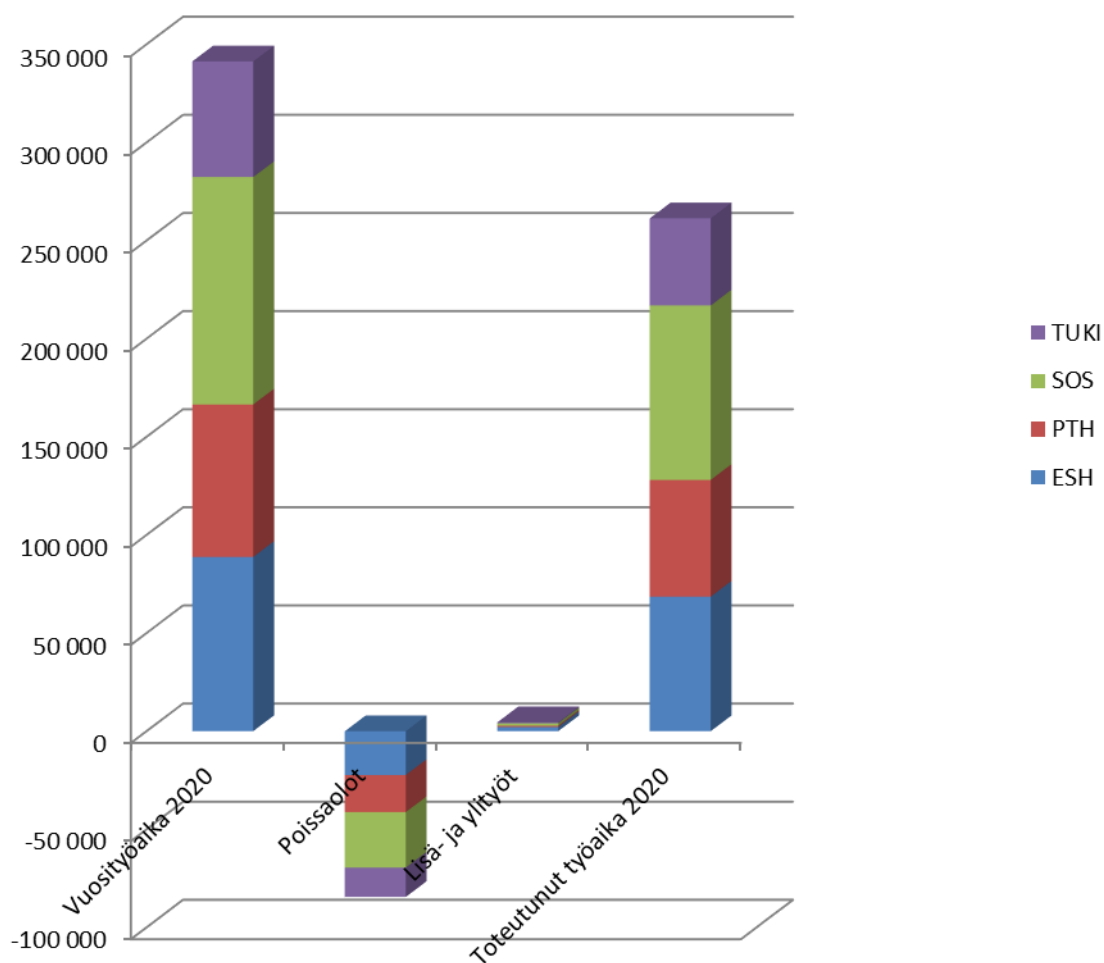
2020		%teoreett. säänn.		%
Henkilötyövuosi työllistetyt	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	palkkakustan- nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	964,8	100,0%	100	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	29,1	3,0%	2	0,0%
- Terveysperusteiset poissaolot	167,2	17,3%	11	1,3%
- Perhevapaat	11,8	1,2%	1	0,0%
- Koulutus	0,0	0,0%		0,3%
- Muut palkalliset poissaolot	2,8	0,3%		1,0%
- Muut palkattomat poissaolot	1,8	0,2%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	2,6	0,3%		0,0%
= Tehty vuosityöaika	754,8	78,2 %	86	97,4 %

2019		%teoreett. säänn.		%
Henkilötyövuosi työllistetyt	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	palkkakustan- nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	729,6	100,0%	79	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	38,1	5,2%	4	5,2%
- Terveysperusteiset poissaolot	26,0	3,6%	2	2,8%
- Perhevapaat	14,0	1,9%	1	1,1%
- Koulutus	0,0	0,0%		0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	0,0	0,0%		0,0%
- Muut palkattomat poissaolot	11,0	1,5%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	3,0	0,4%		0,3%
= Tehty vuosityöaika	643,5	88,2 %	72	91,3 %

Vakinaisen henkilökunnan vuosityöaika työpäivinä tulosalueittain

	ESH	PTH	SOS	TUKI	Kaikki yhteensä
Vuosityöaika 2019	76 894	71 918	113 456	75 874	338 141
Poissaolot	-20 732	-18 923	-30 069	-18 017	-87 740
Lisä- ja ylityöt	1 851	448	1 420	418	4 136
Toteutunut työaika 2019	58 012	53 443	84 807	58 274	254 537
Vuosityöaika 2020	88 755	77 697	115 911	58 901	341 264
Poissaolot	-22 319	-18 892	-28 258	-14 970	-84 439
Lisä- ja ylityöt	2 116	651	1 247	468	4 482
Toteutunut työaika 2020	68 553	59 456	88 899	44 399	261 307

Vakinaisen henkilökunnan vuosityöaika työpäivinä tulosalueittain



Talous- ja henkilöstöhallinto

Ammattiryhmittäin

2020		%teoreett. säänn.		
Akateemiset	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	%palkkakustan- nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	11 510,1	100,0%	2 260	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	1 436,5	12,5%	244	10,8%
- Terveysperusteiset poissaolot	432,2	3,8%	63	2,8%
- Perhevapaat	380,4	3,3%	12	0,5%
- Koulutus	2,0	0,0%		0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	126,2	1,1%	17	0,8%
- Muut palkattomat poissaolot	290,5	2,5%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	46,7	0,4%	15	0,7%
= Tehty vuosityöaika	8 889,0	77,2 %	1 937	85,7 %

2019		%teoreett. säänn.		
Akateemiset	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	%palkkakustan- nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	11 063,81	100,0%	1 984	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	1 370,14	12,4%	226	11,4%
- Terveysperusteiset poissaolot	428,26	3,9%	64	3,2%
- Perhevapaat	543,11	4,9%	14	0,7%
- Koulutus	87,61	0,8%	12	0,6%
- Muut palkalliset poissaolot	185,39	1,7%	30	1,5%
- Muut palkattomat poissaolot	184,65	1,7%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	24,44	0,2%	4	0,2%
= Tehty vuosityöaika	8 289,1	74,9 %	1 643	82,8 %

2020		%teoreett. säänn.		
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	%palkkakustan- nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	152 291,4	100,0%	23 407	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	18 553,7	12,2%	2 312	9,9%
- Terveysperusteiset poissaolot	7 739,3	5,1%	875	3,7%
- Perhevapaat	3 818,3	2,5%	112	0,5%
- Koulutus	15,0	0,0%	1	0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	469,3	0,3%	56	0,2%
- Muut palkattomat poissaolot	5 776,6	3,8%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	1 715,8	1,1%	306	1,3%
= Tehty vuosityöaika	117 635,1	77,2 %	20 356	87,0 %

2019		%teoreett. säänn.		
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	%palkkakustan- nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	151 863,68	100,0%	21 731	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	18 953,01	12,5%	2 395	11,0%
- Terveysperusteiset poissaolot	7 871,38	5,2%	880	4,0%
- Perhevapaat	4 208,57	2,8%	87	0,4%
- Koulutus	534,64	0,4%	50	0,2%
- Muut palkalliset poissaolot	478,62	0,3%	58	0,3%
- Muut palkattomat poissaolot	4 972,82	3,3%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	1 383,53	0,9%	236	1,1%
= Tehty vuosityöaika	116 228,2	76,5 %	18 497	85,1 %

Talous- ja henkilöstöhallinto

2020 Hoitohenkilökunta, toinen aste, koulu	Työpäivät	%teoreett. säänn. vuosityöajasta	1000 €	% palkkakustan- nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	122 941,4	100,0%	17 583	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	13 394,7	10,9%	1 398	8,0%
- Terveysperusteiset poissaolot	8 479,8	6,9%	841	4,8%
- Perhevapaat	1 767,9	1,4%	51	0,3%
- Koulutus	67,0	0,1%	1	0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	99,3	0,1%	12	0,1%
- Muut palkattomat poissaolot	3 151,3	2,6%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	1 390,7	1,1%	205	1,2%
= Tehty vuosityöaika	97 372,0	79,2 %	15 484	88,1 %

2019 Hoitohenkilökunta, toinen aste, koulu	Työpäivät	%teoreett. säänn. vuosityöajasta	1000 €	%palkkakustan- nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	151 863,68	100,0%	21 731	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	18 953,01	12,5%	2 395	11,0%
- Terveysperusteiset poissaolot	7 871,38	5,2%	880	4,0%
- Perhevapaat	4 208,57	2,8%	87	0,4%
- Koulutus	534,64	0,4%	50	0,2%
- Muut palkalliset poissaolot	478,62	0,3%	58	0,3%
- Muut palkattomat poissaolot	4 972,82	3,3%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	1 383,53	0,9%	236	1,1%
= Tehty vuosityöaika	116 228,2	76,5 %	18 497	85,1 %

2020 Huoltohenkilökunta	Työpäivät	%teoreett. säänn. vuosityöajasta	1000 €	%palkkakustan- nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	36 971,5	100,0%	4 648	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	4 354,5	11,8%	445	9,6%
- Terveysperusteiset poissaolot	1 578,7	4,3%	143	3,1%
- Perhevapaat	476,0	1,3%	19	0,4%
- Koulutus	0,0	0,0%		0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	87,5	0,2%	9	0,2%
- Muut palkattomat poissaolot	670,0	1,8%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	313,9	0,8%	45	1,0%
= Tehty vuosityöaika	30 118,7	81,5 %	4 077	87,7 %

2019 Huoltohenkilökunta	Työpäivät	%teoreett. säänn. vuosityöajasta	1000 €	%palkkakustan- nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	36 677,78	100,0%	4 360	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	4 442,48	12,1%	458	10,5%
- Terveysperusteiset poissaolot	1 892,82	5,2%	164	3,8%
- Perhevapaat	192,80	0,5%	8	0,2%
- Koulutus	17,00	0,0%	2	0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	75,30	0,2%	7	0,2%
- Muut palkattomat poissaolot	528,50	1,4%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	320,48	0,9%	47	1,1%
= Tehty vuosityöaika	29 849,4	81,4 %	3 768	86,4 %

Talous- ja henkilöstöhallinto

2020		%teoreett. säänn.	%palkkakustan-	
Lääkärit / Hammaslääkärit	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	25 569,0	100,0%	11 070	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	2 785,8	10,9%	827	7,5%
- Terveysperusteiset poissaolot	359,9	1,4%	101	0,9%
- Perhevapaat	591,6	2,3%	10	0,1%
- Koulutus	9,0	0,0%	2	0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	858,6	3,4%	197	1,8%
- Muut palkattomat poissaolot	1 454,4	5,7%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	2 770,2	10,8%	1 853	16,7%
= Tehty vuosityöaika	22 279,9	87,1 %	11 786	106,5 %
2019		%teoreett. säänn.	%palkkakustan-	
Lääkärit / Hammaslääkärit	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	26 310,37	100,0%	11 096	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	2 641,98	10,0%	814	7,3%
- Terveysperusteiset poissaolot	403,32	1,5%	119	1,1%
- Perhevapaat	811,80	3,1%	51	0,5%
- Koulutus	313,97	1,2%	71	0,6%
- Muut palkalliset poissaolot	996,65	3,8%	242	2,2%
- Muut palkattomat poissaolot	1 703,95	6,5%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	2 872,54	10,9%	1 944	17,5%
= Tehty vuosityöaika	22 311,3	84,8 %	11 741	105,8 %
2020		%teoreett. säänn.	%palkkakustan-	
Sosiaalitoimen henkilöstö	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	21 378,4	100,0%	3 431	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	2 346,2	11,0%	317	9,2%
- Terveysperusteiset poissaolot	1 342,8	6,3%	147	4,3%
- Perhevapaat	923,7	4,3%	30	0,9%
- Koulutus	8,0	0,0%	1	0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	176,9	0,8%	22	0,6%
- Muut palkattomat poissaolot	475,5	2,2%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	128,4	0,6%	28	0,8%
= Tehty vuosityöaika	16 233,7	75,9 %	2 942	85,8 %
2019		%teoreett. säänn.	%palkkakustan-	
Sosiaalitoimen henkilöstö	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	19 832,10	100,0%	2 941	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	2 104,70	10,6%	279	9,5%
- Terveysperusteiset poissaolot	764,03	3,9%	89	3,0%
- Perhevapaat	1 108,00	5,6%	19	0,6%
- Koulutus	62,00	0,3%	7	0,2%
- Muut palkalliset poissaolot	201,76	1,0%	23	0,8%
- Muut palkattomat poissaolot	376,00	1,9%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	74,99	0,4%	18	0,6%
= Tehty vuosityöaika	15 290,6	77,1 %	2 541	86,4 %

Talous- ja henkilöstöhallinto

2020		%teoreett. säänn.	%palkkakustan-	
Toimistohenkilökunta	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	13 183,0	100,0%	2 406	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	1 688,0	12,8%	267	11,1%
- Terveysperusteiset poissaolot	384,0	2,9%	51	2,1%
- Perhevapaat	16,0	0,1%	1	0,1%
- Koulutus	1,0	0,0%		0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	218,0	1,7%	27	1,1%
- Muut palkattomat poissaolot	704,0	5,3%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	140,8	1,1%	31	1,3%
= Tehty vuosityöaika	10 312,8	78,2 %	2 091	86,9 %

2019		%teoreett. säänn.	%palkkakustan-	
Toimistohenkilökunta	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	17 666,40	100,0%	2 878	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	2 622,40	14,8%	410	14,2%
- Terveysperusteiset poissaolot	477,00	2,7%	54	1,9%
- Perhevapaat	21,00	0,1%	2	0,1%
- Koulutus	90,60	0,5%	10	0,4%
- Muut palkalliset poissaolot	195,00	1,1%	29	1,0%
- Muut palkattomat poissaolot	753,00	4,3%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	79,85	0,5%	16	0,5%
= Tehty vuosityöaika	13 587,2	76,9 %	2 389	83,0 %

2020		%teoreett. säänn.	%palkkakustan-	
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	26 863,9	100,0%	3 261	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	3 256,0	12,1%	344	10,6%
- Terveysperusteiset poissaolot	1 131,4	4,2%	92	2,8%
- Perhevapaat	48,7	0,2%	3	0,1%
- Koulutus	12,0	0,0%		0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	152,8	0,6%	14	0,4%
- Muut palkattomat poissaolot	999,9	3,7%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	75,2	0,3%	9	0,3%
= Tehty vuosityöaika	21 338,3	79,4 %	2 815	86,3 %

2019		%teoreett. säänn.	%palkkakustan-	
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	26 220,50	100,0%	3 054	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	3 583,10	13,7%	384	12,6%
- Terveysperusteiset poissaolot	986,59	3,8%	87	2,9%
- Perhevapaat	36,13	0,1%	2	0,1%
- Koulutus	3,00	0,0%		0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	219,86	0,8%	21	0,7%
- Muut palkattomat poissaolot	815,87	3,1%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	92,05	0,4%	9	0,3%
= Tehty vuosityöaika	20 668,0	78,8 %	2 568	84,1 %

Talous- ja henkilöstöhallinto

2020		%teoreett.		
Ympäristövalvonta henkilökunta ja eläinlääkintä		säänn.	%palkkakustannuksista	
	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	6 183,9	100,0%	977	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	616,9	10,0%	92	8,2%
- Terveysperusteiset poissaolot	184,5	3,0%	27	2,5%
- Perhevapaat	124,8	2,0%	1	0,1%
- Koulutus	0,0	0,0%		0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	65,8	1,1%	10	0,9%
- Muut palkattomat poissaolot	158,8	2,6%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	10,3	0,2%	2	0,2%
= Tehty vuosityöaika	5 043,6	81,6 %	983	88,5 %

2019		%teoreett.		
Ympäristövalvonta henkilökunta ja eläinlääkintä		säänn.	%palkkakustannuksista	
	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	5 768,09	100,0%	972	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	554,50	9,6%	83	8,5%
- Terveysperusteiset poissaolot	158,75	2,8%	27	2,8%
- Perhevapaat	286,50	5,0%	6	0,6%
- Koulutus	93,50	1,6%	10	1,0%
- Muut palkalliset poissaolot	63,75	1,1%	9	0,9%
- Muut palkattomat poissaolot	54,00	0,9%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	17,87	0,3%	3	0,3%
= Tehty vuosityöaika	4 575,0	79,3 %	841	86,5 %

Sukupuolen mukaan

		Naiset				Miehet			
		%teoreett.				%teoreett.			
		säänn.	%palkka-			säänn.	%palkka-		
2020	Henkilötyövuosi koko henkilöstö	vuosityöajasta	1000 €	kustannuksista		vuosityöajasta	1000 €	kustannuksista	
	Työpäivät				Työpäivät				
	Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	365 641,6	100,0%	57 274	100,0%	51 250,89	100,0%	11 902	100,0%
	- Vuosilomat ja muut lomat	43 002,7	11,8%	5 352	9,3%	5 429,54	10,6%	894	7,5%
	- Terveysperusteiset poissaolot	20 362,5	5,6%	2 204	3,8%	1 270,21	2,5%	137	1,2%
	- Perhevapaat	7 734,4	2,1%	225	0,4%	413,00	0,8%	14	0,1%
	- Koulutus	102,0	0,0%	5	0,0%	12,00	0,0%	1	0,0%
	- Muut palkalliset poissaolot	1 645,2	0,4%	247	0,4%	609,10	1,2%	116	1,0%
	- Muut palkattomat poissaolot	11 903,0	3,3%		0,0%	1 777,90	3,5%		0,0%
	+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	4 402,6	1,2%	1 232	2,2%	2 189,4	4,3%	1 261	10,6%
	= Tehty vuosityöaika	285 294,5	78,0 %	50 471	88,1 %	43 928,5	85,7 %	12 002	100,8 %

		Naiset				Miehet			
		%teoreett.				%teoreett.			
		säänn.	%palkka-			säänn.	%palkka-		
2019	Henkilötyövuosi koko henkilöstö	vuosityöajasta	1000 €	kustannuksista		vuosityöajasta	1000 €	kustannuksista	
	Työpäivät				Työpäivät				
	Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	366 770,6	100,0%	54 208	100,0%	49 908,21	100,0%	11 220	100,0%
	- Vuosilomat ja muut lomat	44 984,5	12,3%	5 617	10,4%	5 385,79	10,8%	926	8,3%
	- Terveysperusteiset poissaolot	19 448,2	5,3%	2 100	3,9%	1 308,34	2,6%	151	1,3%
	- Perhevapaat	9 637,8	2,6%	232	0,4%	161,80	0,3%	10	0,1%
	- Koulutus	1 080,0	0,3%	131	0,2%	264,65	0,5%	43	0,4%
	- Muut palkalliset poissaolot	1 842,6	0,5%	291	0,5%	753,70	1,5%	149	1,3%
	- Muut palkattomat poissaolot	10 305,3	2,8%		0,0%	2 065,25	4,1%		0,0%
	+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	4 267,7	1,2%	1 145	2,1%	2 220,98	4,5%	1 373	12,2%
	= Tehty vuosityöaika	283 739,8	77,4 %	46 983	86,7 %	42 189,7	84,5 %	11 315	100,8 %

5 HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Poissaolot ovat kokonaisia poissaolopäiviä ja ne on jaettu seuraaviin ryhmiin:

Vuosilomat - vuosilomat sisältävät myös säästövapaakertymät.

Terveysperusteiset poissaolot - tähän ryhmään kuuluvat sairausloma, oma ilmoitus poissaolo, työmatkatapaturma, työtapaturma, vapaa-ajantapaturma sekä tartuntatauti, eristys (TTL 57§ ja 63§).

Perhevapaat - joita ovat esim. äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa, hoitovapaa ja tilapäinen hoitovapaa, poissaolo pakottavista perhesyistä, opintovapaa sekä vuorotteluvapaa.

Muu poissaolo - joita ovat esim. kaikki kuntoutukseen liittyvät poissaolot, toisen tehtävän hoito, lomarahavapaa, säästösopimusvapaa, ammattiyhdistys-, työsuojelu- ja yhteistoiminta-koulutus, työpäiväksi sattuva 50- ja 60-vuotispäivä sekä yksityisasiat.

Poissaoloja kertyi yhteensä 135 707 kalenteripäivää (139 651 pvää v.2019).

Vuosilomapäiviä pidettiin yhteensä 71 385 kalenteripäivää (74 519 pvää v.2019), joista säästövapaalomia oli 45 henkilöllä 225 kalenteripäivää (161 hlöä, 1 278 pvää v.2019).

Terveysperusteisia poissaoloja kertyi yhteensä 31 181 kalenteripäivää (29 644 pvää v.2019).

Työskentelystä rinnakkaisella palvelussuhteella 40 henkilölle kertyi poissaoloja 6 929 kalenteripäivää (46 hlöä, 7 257 pvää v.2019) ja työskentelystä toisella työnantajalla 13 henkilölle kertyi poissaoloja 1 187 kalenteripäivää (6 hlöä, 818 pvää v.2019).

Sosterissa on käytössä Oma ilmoitus sairauspoissaolo ja syyksi kelpaavat vain seuraavat syyt:

- Äkillinen hengitystieinfektio (flunssa)
- Äkillinen suolistoinfektio (ripuli, oksetus)
- Diagnosoitu migreeni, josta on lääkärin lausunto ja esimies tietää sen
- Aviopuolison, rekisteröidyn parisuhteen osapuolen, vanhemman, lapsen, veljen ja sisaren kuolemasta johtuva poissaolo
- Muusta vakavasta asiasta johtuva poissaolo (1.1.2017 alkaen)

Työntekijä voi olla max 5 peräkkäistä kalenteripäivää poissa oma ilmoituksella esimiehen luvalla ja vain edellä luetelluilla syillä. Koronan aikana ohje on 7 peräkkäistä kalenteripäivää.

Työntekijä anoo itse omasairauspoissaoloilmoituksen sähköisen ESS- järjestelmän kautta heti töihin tultuaan ja esimies hyväksyy sen.



5.1 Poissaolopäivät koko henkilöstön osalta - tiedot on otettu 10.2.2021

Tulosalueittain kalenteripäivinä

2020		Terveysperusteiset poissaolot								Yhteensä	
	Vuosilomat		poissaolot		Perhevapaat		Muu poissaolo				
TULOSALUEET	Päiviä	%	Päiviä	%	Päiviä	%	Päiviä	%	Päiviä	%	
Erikoissairaanhoito	20 138	54,8 %	6 498	17,7 %	3 247	8,8 %	6 882	18,7 %	36 765	100 %	
Perusterveydenhuolto	17 057	56,8 %	6 423	21,4 %	2 696	9,0 %	3 830	12,8 %	30 006	100 %	
Sosiaalipalvelut	22 670	49,1 %	13 846	30,0 %	4 941	10,7 %	4 697	10,2 %	46 154	100 %	
Yhteensä	59 865	53,0 %	26 767	23,7 %	10 884	9,6 %	15 409	13,6 %	112 925	100 %	
Tukipalvelut	11 520	50,6 %	4 414	19,4 %	2 335	10,2 %	4 513	19,8 %	22 782	100 %	
Kaikki yhteensä	71 385	52,6 %	31 181	23,0 %	13 219	9,7 %	19 922	14,7 %	135 707	100 %	

2019		Terveysperusteiset poissaolot								Yhteensä	
	Vuosilomat		poissaolot		Perhevapaat		Muu poissaolo				
TULOSALUEET	Päiviä	%	Päiviä	%	Päiviä	%	Päiviä	%	Päiviä	%	
Erikoissairaanhoito	18 544	53,5 %	5 842	16,9 %	3 400	9,8 %	6 845	19,8 %	34 631	100 %	
Perusterveydenhuolto	15 858	52,4 %	5 889	19,5 %	4 476	14,8 %	4 025	13,3 %	30 248	100 %	
Sosiaalipalvelut	23 333	49,2 %	11 956	25,2 %	6 645	14,0 %	5 494	11,6 %	47 428	100 %	
Yhteensä	57 735	51,4 %	23 687	21,1 %	14 521	12,9 %	16 364	14,6 %	112 307	100 %	
Tukipalvelut	16 784	61,4 %	5 957	21,8 %	1 478	5,4 %	3 125	11,4 %	27 344	100 %	
Kaikki yhteensä	74 519	53,4 %	29 644	21,2 %	15 999	11,5 %	19 489	14,0 %	139 651	100 %	

Ammattiryhmittäin kalenteripäivinä

2020		Terveysperusteiset									
AMMATTIRYHMÄT	Vuosiomat		poissaolot		Perhevapaat		Muu poissaolo		Yhteensä		
	Päiviä	%	Päiviä	%	Päiviä	%	Päiviä	%	Päiviä	%	
Akateemiset	2 151	57,1 %	596	15,8 %	664	17,6 %	359	9,5 %	3 770	100 %	
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	27 442	52,7 %	10 961	21,0 %	5 837	11,2 %	7 874	15,1 %	52 114	100 %	
Hoitohenkilökunta, toinen aste, koulu	19 778	50,3 %	12 392	31,5 %	3 338	8,5 %	3 844	9,8 %	39 352	100 %	
Huoltohenkilöstö	6 367	64,3 %	2 235	22,6 %	778	7,9 %	517	5,2 %	9 897	100 %	
Lääkärit, hammaslääkärit	4 058	49,4 %	497	6,0 %	880	10,7 %	2 781	33,8 %	8 216	100 %	
Sosiaalitoimen henkilöstö	3 521	44,8 %	1 990	25,3 %	1 315	16,7 %	1 041	13,2 %	7 867	100 %	
Toimistohenkilökunta	2 394	52,9 %	504	11,1 %	16	0,4 %	1 612	35,6 %	4 526	100 %	
Tutkimusta ja hoitoa antavat	4 799	58,3 %	1 720	20,9 %	49	0,6 %	1 661	20,2 %	8 229	100 %	
Ympäristövalvonta henkilökunta ja eläinlääkintä	875	50,4 %	286	16,5 %	342	19,7 %	233	13,4 %	1 736	100 %	
Kaikki yhteensä	71 385	52,6 %	31 181	23,0 %	13 219	9,7 %	19 922	14,7 %	135 707	100 %	

2019		Terveysperusteiset									
AMMATTIRYHMÄT	Vuosiomat		poissaolot		Perhevapaat		Muu poissaolo		Yhteensä		
	Päiviä	%	Päiviä	%	Päiviä	%	Päiviä	%	Päiviä	%	
Akateemiset	1 989	50,2 %	583	14,7 %	1 039	26,2 %	349	8,8 %	3 960	100 %	
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	28 346	53,1 %	11 168	20,9 %	6 276	11,8 %	7 607	14,2 %	53 397	100 %	
Hoitohenkilökunta, toinen aste, koulu	20 673	52,2 %	11 194	28,3 %	4 533	11,4 %	3 212	8,1 %	39 612	100 %	
Huoltohenkilöstö	6 591	65,2 %	2 733	27,0 %	323	3,2 %	464	4,6 %	10 111	100 %	
Lääkärit, hammaslääkärit	3 937	42,2 %	586	6,3 %	1 177	12,6 %	3 640	39,0 %	9 340	100 %	
Sosiaalitoimen henkilöstö	3 104	44,9 %	1 143	16,5 %	1 599	23,1 %	1 073	15,5 %	6 919	100 %	
Toimistohenkilökunta	3 774	59,5 %	597	9,4 %	173	2,7 %	1 802	28,4 %	6 346	100 %	
Tutkimusta ja hoitoa antavat	5 310	65,0 %	1 405	17,2 %	313	3,8 %	1 138	13,9 %	8 166	100 %	
Ympäristövalvonta henkilökunta ja eläinlääkintä	795	44,2 %	235	13,1 %	566	31,4 %	204	11,3 %	1 800	100 %	
Kaikki yhteensä	74 519	53,4 %	29 644	21,2 %	15 999	11,5 %	19 489	14,0 %	139 651	100 %	

Talous- ja henkilöstöhallinto

Kuntayhtymähallituksen päätöksellä henkilökunta sai jättää lomakauden vuosilomapäiviä 8 päivää keväälle 2020.

Kertyneitä säästölomapäiviä suositeltiin pitämään pois mahdollisimman nopeasti sekä suositeltiin säästösopimusvapaita, joihin ei sijaista tarvita.

Säästölomapäivien määrä ei vähene vuosien aikana nolville, vaikka niitä pidetäänkin, koska joidenkin henkilöiden osalta ns. vanhat (vuoden 2019) pitämättömät vuosilomat joudutaan siirtämään vuoden vaihtuessa säästölomiin, kun lasketetaan uudet (vuoden 2020) lomat järjestelmään.

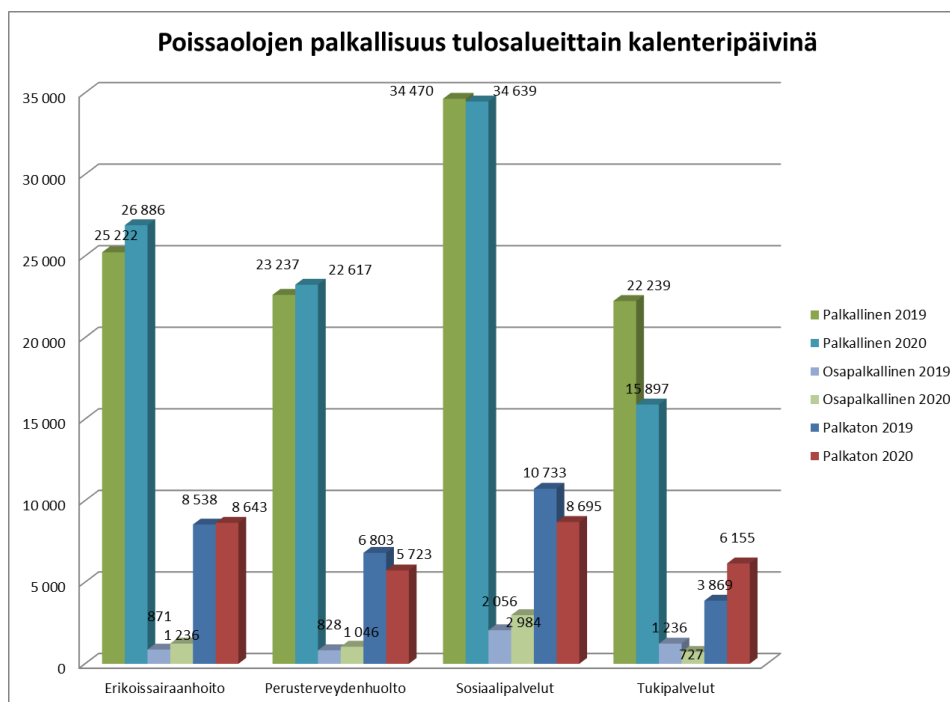
31.12.2020 oli vuoden 2020 osalta vuosilomapäiviä vielä pitämättä yhteensä 20 122 päivää (10 908 pvää v.2019) ja pitämättömiä säästölomapäiviä 652 päivää (753 pvää v. 2019) ja lomapalkkavelka oli 8 083 335€ (9 167 543€ v.2019). Lomapalkkavelka on ilman henkilöstökuluja.

Vuonna 2020 lomarahavapaata anoivat vain lääkärit. 12 henkilöä anoi 168 lomarahavapaapäivää (144 ja 1 130 v.2019). Lomarahavapaat ja pidetyt säästösopimusvapaat näkyvät Muu poissaolo lukuja. Lomarahavapaapäiviä oli 31.12.2020 pitämättä 12 päivää.

5.2 Palkalliset, osapalkalliset ja palkattomat poissaolot

Seuraavassa kaaviossa on kaikki poissaolot jaoteltu palkallisiin, osapalkallisiin ja palkattomiin poissaoloihin v. 2019 ja v.2020 osalta.

TULOSALUEET	Palkallinen 2020		Palkallinen 2019		Osapalkallinen 2020		Osapalkallinen 2019		Palkaton 2020		Palkaton 2019	
		%		%		%		%		%		%
Erikoissairaanhoito	26 886	73,1 %	25 222	72,8 %	1 236	3,4 %	871	2,5 %	8 643	23,5 %	8 538	24,7 %
Perusterveydenhuolto	23 237	77,4 %	22 617	74,8 %	1 046	3,5 %	828	2,7 %	5 723	19,1 %	6 803	22,5 %
Sosiaalipalvelut	34 470	74,7 %	34 639	73,0 %	2 984	6,5 %	2 056	4,3 %	8 695	18,8 %	10 733	22,6 %
Tukipalvelut	15 897	69,8 %	22 239	81,3 %	727	3,2 %	1 236	4,5 %	6 155	27,0 %	3 869	14,1 %
Kaikki yhteensä	100 490	74,1 %	104 717	75,0 %	5 993	4,4 %	4 991	3,6 %	29 216	21,5 %	29 943	21,4 %



5.3 Terveysperusteiset poissaolot koko henkilöstö

Terveysperusteisella poissaololla oli yhteensä 1 368 työntekijää.

3 työntekijää oli 45 kalenteripäivää poissa Koronan takia tartuntatauti, eristys (TTL 57§ ja 63§) syykoodilla.

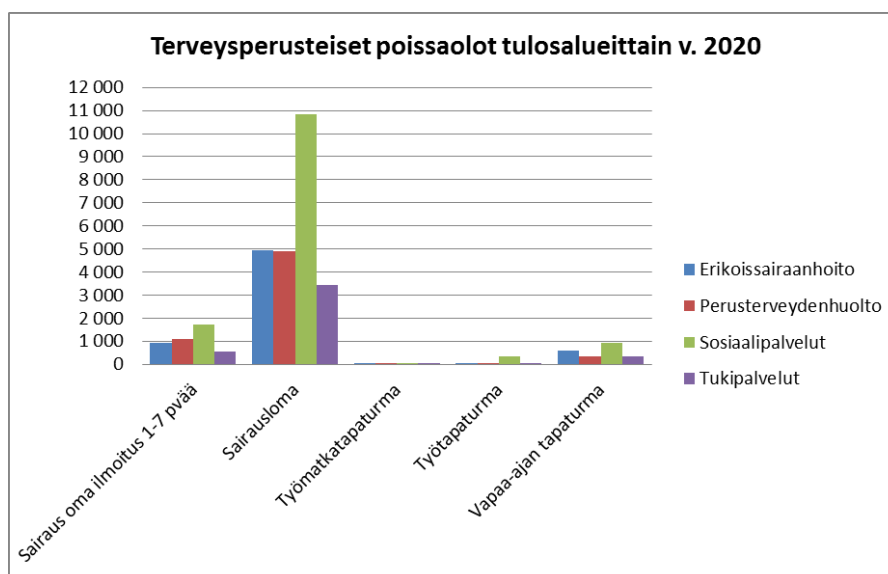
Omailmoitus sairauspoissaolot kasvoivat 196 kalenteripäivällä ja yli 7 päivää pitkät sairauspoissaolot kasvoivat 2 788 kalenteripäivää. Tapaturmat pienenivät 1 311 kalenteripäivää.

Tulosalueittain kalenteripäivinä

2020											
TULOSALUEET	Sairaus, oma ilmoitus		Sairaus-loma		Työmatka-tapaturma		Työtapa-turma		Vapaa-ajan tapaturma		Yhteensä
		%		%		%		%		%	%
Erikoissairaanhoito	916	14,1 %	4 945	76,1 %	22	0,3 %	15	0,2 %	600	9,2 %	6 498
Perusterveydenhuolto	1 083	16,9 %	4 903	76,3 %	46	0,7 %	62	1,0 %	329	5,1 %	6 423
Sosiaalipalvelut	1 707	12,3 %	10 837	78,3 %	10	0,1 %	357	2,6 %	935	6,8 %	13 846
Yhteensä	3 706	13,8 %	20 685	77,3 %	78	0,3 %	434	1,6 %	1 864	7,0 %	26 767
Tukipalvelut	557	12,6 %	3 443	78,0 %	61	1,4 %	23	0,5 %	330	7,5 %	4 414
Kaikki yhteensä	4 263	13,7 %	24 128	77,4 %	139	0,4 %	457	1,5 %	2 194	7,0 %	31 181

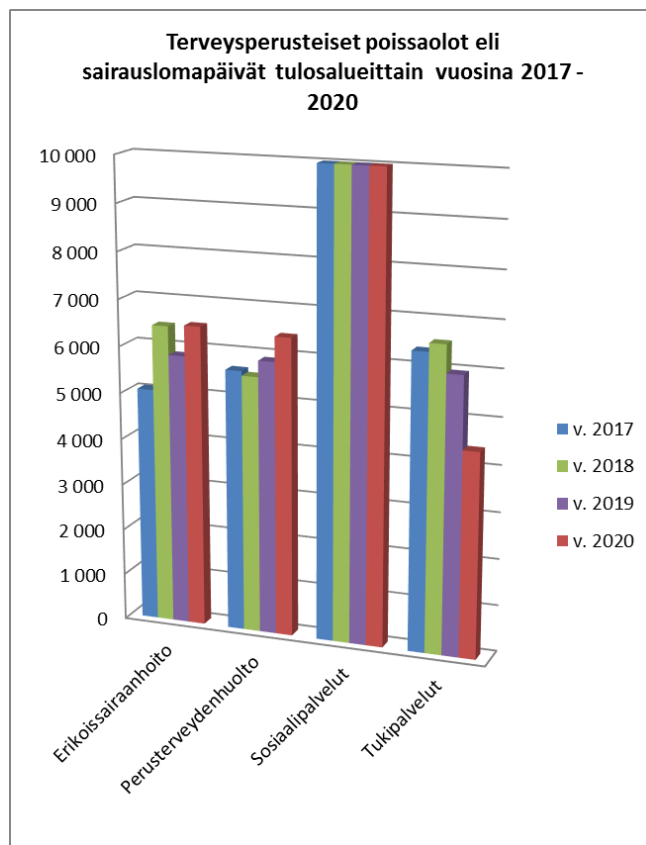
2019											
	Sairaus, oma ilmoitus		Sairaus-loma		Työmatka-tapaturma		Työtapa-turma		Vapaa-ajan tapaturma		Yhteensä
		%		%		%		%		%	%
Erikoissairaanhoito	978	16,7 %	3 671	62,8 %	243	4,2 %	80	1,4 %	870	14,9 %	5 842
Perusterveydenhuolto	786	13,3 %	4 282	72,7 %	35	0,6 %	142	2,4 %	644	10,9 %	5 889
Sosiaalipalvelut	1 625	13,6 %	8 727	73,0 %	67	0,6 %	600	5,0 %	937	7,8 %	11 956
Yhteensä	3 389	14,3 %	16 680	70,4 %	345	1,5 %	822	3,5 %	2 451	10,3 %	23 687
Tukipalvelut	678	11,4 %	4 796	80,5 %	140	2,4 %	60	1,0 %	283	4,8 %	5 957
Kaikki yhteensä	4 067	13,7 %	21 476	72,4 %	485	1,6 %	882	3,0 %	2 734	9,2 %	29 644

Sairaus, oma ilmoituksella oli poissa 968 työntekijää, joista 233 oli määräaikaisia (1 048 ja 256 v.2019). Lääkäri- tai terveydenhoitajan todistuksella oli poissa 1 008 työntekijää, joista 223 oli määräaikaisia (992 ja 194 v.2019). Työmatkatapaturman koki 13 vakanaista työntekijää, ei yhtään määräaikaista (13 ja 2 v.2019). Työtapaturman koki 28 työntekijää, joista 6 oli määräaikaista (50 ja 15 v. 2019) sekä vapaa-ajan tapaturman koki 72 työntekijää, joista 22 oli määräaikaista (97 ja 18 v.2019).



Talous- ja henkilöstöhallinto

Seuraavassa kaaviossa on terveysperusteisten poissaolojen kalenteripäivien lukumäärät tulosalueittain vuosina 2017 - 2020



Ammattiryhmittäin kalenteripäivinä

2020											
AMMATTIRYHMÄ	Sairaus, oma ilmoitus	%	Sairaus-loma	%	Työmatka tapaturma	%	Työtapa-turma	%	Vapaa-ajan tapaturma	%	Yhteensä
Akateemiset	135	22,7 %	407	68,3 %	9	1,5 %	29	4,9 %	16	2,7 %	596
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	1 614	14,7 %	8 633	78,8 %	48	0,4 %	16	0,1 %	650	5,9 %	10 961
Hoitohenkilökunta, toinen aste, koulu	1 539	12,4 %	9 332	75,3 %	27	0,2 %	386	3,1 %	1 108	8,9 %	12 392
Huoltohenkilöstö	255	11,4 %	1 762	78,8 %	55	2,5 %	21	0,9 %	142	6,4 %	2 235
Lääkärit, hammaslääkärit	121	24,3 %	298	60,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	78	15,7 %	497
Sosiaalitoimen henkilöstö	247	12,4 %	1 738	87,3 %	0	0,0 %	3	0,2 %	2	0,1 %	1 990
Toimistohenkilökunta	96	19,0 %	344	68,3 %	0	0,0 %	2	0,4 %	62	12,3 %	504
Tutkimusta ja hoitoa antavat	235	13,7 %	1 371	79,7 %	0	0,0 %	0	0,0 %	114	6,6 %	1 720
Ympäristövalvonta henkilökunta ja eläinlääkintä	21	7,3 %	243	85,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	22	7,7 %	286
Kaikki yhteensä	4 263	13,7 %	24 128	77,4 %	139	0,4 %	457	1,5 %	2 194	7,0 %	31 181

2019											
AMMATTIRYHMÄ	Sairaus, oma ilmoitus	%	Sairaus-loma	%	Työmatka tapaturma	%	Työtapa-turma	%	Vapaa-ajan tapaturma	%	Yhteensä
Akateemiset	91	15,6 %	278	47,7 %	0	0,0 %	64	11,0 %	150	25,7 %	583
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	1 581	14,2 %	7 970	71,4 %	266	2,4 %	198	1,8 %	1 153	10,3 %	11 168
Hoitohenkilökunta, toinen aste, koulu	1 457	13,0 %	7 832	70,0 %	187	1,7 %	573	5,1 %	1 145	10,2 %	11 194
Huoltohenkilöstö	261	9,5 %	2 338	85,5 %	32	1,2 %	45	1,6 %	57	2,1 %	2 733
Lääkärit, hammaslääkärit	103	17,6 %	421	71,8 %	0	0,0 %	0	0,0 %	62	10,6 %	586
Sosiaalitoimen henkilöstö	201	17,6 %	916	80,1 %	0	0,0 %	2	0,2 %	24	2,1 %	1 143
Toimistohenkilökunta	115	19,3 %	482	80,7 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	597
Tutkimusta ja hoitoa antavat	229	16,3 %	1 033	73,5 %	0	0,0 %	0	0,0 %	143	10,2 %	1 405
Ympäristövalvonta henkilökunta ja eläinlääkintä	29	12,3 %	206	87,7 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	235
Kaikki yhteensä	4 067	13,7 %	21 476	72,4 %	485	1,6 %	882	3,0 %	2 734	9,2 %	29 644

5.4 Sairaus, oma ilmoitus poissaolot 1-7 kalenteripäivää

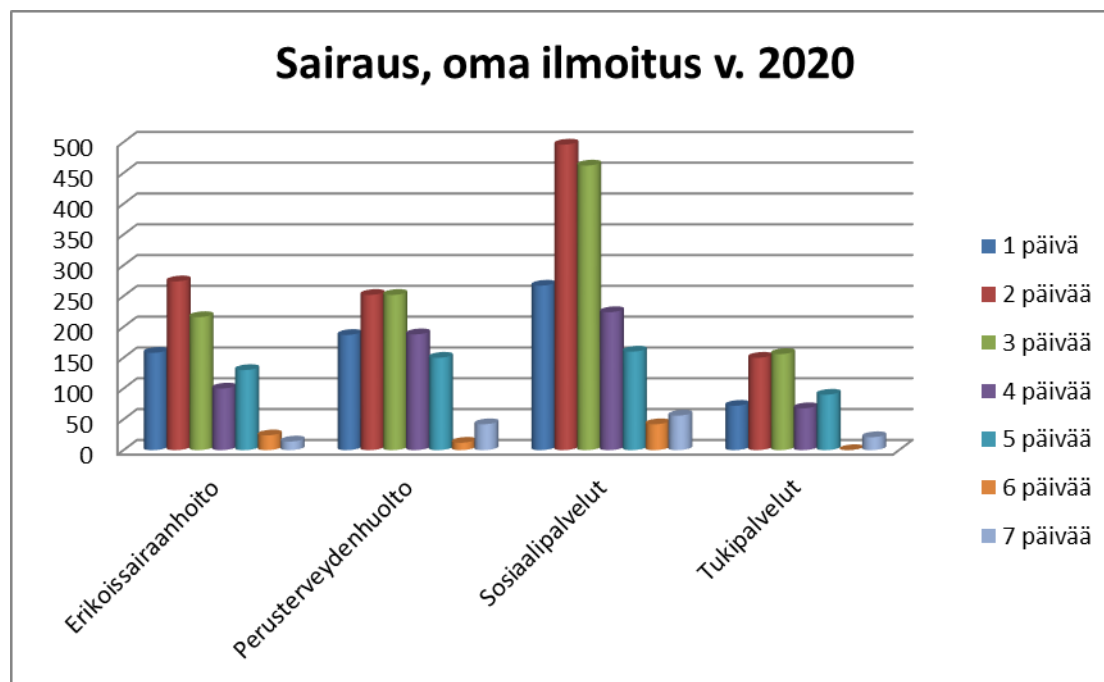
Henkilöstöjärjestelmään kirjatut sairaus, oma ilmoitus sairauspoissaolot - otanta 10.2.2021

2020																
TULOSALUEET	1 pvä	%	2 päivää	%	3 päivää	%	4 päivää	%	5 päivää	%	6 päivää	%	7 päivää	%	Päivät yhteensä	%
Erikoissairaanhoito	158	17,2 %	274	29,9 %	216	23,6 %	100	10,9 %	130	14,2 %	24	2,6 %	14	1,5 %	916	100 %
Perusterveydenhuolto	187	17,3 %	252	23,3 %	252	23,3 %	188	17,4 %	150	13,9 %	12	1,1 %	42	3,9 %	1 083	100 %
Sosiaalipalvelut	267	15,6 %	496	29,1 %	462	27,1 %	224	13,1 %	160	9,4 %	42	2,5 %	56	3,3 %	1 707	100 %
Yhteensä	612	16,5 %	1 022	27,6 %	930	25,1 %	512	13,8 %	440	11,9 %	78	2,1 %	112	3,0 %	3 706	100 %
Tukipalvelut	72	12,9 %	150	26,9 %	156	28,0 %	68	12,2 %	90	16,2 %	0	0,0 %	21	3,8 %	557	100 %
Kaikki yhteensä	684	16,0 %	1 172	27,5 %	1 086	25,5 %	580	13,6 %	530	12,4 %	78	1,8 %	133	3,1 %	4 263	100 %

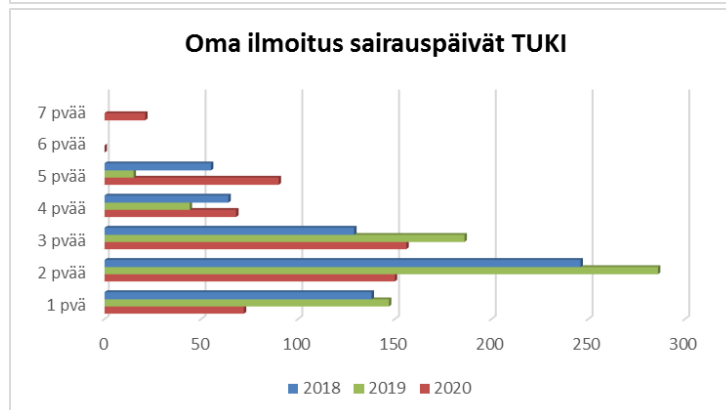
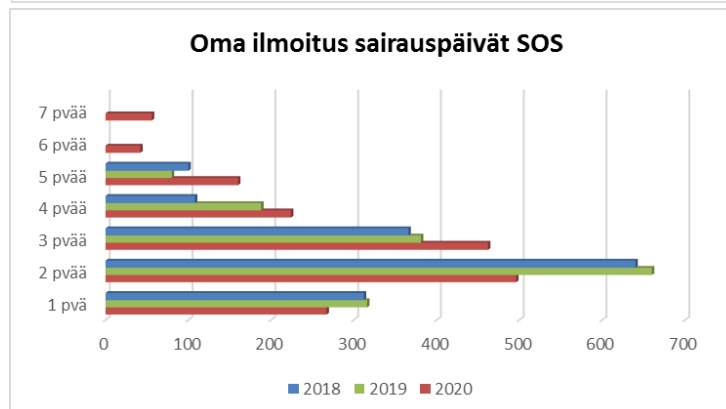
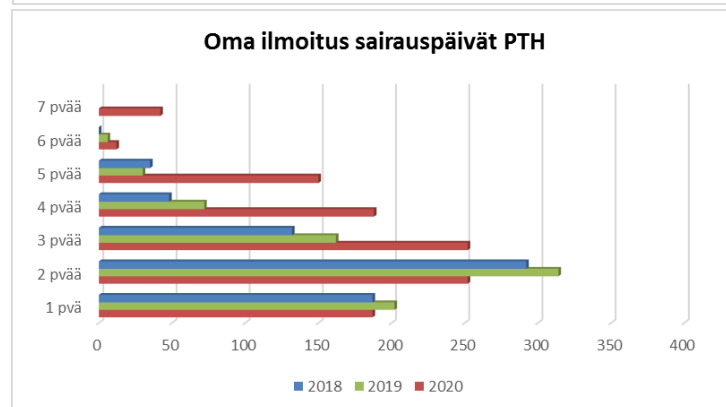
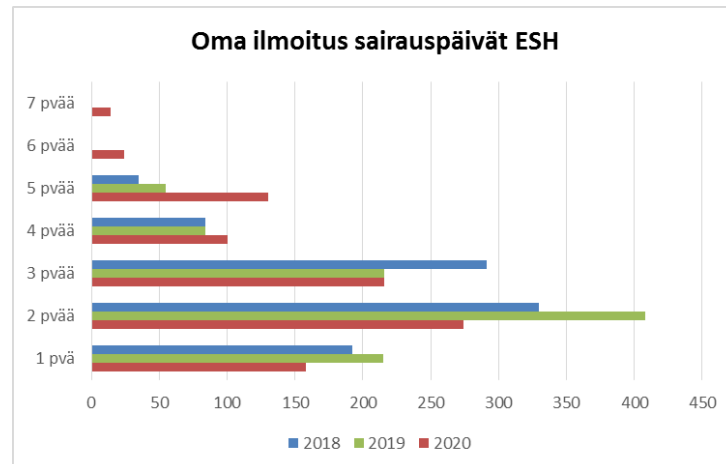
2019														
TULOSALUEET	1 pvä	%	2 päivää	%	3 päivää	%	4 päivää	%	5 päivää	%	6 päivää	%	Päivät yhteensä	%
Erikoissairaanhoito	215	22,0 %	408	41,7 %	216	22,1 %	84	8,6 %	55	5,6 %			978	100 %
Perusterveydenhuolto	202	25,7 %	314	39,9 %	162	20,6 %	72	9,2 %	30	3,8 %	6	0,8 %	786	99 %
Sosiaalipalvelut	316	19,4 %	660	40,6 %	381	23,4 %	188	11,6 %	80	4,9 %			1 625	100 %
Yhteensä	733	21,6 %	1 382	40,8 %	759	22,4 %	344	10,2 %	165	4,9 %	6	0,8 %	3 389	100 %
Tukipalvelut	147	21,7 %	286	42,2 %	186	27,4 %	44	6,5 %	15	2,2 %			678	100 %
Kaikki yhteensä	880	21.6 %	1 668	41.0 %	945	23.2 %	388	9.5 %	180	4.4 %	6	0.8 %	4 067	100 %

Koronan takia sai olla poissa max 7 peräkkäistä kalenteripäivää.

Viiden kalenteripäivän oma ilmoitus sairauspoissaolopäivät pienenivät edellisestä vuodesta, muut kasvoivat. Kasvu oli yhteensä 283 kalenteripäivää.



Talous- ja henkilöstöhallinto



5.5 Työterveyshuollon Acute - järjestelmän antamat sairauslomaan liittyvät tiedot ajalta tammi-elokuu 2020

Poissaolopäivät eivät sisällä palkkajärjestelmään vietyjä oma ilmoitus sairauslomapäiviä.

tammikuu - elokuu 2020

Vuosi 2020 Sairausloman pituus	Poissaolopäivät	Työntekijät, joilla poissaolo	Poissaoloaika/ työntekijä	Poissaolo jaksot
1-3 pv	1 534	437	3,5	664
4-9 pv	5 278	514	10,3	852
10-30 pv	5 960	226	26,4	366
yli 30 pv	6 801	83	81,9	120

Poissaolojen lukumäärä eroaa palkkajärjestelmästä saaduista tiedoista, koska työterveyshuolto käsittelee kuntoutustuet sairauspoissaolopäivinä ja palkkajärjestelmä kuntoutustukina.

tammikuu - elokuu 2020

Vuosi 2020 Diagnoosi	Poissaolopäivät	Työntekijät, joilla poissaolo	Poissaoloaika/ työntekijä
*Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	4 871	148	32,9
Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet	4 614	253	18,2
**Vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden seuraukset	2 562	128	20,0
Hengityselinten sairaudet	1 981	247	8,0

*Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt diagnoosiryhmässä mm. ahdistus ja masennus, erilaiset stressireaktiot.

** Vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden seuraukset diagnoosiryhmässä mm. haavat, palovammat, murtumat, aivotärähdykset ja tapaturmaiset aivovammat, nyrjähdykset, venähdykset, ruhjeet, nivelsidevammat ja sijoiltaanmenot.

Diagnoosi ja sairausloman pituus - luvut on saatu Työterveyshuollon Acute - järjestelmästä ajalle tammi-elokuu 2020 ja ajalle syys-joulukuu 2020 Suomen Terveystalo Oy:n Extranet - järjestelmästä.

Tietojen yhdistäminen samaan taulukkoon ei ollut mahdollista.

5.6 Suomen Terveystalo Oy:n Extranet - järjestelmän antamat sairauspoissaolojen diagnoosiryhmät ja tilastot - otanta 18.2.2021

Seuraavat tilastot on saatu Suomen Terveystalo Oy:n raportointijärjestelmästä.

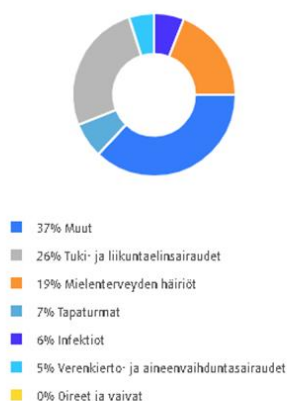
Otanta on kolmen kuukauden osalta ja 1 660 henkilöstä 764 henkilöä oli poissa ja poissaolopäiviä oli 10 215 kalenteripäivää.

Poissaolokalenteripäivät syys-joulukuu 2020

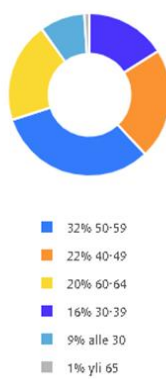
Aika	Tuki- ja liikuntaelin-sairaudet	%	Verenkierto- ja aineenvaihdunta-sairaudet	%	Infektiot	%	Mielen-terveyden häiriöt	%	Muut	%	Oireet ja vaivat	%	Tapaturmat	%
9 / 2020	755	31,84	148	6,24	148	6,24	329	13,88	847	35,72	0		144	6,07
10 / 2020	893	31,18	149	5,20	210	7,33	453	15,82	965	33,69	0		194	6,77
11 / 2020	607	24,56	121	4,89	125	5,06	448	18,12	1 004	40,61	0		167	6,76
12 / 2020	444	17,80	106	4,25	93	3,73	670	26,85	976	39,12	0		206	8,26
Yhteensä	2 699	26,34	524	5,15	576	5,59	1 900	18,67	3 792	37,29	0		711	6,97

Diagnoosiryhmittäin, ikäjakaumana ja sairauspoissaolojaksojen pituuksittain

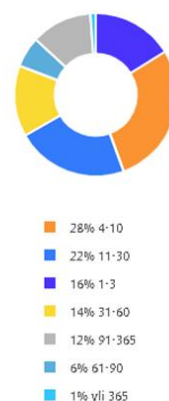
SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIRYHMITÄIN



IKÄJAKAUMA



SAIRAUSPOISSAOLAJAKSON PITUUS (VRK)



Muut poissaololuokkaan ohjautuvat oma ilmoitukset, oirediagnoosit, ruoansulatuselimistön sairaudet, hermoston sairaudet, virtsa- ja sukupuolielinten sairaudet, hengityselinten muut sairaudet, korvasairaudet ja syöpäsairaudet.

Kuntoutustuella oli 13 henkilöä ja kuntoutustukipäiviä oli 2 166 kalenteripäivää (9 ja 1 429 v.2019).

Muulla Kelan kuntoutuksella oli 26 hlöä 208 kalenteripäivää (50 ja 423 v.2019).

5.7 Varhainen välittäminen ja tuki – toimintamalli

Varhainen välittäminen ja tuki -toimintamallin avulla tuetaan työntekijän työssä selviytymistä. Toimintamalli auttaa esimiestä tunnistamaan työntekijän työkyvyn heikkenemistä uhkaavat tekijät mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, ottamaan asian puheeksi työntekijän kanssa ja toimimaan suunnitelmallisesti ratkaisukeinojen löytämiseksi. Työssä jatkamista tukevien ratkaisujen löytäminen on aina yhteistyötä työntekijän ja esimiehen kesken. Usein tukitoimiksi riittävät työpaikan sisäiset toimet, kuten muutokset työn organisoinnissa ja olosuhteissa, työn tavoitteiden selkeyttäminen tai lisäopastus ja koulutus.

Jokaisen työntekijän toivotaan huolehtivan itsestään, työtoveristaan ja työyhteisönsä toimivuudesta. Työntekijöiden työkykyyn ja työyhteisön toimintaan vaikuttavien tekijöiden kehittäminen on myös tärkeä osa esimiestyötä.

Suomen Terveystalo Oy tarjoaa osana työterveyshuoltosopimusta Sirius HR – järjestelmän työnantajan (Sosterin) käyttöön. Järjestelmä auttaa esimiehiä, henkilöstöhallintoa ja työterveystoimijaa muodostamaan kokonaisnäkemysten sairauspoissaoloista sekä tunnistamaan työkyvyttömyyden riskissä olevat mahdollisimman varhain.

Järjestelmään on asetettu automaattiset, varhaisen välittämisen ja tuen -toimintamallin mukaiset hälytysrajat tehostamaan sairauspoissaolojen seurantaa. Samalla hoituvat lakisääteiset velvoitteet liittyen 30 - 60 - 90-päivän sääntöön. Järjestelmästä voi myös seurata tehtyjä työterveystoimia.

Sirius HR-järjestelmän avulla seurataan sairauspoissaoloja ja toteutuneita varhaisen tuen keskusteluja organisaatio-, yksikkö- ja henkilötasolla. Tiedon avulla pystytään reagoimaan yksittäisen työntekijän työkykyä ja/tai työyksikön työhyvinvointia uhkaavien tekijöiden korjaamiseen. Järjestelmä auttaa työnantajaa hallitsemaan kokonaisvaltaisesti sairauspoissaoloja ja johtamaan työkykyä oikean tiedon perusteella.

Työkokeilussa vuonna 2020 talon ulkopuolella oli 8 henkilöä yhteensä 716 kalenteripäivää (9 ja 793 v. 2019).

6 ELÄKÖITYMINEN

Vuonna 1954 ja sitä ennen syntyneet voivat jäädä vanhuuseläkkeelle aikaisintaan täytettyään 63 vuotta. Vuonna 1955 ja sitä myöhemmin syntyneillä vanhuuseläkeikä nousee tasaisesti kolme kuukautta vuodessa, kunnes saavutetaan 65 vuoden eläkeikä. Vuonna 1962–64 syntyneiden vanhuuseläkeiän alaraja on 65 vuotta. Jos olet syntynyt vuonna 1965 tai sen jälkeen, eläkeikäsi sidotaan elinajan odotteeseen.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,7 vuotta (63,1 vuotta v. 2019).

Vanhuus-, työkyvyttömyys- tai varhennetulle varhaiseläkkeelle jäi 37 henkilöä viime vuonna.

Eläkepoistuma tuo lähivuosina edelleen haasteita henkilöstön saatavuuteen useilla ammattialoilla.

6.1 Eläkkeelle jääneet henkilöt

Tulosalueittain

TULOSALUEET	2017	2018	2019	2020
Erikoissairaanhoito	4	12	13	9
Perusterveydenhuolto	17	8	7	12
Sosiaalipalvelut	12	19	6	10
Tukipalvelut	14	21	20	6
Yhteensä	47	60	46	37

ELÄKETYYPPI	2017	2018	2019	2020
Vanhuuseläke	44	47	41	34
Työkyvyttömyyseläke	3	13	4	2
Varhennettu varhaiseläke	0	0	1	1
Yhteensä	47	60	46	37



Ammattiryhmittäin

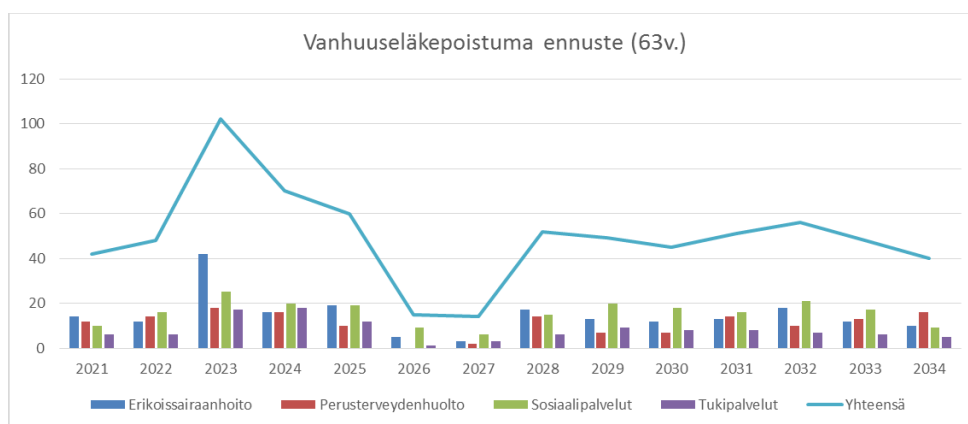
AMMATTIRYHMÄT	2017	2018	2019	2020
Akateemiset	0	0	0	1
Hoitohenkilöstö, amk/opisto	11	14	14	13
Hoitohenkilöstö, II-aste/koulu	13	14	9	9
Huoltohenkilökunta	10	15	8	4
Lääkärit, hammaslääkärit	6	2	2	2
Sosiaalitoimen henkilöstö	1	3	0	2
Toimistohenkilökunta	4	3	6	3
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	0	9	7	3
Ympäristövalvonta henkilökunta ja eläinlääkintä	2	0	0	0
Yhteensä	47	60	46	37

6.2 Vanhuuseläkepoistuma

Vanhuuseläkepoistuma ennuste (63v.) vakinainen henkilöstö

Tulosalueittain

TULOSALUEET	eläkeikä täyttynyt	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
Erikoissairaanhoito	11	14	12	42	16	19	5	3	17	13	12	13	18	12	10
Perusterveydenhuolto	12	12	14	18	16	10	0	2	14	7	7	14	10	13	16
Sosiaalipalvelut	9	10	16	25	20	19	9	6	15	20	18	16	21	17	9
Tukipalvelut	6	6	6	17	18	12	1	3	6	9	8	8	7	6	5
Yhteensä	38	42	48	102	70	60	15	14	52	49	45	51	56	48	40



Ammattiryhmittäin

AMMATTIRYHMÄT	eläkeikä täyttynyt	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
Akateemiset	3	2	1	0	0	1	0	0	1	1	2	4	3	2	2
Hoitohenkilöstö, amk/opisto	15	13	14	46	22	17	5	1	17	17	14	24	17	17	14
Hoitohenkilöstö, II-aste/koulu	8	16	20	24	17	22	6	6	17	17	17	9	13	17	8
Huoltohenkilökunta	5	1	2	10	12	8	1	2	3	5	4	4	5	2	4
Lääkärit, hammaslääkärit	5	3	2	3	3	1	2	1	6	1	1	2	1	4	4
Sosiaalitoimen henkilöstö	1	1	2	1	3	2	0	1	0	3	3	2	7	2	1
Toimistohenkilökunta	0	1	3	7	3	1	0	2	2	2	0	3	1	0	1
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	1	4	3	11	10	7	1	1	6	3	4	3	7	4	5
Ympäristövalvonta henkilökunta ja eläinlääkintä	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	1
Yhteensä	38	42	48	102	70	60	15	14	52	49	45	51	56	48	40



7 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Sosterissa henkilöstön osaamista tuetaan ja ylläpidetään ammatillisilla täydennyskoulutuksilla.

Täydennyskoulutuksen suunnittelu pohjautuu yksiköiden toiminnallisiin tarpeisiin ja koulutuksen toteutusta ohjaa yksiköiden koulutusmäärärahat ja koulutussuunnitelmat.

Hoito- ja hoivahenkilöstön täydennyskoulutuksen suunnittelu ja koordinointi sekä opiskelijayhteistyön koordinointi ovat koulutuskoordinaattorin vastuulla.

Työnantajan hakee vakuutusvuotta seuraavan tammikuun loppuun mennessä koulutuskorvausta Työllisyysrahastosta niistä ammatillisista täydennyskoulutuksista, joista työnantaja on vuosittain laatinut ennakkoon koulutussuunnitelman ja jotka sisältyvät tähän suunnitelmaan.

Korvaukseen oikeutettavien (max kolme/työntekijä) yhteenlaskettujen täydennyskoulutuspäivien lukumäärä oli 1 183 päivää (1 839 v.2019). Arvioitu koulutuskorvaus vuodelta 2020 on 24 407,66 € (37 219,52€ v.2019).

7.1 Ammatillinen täydennyskoulutus

Täydennyskoulutusvelvoite edellyttää työnantajaa huolehtimaan henkilöstön koulutuksesta. Työntekijän peruskoulutuksesta ja tehtävästä johtuen täydennyskoulutusvelvoite on kolmesta kymmeneen päivään vuodessa henkilöä kohti.

Täydennyskoulutuksiin ovat osallistuneet sekä vakinainen että määräaikainen henkilöstö.

Täydennyskoulutus on työaikaa ja työajaksi lasketaan koulutukseen käytetyt tunnit.

Työntekijälle voidaan pääsääntöisesti myöntää enintään 10 päivää palkallista virka- tai työvapaata vuodessa ammatillista täydennyskoulutusta varten. Tämä pitää sisällään myös koulutukseen mahdollisesti kuuluvan työnohjauksen tai mentoroinnin, ellei toisin ole sovittu.

Koronavuonna maaliskuun jälkeen ei Sosterista osallistuttu juuri lainkaan ulkopuolisiin maksullisiin läsnäolokoulutuksiin, mutta Sosterin sisäisiä koulutuksia, ulkopuolisia maksuttomia koulutuksia, verkkokoulutuksia (mm. Terveystieteen Oppiportti) ja webinaareja hyödynnettiin paljon.

Pääosa koulutuksista tapahtui sisäisinä koulutuksina ja koulutuksissa on hyödynnetty sähköisiä järjestelmiä (Skype ja Teams). Koulutusta on kohdennettu pääasiassa esimiehille ja hoito- ja hoivatyön tekijöille seuraavasti:

- esimieskoulutuksia (JET, Lean Master sekä Sosterin sisäiset esimieskoulutukset),
- hoito- ja hoivapuolen oman erikoisalan ammatillisia ja perustehtävää tukevia koulutuksia, kuten Nepsy-koulutuksia terveydenhoitajille sekä
- saattohoito ja palliatiiviset koulutukset lähi- ja sairaanhoitajille.

Esimerkiksi HUSista ja KYSistä saatua koronakoulutusmateriaalia hyödynnettiin runsaasti eri ammattiryhmissä ja eri yksiköissä.

Lisäksi annettiin erilaista järjestelmäkoulutusta esim. työterveyshuollon järjestelmään (Sirius HR) ja potilastietojärjestelmän uudistamiseen (Lifecare) liittyvää koulutusta, jotka koulutukset viedään ammatillisina täydennyskoulutuksina, vaikka ne eivät kuulu koulutuskorvauksen piiriin.

Talous- ja henkilöstöhallinto

Lähteenä on koulutussovellukseen (OSS koulutusosio) työntekijöiden viemät koulutustiedot.

Ammattiryhmittäin

AMMATTIRYHMÄT	Koko henkilöstö	Osallistuneiden lukumäärä	Koulutuspäivien lukumäärä	Pv/koko henkilöstö
Akateemiset	47	49	117,1	2,49
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	605	586	1 077,3	1,78
Hoitohenkilökunta, toinen aste, koulu	519	474	493,5	0,95
Huoltohenkilökunta	145	70	70,6	0,49
Lääkärit, hammaslääkärit	104	86	189,6	1,82
Sosiaalitoimen henkilöstö	97	69	94,0	0,97
Toimistohenkilökunta	49	42	88,7	1,81
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	110	96	67,3	0,61
Ulkopuolinen henkilöstö	1	0	0,0	0,00
Ympäristövalvonta henkilökunta ja eläinlääkärit	28	22	98,0	3,50
Yhteensä	1 705	1 494	2 296,2	1,35

Koko henkilöstöön suhteutettuna täydennyskoulutuspäiviä kertyi henkilöä kohti 1,35 päivää (2,15 pvää v.2019).

Hoito- ja hoivahenkilöstön osalta ammatillisia täydennyskoulutuksia, joihin esimies on vastannut Kyllä, oli seuraavasti: 2 774 koulutusta, jotka tunteina olivat 9 914,75 ja päivinä 1 321,97.

Luvuissa voi sama henkilö olla mukana useamman kerran, koska sovellus ei anna suoraan osallistujien määrää.

Koulutusalueittain

KOULUTUSALUE	Koulutukset	Koulutuspäivien lukumäärä	Tunteina
Perustehtävää tukeva koulutus	3308	1 783,8	13 378,25
Johtaminen, esimiestyö ja kehittäminen	360	220,2	1 651,50
Turvallisuus ja työhyvinvointi	805	169,7	1 272,50
Kielet ja monikulttuurisuus	1	1,6	12,00
Muu koulutus	257	121,0	907,25
Yhteensä	4 731	2 296,3	17 221,50

Koulutuksiin ilmoittautuminen muuttui 1.1.2020, kun Sosterissa otettiin käyttöön OSS sovellus käyttöön. OSS koulutusosioon viedään kaikki työaikana tapahtuva koulutus, joka katsotaan ammatillisiksi täydennyskoulutukseksi.

Koulutuskorvausraportin saamiseksi lisättiin koulutusanomukseen esimiehen kannanotto kahteen asiaan - Onko tämä koulutus on ammatillista täydennyskoulutusta - Kyllä - Ei sekä onko osallistuminen koulutussuunnitelman mukainen. Kun molempiin on vastattu Kyllä - niin koulutuksesta on oikeutettu saamaan koulutuskorvaus.

Talous- ja henkilöstöhallinto

Alla kooste, jossa ammatillisiin koulutuksiin liittyviin kysymyksiin esimies on vastannut joko Kyllä tai Ei. Alkuvaiheessa pystyi viemään koulutustietoja ilman näitä vahvistuksia, siksi myös Tyhjiä mukana.

Koulutukset, joihin esimies on ottanut kantaa, kun on kysytty ”Onko tämä koulutus on ammatillista täydennyskoulutusta - Kyllä - Ei”

Ammattiryhmittäin ammatilliset täydennyskoulutukset	Kyllä			Koulutus			Koulutus			Koulutus		
		Tunteina	päivät	Ei	Tunteina	päivät	Tyhjiä	Tunteina	päivät		Tunteina	päivät
Akateemiset	157	785,25	104,70	19	57,25	7,63	8	36,00	4,80			
Hoito henkilökunta, AMK, opisto	1 544	6 233,50	831,13	530	1 464,25	195,23	96	382,25	50,97			
Hoito henkilökunta, toinen aste, koulu	965	2 751,00	366,80	370	743,50	99,13	43	206,75	27,57			
Huolto henkilökunta	149	504,25	67,23	2	7,00	0,93	7	18,00	2,40			
Lääkärit / Hammaslääkärit	191	1 321,75	176,23	24	79,00	10,53	11	21,50	2,87			
Sosiaalitoimen henkilöstö	155	647,00	86,27	13	40,25	5,37	1	18,00	2,40			
Toimisto henkilökunta	128	583,75	77,83	25	65,25	8,70	7	16,00	2,13			
Tutkimusta ja hoitoa avustavat hlöt	110	283,25	37,77	83	195,75	26,10	10	26,00	3,47			
Ympäristövalvonta henkilökunta ja eläinlääkintä	62	632,50	84,33	16	60,50	8,07	5	42,00	5,60			
Yhteensä	3 461	13 742,25	1 832,30	1 082	2 712,75	361,70	188	766,50	102,20			

Koulutusrahaa oli talousarviossa 2020 varattu 511 310€ (607 790€ v.2019) ja sitä käytettiin 193 504€ (389 611€ v.2019).

Koulutusrahaa jäi käyttämättä 317 806€ (218 179€ v.2019).

Koulutusrahaa jäi kaikilta tulosalueilta käyttämättä: erikoissairaanhoidossa 118 039€, perusterveydenhuollossa 82 547€, sosiaalipalveluissa 59 141€ ja tukipalveluissa 58 079€.

Opintovapailla oli 35 henkilöä ja näistä aiheutuvia poissaolopäiviä oli yhteensä 4 689 kalenteripäivää (26 ja 2 994 v.2019).

Johtamisen erikoisammattitutkinnon (JET) aloitti viime vuonna 14 työntekijää.



Oppisopimuskoulutuksessa oli 37 henkilöä viime vuonna, pääasiassa laitoshuollossa ja kotihoidossa.

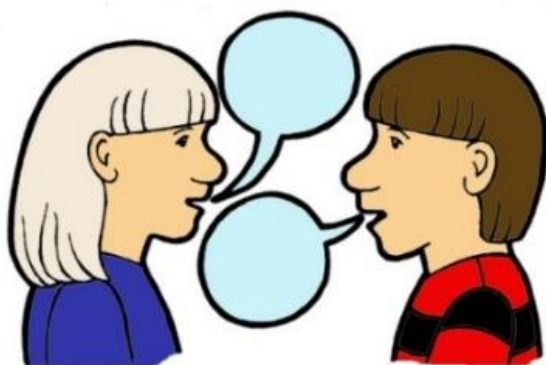
7.2 Tavoitekeskustelut

Sosterissa on tavoitteena, että tavoitekeskustelu käydään jokaisen työntekijän kanssa vuosittain. Tavoitekeskustelun avulla autetaan jokaista Sosterin työntekijää hahmottamaan entistä paremmin oman työpanoksensa merkitystä ja osuuttaan työyhteisössä. Tavoitekeskustelu voidaan myös toteuttaa ryhmäkeskusteluna silloin, kun yksilökeskustelu ei ole mahdollinen tai kun halutaan käydä keskustelu yhdessä samaa työtä tekevien henkilöiden kesken.

Alla OSS järjestelmään kirjatut koko henkilöstön tavoitekeskustelut tulosalueittain vuonna 2020.

Tulosalueittain

TULOSALUEET	Tavoite- keskustelut lkm	Koko henkilöstön lkm	%
Erikoissairaanhoito	298	450	66,2
Perusterveydenhuolto	273	399	68,4
Sosiaalipalvelut	285	582	49,0
Tukipalvelut	134	274	48,9
Yhteensä	990	1 705	58,1



Vuoden 2019 tavoitekeskustelujen prosenttiosuus oli 36,7%.

Ryhmäkeskustelu toteutettiin 13 henkilön osalta kahden esimiehen toimesta.

7.3 Työkierto ja työvierailu

Henkilöstö voi kehittää osaamistaan 1-5 päivän työvierailuilla tutustuen toisen yksikön toimintaan. Tämän lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus päästä pidempikestoiseen työkiertoon omassa organisaatiossa.

Työvierailu ja työkierto ovat vapaaehtoista ja tavoitteellista toimintaa, jossa henkilöstö tutustuu asiakkaan palveluprosessin eri vaiheisiin ja toimii samalla hyvien käytäntöjen välittäjänä yksiköiden välillä. Erityisesti työvierailut ovat olleet suosittuja ja henkilöstö on antanut tästä hyvää palautetta.

Työkiertoon osallistuminen on ollut työvierailua vähäisempää. Henkilöstöä kannustetaan ilmaisemaan halukkuutensa työkiertoon, mikä pyritään järjestämään aina kun se on mahdollista.

8 HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS, TARVE JA SAATAVUUS

Sosterin alueen väestö vähenee ja ikääntyy. Sosiaali- ja terveyspalvelujen henkilöstötarve ei kuitenkaan vähene. Tästä johtuen on tärkeää suunnitella palveluja vastaava henkilöstömitoitus, turvata henkilöstön saatavuus sekä suunnata henkilöstöä ja osaamista palvelurakenteen ja tarpeen mukaan.

Työvoimapulaa on helpotettu osittain alueellisin yhteistoimintajärjestelyin, joita ovat esim. erikoissairaanhoidon ns. kapeiden erikoisalojen yhteistoiminnan järjestäminen sekä palvelujen ostaminen niin yksittäisiltä ammatinharjoittajilta kuin yksityisiltä palveluntuottajilta.

Osaavan henkilökunnan rekrytointi on ollut haasteellista sote -epävarmuuden vuoksi ja rekrytointi on vaatinut monipuolisten menetelmien hyödyntämistä ja aktiivista yhteistyötä koulutusorganisaatioiden kanssa.

8.1 Rekrytointi

Oman toiminnan turvaamiseksi keskeistä on edelleen työolojen kehittäminen ja rekrytoinnin vahvistaminen sekä keskittäminen.

Rekrytoinnin työkaluna toimii Kuntarekry-ohjelmisto, jonka kustannustehokkaaseen käyttöön on kiinnitetty enemmän huomiota. Some-kanavat ovat aktiivisessa käytössä osana rekrytointia.

Hoito- ja hoivahenkilöstön ennakorekrytointia on koronavuonna pystytty toteuttamaan rajoitetusti ja yhteistyössä oppilaitosten kanssa. Hoito- ja hoivatyön sijaisten hankintaa hoidettiin pääosin myös varahenkilöyksikön toimesta.

Varahenkilöyksikön tavoitteena on, että hoitohenkilöstön poissaoloja hoidetaan ensisijaisesti vakinaisen varahenkilöstön avulla.

Yhteistyö erilaisten koulutusorganisaatioiden sekä työvoimahallinnon kanssa on välttämätöntä rekrytoinnin, osaamisen varmistamisen ja turvaamisen näkökulmasta.

8.2 Ostopalveluna hankittu työvoima

Sosteri pyrkii pääsääntöisesti tuottamaan palvelut omana toimintana tai erikoissairaanhoidon osalta yhteistyössä naapurisairaanhoitopiirien kanssa. Ostopalveluihin on jouduttu turvautumaan silloin, kun ne ovat olleet toiminnan kannalta perusteltuja ja sulautuvat osaksi kokonaishoitoketjuja.

Sosiaalipalvelujen tulosalueen merkittävimmät ostopalvelut kohdistuvat kotihoitoon, vammaispalveluihin ja lastensuojeluun.

Kotihoidon ostopalveluihin sisältyvät mm. kotihoidon tukipalvelut ja hoivapalvelut sekä ikäihmisten tehostettu palveluasuminen.

Vammaispalvelujen ostopalvelut sisältävät mm. päivä- ja työtoiminnan, asumispalvelut, laitoshuollon, henkilökohtaisen avun ostopalvelut sekä kuljetuspalvelut.

Lastensuojelussa hankintaan ostopalveluina ammatillista perhekotihoitoa ja laitoshoidoa.

Vuonna 2020 sosiaalipalvelujen tulosalueen ostopalvelut olivat yhteensä 36 020 181 euroa.

Ostopalvelumenot vähenivät vuodesta 2019 yhteensä 855 778 euroa (2,3 %). Lastensuojelun ja vammaispalvelun ostopalvelumenot alenivat edellisvuodesta.

Ostopalveluina on hankittu työvoimaa lääkäripalveluiden osalta useista eri yrityksistä.



9 HENKILÖSTÖN TYÖTERVEYS JA HYVINVOINTI

9.1 Työterveyshuollonpalvelut

Oikeus työterveyshuoltoon on kaikilla Sosterin työntekijöillä palvelussuhteen muodosta ja kestosta riippumatta.

Työterveyshuoltopalvelut ovat työntekijöille maksuttomia.

Työterveyshuolto järjestettiin 31.8.2020 saakka osittain omana toimintana sekä osittain ulkoistettuna käyttäen Mehiläinen Oy:n, Suomen Terveystalo Oy:n, Savonlinnan Seudun työterveys ry:n sekä Etelä-Savon Työterveys Oy:n palveluita.

Työterveyshuoltopalvelut siirtyivät kokonaisuudessaan Suomen Terveystalo Oy:n järjestettäväksi 1.9.2020 alkaen. Palvelut tuotetaan Suomen Terveystalo Oy:n Savonlinnan toimipisteessä.

Työterveyshuollon tehtävä on ehkäistä työperäisiä sairauksia ja tapaturmia huolehtimalla työyhteisön ja työympäristön hyvinvoinnista sekä edistää kaikkien työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä terveyttä ja toimintakykyä kaikissa työuran vaiheissa.

Työterveyshuollon pääpaino on ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Työterveyshuoltopainotteinen sairaanhoito täydentää ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa ja sen ensisijainen painopiste on työstä johtuvien tai työhön liittyvien sairauksien hoidossa.



9.2 Työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet työterveyshuoltoon liittyvät kustannukset ja niitä vastaavat toiminnot

Korvausluokka I = Ehkäisevän työterveyshuollon tiedot

Korvausluokka I VOIMAVARAT		1.1.-31.12.2020		
		Työpaikka- selvitykset tunteina	Tietojen antaminen ja ohjaus tunteina	Terveys- tarkastukset kpl
Ammattihenkilöt	Lääkärit		25,5	384
	Terveystenhoitajat	51	101	526
Etäpalvelut	Lääkärit		31,5	27
	Terveystenhoitajat		3	20
Asiantuntijat	Fysioterapeutit	47,0	339	62
	Psykologit	11,0	213	7
	Erikoislääkärit			7
Etäpalvelut	Fysioterapeutit			2
	Psykologit		4	
	Erikoislääkärit			
Tutkimukset kpl	Laboratorio			418
	Kuvantaminen			4
Kustannukset I				
		Työpaikka- selvitykset yhteensä	Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus	Terveystilan ja työ- ja toimintakyvyn seuranta
		7 690,65	71 305,29	124 849,98 €
Muut voimavarat	Muut käyttökustannukset			16 143,21 €
Korvausluokan I kustannukset yhteensä				219 989,13 €

Talous- ja henkilöstöhallinto

Korvausluokka II= Sairaanhoidon ja muun työterveyshuollon tiedot

Korvausluokka II VOIMAVARAT		1.1.-31.12.2020		
		Sairaanhoido- käynnit kpl		Kustannukset €
Ammattihenkilöt	Lääkärit	3 432		127 045,53 €
	Terv.hoitajat	1 743		33 428,62 €
Etäpalvelut	Lääkärit	24		9 050,05 €
	Terv.hoitajat	4		763,89 €
Asiantuntijat	Fysioterapeutit			
	Psykologit			
	Erikoislääkärit			
	Muut asiantuntijat			
Etäpalvelut	Fysioterapeutit			
	Psykologit			
	Erikoislääkärit			
	Muut asiantuntijat			
Tutkimukset kpl	Laboratorio	1 433		66 361,92 €
	Kuvantaminen	304		34 383,90 €
Muut voimavarat	Muut käyttö- kustannukset			20 937,76 €
			Vähennettävät tulot	0,00 €
Korvausluokan II kustannukset yhteensä				291 971,67 €
Kaikki kustannukset yhteensä				511 960,80 €

Työterveyshuollon kustannukset jakautuivat korvausluokkiin seuraavasti:

korvausluokka I oli 42,97% (34,93% v.2019) ja korvausluokka II oli 57,03% (65,07% v.2019).

9.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin osa-alueet ovat terveys, työympäristö, työyhteisö, osaaminen ja johtaminen. Työhyvinvointiin voidaan olennaisesti vaikuttaa mm. sillä, vastaako osaaminen työtehtävää, kuinka työt organisoidaan, miten henkilöstöä johdetaan ja millainen ilmapiiri työpaikalla vallitsee. Terveellinen, turvallinen ja toimiva työympäristö edistää työhyvinvointia.

Talousarviossa oli vuodelle 2020 varattu 100 000€ työhyvinvointiin, kuten vuonna 2019.

ePassi

Sosterin tarjoama ePassi Flex antaa työntekijöille työkyvyn ja -hyvinvoinnin edistämiseksi taloudellista tukea mobiilimaksuvälineen avulla.

Työntekijä voi valita ePassiFlex-etuuden sisällön ePassin tarjonnasta: liikuntaa, kulttuuria tai hyvinvointipalveluja, kuten hieronnan.

Edunsaaneita oli 1 793 ja heistä 1 407 henkilöä eli 71,44% käytti etua.

Käytetty summa oli 88 217,21 € ja käyttö jakaantui niin, että sporttietua käytettiin 41,65 % tuosta summasta, kulttuurietua 15,23 % ja hyvinvointietua 43,12 %.

Nämä osuudet kuvaavat hyvin Flexin hyötyjä - sitä osataan käyttää monipuolisesti.

Edun arvo kokonaisuudessaan oli 70 € myös vuonna 2020.

Joululounasta ei tarjottu korona rajoitusten takia ollenkaan vuonna 2020, mutta Sosteri muisti työntekijöitään 10e:n lahjakortilla paikallisiin kahviloihin.

Kuusamossa sijaitsevaa Rukan majaa / Ketunpesää käytti 45 henkilöä vuoden aikana, vaikka peruuntumisia koronan takia tuli useita. Varauksista kertyi 238 vuorokautta (46 hlöä ja 291 vrk. v.2019). Koronan vuoksi Rukan majan siivous ulkoistettiin ja samalla varausjakso muuttui 6vrk, kun se aikaisempina vuosina oli 7vrk.

Savonlinnan Suutarniemessä sijaitsevan lomahuvin Suutartuvan käyttöpäiviä henkilöstön osalta kertyi yhteensä 108 vrk (157 vrk v.2019).

Työntekijän influenssarokotus on suositus, mutta potilaan suojaaminen influenssalle altistumiselta on velvoite. Sosterin työntekijöiden rokottaminen tapahtui työterveyshuollon ja työyksiköiden toimesta. Rokotekattavuus koko henkilöstön osalta oli 84 % (78 % v.2019).

Työnohjauspalveluihin käytettiin 80 764€ (96 097€ v.2019). Työnohjauspalveluiden käyttö jakaantui seuraavasti: erikoissairaanhoito 39 816€, perusterveydenhuolto 33 354€ ja sosiaalipalvelut 7 595€.

9.4 Muistaminen ja palkitseminen

Sosteri muistaa 50- ja 60- vuotta täyttäviä sekä eläkkeelle siirtyviä työntekijöitään lahjalla. Vuonna 2020 lahjana oli lippu.fi lahjakortti. Merkkipäivälahjan sai viime vuonna yhteensä 181 henkilöä (163 v.2019).

Kunnallisia ansiomerkkejä haettiin henkilöstölle, joilla oli täytynyt 20-, 30- tai 40 vuotta kunnallista palvelua 31.12.2019 mennessä. 15 valitsi kunnallisen ansiomerkkin ja loput työnantajan lahjan. Huomionosoituksen sai 20 vuoden palvelusta 36 hlöä, 30 vuoden palvelusta 23 hlöä ja 40 vuoden palvelusta 9 hlöä. Yhteistä jakotilaisuutta ei järjestetty koronarajoitusten takia.

Suomen tasavallan presidentin myöntämiä kunniamerkkejä on ansioista tai kunnianosoitukseksi annettava (ansiomerkkiä arvokkaampi) puvussa pidettävä merkki.

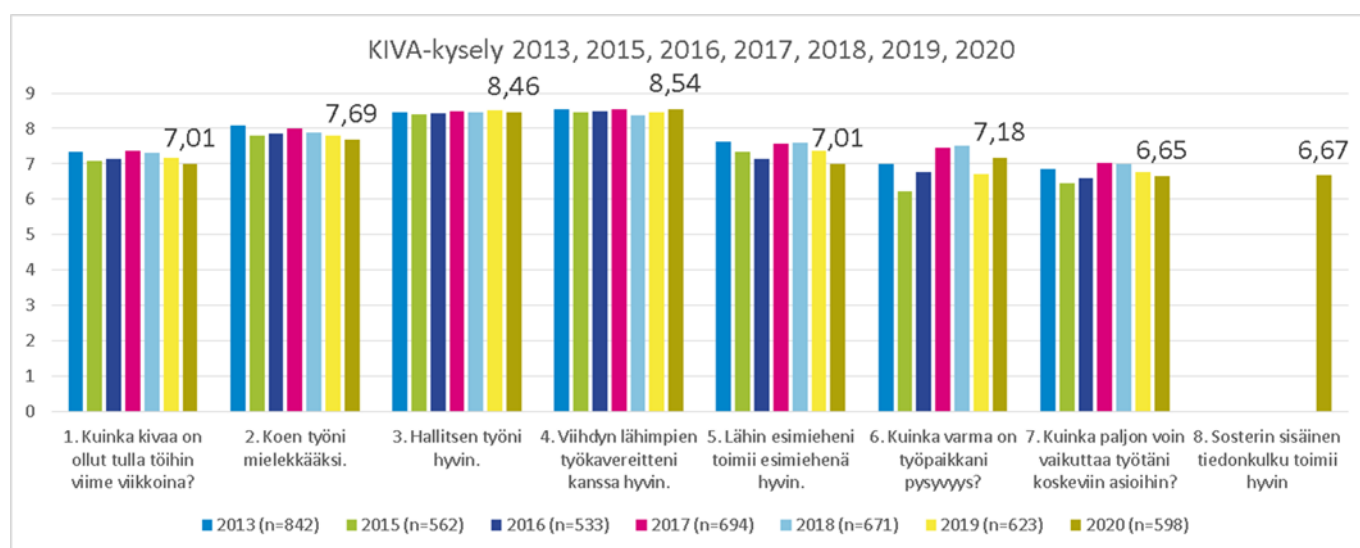
Suomen tasavallan presidentin myöntämiä kunniamerkkejä myönnettiin 6.12.2020 seuraaville:

Suomen leijonan ritarikunnan I luokan ritarimerkki - perusterveydenhuollon johtava ylilääkäri Veikko Karvanen, Suomen leijonan ritarikunnan I luokan ritarimerkki - ylilääkäri Riitta Kupiainen, Suomen Valkoisen Ruusun RITARIKUNNAN ansioristi - ylihoitaja Ulla Kemppainen, Suomen Valkoisen Ruusun RITARIKUNNAN I luokan mitali kultaristein - osastonhoitaja Tiina Kurikkala, Suomen Valkoisen Ruusun RITARIKUNNAN I luokan mitali kultaristein - apulaisosastonhoitaja Susanna Oinonen, Suomen Valkoisen Ruusun RITARIKUNNAN I luokan mitali kultaristein - sosiaalityöntekijä Ari Mäkitalo, Suomen Valkoisen Ruusun RITARIKUNNAN I luokan mitali kultaristein - fysioterapeutti Tarja Tynkkynen, Suomen Valkoisen Ruusun RITARIKUNNAN I luokan mitali kultaristein - sairaanhoitaja Heli Virkki, Suomen Valkoisen Ruusun RITARIKUNNAN I luokan mitali kultaristein - lääkintävahtimestari Mirva Muhonen ja Suomen Valkoisen Ruusun RITARIKUNNAN I luokan mitali - yhtymähallituksen vpj Eija Stenberg.

Kunniamerkit luovutaan kesäkuussa 2021.

9.5 Henkilökunnan KIVA® -kysely ja suositteluindeksi

Sosterissa tehdään joka kevät henkilökunnan KIVA® -kysely, niin myös vuonna 2020 juuri samaan aikaan maaliskuun alkuun kuin korona-pandemia alkoi muuttaa maailmaan ja myös Sosterin arkea. Vastaajamäärä ja tulokset olivat hyvin verrannolliset aikaisempien vuosien tuloksiin. Myönteisenä voidaan pitää sitä, että työpaikan pysyvyys koettiin varmempana kuin edellisenä vuonna. Uutena kriteerinä otettiin käyttöön sisäisen tiedonkulun arviointi, joka sai tyydyttävän tuloksen (keskiarvo 6,67).



KIVA® -kyselyssä oli mukana suositteluindeksi, NPS: ”Kuinka todennäköisesti suosittelisit Sosteria työpaikkana ystävällesi tai kollegallesi?”. Indeksiluku voi vaihdella -100 ja + 100 välillä. NPS -luvuksi tässä kyselyssä saatiin -1.

Kesällä 2020 Sosterissa otettiin käyttöön ”Kysely työsuhteen päättyessä”, jossa yhtenä arvioitavana kohtana oli myös sama NPS. Vuoden loppuun mennessä 63 henkilöä palautti kyselyn ja NPS -luku heidän osaltaan oli +56. Samaa suositteluindeksiä käytetään myös opiskelijoiden työharjoittelun jälkeen antamassa CLES -palautteessa. Vuonna 2020 palautteen antoi 157 opiskelijaa, mikä on kolmannes (32 %) kaikista opiskelijoista. Opiskelijapalautteiden NPS -luku oli +60.

Nämä tulokset osoittavat, että vakituisen henkilökunnan kokemus Sosterista työpaikkana on selkeästi kielteisempi kuin opiskelijoiden ja esimerkiksi kesäajaisten.

9.6 HaiPron -työturvallisuus- ja veritapaturmailmoitukset

HaiPro työturvallisuus ilmoituksia tehtiin vuonna 2020 503 kpl ja veritapaturmailmoituksia 24 kpl.

Tulosalueittain

2020		
TULOSALUEET	Työturvallisuus ilmoitukset	Veritapaturma ilmoitukset
Erikoissairaanhoito	96	6
Perusterveydenhuolto	89	6
Sosiaalipalvelut	250	12
Tukipalvelut	57	0
Ulkopuoliset yksiköt	11	0
Kaikki yhteensä	503	24

2019		
TULOSALUEET	Työturvallisuus ilmoitukset	Veritapaturma ilmoitukset
Erikoissairaanhoito	91	15
Perusterveydenhuolto	103	3
Sosiaalipalvelut	264	10
Tukipalvelut	55	1
Ulkopuoliset yksiköt	13	0
Kaikki yhteensä	526	29

Ulkopuoliset yksiköt ovat ISLAB, Etelä-Savon pelastuslaitos, Vammaispalvelut/Henkilökohtaiset avustajat, Vartiointi.

Muiden kuin ulkopuolisten yksiköiden Tapaturmailmoitukset välittyvät suoraan vakuutusyhtiöön sähköisesti HaiPron kautta.

9.7 Vahinkotiedot työtapaturmista

Sosterin vakuutusyhtiö on Protector. Vahinkotiedot työtapaturmista ovat vakuutusyhtiön antamia.

Kappalemäärät ovat työtapaturmien määrä.

	2020				2019			
	Kpl	Sairauspvä / €	Korvaus / vahinko €	Korvaus / vahinko €	Kpl	Sairauspvä / €	Korvaus / vahinko €	Korvaus / vahinko €
Ammattitauti	2	0	0	0	1	0	0	0
Työ	68	32 321	133	475	78	76 940	135	920
Työmatka	28	45 187	149	1 613	34	67 779	143	2 656
Yhteensä	98	77 508	282	2 088	113	144 719	278	3 576

Työtapaturma- ja työmatkatapaturmavahinkotiedot vuosittain.

Vuosi	Lukumäärä	Korvaukset / €	Sairauspäivät
2020	98	77 508	545
2019	113	144 719	1 040
2018	120	75 902	484
2017	126	146 538	645
2016	146	215 160	659
2015	136	113 499	754
2014	148	73 451	571
2013	194	197 606	1 199
2012	76	115 714	923



Korvauksia on saatu työtapaturmien osalta 242 sairauspäivästä (567 pvää v.2019) ja työmatkatapaturmien osalta 303 sairauspäivästä (473 pvää v.2019).

Sairauspäiviä ovat pääsääntöisesti kasvattaneet tapaturman yhteydessä sattuvat tapaturmat tai alaraajoihin liittyvät tapaturmat.

9.8 Työyhteisösovittelu

Työyhteisösovittelu on restoratiivisuuteen eli korjaaviin keinoihin ja ratkaisukeskeisyyteen perustuva menetelmä, joka tarjoaa mahdollisuuden ja työvälineen ratkoa työyhteisön ristiriitoja. Esimies voi pyytää työyhteisösovittelua henkilöstöhallinnon kautta koulutettujen työyhteisösovittelijoiden toteutettavaksi.

Työyhteisösovitteluja on ollut neljä kappaletta.

“Ei ole olemassa ongelmaa, josta puhumatta jättäminen auttaisi sen ratkaisemisessa.”

9.9 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää ja turvata oikeudenmukaisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumista ja tehostaa syrjinnän tai häirinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa työssä.

Palkkauksen lähtökohtana on työn vaativuuden arviointi ja lääkäreiden osalta hyväksytyt rekrytointisopimukset.

Syrjintä välittömästi tai välillisesti sukupuolen sekä esim. iän, rodun, terveydentilan, uskonnon tai muun näihin rinnastettavan perusteella on kielletty.



10 YHTEISTOIMINTA JA EDUNVALVONTA

10.1 Yhteistoiminta

Yhteistoiminta on sekä välitöntä että edustuksellista yhteistoimintaa. Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti työntekijän ja esimiehen välillä. Välitön yhteistoiminta on myös yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden käsittelyä esimerkiksi työpaikkakokouksessa. Yhteistoimintaelimessä käsitellään henkilöstöä laajasti tai yleisesti koskevia yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia asioita.

Yhteistoimintalaki

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa tuli voimaan 1.9.2007. Uusi laki on perusta työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan järjestämiselle kunnissa ja kuntayhtymissä. Yhteistoiminnan osapuolia ovat kunta työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö, jonka edustajina toimivat luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja. Jokaisessa kunnassa on lisäksi oltava yhteistoimintaelin.

Laissa on määritelty yhteistoiminnan vähimmäistaso. Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä ainakin asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa,

Talous- ja henkilöstöhallinto

kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä sekä taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvia irtisanomisia, lomauttamisia ja osa-aikaistamisia. Samoin käsitellään palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta.

Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä,
- 2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta
- 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojen vaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia
- 4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Yhteistoimintalain mukaisia yhteistoimintaneuvotteluja on pidetty vuoden 2020 aikana seuraavasti:

- 27.4.2020 Yhteistoimintalain mukainen neuvottelu koskien työterveyshuollon liikkeenluovutusta
- 8.10.2020 Yhteistoimintalain mukainen informaatiotilaisuus koskien sosiaalitoimen toimistohenkilöstöä
- 8.12.2020 Yhteistoimintalain mukainen informaatiotilaisuus koskien keskitetyn optimoinnin uudelleenjärjestelyjä
- Lisäksi on järjestetty useita yksittäisiä henkilöitä koskevia yhteistoimintalain 5 § mukaisia neuvotteluja

10.2 Yhteistyötoimikunnan kokoonpano

Tehtävä	Varsinainen jäsen	Varajäsen
Yhtymähallituksen edustajat		
Yhtymähallituksen vpj	Ari Silvennoinen	Eija Stenberg
Yhtymähallituksen pj	Pekka Nousiainen	Ahti Myllys
Viranhaltijat		
Kuntayhtymäjohtaja	Panu Peitsaro	
Hallintojohtaja	Saara Tavi	Jorma Hongisto
Hallintoylihoitaja	Maijaterttu Tiainen	Ulla Kemppainen
Henkilöstöpäällikkö	Kaija Lappalainen	ei varajäsentä
Työsuojelun edustajat		
Turvallisuus- ja työsuojelupäällikkö	Jari Smedberg	
Työsuojeluvaltuutettu	Mervi Heikkinen, yhteistyötoimikunnan puheenjohtaja	
Työsuojeluvaltuutettu	Pekka Kilpeläinen	
Työsuojeluvaltuutettu	Kirsi Matikainen	
Henkilöstöjärjestöjen edustajat:		
JHL	pääluottamusmies	Esko Hakkarainen
JUKO	pääluottamusmies	Eija Huttunen
JUKO	pääluottamusmies	Ari Mäkitalo
Super	pääluottamusmies	Tarja Loikkanen
Tehy	pääluottamusmies	Seija-Sofia Käärmelahti
Jyty	pääluottamusmies	Erja Turkulainen

Yhteistyötoimikunta kokoontui 11 kertaa ja käsitteli yhteensä 40 asiaa.

10.3 Edunvalvonta

Henkilökunnan luottamusmiehet

JHL	pääluottamusmies	Esko Hakkarainen
JUKO	pääluottamusmies	Eija Huttunen
JUKO	pääluottamusmies	Ari Mäkitalo
Super	pääluottamusmies	Tarja Loikkanen
Tehy	pääluottamusmies	Seija-Sofia Käärmelahti
Jyty	pääluottamusmies	Erja Turkulainen
Palkkayhdyshenkilö	henkilöstöpäällikkö	Kaija Lappalainen

11 PALKKAUS, KUSTANNUKSET JA INVESTOINNIT

11.1 Henkilöstölle maksetut palkat ja palkkiot

Palkat ja palkkiot		2020	2019
Lääkärit	vakinaiset	-6 880 669,70	-6 573 008,00
	määräaikaiset	-1 945 526,18	-1 977 559,00
Lääkärit, *erilliskorvaukset		-2 902 670,39	-2 934 202,14
Muu henkilökunta	vakinaiset	-40 329 918,12	-39 195 437,23
	määräaikaiset	-7 414 861,26	-7 702 632,81
Muu henkilökunta, *erilliskorvaukset		-6 763 652,99	-6 843 388,60
**Asiantuntijapalkkiot		-1 487 593,95	-1 608 023,02
***Muut palkkiot		-130 099,77	-161 882,45
Palkkojen jaksotus		-3 640,41	-670 019,47
Aktivoidut palkat ja palkkiot		59 666,93	58 391,22
Luontoisedut		-92 183,03	-77 190,74
Siviilipalv.miesten päivärahat		-5 361,95	-6 662,50
Sv-korvaukset		941 299,24	857 968,18
Tapaturmakorvaukset		62 140,23	95 857,27
Muut henkilöstömenojen korjauserät		57 500,00	60 000,00
Yhteensä		-66 835 571,35	-66 677 789,29

Henkilösivukulut			
Eläkekulut	KuEL-maksut	-13 215 989,47	-13 033 916,03
	Varhemaksut	0,00	0,00
Muut henkilösivukulut	Kela- ja sv-maksut	-892 256,56	-505 301,25
	Tyött.vak.maksut	-1 115 565,08	-1 239 572,74
	Tapaturmavak.maksut	-242 985,68	-172 318,65
	Jaksotetut sos.vak.maksut	-68 495,06	-94 374,30
	Aktivoidut sosiaalivakuutusmaksut	11 514,46	11 832,90
Yhteensä		-15 523 777,39	-15 033 650,07

Kaikki yhteensä	-82 359 348,74	-81 711 439,36
------------------------	-----------------------	-----------------------

Lomapalkkavaraus	9 231 258 €	9 305 632 €
Sivukulut	2 172 207 €	2 121 498 €
Lomapalkkavaraus sivukuluineen	11 403 466 €	11 427 130 €

*Erilliskorvaukset ovat työaika- ja päivystyskorvauksia.

**Asiantuntijapalkkiot sisältävät konsultaatiot ja luentopalkkiot.

***Muut palkkiot koostuvat kokous- ja lääkärinlausuntopalkkioista.

Aktivoidut palkat kohdassa on perusterveydenhuollon uudisrakennusprojektista maksetut palkkiot ja vastaavat henkilöstösivukulut.

11.2 Palkkaus ja palkkarakenne

Palkkaukseen liittyviä käsitteitä

Palkkausjärjestelmä perustuu tehtäväkohtaiseen palkkaan (johon lasketaan lisävastuupalkkio), henkilökohtaiseen lisään, työkokemuslisään sekä tulospalkkioon. Lisäksi voidaan maksaa kertapalkkiota sekä muita KVTES-sopimuksessa erikseen mainittuja lisiä, korvauksia ja palkkioita.

Varsinaiseen palkkaan kuuluvat: tehtäväkohtainen palkka, henkilökohtainen lisä, työkokemuslisä (perustuu palvelusaikaan), määrävuosilisä (ei enää myönnetä), erilaiset lisät mm. syrjäseutulisiä, kielilisiä, rekrytointilisiä, luottamusmieskorvaus sekä työsuojeluvaltuutetun korvaus.

Varsinaisen palkan käsitettä tarvitaan laskettaessa muun muassa tuntipalkkaa, päiväpalkkaa, vuosiloma-ajan palkkaa sekä sairausajan palkkaa.

Henkilökohtaisista harkinnanvaraisista palkankorotuksista päättää hallintosäännön mukaisesti kuntayhtymän puheenjohtajisto.

Kokonaisansio on säännölliseltä työajalta sekä muulta työajalta, kuten lisä- ja ylityöajalta, maksettua palkkaa.

Palkkarakenne

Alla olevassa taulukossa on eritelty palkkausjärjestelmän eri palkan osat ja niihin kohdentuvat palkkaerät sopimusaloittain. Keskiansiot ovat joulukuun kokonaisansioista ja keskiansiot lasketaan vain koko-aikaisten koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansioista.

Palkkarakenne joulukuu 2020 / €				Palkkarakenne joulukuu 2019 / €			
	KVTES	Tekniset	Lääkärit		KVTES	Tekniset	Lääkärit
Tehtäväkohtainen palkka	3 350 982	79 165	521 470	Tehtäväkohtainen palkka	3 450 946	77 645	531 264
Työkokemuslisä	201 713	5 907	28 704	Työkokemuslisä	212 424	5 708	29 063
Henkilökohtainen lisä	24 309	1 468	59 796	Henkilökohtainen lisä	26 339	1 451	62 838
Lisä- ja ylityökorvaukset	1 433	0	116 496	Lisä- ja ylityökorvaukset	16 219	0	123 621
Kokonaisansio	3 578 437	86 541	726 466	Kokonaisansio	3 705 929	84 804	746 787
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2 560	2 984	7 413	Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2 537	2 924	7 394
Muutos % ed.vuoteen	1,01	1,02	1,00	Muutos % ed.vuoteen	1,02	1,01	1,05
Miesten keskiansio €/kk	2 699	2 869	8 723	Miesten keskiansio €/kk	2 741	2 802	8 312
Naisten keskiansio €/kk	2 545	3 285	6 652	Naisten keskiansio €/kk	2 516	3 246	6 792

Vuoden 2020 joulukuun lisä- ja ylityöt maksettiin vasta tammikuun 2021 puolella.

Talous- ja henkilöstöhallinto

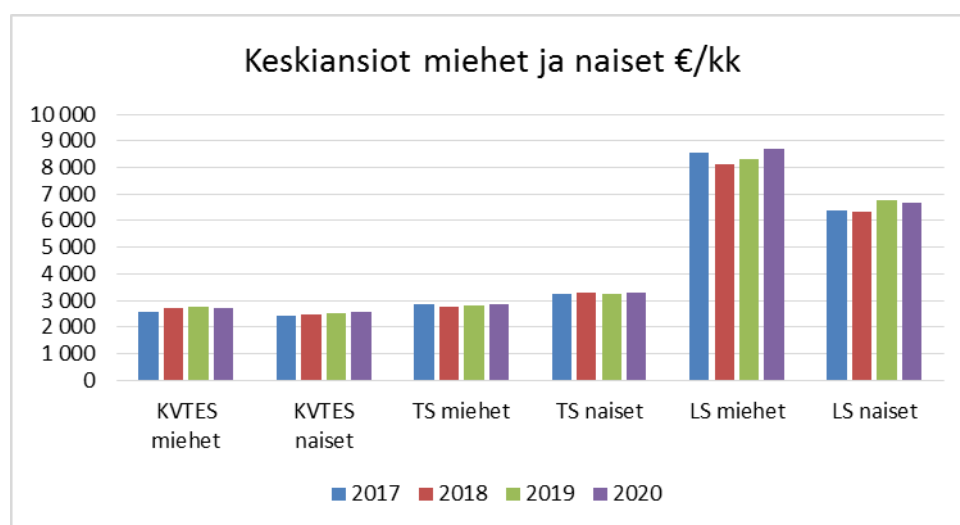
Keskiansiot vuosittain

Alla olevassa taulukossa on keskiansiot kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti jaoteltuina miehiin ja naisiin.

KVTES = kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimuksen piirissä olevat työntekijät

TS = kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piirissä olevat työntekijät

LS = kunnallisen lääkärien virkaehtosopimuksen piirissä olevat työntekijät



11.3 Palkkakulut ja muut investoinnit

Palkkakulut ja muut investoinnit

Palkkakulut / 1000 €	2020	2019
Varsinaiset palkat	56 570 975	55 448 637
Lisä- ja ylityöt	9 666 323	9 777 591
Yhteensä	66 237 299	65 226 228
laskennalliset sivukulut	22,80 %	23,03 %
	15 100 779	15 018 339
Yhteensä	81 338 078	80 244 567

Muut investoinnit / €	2020	2019
Koulutuskulut	193 504	389 611
Työnohjauspalvelut	80 764	96 098
Työterveyshuoltokulut	631 678	682 838
Työhyvinvointi- ja virkistystoiminta	106 213	128 126
Yhteensä	1 012 159	1 296 673

Varsinaiset palkat = sekä vakinaisten että määräaikaisten palkat.

Lisä- ja ylityöt = sekä vakinaisten että määräaikaisten erilliskorvaukset.

11.4 Työvaatteista ja vaatehuollosta aiheutuneet kustannukset

Toimipaikka	2016	2017	2018	2019	2020
Savonlinnan keskussairaala	180 000 €	200 000 €	180 000 €	160 593 €	230 293 €
Savonlinnan pääterveysasema	37 000 €	40 000 €	44 000 €	36 912 €	51 571 €
Karpalokoti	6 500 €	6 500 €	7 500 €	8 000 €	21 872 €
Mäntykoti	0 €	0 €	900 €	662 €	6 470 €
Kerimäen terveysasema	5 000 €	5 000 €	11 000 €	7 032 €	11 302 €
Kerimäen lyhytaikaisyksikkö	8 500 €	8 500 €	15 000 €	7 239 €	13 143 €
Punkaharjun terveysasema	6 000 €	6 000 €	4 000 €	5 895 €	1 832 €
Toivola ja Rauhala Punkaharju	3 500 €	3 500 €	7 000 €	7 459 €	16 144 €
Enonkosken terveysasema	0 €	0 €	600 €	371 €	1 333 €
Koskenhelmi Enonkoski	0 €	0 €	15 000 €	8 992 €	13 054 €
Savonrannan terveysasema	0 €	0 €	0 €	0 €	276 €
Päivärinne Savonranta	5 000 €	5 000 €	7 000 €	7 637 €	9 307 €
Kotihoito	0 €	0 €	0 €	0 €	10 969 €
Hengitystukiyksikkö	0 €	0 €	0 €	0 €	2 013 €
Yhteensä	251 500 €	274 500 €	292 000 €	250 792 €	378 610 €

Työvaatekustannukset koostuvat Sakupe Joensuun pesulapalveluista, jotka sisältävät työvaatteiden hankinnan, vuokrauksen, pesun, jälkikäsittelyn ja toimituksen.

Työvaatekustannukset nousivat v. 2020 tuntuvasti koronan vaikutuksesta, kun työasuja vaihdettiin hygieenisyyks ja turvallisuus syistä useammin.

Lisäksi mikrokuituisia työasuja otettiin laajemmin käyttöön, mm. Mäntykodilla, kotihoidossa ja hengitystukiyksikössä.

Kustannuksia nosti myös infektioasemalle ja -linjalle käyttöön tulleet Sakupen mikrokuituiset suojatakit, joiden kustannukset näkyvät Savonlinnan pääterveysaseman luvuissa.

Ammattiryhmät, jotka tarvitsevat vaatehuoltopalvelua.

Henkilöstön lukumäärä 31.12.2020				
Ammattiryhmä	Palvelussuhteen luonneryhmä			
	Vakinaiset	Määräaikaisten	Työllistetyt	Yhteensä
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	514	92	0	606
Hoitohenkilökunta, toinen aste, koulu	414	102	2	518
Huoltohenkilökunta	121	23	1	145
Lääkärit / Hammaslääkärit	73	31	0	104
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	96	13	1	110
Yhteensä	1 218	261	4	1 483

12 TUNNUSLUKUJEN YHTEENVETO

TUNNUSLUKUJEN YHTEENVETO 31.12.		2019	2020	Muutos	%
Palveluksessa olevat henkilöt	lkm	1 734	1 705	-29	-1,7
- vakinaiset	"	1 397	1 401	4	0,3
- määräaikaiset	"	327	297	-30	-9,2
- työllistetyt	"	5	6	1	20,0
- naiset	"	1 515	1 493	-22	-1,5
- miehet	"	219	212	-7	-3,2
- osa-aikaisia	"	155	199	44	28,4
Virat	lkm	297	300	3	1,0
- joista avoimia virkoja	lkm	82	80	-2	-2,4
Keski-ikä	vuotta	47,0	46,7	0	-0,6
- naiset	"	47,4	47,0	0	-0,8
- miehet	"	44,5	44,7	0	0,4
Henkilöstön teoreettinen säännöllinen vuosityöaika työpäivinä	päiviä	416 679	416 892	213	0,1
- josta tehty työaika työpäivinä	"	325 930	326 532	603	0,2
Poissaolot kalenteripäivinä	päiviä	139 651	135 707	-3 944	-2,8
- vuosilomat	"	74 519	71 385	-3 134	-4,2
- terveysperusteiset	"	29 644	31 181	1 537	5,2
- perhevapaat	"	15 999	13 219	-2 780	-17,4
- rinnakkainen palvelussuhde	"	7 257	6 929	-328	-4,5
- toisen työnantajan palveluksessa	"	818	1 187	369	45,1
Vahinkotiedot työtaturmista	lkm	113	98	-15	-13,3
Eläkkeelle jääneet	lkm	46	37	-9	-19,6
- joista vanhuuseläkkeelle	"	41	34	-7	-17,1
Täydennyskoulutus koko henkilöstö/pvä	päiviä	2,15	1,35	-0,8	-37,2
Tavoitekeskustelut	%	36,7	58,8	22	60,2
Henkilöstölle maksetut palkat	*1000 €	65 226	66 237	1 011	1,5
-henkilöstölle maksetut lisät ja ylityöt	*1000 €	9 778	9 666	-112	-1,1

Kuvien lähdeosoitteet internetissä:

[-eura.fi/fi/palvelut/sosiaali-ja-terveys/terveystoimi-neuvola-ja-kouluterveydenhuolto/lastenneuvola](https://eura.fi/fi/palvelut/sosiaali-ja-terveys/terveystoimi-neuvola-ja-kouluterveydenhuolto/lastenneuvola)
[-acsanafor.fi/wp-content/uploads/2014/06/Potilas_piiroskuva_22964400_m](https://acsanafor.fi/wp-content/uploads/2014/06/Potilas_piiroskuva_22964400_m)
[-wintiotkuntoblogga.blogspot.com/2013/11/kuntoutumista-edistava-tyoote](https://wintiotkuntoblogga.blogspot.com/2013/11/kuntoutumista-edistava-tyoote)
[-gifs-animados.es/clip-art/veterinarios/gifs-animados-veterinarios-510149-141280/](https://gifs-animados.es/clip-art/veterinarios/gifs-animados-veterinarios-510149-141280/)
[-paistaaseaurinkokipukasaankin.blogspot.fi/2015/11/kosketuksen-voima-koukussa-oksisitiiniin](https://paistaaseaurinkokipukasaankin.blogspot.fi/2015/11/kosketuksen-voima-koukussa-oksisitiiniin)
[-blogit.kauneusjaterveys.fi/karkkipaiva/page/403/](https://blogit.kauneusjaterveys.fi/karkkipaiva/page/403/)
https://www.google.com/search?q=yhteisty%C3%B6&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwjwqDnmt7gAhUv0aYKHb6oDKAQ_AUIDigB&biw=1600&bih=601#imgsrc=F4CYSctQ-yq-sM:&spf=1551349551621
[-terve.fi/voi-hyvin/nain-saat-raha-asiasi-kuntoon](https://terve.fi/voi-hyvin/nain-saat-raha-asiasi-kuntoon)
[-pietar.in/2014/03/tarina-tyhmyydesta](https://pietar.in/2014/03/tarina-tyhmyydesta)
<https://omaishoidonverkosto.fi/wp-content/uploads/2017/02/people-e1489416578884-700x301.png>
[-taloussanommat.fi/oma-raha](https://taloussanommat.fi/oma-raha)
[-lily.fi/blogit/kahvia-kiitos/aivastelun-taivastelua](https://lily.fi/blogit/kahvia-kiitos/aivastelun-taivastelua)
[-hyvaahuomista.fi/blogit/?x118077=2644565](https://hyvaahuomista.fi/blogit/?x118077=2644565)
[-enymmarra.wordpress.com/2010/09/21/on-varmasti-flunssa-mina-sanon](https://enymmarra.wordpress.com/2010/09/21/on-varmasti-flunssa-mina-sanon)
[-ts.fi/teemat/1074213075/Elakoityminen+voi+olla+suuri+kriisi+jos+siihen+ei+ole+valmistautunut](https://ts.fi/teemat/1074213075/Elakoityminen+voi+olla+suuri+kriisi+jos+siihen+ei+ole+valmistautunut)
[-https://www.google.com/search?q=ammattitaito&tbm](https://www.google.com/search?q=ammattitaito&tbm)
[-papunet.net/taxonomy/term/2230](https://papunet.net/taxonomy/term/2230)
[-terve.fi/TERVEYDEN_ABC_uusi](https://terve.fi/TERVEYDEN_ABC_uusi)
[-parempaaelamaa.fi/hoitajille&psig](https://parempaaelamaa.fi/hoitajille&psig)
[-jytyliitto.fi/fi/tyosuhde/tyoelamankehittaminen/tyohyvinvointi](https://jytyliitto.fi/fi/tyosuhde/tyoelamankehittaminen/tyohyvinvointi)
[-edu.lappia.fi](https://edu.lappia.fi)
[-miesasia.fi/2015/04/miesten-tasa-arvo-ryn-facebook-sivuilla.html](https://miesasia.fi/2015/04/miesten-tasa-arvo-ryn-facebook-sivuilla.html)